

9 de enero del 2024 INAMU-JD-AI-In-001-2024 Página 1 de 50

INFORME FINAL ESPECIAL RELACIONADO CON EL PAGADO DE MÁS REALIZADO A LA EXFUNCIONARIA KATTIA MUÑOZ HERNÁNDEZ, POR CONCEPTO DEL PORCENTAJE DE PROHIBICIÓN CONFORME LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 9635, LEY DE FORTALECIMIENTO A LAS FINANZAS PUBLICAS, DURANTE EL PERIODO DE MARZO DEL 2019 A MARZO DEL 2020.

INAMU-JD-AI-In-001-2024

(Remitido con oficio INAMU-JD-AI-006-2024

Elaborado por	Revisado por
Maripaz Jiménez Torres Profesional Especialista Auditoría Interna	Randall Umaña Villalobos Auditor Interno Auditoría Interna



9 de enero del 2024 INAMU-JD-AI-In-001-2024 Página 2 de 50

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

INFORME FINAL ESPECIAL RELACIONADO CON EL PAGADO DE MÁS REALIZADO A LA EXFUNCIONARIA KATTIA MUÑOZ HERNÁNDEZ, POR CONCEPTO DEL PORCENTAJE DE PROHIBICIÓN CONFORME LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 9635, LEY DE FORTALECIMIENTO A LAS FINANZAS PUBLICAS, DURANTE EL PERIODO DE MARZO DEL 2019 A MARZO DEL 2020.

El presente estudio de auditoría es de carácter especial y se realizó en cumplimiento del Plan de Trabajo de la Auditoría Interna para el periodo 2023 y conforme a la solicitud explicita de la Presidencia Ejecutiva remitida a la Auditoría Interna mediante el oficio INAMU-PE-924-2023 de fecha 05 de diciembre del 2023, el objetivo principal es determinar las causas que originaron que en el proceso de cambio de régimen salarial de "Dedicación Exclusiva" a "Prohibición" este fuese cancelado en base a un porcentaje erróneo conforme la entrada en vigencia de la Ley 9635, durante el periodo de marzo del 2019 a marzo del 2020.

Enero- 2024



9 de enero del 2024 INAMU-JD-AI-In-001-2024 Página 3 de 50

Tabla de contenido

TAF	ВΙΑΓ	DE NOMENCI ATURAS	4
TAE	BLA D	DE ILUSTRACIONES	5
1	RES	SUMEN EJECUTIVO	4
2	INTF	RODUCCIÓN	6
	2.1	ORIGEN DEL ESTUDIO	6
	2.2	OBJETIVO DEL ESTUDIO	6
		ALCANCE DEL ESTUDIO	
	2.4	METODOLOGÍA APLICADA	7
	2.5	COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA INTERN	A8
	2.6	IMPLANTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA AUDITORÍA INTERNA	9
	2.7	RIESGOS DE AUDITORÍA	11
	2.8	RIESGOS DE AUDITORÍAEQUIPO DE TRABAJO A CARGO DEL ESTUDIO	12
	2.9	GENERALIDADES DE LA ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN	12
	2.9.1	1 Base legal	12
	2.9.2	2 Marco filosófico y aspectos estratégicos	13
	2.9.3	3 Valores Institucionales	14
) GENERALIDADES DEL ESTUDIO	
		I LIMITANTES DEL ESTUDIO	
3	_	SULTADOS DE LA AUDITORÍA	-
	3.1	HALLAZGO 01: Periodo en el cual se canceló el 65% por concepto de prohibición a	
		Muñoz Hernández	
	3.2	HALLAZGO 02: Ausencia de Normativa Interna para recuperar sumas pagadas de m	iás. <i>(Ver</i>
		Conclusión 01-02 y Recomendación 01)	
		NCLUSIONES.	
		COMENDACIONES	
		ÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES RECIBIDAS DE LA ADMINISTRACIÓN	
		EXOS	
ΑN	EXO	NO 1. OFICIO INAMU-PE-924-2023	48

Tabla de Nomenclaturas

Nomenclatura	Significado	
CGR	CGR Contraloría General de la República.	
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres.	
PGR	Procuraduría General de la República	
PGTH	Proceso de Gestión del Talento Humano	

Índice de Imágenes

Imagen 1 Cálculo Inicial cuenta por cobrar- Sra. Muñoz Hernandez - RRHH		
Imagen 2 Extracto RESOLUIÓN-PE-158-2023,		
Índice de Tablas		
Tabla 1 Estimación de cálculos y diferencia detectadas	27	

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 4 de 50

1 RESUMEN EJECUTIVO

¿QUÉ EXAMINAMOS?

El presente estudio tiene como objetivo determinar las causas que originaron las inconsistencias que se presentaron en el proceso de cambio de régimen salarial de "Dedicación Exclusiva" a "Prohibición de la Sra. Kattia Muñoz Hernández, durante el periodo de marzo del 2019 a marzo del 2020, para lo cual se utilizó como base el expediente del caso que fue suministrado por el Proceso de Gestión del Talento Humano y se confrontó dicha información contra los cálculos efectuados por la propia Auditoría Interna en relación con los rubros que conforman la cuenta por cobrar sujeta a estudio, de acuerdo con lo que solicito la Presidencia Ejecutiva mediante oficio INAMU-PE-924-2023.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Dicho estudio ha permitido emitir recomendaciones en pro de fortalecer el sistema de control interno institucional, dado que ha quedado en evidencia que la Administración Activa carece actualmente de normativa interna especifica, formal, aprobada y comunicada para el control y la recuperación de los pagos de salarios que no corresponden, aunado a la ausencia de criterios legales claros y precisos sobre la situación presentada, lo cual le deberá permitir al Proceso de Gestión de Talento Humano ejecutar procesos institucionales de cobro, que sean oportunos, pertinentes, y contundentes, y que velen por la custodia y/o recuperación efectiva de los fondos públicos que deben ser administrados y custodiados por la institución.

¿QUÉ ENCONTRAMOS?

Tras el análisis realizado, se ha logrado determinar que, en el transcurso del periodo de marzo 2019 a marzo 2020, se dio una errónea aplicación en el pago de remuneraciones de la Sra. Kattia Muñoz Hernández en relación con los porcentajes aplicados en el componente salarial denominado "Prohibición" lo que implico el giro de sumas pagadas, las cuales a la fecha están pendientes de recuperación efectiva por parte del Proceso de Gestión del Talento Humano.

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 5 de 50

Los resultados obtenidos han permitido también determinar que los cálculos generados por el Proceso Gestión del Talento Humano por las sumas giradas de más a la Sra., Muñoz Hernández por concepto de prohibición, aguinaldo y salario escolar, reflejan una diferencia de un millón cuatrocientos ocho mil veintinueve colones con veinte céntimos (\$\mathbb{C}\$1,408.029.20), presentándose la principal diferencia en lo que respecta a la partida de retención de la renta, ya que en la estimación elaborada por el Subproceso de Remuneraciones, no se determinó el monto bruto y neto percibido por el 35% de prohibición pagado de más, lo cual muestra una diferencia de setecientos dieciocho mil seiscientos veintiséis colones con noventa y un céntimos (\$\mathbb{C}\$718,626.91), las otras diferencias corresponden a los rubros de salario, aguinaldo y salario escolar.

¿QUÉ SIGUE?

De conformidad con los hallazgos identificados y discutidos con la Presidencia Ejecutiva, la Auditoría Interna ha emitido tres (3) recomendaciones las cuales tienen por objetivo contribuir a la mejora continua del control interno de la institución y del propio Proceso de Gestión del Talento Humano, así como propiciar que las gestiones dentro de los procesos institucionales sean más oportunas, eficientes, competentes y que versen sobre el cumplimiento normativo que debe imperar en materia de pago de remuneraciones y todo lo relacionado con los cambios que ha implicado la aplicación de la Ley No.9635 Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas.

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 6 de 50

2 INTRODUCCIÓN

El presente estudio de auditoría es de carácter especial y obedece a la solicitud explicita realizada por la Presidencia Ejecutiva hacia la Auditoría Interna documentada mediante oficio INAMU-PE-924-2023 de fecha 5 de diciembre del 2023, con el objetivo de determinar las causas que originaron que durante el proceso de cambio de régimen salarial de "Dedicación Exclusiva" a "Prohibición" a la Sra. Muñoz Hernandez le fuese cancelado en base a un porcentaje erróneo, conforme la entrada en vigor de la Ley 9635, durante el periodo de marzo del 2019 a junio del 2020.

2.1 ORIGEN DEL ESTUDIO

El estudio se realizó de conformidad con el artículo 20 incisos a, b, c y f de la Ley 7801 de Creación del Instituto Nacional de la Mujer ¹, el artículo 21 y el 22 de la Ley 8292, Ley General de Control Interno ², Ley 6227 Ley General de la Administración Pública³, la Ley 9635 Ley de Fortalecimiento a las Finanzas Públicas ⁴, Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público ⁵, Normas de Control Interno para el Sector Público ⁶, la Ley No. 02 Código Trabajo de Costa Rica ⁷, así como en cumplimiento del Plan de Trabajo Anual del periodo 2023 de la Auditoría Interna.

2.2 OBJETIVO DEL ESTUDIO

El objetivo principal del presente proyecto se basó en determinar las causas que originaron las inconsistencias que se presentaron en el proceso de cambio de régimen salarial de "Dedicación Exclusiva" a "Prohibición de la Sra. Kattia Muñoz Hernández, durante el periodo de marzo del 2019 a marzo del 2020.

¹ Ley 7801, Publicada en La Gaceta No. 94 del 18 de mayo de 1998.

² Ley 8292, Publicada en La Gaceta No. 169 del 04 de setiembre de 2002.

³ Ley 6227, Publicada en La Gaceta No. 102 del 30 de mayo de 1978.

⁴ Ley 9635, Publicada en la Gaceta No. 202 del 04 de diciembre del 2018.

⁵ Manual NGAISP, Publicado en la Gaceta No. 28 del 10 de febrero del 2010.

⁶ Normas de CISP, Publicado en la Gaceta No. 26 del 06 de febrero del 2009.

⁷ Código de Trabajo de Costa Rica de 1943.



9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 7 de 50

Para poder concretar dicho objetivo, fue necesario el desarrollo de los siguientes objetivos específicos:

- Determinar el periodo sobre el cual se le realizó el pagado de más por concepto de prohibición a la Sra. Kattia Muñoz Hernández.
- Determinar la fecha en la que el Proceso Gestión del Talento Humano comunica formalmente a la funcionaria Muñoz Hernández, sobre el pagado de más por concepto de prohibición y las gestiones por realizar.
- Verificar en el expediente de la cuenta por cobrar las acciones gestionadas por parte del Proceso Gestión del Talento Humano, así como desde cuando se dio origen al caso.
- Identificar las sumas pagadas de más a la funcionaria Kattia Muñoz Hernández que no se apegan al marco normativo vigente durante el periodo de estudio.

2.3 ALCANCE DEL ESTUDIO

La auditoría es de carácter especial, cuyo objetivo se centró en determinar las causas que originaron que en el proceso de cambio de régimen salarial de "Dedicación Exclusiva" a "Prohibición" a la colaboradora Sra. Muñoz Hernandez, le fuera cancelado dicho rubro en base a un porcentaje erróneo, conforme la entrada en vigor de la Ley 9635, durante el periodo de marzo del 2019 a junio del 2020.

2.4 METODOLOGÍA APLICADA

La auditoría se realizó de conformidad con las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, las Normas de control interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE), el Manual de Normas generales de auditoría para el Sector Público, el



9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 8 de 50

Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna del Instituto Nacional de las Mujeres⁸.

En el presente estudio se emplearon las siguientes técnicas:

- a. Solicitud y análisis del expediente físico o digital elaborado por el Subproceso de Gestión de Remuneraciones del Proceso de Gestión del Talento Humano (PGTH) que contine información sobre el pagado realizado de más a la exfuncionaria Sra. Kattia Muñoz Hernández por concepto de prohibición.
- b. Revisión del documento denominado "INAMU-RESOLUIÓN-PE-158-2023" de fecha 11 de diciembre del 2015, firmado por la Sra. Adilia Caravaca, presidenta ejecutiva del INAMU.
- c. Sesión de trabajo vía teams para conocer la forma en que fueron calculados y determinados los montos por cobrar a la Sra. Kattia Muñoz Hernández por parte del Subproceso de Gestión del Talento Humano.
- d. Estimación por parte de la Auditoría Interna del monto pagado de más a la exfuncionaria Sra. Kattia Muñoz Hernández por concepto de prohibición.

2.5 COMUNICACIÓN PRELIMINAR DE LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA INTERNA.

En cumplimiento de la norma 2.10 "Comunicación de los resultados" de las "Normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público" y, de conformidad con la norma 205 del "Manual de normas generales de auditoría para el Sector Público", que establecen que "Las instancias correspondientes deben ser informadas, verbalmente y por escrito, sobre los principales resultados, las conclusiones y las disposiciones o recomendaciones producto de la auditoría que se lleve a cabo..." y que "El auditor

⁸ Reglamento del 15 de febrero de 2011 Publicada en La Gaceta No. 32 del 15 de febrero de 2011.

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 9 de 50

debe efectuar una conferencia final con la Administración de la entidad u órgano auditado, antes de emitir la respectiva comunicación por escrito".

La comunicación de los resultados obtenidos se realizó el lunes 8 de enero del 2023 de 1:00md a 2:30 pm en formato presencial y con la participación de las siguientes personas funcionarias:

- Sra. Adilia Caravaca Zúñiga, presidenta ejecutiva, Presidencia Ejecutiva.
- Sra. Kattia Calvo Cruz, jefatura, Despacho de la Presidencia Ejecutiva.
- Sra. Alexandra Gomez Ruiz, asesora, Despacho de la Presidencia Ejecutiva.
- Sra. Wendy Ward Bennett, coordinadora a.i., Departamento de Recursos Humanos.
- Sra. Luana Barquero Quesada, profesional especialista, Departamento de Recursos Humanos.
- Sra. María de los Angeles García Rodríguez, técnica administrativa.,
 Departamento de Recursos Humanos.
- Sr. Randall Umaña Villalobos, auditor interno., Auditoría Interna.
- Sra. Klansy Flores Salguero, profesional especialista., Auditoría Interna.

2.6 IMPLANTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA AUDITORÍA INTERNA

La Ley N.º 8292 de Control Interno, en su Artículo 37. —Informes dirigidos al jerarca. establece lo siguiente:

"Cuando el informe de auditoría esté dirigido al jerarca, este deberá ordenar al titular subordinado que corresponda, en un plazo improrrogable de treinta días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de tales recomendaciones, dentro del plazo indicado deberá ordenar las soluciones alternas que motivadamente"

En la misma Ley el Artículo 38. —Planteamiento de conflictos ante la Contraloría General de la República establece:

"Firme la resolución del jerarca que ordene soluciones distintas de las recomendadas por la auditoría interna, esta tendrá un plazo de quince días hábiles, contados a partir de su comunicación, para exponerle por escrito los



9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 10 de 50

motivos de su inconformidad con lo resuelto y para indicarle que el asunto en conflicto debe remitirse a la Contraloría General de la República, dentro de los ocho días hábiles siguientes, salvo que el jerarca se allane a las razones de inconformidad indicadas.

La Contraloría General de la República dirimirá el conflicto en última instancia, a solicitud del jerarca, de la auditoría interna o de ambos, en un plazo de treinta días hábiles, una vez completado el expediente que se formará al efecto. El hecho de no ejecutar injustificadamente lo resuelto en firme por el órgano contralor, dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el capítulo V de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, 7428, de 7 de setiembre de 1994."

En relación con lo anterior, la normativa promulgada por la Contraloría General de la República señala que el esquema de implementación de recomendaciones debe contener los planes y proyectos para las acciones correctivas que debe de incorporar, además, la definición de un plazo de referencia para el cumplimiento de la recomendación. En este sentido, el artículo 12 de la citada Ley 8292 establece, respecto a los deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno, lo siguiente:

- "Artículo 12. Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno. En materia de control interno, al jerarca y los titulares subordinados les corresponderá cumplir, entre otros, los siguientes deberes:
- a) Velar por el adecuado desarrollo de la actividad del ente o del órgano a su cargo.
- b) Tomar de inmediato las medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades.
- c) Analizar e implantar, de inmediato, las observaciones, recomendaciones
- d) y disposiciones formuladas por la auditoría interna, la Contraloría General de la República, la auditoría externa y las demás instituciones de control y fiscalización que correspondan.
- e) Asegurarse de que los sistemas de control interno cumplan al menos con las características definidas en el artículo 7 de esta Ley.

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 11 de 50

f) Presentar un informe de fin de gestión y realizar la entrega formal del ente o el órgano a su sucesor, de acuerdo con las directrices emitidas por la Contraloría General de la República y por los entes y órganos competentes de la administración activa."

(El destacado no forma parte del texto original).

Por su parte, las "Normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público" señalan en la norma 2.11 lo siguiente:

"El auditor interno debe establecer, mantener y velar porque se aplique un proceso de seguimiento de las recomendaciones, observaciones y demás resultados derivados de los servicios de la auditoría interna, para asegurarse de que las acciones establecidas por las instancias competentes se hayan implementado eficazmente y dentro de los plazos definidos por la administración. Ese proceso también debe contemplar los resultados conocidos por la auditoría interna, de estudios de auditores externos, la Contraloría General de la República y demás instituciones de control y fiscalización que correspondan". (...)

2.7 RIESGOS DE AUDITORÍA

La Auditoría Interna debido a la naturaleza de la labor que realiza se ve expuesta a los siguientes riegos:

Riesgo Inherente.

Es la susceptibilidad del saldo de una cuenta o clase de transacciones a una representación errónea que pudiera ser de importancia relativa, individualmente o cuando se agrega con representaciones erróneas en otras cuentas o clases, asumiendo que no hubo controles internos relacionados.

Riesgo de Control.

El riesgo de control es el riesgo de que una representación errónea, que pudiera ser de importancia relativa individualmente o en conjunto con otras, no sea prevenida o

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 12 de 50

detectada y corregida oportunamente por los sistemas de contabilidad y de control interno.

Riesgo de Detección.

Este tipo de riesgo está directamente relacionado con los procedimientos de auditoría por lo que se trata de la posibilidad que existe en todo tipo de estudio, de no detectar la existencia de errores en el proceso realizado.

2.8 EQUIPO DE TRABAJO A CARGO DEL ESTUDIO

El trabajo de campo, la aplicación de los procedimientos de auditoría y la redacción del informe final de estudio estuvo a cargo de la Profesional Especialista de Auditoría Interna, Sra. Maripaz Jiménez Torres y el informe fue revisado por el Sr. Randall Umaña Villalobos, Auditor Interno del INAMU.

2.9 GENERALIDADES DE LA ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN

2.9.1 Base legal

En abril de 1998 la Asamblea Legislativa aprobó la Ley 7801, que establece la transformación del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF) en el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), con el status de institución autónoma, descentralizada y con la responsabilidad en el avance de los derechos de las mujeres, por lo que corresponde a una acción del Estado costarricense para cumplir con los compromisos asumidos a nivel nacional e internacional para promover la igualdad y equidad de género por medio de la creación de mecanismos especializados. En la exposición de motivos de la ley se reconoce que, a pesar del avance de las mujeres en distintos espacios, políticos y económicos, y el hecho de ser la mitad de la población, se siguen presentando en Costa Rica, múltiples barreras culturales, sociales, legales e institucionales que le impiden a las mujeres en su diversidad acceder, en igualdad de



9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 13 de 50

condiciones y oportunidades con los hombres, a las diferentes esferas de toma de decisiones.

El artículo 3 de la Ley Constitutiva del INAMU señala los siguientes fines:

- "a) Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales.
- b) Proteger los derechos de la mujer consagrados, tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer.
- c) Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.
- d) Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres".

2.9.2 Marco filosófico y aspectos estratégicos

"Valor público: La promoción para el cambio cultural hacia la igualdad de género y la protección de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad.

Misión. El INAMU es la institución rectora que promueve el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad; así como su autonomía, inclusión, empoderamiento y la no violencia de género, en coordinación con el estado costarricense y la sociedad civil.

Visión. El INAMU será reconocido por su liderazgo, compromiso, excelencia y efectiva gestión político-técnica, para la transformación sociocultural hacia una sociedad justa e igualitaria en el marco de los derechos humanos de las mujeres".



9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 14 de 50

2.9.3 Valores Institucionales

"Compromiso: Es el Interés genuino por la labor que se realiza, uniendo lo mejor de las voluntades y esfuerzos con entusiasmo, pasión, proactividad y excelencia.

Respeto: Implica la toma de conciencia de las diferencias y particularidades de las personas para la comunicación asertiva, desde el enfoque de género y los derechos humanos.

Equidad: Acciones para favorecer la igualdad a partir de las necesidades diversas de las personas, actuando con justicia y fomentando relaciones de no discriminación.

Sororidad: Actitud de alianza y cooperación entre mujeres, generando cohesión e integración basada en metas y objetivos comunes.

Igualdad: Exige el reconocimiento del valor y la dignidad de todas las personas y el disfrute pleno de sus derechos".

2.10 GENERALIDADES DEL ESTUDIO

En fundamento con la Ley 7801 Ley del Instituto Nacional de las Mujeres., la define como una institución autónoma de derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propio, estableciendo dentro de sus fines y atribuciones una serie de acciones en procura de alcanzar la igualdad y equidad de género a nivel nacional.

La Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública tiene como objetivo garantizar la eficiencia de la Administración Pública y su conformación como un sistema oficial de **retribución** para todas las clases de puestos clasificados en el Manual Descriptivo de Puestos: conforme lo dispone el Capítulo X del Estatuto de Servicio Civil, o en su defecto los reglamentos autónomos de servicios para las instituciones descentralizadas, supra citada Ley en el Artículo 27- Definiciones indica que se entenderá por:

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 15 de 50

- 1. 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.
- **4. Incentivo,** sobresueldo, plus o remuneración adicional: Son todas aquellas erogaciones en dinero adicionales al salario base para propiciar una conducta determinada.
- 5. Prohibición: restricción impuesta legalmente a quienes ocupen determinados cargos públicos, con la finalidad de asegurar una dedicación absoluta de tales servidores a las labores y las responsabilidades públicas que les han sido encomendadas. 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.

Los funcionarios bajo régimen de prohibición obtendrán una compensación económica por la limitación al ejercicio liberal de su profesión o profesiones en los términos señalados en la presente ley.

Además, en el Capítulo IV. **DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PROHIBICIÓN,** regula:

Artículo 28- Contrato de dedicación exclusiva. 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.

(...)

Artículo 29- Justificación. 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

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 16 de 50

contratos, en razón de las funciones que ejerzan el o los funcionarios y el beneficio para el interés público.

Artículo 36- Prohibición y porcentajes de compensación. Los funcionarios públicos a los que por vía legal se les ha impuesto la restricción para el ejercicio liberal de su profesión, denominada prohibición, y que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 31 de la presente ley, recibirán una compensación económica calculada sobre el salario base del puesto que desempeñan, de conformidad con las siguientes reglas:

- 1. Un treinta por ciento (30%) para los servidores en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.
- 2. Un quince por ciento (15%) para los profesionales en el nivel de bachiller universitario.

(Todo lo resultado no forma parte del original)

Visto lo anterior, es conveniente diferenciar los conceptos de "Prohibición" y "Dedicación Exclusiva", al respecto vale citar, el Voto 171, de las 14:30 hrs, del 3 de noviembre de 1989

"...II.- Debe hacerse la distinción entre las compensaciones económicas conocidas como prohibición y dedicación exclusiva. La primera, se formuló como una manera de retribuirle al trabajador, la imposibilidad que le dicta la Ley, de ejercer su profesión, fuera del puesto desempeñado, por eso opera automáticamente y no está dentro de las facultades del empelado o funcionario solicitarla, ni el patrono tiene discrecionalidad para pagarla. La sola aceptación del puesto en propiedad implica su pago (...)

III.- la dedicación exclusiva, por el contrario, no tiene necesariamente como base el otorgamiento la prohibición legal del ejercicio de la profesión, sino que resulta del acuerdo entre el patrono y le trabajador. El servidor público puede decidir si solicita que se le pague la compensación salarial por dedicarse exclusivamente al puesto, y a su vez, el patrono en el ejercicio de su discrecionalidad, analizar si el cargo ocupado exige esa dedicación. Acordado su pago, el servidor no puede dedicarse a labores similares fuera de la institución. La dedicación exclusiva ha sido concebida en distintas instituciones públicas, sin una base legal especifica, y su reglamentación se ha efectuado posteriormente. (...)

(Lo resaltado no forma parte del original)



9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 17 de 50

Así mismo mediante oficio INAMU-JD-AI-168-2023, de fecha 15 de noviembre del 2023, dirigido a la Sra. Adilia Caravaca Zúñiga, presidenta ejecutiva, la Auditoria Interna solicita, brindar un informe detallado de cómo está a la fecha el estado del caso de la Sra. Kattia Muñoz Hernández y las acciones que desde el despacho se han realizado en torno al mismo, con respecto al oficio INAMU-PE-UAL-073-2022, de fecha 03 de mayo del 2022.

Derivado de lo anterior, se recibe oficio INAMU-PE-924-2023 de fecha 5 de diciembre de 2023, Asunto: *REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN RELACIONADA CON EL SEGUIMIENTO AL OFICIO INAMU-PE-UAL-073-2022, DE FECHA 03 DE MAYO DEL 2022*., remitido por la Sra. Adilia Caravaca Zúñiga, presidenta ejecutiva, (Ver anexo 1)

Paralelo a la gestión anterior y en virtud de la importancia del caso se solicita mediante correo electrónico de fecha 06 de diciembre del 2023, al Sr. Nelson Sanchez Valverde, Coordinador del Proceso de Gestión del Talento Humano facilitar a la Auditoría Interna el expediente físico o digital en el cual se encuentra la documentación relacionada con el caso del pagado de más realizado a la funcionaria Sra. Kattia Muñoz Hernández por concepto de prohibición.

Dentro de la revisión del expediente se evidencia una serie de acciones realizadas por parte del Proceso de Gestión del Talento Humano, así como, del Proceso de Asesoría Legal y del Despacho de la presidencia ejecutiva, así como de la exfuncionaria Muñoz Hernández, durante el periodo en cuestión, seguidamente se detallan las gestiones identificas en el expediente:

 Mediante transcripción de acuerdo de la Junta Directiva, INAMU-JD-041-03-2019, Acuerdo N° 06-2019, de fecha 07 de marzo del 2019, se evidencia el nombramiento de la Sra. Muñoz Hernández en el cargo de Auditora Interna del INAMU:

"Aprobar el nombramiento interino de manera temporal del 07 de marzo del 2019 al 04 de setiembre del 2019 en el cargo de Auditoría Interna del INAMU, de la Señora Kattia Muñoz Hernández, profesional especialista de la proveeduría



9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 18 de 50

institucional, por el período correspondiente al permiso sin goce de salario de la titular Ema Rebeca Alfaro Araya, en apego a los lineamientos establecidos por la Contraloría General de la Republica". Aprobado por unanimidad.

- Conforme al oficio Al-2019-Of-086 de fecha 01 de abril del 2019, dirigido al Sr. Nelson Sánchez Valverde, remitido por la Sra. Kattia Muñoz Hernández, en el cual expone la situación presentada sobre la variación porcentual en relación con el monto de la prohibición y solicita lo siguiente:
 - 1) Realizar el pago de mi salario de acuerdo con la Normativa vigente Ley de Control Interno 8292. Prohibición sobre salario base 65%.
 - 2) Realizar el pago del ajuste del 7 al 15 de marzo del año en curso (2019) de acuerdo con la normativa vigente Ley 8292.
 - 3) Realizar el pago de la diferencia de lo pagado en el rubro de prohibición de un 35% a un 65% segunda quincena de marzo 2019.
 - 4) Sea resuelta ésta petitoria en el plazo de ley establecido.
 - (El destacado no forma parte del texto original).
- Mediante correo electrónico de fecha 05 de abril del 2019, remitido por el Proceso Gestión del Talento Humano, a la Sra. Odette Brenes Solano, coordinadora del Proceso de Asesoría Legal, en el cual se solicita brindar criterio legal sobre la consulta realizada por la Sra. Muñoz Hernández, mediante oficio Al-2019-Of-086.
- Mediante oficio INAMU-PE-AL-081-2019, de fecha 29 de abril del 2019, remitido por la Sra. Odette Brenes Solano, coordinadora del Proceso de Asesoría Legal, dirigido al Sr. Nelson Sánchez Valverde, coordinador del Proceso Gestión del Talento Humano, en el cual se brinda el criterio solicitado en relación con el caso de la Sra. Muñoz Hernández es importante señalar el criterio emitido por la AUL en el cual se indica lo siguiente:

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 19 de 50

"(...)

es de mérito señalar que a criterio de la Unidad de Asesoría Legal, dado que el legislador no hizo referencia alguna en la ley n°9635 a la Ley de Control Interno y por ende al porcentaje de prohibición que establece dicha ley en su artículo 34, es el que debería ser cancelado a la Auditoria Interna; sin embargo y por un tema de seguridad jurídica, recomendamos se proceda a realizar la consulta a la Contraloría General de la República, a fin de que la misma se determine si a partir de la vigencia de la ley N° 9635, el porcentaje de prohibición contenido en el artículo 34 de la Ley de Control Interno se mantiene o si sobre para el caso de los Auditores se debe aplicar los porcentajes fijados en el artículo 15 de la Ley N° 8422 Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función pública".

- En dicho criterio emitido por el Proceso de Asesoría Legal se indica que; la consulta ante la Contraloría General de la República debe ser realizada por la persona Jerarca de la institución.
- Según, consta en el oficio INAMU-DAF-ARH-283-2019 de fecha 02 de mayo del 2019, remitido por el Sr. Nelson Sánchez Valverde, coordinador del Proceso Gestión del Talento Humano, dirigido a la Sra. Patricia Mora Castellano, quien fungía en ese periodo como presidenta ejecutiva y ministra de la Condición de la Mujer, se solicita realizar la consulta sobre el caso de la Sra. Muñoz Hernández ante la Contraloría General de la República.
- Dentro del expediente de la Sra. Muñoz Hernández relacionado con la cuenta por cobrar por concepto de pagado de más, no se evidencia si por parte de la Presidencia Ejecutiva se realizó la consulta recomendada por parte del Proceso de Asesoría Legal ante la Contraloría, pero si se evidencia una consulta realizada ante Procuraduría General de la República de la cual se obtuvo el dictamen C-140-2020 de fecha 16 de abril del 2020 que indica lo siguiente:

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 20 de 50

"La señora Patricia Mora Castellanos, presidenta ejecutiva, Instituto Nacional de las Mujeres, requiere nuestro criterio jurídico sobre la siguiente interrogante:

"¿En caso de personas funcionarias que estén recibiendo un porcentaje por dedicación exclusiva y que posterior a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, pasen a un puesto en la Auditoría Interna, pueden continuar recibiendo el porcentaje de dedicación exclusiva o se les debe aplicar el porcentaje de prohibición modificado por la citada ley?".

Esta Procuraduría, en dictamen no. C-140-2020 de 16 de abril de 2020, suscrito por la Procuradora Elizabeth León Rodríguez, concluye que:

La consulta resulta inadmisible porque:

Si bien es cierto la pregunta está formulada en términos abstractos, en el criterio legal se hace referencia al caso concreto de una funcionaria particular, indicando su nombre y datos sobre su situación laboral. Incluso se indica que el criterio se refiere a "la situación presentada con el caso de la funcionaria xxx, el cual trataremos como una oposición al oficio INAMU-DAF-DRH-0063-2020, en virtud del documento que ella presenta y que se denomina "Criterio Jurídico", básicamente el citado criterio plantea que la señora xxx, debe seguir percibiendo el 65% por concepto de prohibición."

Es decir, pese a que la consulta no hace referencia a un caso concreto, el criterio legal adjunto sí expone una situación concreta y específica. Por tanto, de dar respuesta a su consulta con el criterio legal que la acompaña, estaríamos refiriéndonos a esa situación particular de esa funcionaria específica, lo cual, como ya se advirtió, escapa a nuestra función consultiva".

 Por otra parte, conforme lo indicado en el oficio INAMU-DAF-DRH-0063-2020, de fecha 23 de enero del 2020, remitido por la Sra. Ward Bennett, Profesional Especialista con recargo de la coordinación del PGTH, dirigido a la Sra. Muñoz Hernández, se le comunica lo siguiente:

" (...)

De acuerdo con el criterio C-281-2019, emitido por la Procuraduría General de la República, el porcentaje que se le debe reconocer por concepto de prohibición es el 30% (...) y este debe privar sobre el artículo 34 de la Ley General de Control Interno N° 8292 del 31 de julio del 2002".



9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 21 de 50

- Que, el criterio emitido por la Unidad de Asesoría Legal del INAMU, mediante documento INAMU-PE-UAL-048-2020, indica que se le comunica a la Sra. Muñoz Hernandez que, a partir de la segunda quincena del mes de marzo del 2020, se procede a modificar el porcentaje de prohibición, pasando de un 65% a un 30% esto de acuerdo con lo normado en la Ley 9635 y además se le solicita concretar un arreglo de pago.
- Que la medida cautelar # 1844-2020 de fecha 07 de diciembre de 2020, la cuenta está contenida en el Expediente 0-002075-1027-CA-6 del Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial, fue rechazada, la cual consistía en una petitoria interpuesta por la Sra. Muñoz Hernández contra el INAMU y a la Coordinación del Departamento de Recursos Humanos, donde se solicitaba que se dictara la suspensión de los efectos del oficio INAMU-DAF-DRH-0196-2020 de fecha 16 de marzo del 2020, que indicaba el rebajo del porcentaje por concepto de prohibición y el reintegro de las sumas pagadas de más mediante arreglo de pago.
- Mediante oficio INAMU-DAF-DRH-0733-2021, de fecha 09 de noviembre del 2021, remitido por el Sr. Nelson Sánchez Valverde, Coordinador del Proceso de Gestión del Talento Humano, dirigido a la Sra. Kattia Muñoz Hernández, le informa sobre "Rebajo de cuenta por cobrar por cambio de porcentaje en el reconocimiento de prohibición y anualidades por ascenso interino como Auditora Interna, de acuerdo con la Ley 9536 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. En dicho oficio se le comunica a la Sra. Muñoz Hernández que la cuenta por cobrar corresponde a quince millones once mil catorce colones con noventa y un céntimos (\$\psi\$15,011,014.91) segregado de la siguiente forma:

9 de enero del 2024 INAMU-JD-AI-In-001-2024 Página 22 de 50

Imagen 1.- Cálculo Inicial cuenta por cobrar- Sra. Muñoz Hernandez - RRHH

Cuadro m	ontos brutos por c	obrar			
TOTAL, PAGADO DE MÁS POR PROHIBICION	sin subsidio	con subsidio			
KATTIA MUÑOZ HERNÁNDEZ	¢ 5,019,255.50	¢5,058,973.50			
Salario escolar		¢421,412.49			
Aguinaldo		¢418,254.56			
TOTAL, GENERAL		¢ 5,898,640.55			
TOTAL, PAGADO DE MÁS POR ANUALIDAD SEGÚN LEY 9635 sin subsidio con subsidio					
		con subsidio			
	SEGÚN LEY 9635				
Salario escolar	SEGÚN LEY 9635 sin subsidio	con subsidio			
Salario escolar Aguinaldo	SEGÚN LEY 9635 sin subsidio	con subsidio ¢7,816,481.99			
	SEGÚN LEY 9635 sin subsidio	con subsidio ¢7,816,481.99 ¢ 651,112.95			

Fuente: Tomado del oficio INAMU-DAF-DRH-0733-2021, Proceso Gestión del Talento Humano.

 Mediante la RESOLUCIÓN PE-158-2023, de fecha 05 de diciembre del 2023, firmada por la Sra. Adilia Caravaca Zúñiga, presidenta ejecutiva, se indica lo siguiente:

(...)

"Conoce esta Presidencia Ejecutiva del reclamo administrativo presentado por la funcionaria Kattia Muñoz Hernández, que ocupa el puesto de Profesional Especialista en el Departamento de Proveeduría que percibió cuando obtuvo el ascenso en el puesto de Auditora Interna".

(...)

 En dicha resolución se indica que la suma general por pagar es de cinco millones ochocientos noventa y ocho mil seiscientos cuarenta colones con cincuenta y cinco céntimos, seguidamente se muestra el detalle de los rubros.

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 23 de 50

Imagen 2.- Extracto RESOLUIÓN-PE-158-2023

DÉCIMO SEGUNDO: Que a continuación se detallan los montos que debe reintegrar la funcionaria Kattia Muñoz Hernández al INAMU por concepto de pagado de más por Prohibición			
	Sin subsidio	Con subsidio	
Prohibición Salario escolar Aguinaldo	¢ 5,019,255.50	¢5,058,973.50 ¢421,412.49 <u>¢418,254.56</u>	
TOTAL GENERAL		¢ 5,898,640.55	

Fuente: Tomado de la RESOLUIÓN-PE-158-2023, Presidencia Ejecutiva.

 Por otra parte, en el correo electrónico de fecha 16 de noviembre del 2023, remitido por la Sra. Luana Barquero Quesada, profesional especialista del Subproceso de remuneraciones, dirigido a la Sra. Kattia Muñoz Hernández, se le indica lo siguiente:

(…)

"Con instrucciones superiores del señor Nelson Sánchez Valverde, se le solicita a una convocatoria presencial en el Departamento de Recursos Humanos, para conciliar sobre la cuenta por cobrar pendiente que tiene actualmente con la institución.

Agradecemos su colaboración para que la misma se realice a la brevedad" (...)

- Como se puede observar en el contenido del correo se solicita a la Sra. Muñoz Hernández una convocatoria, pero no se indica la fecha ni hora en la que se llevará a cabo la misma.
- En línea con lo anteriormente expuesto, el 20 de noviembre del 2023, se remite del buzón oficial del Departamento de Recursos Humanos, correo electrónico a la Sra. Muñoz Hernández, en el cual se le indica en el asunto "Aplicación de rebajo de cuenta por cobrar" y en el cuerpo del correo se indica lo siguiente:

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 24 de 50

(…)

"Con instrucciones superiores se le informa que, en virtud de que a la fecha su persona no le ha dado repuesta al correo electrónico remitido el 16 de noviembre del 2023 por la funcionaria Luana Barquero Quesada, Profesional Especialista de esta dependencia, en relación con la cuenta por cobrar debido a las sumas giradas de más que debe reintegrar a las ara públicas, ni tampoco se ha presentado a nuestras oficinas para realizar un acuerdo de pago, se le comunica que en la segunda quincena de noviembre y primera quincena de diciembre del 2023 se procederá con la ejecución de dicha cuenta por cobrar, por un monto quincenal de (\$\mathbb{Q}200,000.00).

El presente acto se ejecuta en apego a lo establecido en el Código de Trabajo y el criterio de la Procuraduría General de la República PGR-C-309-2021 del 11 de noviembre del 2021".

(...)

 Por su parte, el 06 de diciembre del 2023, la Sra. Muñoz Hernández, remite a la Sra. Barquero Quesada un correo electrónico en el cual indica lo siguiente:

(...)

"Le comunico que en los últimos días tuve bastante tareas por realizar de previo a que me acojo a mi pensión. No sé de qué cuenta por cobrar me hace referencia y respecto al correo electrónico del lunes 20 de noviembre del 2023, les externo mi disconformidad y estaré tomando las acciones legales correspondientes".

(…)

 Dentro del expediente se observa un correo electrónico de fecha 06 de diciembre del 2023, el cual es remitido por la Sra. María de los Angeles García Rodríguez y es dirigido a la cuenta de correo <u>servicios@ccss.sa.cr</u> en el cual se realiza la siguiente consulta:

(…)

"Con el propósito de aclarar una duda sobre los cobros relacionados con sumas giradas de más a una persona funcionaria, solicitamos su colaboración para

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 25 de 50

conocer si existe algún mecanismo o procedimiento que permita recuperar sumas giradas de más a una persona funcionaria realizando un rebajo del monto por cancelar correspondiente al rubro de cesantía, ya que la persona está próxima a acogerse a su jubilación.

Lo anterior, por cuanto ha sido materialmente imposible un acercamiento con la funcionaria, quien no ha dado respuesta a las peticiones de presentarse a formalizar un arreglo de pago y considerando el criterio de la Procuraduría General de la República N° PGR-C-309-2021y el artículo 173 del Código de Trabajo, se está valorando dicha posibilidad".

(...)

- En el expediente no consta respuesta ante la consulta anteriormente planteada.
- En resumen, en marzo del 2019, la Junta Directiva del INAMU, aprueba el nombramiento interino de Sra. Muñoz Hernández en el cargo de Auditora Interna, hasta el 09 de setiembre de 2019, esto derivado del permiso sin goce de salario otorgado a la persona titular Sra. Ema Rebeca Alfaro Araya, es importante indicar que la Sra. Muñoz Hernandez, realizaba funciones como profesional especialista en la Proveeduría Institucional nombramiento en propiedad en la plaza 254 según Resolución PE-029-2016, y mantenía activo un contrato de la dedicación exclusiva desde el 11 de marzo del 2016. (ver conclusión 01).

2.11 LIMITANTES DEL ESTUDIO

Producto de la revisión realizada se evidencia una serie de aspectos por mejorar con relación a la elaboración del expediente, mismos que son indicados a continuación.

- 1. El expediente no contempla nombre de la persona funcionaria, ni una leyenda del caso que trata.
- 2. La documentación no tiene una secuencia cronológica ascendente y congruente con los procedimientos y actuaciones que se han presentado.

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 26 de 50

- 3. Las hojas no se encuentran foliadas y en algunos casos en que las hojas son copias y tienen folios consecutivos el contenido de la información no es congruente lo que se denota que la información que está en copia está incompleta y no hay una leyenda en el expediente que lo indique.
- 4. El expediente no cuenta con las hojas de Excel o documentación de índole similar que justifiquen y respalden las estimaciones del cálculo realizado para determinar el monto pagado de más.
- 5. Hay una resolución en versión borrador denomina "INAMU-RESOLUCIÓN-PE-158-2023" en la que se determina el monto pagado de más.

Por otra parte, en la sesión de trabajo realizada el 27 de diciembre del 2023 en horario de 9 a 11 a.m. no se contó con la participación de la Sra. Luana Barquero Quesada, profesional especialista del Subproceso de Remuneraciones, encargada de la estimación del cálculo pagado de más a la funcionaria Sra. Muñoz Hernández, por lo que no fue posible contar con la explicación de cómo fue que se llegó a determinar el monto pagado de más expuesto en el documento: "INAMU-RESOLUIÓN-PE-158-2023".

3 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA.

Como parte de la recopilación de la información para este estudio y en aras de contar con mayor precisión sobre la estimación del pagado de más realizado a la Sra. Muñoz Hernández, por concepto de prohibición, se realizó una sesión de trabajo virtual vía teams institucional, el 27 de diciembre del 2023, en horario de 9:00 a.m. a 11:00 a.m., en la cual participaron por parte del Departamento de Recursos Humanos: el Sr. Nelson Sánchez Valverde como coordinador, la Sra. Wendy Ward Bennett Profesional Especialista y la Sra. María de los Angeles García Rodríguez Técnica Administrativa, por parte de la Unidad de Asesoría Legal, se contó con la participación de la Sra. Rosa Romero Castellón como coordinadora a.i., por parte del Despacho de la Presidencia Ejecutiva participaron: la Sra. Kattia Calvo Cruz, jefa de despacho y la Sra. Alexandra Gómez Ruíz, asesora del despacho, por parte de la Auditoría Interna participaron: el Sr. Randall Umaña Villalobos, Auditor Interno, la Sra. Klansy Flores

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 27 de 50

Salguero, profesional especialista y la Sra. Maripaz Jiménez Torres, profesional especialista a cargo del estudio.

Dicha sesión de trabajo se realiza con el fin de conocer cómo fue que se realizaron los cálculos sobre el pagado de más a la funcionaria Sra. Muñoz Hernández así como, otros aspectos relevante en este caso, como se mencionó anteriormente en las limitaciones de este estudio, no sé contó con la participación de la Sra. Luana Barqueo Quesada, profesional especialista del Subproceso de Remuneraciones encargada de realizar la estimación de la cuenta por cobrar, en vista de la limitación presentada, se procede a presentar la estimación del cálculo elaborado por la Auditoria Interna y se determina que existen diferencias entre los montos estimados por el Subproceso de Remuneraciones y la Auditoria Interna, a continuación se muestra el extracto de los montos obtenidos por ambas dependencias, así como las diferencia en la estimación de los cálculos.

Tabla 1.- Estimación de cálculos y diferencia detectadas.

Detalle	Monto estimado por Al	Montos estimados por RH	Diferencias
Diferencia salarial por pagado de más, cuenta por cobrar a favor del INAMU	¢ 4 509 367,80	¢ 5 058 973,50	© 549 605,70
Diferencia sobre el pago de más por concepto de aguinaldo a favor del INAMU	\$ 342 163,77	 \$418 269,62	© 76 105,85
Diferencia sobre el pago de más por concepto de salario escolar a favor del INAMU	\$ 357 638,76	© 421 412,49	© 63 773,73
Subtotal cuenta por cobrar	¢ 5 209 170,33	\$ 5 898 655,61	¢ 689 485,28
Diferencia sobre la retención de la renta a favor de doña Kattia MH	¢ 718 543,91		
Total, de la cuenta por cobrar a Kattia MH	¢ 4 490 626,41	\$ 5 898 655,61	¢ 1 408 029,20

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 28 de 50

Amortización II quincena de noviembre y I primera quincena de diciembre 2023	\$ 400 000,00	# 400 000,00	₡ 0,00
Pendiente por recuperar	¢ 4 090 626,41	\$ 5 498 655,61	

Fuente: Elaborado por la Auditoria Interna.

Como se puede observar en la tabla anteriormente presentada, dentro de la estimación del cálculo existe una diferencia de un millón cuatrocientos ocho mil veintinueve colones con veinte céntimos (£1,408.029.20), la principal diferencia se muestra en la retención de la renta, ya que en la estimación elaborada por el Subproceso de Remuneraciones, no se descontó la renta sobre el 35% de prohibición pagado de más lo cual muestra una diferencia de setecientos dieciocho mil seiscientos veintiséis colones con noventa y un céntimos (£718,626.91), las otras diferencias corresponde a salario, aguinaldo y salario escolar sumando las mismas seiscientos ochenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y cinco colones con veintiocho céntimos (£689,485.28).

Otro aspecto que se refleja sobre el pagado de más corresponde a la cesantía que fue trasladada del INAMU a la Asociación Solidarita (ASOINAMU) equivalente a un 5% sobre la suma pagada por concepto de salario y salario escolar, siendo la misma de doscientos cuarenta y tres mil trescientos cincuenta colones con treinta y tres céntimos (\$\mathbb{Q}\$243,350.33).

3.1 HALLAZGO 01: Periodo en el cual se canceló el 65% por concepto de prohibición a la Sra. Muñoz Hernández

Condición:

La Sra. Muñoz Hernández inicia un ascenso interino como Auditora Interna a partir del 07 de marzo del 2019 y hasta el quince de junio del 2021.



9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 29 de 50

Se le reconoció un 65% por concepto de dedicación exclusiva del 07 de mayo del 2019 al 15 de marzo del 2020, como se pudo corroborar en las colillas de pago que constan en el expediente de la cuenta por cobrar elaborado por el Subproceso de Remuneraciones.

Criterio

Con forme la entrada en vigor de la Ley 9635 Fortalecimiento a las Finanzas Públicas, Titulo III.- Modificación de la Ley No. 2166 Ley de Salarios de la Administración Pública establece con relación a la compensación por concepto de "Prohibición" lo siguiente:

- (...) "Artículo 36- Prohibición y porcentajes de compensación. Los funcionarios públicos a los que por vía legal se les ha impuesto la restricción para el ejercicio liberal de su profesión, denominada prohibición, y que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 31 de la presente ley, recibirán una compensación económica calculada sobre el salario base del puesto que desempeñan, de conformidad con las siguientes reglas:
- 1. Un treinta por ciento (30%) para los servidores en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.
- 2. Un quince por ciento (15%) para los profesionales en el nivel de bachiller universitario".

Así mismo el "Reglamento del Título III, de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley 9635" referente al Empleo Público, 41564- MIDEPLAN- H, en el Artículo 10.- Servidores sujetos al régimen de prohibición previo a la entrada en vigor de la Ley 9635,

Los porcentajes señalados en el artículo 36 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N°2166, de 9 de octubre de 1957, así como aquellos señalados en las reformas legales a los regímenes de prohibición del artículo 57 de esa misma ley, no resultan aplicables a:

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 42163 del 20 de enero del 2020)

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 30 de 50

- a) Los servidores que previo a la publicación de la Ley N° 9635 se encontraban sujetos a algún régimen de prohibición y mantengan la misma condición académica.
- b) Los servidores sujetos al régimen de prohibición, antes de la entrada en vigor de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635, de 3 de diciembre de 2018, debido a los incisos b), c) y d) del artículo 1° de la Ley de Compensación por pago de Prohibición, Ley N°5867, del 15 diciembre de 1975, que procedan a modificar dicha condición con referencia a Bachillerato, Licenciatura o superior.

Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 42163 del 20 de enero del 2020)

c) Aquellos movimientos de personal a través de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, sea en la misma organización en la que se labora o entre instituciones, órganos y empresas del Estado indicadas en el artículo 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957, siempre que el servidor se hubiese encontrado sujeto a algún régimen de prohibición, previo a la publicación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635, de 3 de diciembre de 2018 y siempre que exista continuidad laboral.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 42163 del 20 de enero del 2020)

Así mismo con fundamento en lo expuesto por la Procuraduría General de la República en el oficio C-281-2019, de fecha 01 de octubre 2019, remitido a la Sra. Pilar Garrido González ministra de Planificación Nacional y Política Económica, para el caso particular de este estudio se hace referencia a lo siguiente:

(...)

"Para dirimir los conflictos de incompatibilidad normativa sea hecho uso de varios criterios. Entre ellos, el jerárquico, según el cual, la normativa de mayor rango priva sobre la de rango menor; el cronológico, el cual establece que, <u>ante disposiciones de igual rango normativo, ha de privar la que haya sido emitida de último</u>, lo que implica que la norma posterior deroga a la anterior del mismo rango; y el de especialidad, según el cual, la norma especial ha de

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 31 de 50

privar sobre la norma general de igual rango, independientemente de la fecha de vigencia de cada una de ellas". (pág. 30-31).

(…)

(El subrayado no corresponde al original).

Como parte del estudio se procede a revisar el Dictamen: 116 del del 02 de abril del 2020, en la cual la Auditoría Interna de la Municipalidad de Osa realiza una serie de consultas a la Procuraduría General de la República en relación con el tema de prohibición y para efectos de este estudio se considera la siguiente respuesta:

(...)

"En el caso de ascensos lo importante para mantener los porcentajes de compensación económica anteriormente previstos, <u>no es que el puesto al que se es promovido esté sujeto a la prohibición, sino que el servidor ascendido se hubiese encontrado sujeto a algún régimen de prohibición previo a la publicación de la Ley N° 9635</u> (esto es el 4 de diciembre de 2018) -art. 10 c) del Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H vigente-. En caso contrario, de no encontrarse previamente sujetos a ningún régimen de prohibición, sino posteriormente a aquella publicación y con motivo del ascenso, los nuevos porcentajes señalados por el artículo 36 de la citada Ley No. 2166 les resultarían aplicables -9 inciso b) Ibidem".

(...)

(El destacado no forma parte del texto original).

<u>Causa</u>

Conforme la entrada en vigor de la Ley 9635, se interpreta por parte del Proceso de Gestión del Talento Humano que el porcentaje a reconocerse a la funcionaria Sra. Muñoz Hernández por concepto de prohibición dado su asenso interino como Auditora Interna debe ser del 65%.

Posterior al reconocimiento de dicho porcentaje, se solicitó criterio jurídico al proceso de Asesoría Legal, el cual recomendó que la persona jerarca de la institución

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 32 de 50

realizara la consulta a la Contraloría General de la República, en el expediente no consta la consulta realizada a la Contraloría, pero en su defecto se realizó la consulta ante la Procuraduría General de la República teniendo como respuesta que la consulta planteada resulta inadmisible ya que la pregunta esta formulada en términos abstractos, pero en el criterio legal se hace referencia al caso concreto de una funcionaria particular, indicando su nombre y datos sobre su situación laboral. Incluso se indica que el criterio se refiere a "la situación presentada con el caso de la funcionaria Sra. Muñoz Hernández, el cual debe ser tratado como una oposición al oficio INAMU-DAF-DRH-0063-2020, en virtud del documento que se presenta y que se denomina "Criterio Jurídico", básicamente el citado criterio plantea que la Sra. Muñoz Hernández, debe seguir percibiendo el 65% por concepto de prohibición. Es decir, pese a que la consulta no hace referencia a un caso concreto, el criterio legal adjunto sí expone una situación concreta y específica. Por tanto, de dar respuesta a su consulta con el criterio legal que la acompaña, estaríamos refiriéndonos a esa situación particular de esa funcionaria específica, lo cual, como ya se advirtió, escapa a la función consultiva de dicho ente.

Efecto:

El principal impacto percibido por el INAMU, al darse una errónea aplicación de los porcentajes en el componente salarial denominado "Prohibición" es el giro de sumas de más y la obligación que tiene el Proceso de Gestión del Talento Humano para realizar las gestiones oportunas para su recuperación a pesar de que la norma general establece que el receptor de un pago por concepto de salario y/o sus accesorios que no corresponde, será el primer responsable en devolver la suma correspondiente a la acreditación que no le corresponde, mediante Entero de Gobierno a favor del Fondo General de Gobierno o depósito a las cuentas corrientes autorizadas por la Tesorería Nacional, o en su defecto dar la autorización por escrito para que se deduzca por nómina el neto, e informará sobre dicha devolución a la Unidad de Recursos Humanos de la respectiva entidad dentro de los ocho días siguientes a la acreditación realizada a su favor. (Ver conclusión 02 y 03 y recomendación 01.)



9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 33 de 50

3.2 HALLAZGO 02: Ausencia de Normativa Interna para recuperar sumas pagadas de más.

Condición

A la fecha del estudio el Proceso de Gestión del Talento Humano no había realizado de forma correcta la estimación de las sumas giradas de más, tampoco se habían iniciado todas y cada una de las gestiones necesarias para recuperar las sumas giradas de más a la Sra. Muñoz Hernández, derivado del componente salarial denominado "Prohibición" tal y como lo regula el código de trabajo en el artículo 173 que indica que: « Las deudas que el trabajador contraiga con el Patrono por concepto de anticipos o por pagos hechos en exceso se amortizarán durante la vigencia del contrato en un mínimo de cuatro períodos de pago y no devengarán intereses. Es entendido que al terminar el contrato el Patrono podrá hacer la liquidación definitiva que proceda. » esto de acuerdo con los procedimientos y protocolos que permitan de forma eficaz y eficiente en primera instancia, suspender el pagado de más con el fin de proteger y conservar el patrimonio público y en segunda instancia no incrementar la cuenta por cobrar que se ha pagado de más y que puede tener repercusiones para la persona funcionaria.

Criterio

La Ley General de Control Interno, Ley 8292, indica en el artículo 8, lo siguiente:

"Concepto de sistema de control interno. Para efectos de esta Ley, se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos:

- a) Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.
- b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información.
- c) Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones.
- d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico".

De forma adicional la Ley 8292 señala la obligatoriedad de realizar diversas actividades de control en la implementación de un adecuado SCI, siendo algunas de

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 34 de 50

ellas, el acápite iii) y iv) del punto b) del artículo 15 e inciso a) del artículo 17, que señalan lo siguiente:

"Artículo 15.- Actividades de control (...) serán deberes (...) de los titulares subordinados, entre otros, los siguientes (...)

- b) Documentar, mantener actualizado y divulgar internamente tanto las políticas como los procedimientos que definan claramente, entre otros asuntos, los siguientes (...)
- iii) El diseño y uso de documentos y registros que coadyuven en la anotación adecuada de las transacciones y los hechos significativos que se realicen en la institución (...)
- iv) La conciliación periódica de registros, para verificar su actitud y determinar y enmendar errores u omisiones que puedan haberse cometido (...)"
- Artículo 17.- Seguimiento del sistema de control interno (...) serán deberes (...) de los titulares subordinados los siguientes:
- a) Que los funcionarios responsabilizados realicen continuamente las acciones de control y prevención en el curso de las operaciones normales integradas a tales acciones (...) "

(El destacado no forma parte del texto original).

También las Normas de control interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE) específicamente a este caso, indican lo siguiente:

4.4.5 Verificaciones y conciliaciones periódicas

"La exactitud de los registros (...) debe ser comprobada periódicamente mediante las conciliaciones, comprobaciones, y otras verificaciones que se definan, incluyendo el cotejo contra documentos fuente (...) para determinar cualquier diferencia y adoptar las medidas procedentes.

4.5 Garantía de eficiencia y eficacia de las operaciones

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 35 de 50

- (...) los titulares subordinados, según sus competencias, <u>deben establecer</u> <u>actividades de control que orienten la ejecución eficiente y eficaz de la gestión institucional.</u> Lo anterior, tomando en cuenta fundamentalmente, el bloque de legalidad, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos relevantes a los cuales puedan verse expuestas.
- 4.5.1 Supervisión constante
- (...) los titulares subordinados, según sus competencias, deben ejercer una supervisión constante sobre el desarrollo de la gestión institucional y la observancia de las regulaciones atinentes al Sistema de Control Interno (...)
- 4.6 Cumplimiento del ordenamiento jurídico y técnico
- (...) <u>las actividades de control respectivas deben actuar como motivadoras del cumplimiento, prevenir la ocurrencia de eventuales desviaciones, y en caso de que estas ocurran, emprender las medidas correspondientes (...)</u>"

(El destacado y subrayado no corresponden al original).

En la misma línea el "Reglamento general para el control y recuperación de acreditaciones que no corresponden" 34574-H"9, el cual tiene como objetivo regular el control y recuperación de las acreditaciones provenientes de fondos del Gobierno de la República que no corresponden, estableciendo los procedimientos y las responsabilidades de los gestores de los pagos y los receptores de los mismos, regula en el Artículo 8.- Pagos de salarios y sus accesorios que no corresponden: En aquellos casos en los que se determinen acreditaciones que no corresponden en los pagos de salarios, deberán acatarse las siguientes acciones:

1. El receptor de un pago por concepto de salario y/o sus accesorios que no corresponde, será el primer responsable en devolver la suma correspondiente a la acreditación que no le corresponde, mediante Entero de Gobierno a favor del Fondo General de Gobierno o depósito a las cuentas corrientes autorizadas por la Tesorería Nacional, o en su defecto dar la autorización por escrito para que se deduzca por nómina el neto, e informará sobre dicha devolución a la Unidad de Recursos Humanos de la respectiva entidad dentro de los ocho días siguientes a

⁹ Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*. Dado en la Presidencia de la República. -San José, a los catorce días del mes de mayo del dos mil ocho.



9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 36 de 50

la acreditación realizada a su favor. En cuanto a las deducciones aplicadas a favor de las Unidades Deductoras se seguirá el procedimiento dispuesto en el Artículo 11 de este Reglamento.

- 2. De no concretarse el reintegro por parte del receptor conforme lo dispuesto en el inciso anterior, la Unidad de Recursos Humanos notificará al receptor sobre la suma percibida indebidamente y su respectiva devolución, mediante Entero de Gobierno, depósito a las cuentas corrientes autorizadas por la Tesorería Nacional o deducción por nómina. En caso de que no prosperara el procedimiento seguido por la Unidad de Recursos Humanos para la recuperación de dichas acreditaciones, estos últimos deberán trasladar el expediente al Área Jurídica Institucional. La Dirección Administrativa Financiera de cada entidad o quienes ejerzan esas funciones deberán proponer a la Tesorería Nacional el monto exiguo, siendo esta última la encargada de aprobar o determinar el mismo.
- 3. Los Directores Administrativos Financieros o quienes ejerzan esas funciones, serán los encargados de establecer los procedimientos que deberán aplicar las Unidades de Recursos Humanos, para el control y la recuperación de los pagos de salarios que no corresponden.
- 4. Las Unidades de Recursos Humanos deberán asimismo informar a la Tesorería Nacional de conformidad con lo establecido en el inciso sétimo del presente artículo.
- 5. Los directores de las Unidades de Recursos Humanos determinarán si procede iniciar un procedimiento administrativo a los presuntos responsables generadores de acreditaciones que no corresponden de conformidad con el debido proceso y la normativa vigente, trasladando el expediente al Área Jurídica Institucional cuando así corresponda.
- 6. Una vez agotado el proceso de recuperación en la Unidad de Recursos Humanos se remitirá una copia de lo resuelto al expediente administrativo personal del funcionario(a) público(a) que la produjo, para que sea tomado en cuenta en todos los ámbitos atinentes a su competencia, ya sea que se logre o no recuperar para el Estado las sumas que no corresponden.
- 7. El informe que las Unidades de Recursos Humanos deben remitir a la Tesorería Nacional contendrá la siguiente información:

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 37 de 50

- a) Concepto de las sumas acreditadas que no corresponden.
- b) Montos brutos y líquidos de las sumas acreditadas.
- c) Sujeto receptor con sumas acreditadas que no corresponden, indicando número de cédula, área en la cual labora y el puesto que desempeña.
- d) Gestión cobratoria realizada.
- e) En caso de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario y/o cobratorio a los sujetos generadores de sumas acreditadas que no correspondan indicar la etapa en la cual se encuentra; así como las acciones pendientes de realizar.
- f) Informar en detalle el monto y saldo pendiente de las sumas acreditadas que no corresponden.

En la misma línea existe jurisprudencia de casos similares donde se indica cual debe ser el proceder del Proceso de Gestión del Talento Humano, como en los siguientes casos:

 Documento OJ-252-2003 01 de diciembre del 2003, el cual contiene el criterio técnico jurídico de la Procuraduría General de la República y es acompañado con la opinión de la asesoría legal respectiva (Oficio número DJ-1971-03 de 6 de octubre del 2003), donde concluyen:

(…)

De lo expuesto, es criterio no vinculante de este Despacho que:

- 1.- En el tanto el salario escolar se ha conceptuado como un ajuste adicional y acumulativo del salario por concepto de costo de vida, que se paga en forma diferida en el mes de enero de cada año, y, por ende, constituye, para todos los efectos legales, parte integrante del salario total que recibe el servidor público como contraprestación de su labor, puede ser objeto de la compensación expresamente autorizada por el artículo 173 del Código de Trabajo, en razón de pagos hechos en exceso.
- 2.- La determinación del porcentaje en que podría ser objeto de rebajo el "salario escolar" por pagar en enero próximo, dependerá de las especiales condiciones

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 38 de 50

de cada caso en que haya mediado un pago salarial en exceso, y especialmente, de la cuantía de la deuda por compensar, la cual no podría ser amortizada por la Administración en menos de cuatro tractos y sin intereses.

No obstante, en aquellos casos en que la suma adeudada por el servidor sea cuantiosa, y la suma por recibir en enero sea proporcionada aquella, bien podría procederse al rebajo total del salario de comentario, siempre y cuando se respete de su otro pago quincenal ordinario la proporcionalidad necesaria para que el servidor pueda cubrir, al menos, sus necesidades básicas y las de su familia.

3.- Si bien, en diversas ocasiones, a propósito de numerosos recursos de amparo en los que se discutía el pago indebido de dineros por parte del Estado, la jurisprudencia constitucional había indicado que era necesario una comunicación previa al rebajo, lo cierto es que la Sala Constitucional ha cambiado expresamente de criterio al respecto, y actualmente considera que no se requiere ningún procedimiento para cobrar esas sumas, sino que la Administración puede proceder directamente al rebajo de las mismas; esto es así, porque el interesado desde el momento mismo en que recibió y aprovechó el pago en exceso estaba enterado de su lógica obligación de devolverlo.

(...)

(El destacado y subrayado no corresponden al original).

También se trae a colación y como referencia el documento **PGR-C-309-2021 del 1 de noviembre del 2021**, donde se consulta sobre la "Recuperación de sumas mal pagadas a los funcionarios públicos" y "Sobre la recuperación de pagos indebidos, erróneos o en exceso" a lo que el ente regulador concluye:

- La Administración Pública, en su condición de entidad patronal, está obligada a recuperar los pagos efectuados en exceso o por error a favor de sus servidores o exservidores, como resguardo oportuno de los fondos públicos puestos a su alcance.
- Si el pago efectuado indebidamente se originó en un error aritmético, informático o material de la Administración, en aras del principio de buena fe y el deber de probidad, el funcionario es el primer obligado a devolver las sumas recibidas de modo irregular.

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 39 de 50

- 3. En su defecto, la recuperación de esos dineros puede hacerse mediante rebajos directos de planilla, aplicados de forma proporcional a su salario, en al menos cuatro tractos y sin intereses, para lo cual debe hacerse únicamente una comunicación previa al funcionario sobre los términos en que se aplicará el rebajo. Tal devolución también puede ser objeto de un arreglo de pago con el servidor.
- 4. La hipótesis de que a un funcionario le sea depositada una alta suma de dinero que no le corresponde –por el orden de varios millones de colones- en un solo tracto, es claro que alerta sobre la existencia de un evidente error, del cual el funcionario no puede desentenderse ni sacar provecho indebido. Ergo, no debe disponer libremente de esos fondos que sabe que no le pertenecen legítimamente.
- 5. La comisión de un error de esa naturaleza se traduce en la inmediata obligación del funcionario de repetir lo pagado, esto como una exigencia básica del principio general de buena fe y del deber de probidad, sabiendo que el legítimo titular de esos fondos es la Administración en su condición patronal.
- 6. Así, en la hipótesis consultada, el primer obligado a informar de la situación y poner de inmediato el dinero a disposición del Estado es el funcionario. Pero si así no lo hiciere de su propia iniciativa, la Administración puede prevenirle que reintegre el dinero en un solo tracto, toda vez que bajo esas circunstancias no existe la posibilidad de causarle un perjuicio irrazonable al servidor.
- 7. También en el supuesto de un exfuncionario al cual por error se le acreditó en su cuenta un monto de dinero por parte de la Administración en forma errónea, tenemos que resulta obligado -ya no dentro de relación laboral o de servicio, pero sí bajo los principios generales en materia de responsabilidad- a devolver íntegramente lo pagado, restituyendo de esa forma los fondos públicos recibidos de modo irregular. De lo contrario se propiciaría un enriquecimiento sin causa para esa persona.
- 8. Igualmente, en observancia del Principio de Buena Fe, ese exfuncionario habría de reintegrar de inmediato y en forma voluntaria los fondos que le fueron acreditados por error. No obstante, en caso de que ello no fuera así, la Administración habrá de tomar las acciones administrativas correspondientes a efectos de recuperar ese dinero, y, en última instancia, acudir a la vía judicial a plantear el respectivo cobro.

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 40 de 50

Causa

Dentro de las principales causas para que el Proceso de Gestión del Talento Humano, no allá realizado gestiones más oportunas en las sumas giradas de más a la Sra., Muñoz Hernández, está la ausencia de normativa interna especifica, formal, aprobada y comunicada para el control y la recuperación de los pagos de salarios que no corresponden, esto sumado a ausencia de criterios legales claros y precisos sobre la situación presentada.

Efecto

El mayor impacto que puede sufrir el INAMU, hoy con relación a las acciones pocos oportunas realizadas por el Proceso de Gestión del Talento Humano para recuperar las sumas pagadas de más a la hoy exfuncionaria Sra. Muñoz Hernandez, es el riesgo de no pago y una posible pérdida patrimonial.

Producto del análisis realizado por esta Auditoría interna y con base en la información de las colillas de pago que constan en el expediente facilitado por el Proceso de Gestión del Talento Humano, se determinó que la suma pagada de más a la Sra. Muñoz Hernández fue de cuatro millones noventa mil seiscientos veintiséis colones con cuarenta y un céntimos (\$\mathcal{Q}\$4 090 626,41). Así mismo, se determinó que el monto que se transfirió a la Asociación Solidarita (ASOINAMU) por concepto de cesantía (5%) sobre la suma pagada por concepto de salario y salario escolar fue de doscientos cuarenta y tres mil trescientos cincuenta colones con treinta y tres céntimos (\$\mathcal{Q}\$243,350.33).

En este particular el dictamen **PGR-C-309-2021**, indica que para efectos de recuperación de sumas dinerarias pagadas en exceso, indebida o erróneamente reconocidas por parte de la Administración Pública, independientemente de que éstas sean o hayan sido giradas a favor de servidores públicos o ex servidores, con base en lo dispuesto por los numerales 198, 207 y 208 de la Ley General de la Administración Pública, se tendrá siempre un plazo de cuatro años como límite para gestionar la acción cobratoria respectiva. (*Ver conclusión 02 y recomendación 01.*)

9 de enero del 2024 INAMU-JD-AI-In-001-2024 Página 41 de 50

4 CONCLUSIONES.

La Auditoría Interna, realizó el presente proyecto especial de auditoria con el objetivo de determinar las causas que originaron que el en proceso de cambio de régimen salarial de "Dedicación Exclusiva" a "Prohibición" a la Sra. Muñoz Hernández, este fuese cancelado en base a un porcentaje erróneo conforme la entrada en vigor de la Ley 9635, durante el periodo de marzo del 2019 a marzo del 2020, para lo cual presentamos las siguientes conclusiones:

CONCLUSIÓN 01.

Esta Dependencia determinó que en marzo del 2019, la Junta Directiva del INAMU, aprobó el nombramiento interino de la Sra. Muñoz Hernández en el cargo de Auditora Interna, hasta el 09 de setiembre de 2019, esto derivado del permiso sin goce de salario otorgado a la persona titular Sra. Ema Rebeca Alfaro Araya, es importante indicar que la Sra. Muñoz Hernández, realizaba funciones como profesional especialista en la Proveeduría Institucional en la plaza en propiedad 254, y mantenía activo un contrato de dedicación exclusiva desde el 11 de marzo de 2016, los cuales nacen de acuerdos entre el patrono y las personas colaboradoras, no así los casos que están sujetos a "Prohibición" ya que esta constituye una restricción impuesta legalmente a quienes ocupen determinados cargos públicos, con la finalidad de asegurar una dedicación absoluta de tales servidores a las labores y las responsabilidades públicas que les han sido encomendadas.

CONCLUSIÓN 02.

La situación presentada con la exfuncionaria Muñoz Hernandez, y los pagos demás realizados entre marzo del 2019 a marzo del 2020 por concepto del componente salarial denominado "Prohibición" se originaron por una errónea aplicación de lo

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 42 de 50

normado en el "Reglamento del Título III, de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley 9635" referente al Empleo Público, 41564- MIDEPLAN- H, y el Artículo 10.- que indica: « Los servidores que previo a la publicación de la Ley 9635 se encontraban sujetos a algún régimen de prohibición y mantengan la misma condición académica»

Además, que las gestiones realizadas por parte del Proceso de Gestión del Talento Humano, para determinar el monto pagado de más a la Sra. Muñoz Hernández, han sido poco oportunas y eficaces, ya que a pesar de que el proceso fue judicializado, al mismo pese a que se le dictó sentencia a la medida cautelar # 1844-2020 de fecha 07 de diciembre de 2020, la cuenta está contenida en el Expediente 0-002075-1027-CA-6 del Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial, mediante un rechazo, a la petitoria interpuesta por la Sra. Muñoz Hernández contra el INAMU y a la Coordinación del Departamento de Recursos Humanos, donde se solicitaba que se dictara la suspensión de los efectos del oficio INAMU-DAF-DRH-0196-2020 de fecha 16 de marzo del 2020, que indicaba el rebajo del porcentaje por concepto de prohibición y el reintegro de las sumas pagadas de más mediante arreglo de pago, desde entonces han paso más de tres (3) años sin lograr formalizar la gestión del cobro respectivo. (Ver Recomendación 02 y 03)

CONCLUSIÓN 03.

Con base a la información analizada por esta Dependencia se determinó que los cálculos generados por el Proceso Gestión del Talento Humano para determinar las sumas de más giradas a la Sra., Muñoz Hernández por concepto de prohibición, aguinaldo y salario escolar, reflejan una diferencia de un millón cuatrocientos ocho mil veintinueve colones con veinte céntimos (\$\psi\$1,408.029.20), la principal diferencia se muestra en la retención de la renta, ya que en la estimación elaborada por el Subproceso de Remuneraciones, no se determinó el monto bruto y neto percibido por el 35% de prohibición pagado de más lo cual muestra una diferencia de setecientos dieciocho mil seiscientos veintiséis colones con noventa y un céntimos (\$\psi\$718,626.91), las otras diferencias corresponden a los rubros de salario, aguinaldo y salario escolar. (Ver Recomendación 01)



9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 43 de 50

CONCLUSIÓN 04.

Derivado del estudio realizado se determina que se transfirió a la Asociación Solidarita (ASOINAMU) un (5%) sobre la suma pagada por concepto de salario y salario escolar la cual equivale a un monto de doscientos cuarenta y tres mil trescientos cincuenta colones con treinta y tres céntimos (\$\psi^2 243,350.33). (Ver Recomendación 03)

5 RECOMENDACIONES

De conformidad con las competencias asignadas en los artículos 21 y 22 de la Ley 8292, Ley General de Control Interno, se emiten las siguientes recomendaciones, las cuales, una vez aceptadas por la Administración Activa, deberán ser cumplidas dentro del plazo meta establecido. En adición a lo anterior, deberá observarse lo establecido en el punto N.º 2.7, de este informe sobre la implantación de las recomendaciones de la auditoría interna en apego a lo señalado en la supra citada ley.

AL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

RECOMENDACIÓN N°.01

En un plazo máximo de tres (3) días hábiles, se remita a la Presidencia Ejecutiva y al Proceso de Asesoría Legal Institucional, una certificación que contenga el cálculo actualizado sobre el monto pagado de más por concepto de prohibición a la Sra. Kattia Muñoz Hernández, dicha certificación debe contener al menos el monto neto pagado de más y las sumas trasladas a otras instituciones (C.C.S.S., Ministerio de Hacienda, ASOINAMU, entre otras), para que se genere la resolución definitiva sobre el monto que debe ser cobrado, y se agilicen las gestiones de recuperación de los recursos pagados de más a la Sra. Muñoz Hernández de acuerdo a los plazos de ley establecidos.

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 44 de 50

Una vez emitida la certificación supra citada, en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles, realizar las debidas gestiones administrativas y legales para que previo a la cancelación de los extremos laborales correspondientes a la excolaboradora Sra. Muñoz Hernández por concepto de jubilación, se realicen los rebajos proporcionales por sumas giradas de más por concepto de prohibición y la formalización del arreglo de pago por si existiera un saldo al descubierto, de acuerdo con los cálculos estimados por el Proceso de Gestión del Talento Humano.

El criterio C-281-2019, emitido por la Procuraduría General de la República, señala que el porcentaje que se le debe reconocer por concepto de prohibición a las personas funcionarias que ostenten un ascenso posterior a la entrada en vigor de la Ley 9635 Fortalecimiento a las Finanzas Públicas y que no estuvieran dentro del régimen de prohibición corresponde al 30% en el caso de nivel de licenciatura.

Derivado del análisis de la información sobre el pagado de más por concepto del 65% de prohibición a la Sra. Muñoz Hernández y siendo lo correcto un 30%, se ha generado un cuenta por recuperar que asciende a cuatro millones cuatrocientos cientos noventa mil seiscientos veinte seis colones con cuarenta y un céntimos (¢4 490 626,41) durante el periodo de marzo del 2019 a marzo del 2020 y que la misma cuenta con una amortización de cuatrocientos mil colones netos (¢400.000.00) que fueron rebajaos en la II y I quincena de los meses de noviembre y diciembre del periodo 2023, por lo que a la fecha de la remisión de este estudio existe un saldo pendiente por recuperar de cuatro millones noventa mil seiscientos veintiséis colones con cuarenta y un céntimos (¢4 090 626,41) suma que deberá ser gestionada con la Sra. Muñoz Hernández.

La recomendación anterior busca la mejora continua del control interno de la institución y del propio Proceso de Gestión del Talento Humano, así como propiciar que las gestiones dentro de los procesos institucionales sean oportunas, pertinentes, y contundentes, y que versen sobre el cumplimiento normativo vigente, así como,



9 de enero del 2024 INAMU-JD-AI-In-001-2024 Página 45 de 50

velar por la custodia y/o recuperación de los fondos públicos que deben ser debidamente administrados y protegidos por la administración activa.

A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA FINANCIERA

RECOMENDACIÓN N°.02

En un plazo máximo de sesenta (60) días hábiles, en apego a la normativa supletoria actualizar el "Reglamento de cobro administrativo Institucional" para que, se incorporen los procedimientos que deberá aplicar el Proceso de Gestión del Talento Humano, para el control y la recuperación de los pagos de salarios que no corresponden, de acuerdo con lo establecido en el "Reglamento general para el control y recuperación de acreditaciones que no corresponden" 34574-H.

Durante la revisión efectuada no se logró determinar normativa interna especifica, formal, aprobada y comunicada para el control y la recuperación de los pagos de salarios que no corresponden, esto sumado a ausencia de criterios legales claros y precisos sobre la situación presentada, además de realizar una revisión a las estimaciones realizadas por el Proceso de Gestión del Talento Humano y por ende del Subproceso de Remuneraciones, a los montos determinados como sumas giradas de más a la Sra. Muñoz Hernandez.

El INAMU como institución pública deberá acogerse a las disposiciones de la Tesorería Nacional como órgano constitucional facultado para efectuar los pagos a nombre del Estado, siendo este ente que emitirá hacia los gestores de éstos la normativa correspondiente, que, de conformidad con su ámbito de acción, permita las verificaciones, seguimientos, consultas y control de los movimientos que generan los pagos que no correspondan en la función pública y que estos sean reintegrados de forma oportuna a las arcas del Estado.

9 de enero del 2024 INAMU-JD-Al-In-001-2024 Página 46 de 50

A LA PRESIDENCIA EJECUTIVA

RECOMENDACIÓN N°.03

En un plazo máximo de quince (15) días, solicitarle al Proceso de Gestión del Talento Humano, el criterio técnico donde se establezca la causa raíz de las irregularidades presentadas en el caso de la Sra. Muñoz Hernández, con el propósito de que dicha Presidencia Ejecutiva cuente con los elementos de juicio necesarios para determinar si amerita instaurar un órgano administrativo que determine las responsabilidades administrativas de los presuntos responsables generadores de acreditaciones que no corresponden, de conformidad con el debido proceso y la normativa vigente para el caso en estudio.

De acuerdo con la revisión efectuada por esta Auditoría Interna a los cálculos presentados por el Proceso de Gestión del Talento Humano del INAMU, se determinaron además de sumas giradas de más a la Sra. Muñoz Hernández, sumas giradas de más también a otras entidades, ante las cuales deben valorar si se ejecuta la recuperación correspondiente.

La recomendación anterior busca la mejora continua del control interno, así como, que las gestiones dentro de los procesos institucionales para que estas sean oportunas, pertinentes, y contundentes, además del cumplimiento normativo vigente, así como, velar por la custodia y/o recuperación de los fondos públicos que deben ser administrados y custodiados por la administración activa.



9 de enero del 2024 INAMU-JD-AI-In-001-2024 Página 47 de 50

6 ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES RECIBIDAS DE LA ADMINISTRACIÓN.

Número Informe Borrador:	INAMU-JD-AI-In-001-2024					
Dependencia que emite observaciones:	Dirección Administrativa Financiera					
Referencia documental:	Reunión Presencial de fecha 09-01-2024 en la oficina de la Dirección Administrativa Financiera de 2:00pm a 3:00pm					
Detalle en el Informe Borrador:	Alcance y detalle de las recomendaciones No.1 y No.3.					
Comentario de la Administración No.1:	En la versión del informe borrador expuesto, el alcance de la recomendación No.1 asignaba responsabilidades al Proceso de Gestión de Talento Humano, las cuales la Dirección Administrativa Financiera solicito fueran incluidas en la recomendación No.3 y por ende reasignadas a la Presidencia Ejecutiva.					
¿Se acoge la observación?	SI	X	NO		PARCIAL	
Argumentos de la Auditoría Interna:		ajo la premis	la observación a de mantener	•		

9 de enero del 2024 INAMU-JD-AI-In-001-2024 Página 48 de 50

7 ANEXOS

ANEXO NO 1. OFICIO INAMU-PE-924-2023



GOBIERNO DE COSTA RICA

05 de diciembre de 2023 INAMU-PE-924-2023

Señor Randall Umaña Villalobos Auditor Interno Instituto Nacional de las Mujeres.

Asunto: REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN RELACIONADA CON EL SEGUIMIENTO AL OFICIO INAMU-PE-UAL-073-2022, DE FECHA 03 DE MAYO DEL 2022.

Referencia: Respuesta a oficio INAMU-JD-AI-168-2023

Estimado Sr. Umaña:

Reciba un cordial saludo de mi parte.En relación con lo indicado en el oficio INAMU-JD-Al-168-2023, respetuosamente me permito indicarle que no ha sido hasta ahora que tengo noticia del mismo.

Si debo informar, que en octubre recién pasado, siendo entonces asesor del Despacho, el Sr. Jerry Hernández Hernández; al tener conocimiento del oficio INAMU-PE-UAL-073-2022, DE FECHA 03 DE MAYO DEL 2022, realizó gestión ante la Unidad de Asesoría Jurídica, inquiriendo al respecto, como sigue: "... por favor dar trámite correspondiente, para iniciar el procedimiento que corresponda así la valoración de recuperación de las sumas aparentes pagadas de más".

Por lo demás, en relación con la información solicitada en su reciente oficio, contesto como sigue:

Su pregunta "Con respecto al oficio INAMU-PE-UAL-073-2022, de fecha 03 de mayo del 2022, solicitamos lo siguiente.

Requerimos un informe detallado de las gestiones realizadas hasta el día 15 de noviembre de 2023, para cumplir con lo indicado en supra documento."

Respuesta: Aparte de la reciente gestión del asesor del Despacho, no se ha realizado ninguna gestión, al no haber tenido esta Presidencia Ejecutiva, previo a su informe, noticia de la existencia del oficio INAMU-PE-UAL-073-2022, DE FECHA 03 DE MAYO DEL 2022.

No obstante lo anteriormente manifestado, en virtud de su informe y requerimiento; y averiguaciones recientes al respecto, me entero de situaciones al parecer irregulares, que le expongo.

 El oficio INAMU-PE-UAL-073-2022, DE FECHA 03 DE MAYO DEL 2022, el cual solicita información de seguimiento, como indica el mismo, es del 3 de mayo del 2022, fecha de transición entre la anterior Administración y la presente. Como es sabido, desde el 1 de mayo cada cuatro años, el Congreso se cambia, toda la atención está centrada en la transición e informes de fin de período.



GOBIERNO DE COSTA RICA

9 de enero del 2024 INAMU-JD-AI-In-001-2024 Página 49 de 50



GOBIERNO DE COSTA RICA

El 8 de mayo es el cambio en el Poder Ejecutivo. La presente presidencia ejecutiva, llegó por primera vez a la institución el día 9 de mayo. De forma tal que es obvio que sin el seguimiento de parte de los personeros de la Unidad de Asesoría Legal, que firmaron el oficio, Odette Brenes Solano y Gerardo Mata Solano, es lógico, que la Presidencia Ejecutiva, no contaba con la información básica para poder efectuar ningún seguimiento.

- 2. Cabe señalar que en el oficio de la Unidad de la Asesoría Legal, de fecha 3 de mayo de 2022, no se observa que se haya copiado al Departamento de Recursos Humanos, ni al de la Administración Financiera, a fin de ponerles al tanto de la irregularidad en el pago que se le realizaba a la funcionaria Kattia Muñoz Hernández, lo cual, aunado a lo anterior, podría constituir una omisión negligente, que contribuyó a que se continuaran realizando pagos en exceso a dicha funcionaria, por un período considerable de meses, en perjuicio del erario público.
- 3. Ha sido de mi conocimiento, recientemente, que la funcionaria Kattia Muñoz Hernández ha sido informada, del pago en exceso. Desconozco la fecha exacta en la que por primera vez se le informó al respecto. En el oficio de la UAL se indicó: "La Administración ha realizado el cobro administrativo respectivo a la persona funcionaria por los montos pagados indebidamente acreditados. Sin que exista voluntad por parte de la administrada para llegar a un acuerdo de pago." Es presumible que la anterior afirmación de la UAL provino del Departamento de Recurso Humanos, desde al menos poco antes del 3 de mayo de 2022.

Por lo anterior, es imperativo conocer con precisión:

- a) desde cuándo se realiza el exceso de pago;
- b) Desde cuándo se puso en conocimiento a la Sra. Kattia Muñoz Hernández del exceso de pago;
- c) Qué acciones y desde cuándo, ha realizado el Departamento de Recursos Humanos, a fin de recuperar los montos por exceso de pago a la funcionaria Muñoz Hernández.
- 4. Siendo que la funcionaria Kattia Muñoz Hernández, está pronta a pensionarse, es de mi conocimiento que mediante oficio reciente, el Departamento de Recursos Humanos ha indicado a dicha funcionaria, que podrá rebajarle de los montos que le correspondientes a salario escolar parte de lo que adeuda a la institución por el exceso de pago efectuado. Es necesario que dicho Departamento establezca el saldo en descubierto exacto que dicha

funcionaría deberá pagar, a fin de realizar las gestiones correspondientes: agotar la vía de negociación, según la Ley de Resolución Alterna de Conflictos y de no lograrse un acuerdo claro y conveniente a los intereses públicos, proceder mediante la vía judicial más eficaz a los efectos de actuar con diligencia, para recuperar los fondos, que ilegalmente habría retenido la funcionaria.

Por todo lo expuesto, le solicito la colaboración de la Auditoría Interna, a fin de realizar la Investigación preliminar de este asunto a fin de establecer por una parte las responsabilidades que hubiesen para que esta situación se perpetuara y se acumulara la cantidad de fondos públicos en manos de esta funcionaria; y por otra parte, determinar cuál es el monto exacto que deberá intentar recuperarse, luego de que unilateralmente se le deduzca lo que legalmente pueda hacerse, de los pagos que deban hacérsele cuando se le liquide por terminarse la relación laboral por jubilación.



GOBIERNO DE COSTA RICA

9 de enero del 2024 INAMU-JD-AI-In-001-2024 Página 50 de 50



Cc.: Sra. Kattia Calvo Cruz, jefatura, Despacho de la Presidencia Ejecutiva Sra. Zaida Barboza Hernández, directora a.i., Dirección Administrativa Financiera Sr. Nelson Sánchez Valverde, coordinador, Departamento de Recuras Humanos Sra. Wendy Ward Bennett, coordinadora a.i., Departamento de Recuras Humanos Sra. Rosa Romero Castellón, jefatura a.i., Unidad de Asesoría Legal Archivo