

**MS-AI-546-2021**

25 de noviembre 2021

MRH. Miriam Valerio Bolaños

Directora

**DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO**

**ASUNTO: ADVERTENCIA SOBRE LA INTEGRIDAD DEL PROCESO DE RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LOS AUMENTOS ANUALES, ASÍ COMO DEL PROCESO DE DEDICACIÓN ADMINISTRATIVA, AMBOS DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS.**

Estimada señora:

Dentro de las competencias de la Auditoría Interna establecidas en el artículo 22 inciso d) de la Ley General de Control Interno No. 8292, así como en la norma 1.1.4 del Manual de Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público R-DC-119-2009 y el artículo 47 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de esta Auditoría, Decreto Ejecutivo 34575-S, se establecen los servicios preventivos que debe prestar la Auditoría Interna a la Administración Activa por lo que, bajo el fundamento legal citado, se procede a emitir la siguiente advertencia sobre la integridad del proceso de reconocimiento y pago de los Aumentos Anuales, así del proceso de reconocimiento y pago del incentivo de Dedicación Administrativa, ambos de conformidad con las disposiciones de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

### **1. Integridad del proceso de reconocimiento y pago de los Aumentos Anuales.**

De la revisión efectuada al proceso de gestión de reconocimiento y pagos de los aumentos anuales, para el periodo de diciembre del 2018 a marzo del 2021, la Auditoría Interna identificó, debilidades de control interno en relación con la falta de integridad del monto nominalizado para aquellas anualidades reconocidas antes de la Ley 9635, movimientos de personal donde se revalorizan los montos nominalizados ganados por los funcionarios antes de la Ley 9635 y casos en los cuales el monto nominalizado se mantiene constante después del movimiento de personal, errores al ingresar el monto nominal fijo así como las cantidades de anualidades nuevas reconocidas después de la Ley 9635 en el Sistema Integra y falta de consistencia del criterio utilizado para el reconocimiento de los aumentos anuales después de la Ley 9635, siendo unos reconocidos con la escala salarial del 2018 y otros reconocidos con la escala salarial del 2019.

De la información analizada del Reporte de Incentivos suministrado por la Unidad de Recursos Humanos (URH), se pudo identificar un total de 175 funcionarios que tuvieron algún tipo de movimiento de personal dentro de la planilla del Ministerio de Salud, para el periodo de diciembre 2018 a marzo 2021, de los cuales se determinó que un 70% (123) de los casos existió variación en el rubro de Aumentos Anuales Acumulados al aplicárseles

**Auditoría Interna**

[auditoria.interna@misalud.go.cr](mailto:auditoria.interna@misalud.go.cr)

2233-9516 / 2257-7692

Apdo. Postal 10123 - 1000 S.J.C.R.

[www.ministeriodesalud.go.cr](http://www.ministeriodesalud.go.cr)

el movimiento de personal y un 30% (52) no sufrieron variación.; es decir solamente este 30% mantuvo los rubros reconocidos antes del movimiento aplicado.

**Imagen N°1:** Movimientos internos de personal con variación en el monto de anualidades acumuladas nominalizadas  
Dic 2018 a Mar 2021

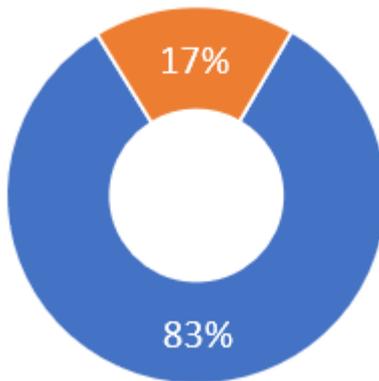


Detalle	Cantidad	%
No Hubo variación del monto	52	30%
Si Hubo variación del monto	123	70%
<b>Total general</b>	<b>175</b>	

Fuente: Reportes de incentivos suministrados por la URH, dic-18 a mar-21

Del 70% de los funcionarios que se determinó variación del rubro Aumentos Anuales Acumulados, se identificó que para el 83% (102) de ellos, el cambio representó una Revalorización del incentivo, aumentando de esta manera el rubro que ya se les había reconocido antes de la entrada en vigencia la Ley 9635. El restante 17% (21), el monto fue disminuido, es decir se subvaloró el monto que tenían antes de aplicarle el movimiento de personal.

**Imagen N°2:** Tipo de variación en el monto de anualidades acumuladas nominalizadas  
Dic 2018 a Mar 2021



Detalle	Cantidad	%	Gráfica
Revalorización	102	83%	<div style="width: 83%;"></div>
Subvaloración	21	17%	<div style="width: 17%;"></div>
<b>Total general</b>	<b>123</b>		

Fuente: Reportes de incentivos suministrados por la URH, dic-18 a mar-21

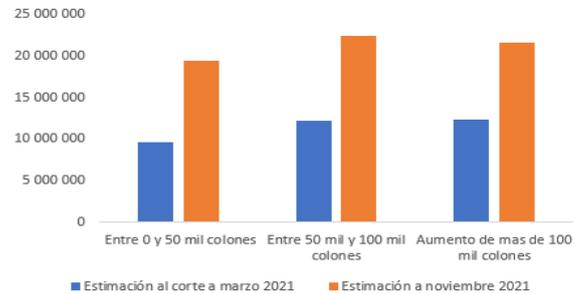
Al analizar el impacto de esta situación, Auditoría Interna estima que desde el momento en que se realizaron los movimientos de puesto hasta el corte de la revisión (marzo del 2021) podría ascender a los 34 millones de colones aproximadamente, el monto pagado de más por concepto de revalorización del monto acumulado de las anualidades ganadas antes de la entrada en vigencia la Ley 9635 y a partir del mes de marzo del 2021 hasta el corte de esta advertencia (30 de noviembre) se estima que, que manteniendo las condiciones "ceteris paribus", la suma podría llegar hasta los 63 millones de colones aproximadamente. A continuación, se detalla el análisis por rangos de participación.

**Auditoría Interna**

auditoria.interna@misalud.go.cr  
2233-9516 / 2257-7692  
Apdo. Postal 10123 - 1000 SJ.CR  
www.ministeriodesalud.go.cr

### Imagen N°3: Estimación del impacto en el rubro de aumentos anuales acumulados después de algún movimiento de personal

Rangos	Monto	%	Monto	%
Aumento de entre 0 y 50 mil colones	9 714 124	28%	19 472 607	31%
Aumento de entre 50 mil y 100 mil colones	12 212 989	36%	22 396 381	35%
Aumento de mas de 100 mil colones	12 382 357	36%	21 644 686	34%
<b>Total general</b>	<b>34 309 470</b>	<b>100%</b>	<b>63 513 674</b>	<b>100%</b>



Fuente: Reportes de incentivos suministrados por la URH, dic-18 a mar-21

Se identifica, además, 13 funcionarios que, sin estar aplicándose un movimiento de personal, sufrieron variaciones temporales en el rubro de aumentos anuales acumulados (Variando con esto, la cantidad de anualidades ganadas antes de la Ley 9635, según la metodología de cálculo de la URH). Se identifican también, 2 casos que, en el momento del movimiento de personal, el rubro de aumentos anuales acumulados disminuyó según la metodología de la URH referenciadas, siendo estos movimientos ascensos de personal.

La situación mencionada evidencia falta de uniformidad en el proceso de gestión del incentivo de aumentos anuales del Ministerio de Salud, de acuerdo con el bloque normativo aplicable; situación que advierte esta Auditoría Interna sobre la necesidad de ser analizada y atendida por la Administración Activa de manera oportuna, en el tanto la situación descrita repercute directamente sobre erario público.

Por la universalidad del incentivo y por el efecto en cadena que puede generar en el tiempo, es que la normativa aplicable estableció desde la entrada en vigencia la Ley 9635, la regla de cálculo del incentivo, para la protección y resguardo del erario público, basándonos especialmente en los antecedentes legislativos que, como referencia historiográfica, develan las circunstancias objetivas en las que fue aprobada aquella norma, con el claro propósito de contener uno de los disparadores principales del gasto público, como lo es el incentivo de anualidad; nominalizándolo y frenando su revalorización en el tiempo.

El Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público N° 41564-MIDEPLAN-H, establece lo siguiente:

*Artículo 14.- Anualidades. El incentivo de anualidad se reconocerá según los siguientes parámetros:*

*a) Las anualidades ya recibidas previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, se conservan y mantienen en el tiempo como montos nominales fijos, producto de la forma en que se revalorizaban antes del 4 de diciembre de 2018, de conformidad con*

**Auditoría Interna**

auditoria.interna@misalud.go.cr  
2233-9516 / 2257-7692

Apdo. Postal 10123 - 1000 SJ.CR  
www.ministeriodesalud.go.cr

lo establecido en el artículo 56 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635 y el Transitorio XXV de la Ley N° 9635. Las anualidades que se obtengan en fecha posterior al 4 de diciembre de 2018 se reconocerán únicamente mediante la evaluación del desempeño, a aquellos servidores que hayan obtenido una calificación de "muy bueno" o "excelente", o su equivalente numérico, según la escala definida.

b) El incentivo será un monto nominal fijo para cada escala salarial, que permanecerá invariable. En la primera quincena del mes de junio de cada año se reconocerá que la persona servidora pública tiene derecho a una nueva anualidad en virtud de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, a partir de esa fecha, se pagará la nueva anualidad, según la fecha de cumplimiento que en cada caso corresponda.

c) El cálculo del monto nominal fijo para las anualidades que se adquieran con posterioridad al 4 de diciembre de 2018, corresponde a un 1,94% (uno coma noventa y cuatro por ciento) del salario base de las clases profesionales y de 2.54% (dos coma cincuenta y cuatro por ciento) para clases no profesionales, de manera inmediata a partir de la entrada en vigencia de la ley, sobre el salario base que corresponde para el mes de julio del año 2018, de conformidad con lo establecido en los transitorios XXV y XXXI del título tercero de la Ley N° 9635, en concordancia con la Resolución de la Dirección General del Servicio Civil DG-087-2018 de las nueve horas de 2 de julio de 2018.

d) De conformidad con el artículo 12 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, si el servidor fuera ascendido las anualidades acumuladas se le reconocerán con el valor de la anualidad correspondiente a su nuevo puesto, como un monto nominal fijo según lo dispuesto en el presente artículo. Bajo ningún supuesto se revalorizarán las anualidades que devengaba previo al ascenso. Aplicará de igual forma para el caso de descensos.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 41807 del 23 de julio del 2019)

e) Los cambios respecto al parámetro de cálculo de las anualidades serán aplicables a todas las personas servidoras públicas, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 9635.

(...)

**Artículo 17.- Conversión de incentivos a montos nominales fijos.**

Los montos por incentivos o compensaciones ya recibidas de previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, se conservan y mantienen en el tiempo como montos nominales fijos, producto de la forma en que se revalorizaban antes del 4 de diciembre de 2018, esto de conformidad con lo establecido en los artículos 54 y 56 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, y el Transitorio XXV de la Ley N° 9635.

(...)

El dictamen C-396-2020 del 12 de octubre de 2020 emitido por la Procuraduría General de la República establece lo siguiente:

*“(...) resulta razonable concluir lo que ya hemos afirmado en nuestra jurisprudencia administrativa, y esto es que: “en razón de la reforma instaurada del artículo 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública por el artículo 57 inciso l) de la Ley No. 9635, ya no es factible (...) ni será posible, en caso de ascensos, computar los aumentos anuales que arrastre el servidor con base en la categoría del cargo al cual se le asciende, sino que en tales casos comenzará a percibir el mínimo de la nueva categoría, pues bajo ningún supuesto se revalorizarán los incentivos ya reconocidos”. (Dictamen C-160-2019 de 10 de junio de 2019. Criterio reiterado en los dictámenes C-194-2019, de 8 de julio de 2019; C-324-2019, de 06 de noviembre de 2019 y C-031-2020, de 30 de enero de 2020). la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H, la norma reglamentaria comenzó a desdibujar el alcance de las disposiciones legales en la materia, al proclamar que: “Las anualidades ya recibidas previo a la entrada en vigencia de dicha ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 y el Transitorio XXV de la misma, mantendrán las condiciones en que se otorgaron” -art. 14 inciso d) in fine-. Posteriormente, tratando de plegarse a la voluntad del legislador, reglamentó en lo conducente que: “(...) Las anualidades ya recibidas previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, se conservan y mantienen en el tiempo como montos nominales fijos, producto de la forma en que se revalorizaban antes del 4 de diciembre de 2018, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635 y el Transitorio XXV de la Ley N° 9635 (...) De conformidad con el artículo 12 de la Ley N°2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N°9635, al momento de ser ascendida la persona servidora pública, las anualidades que devengaba previo al ascenso, no podrán ser revalorizadas con el salario base del puesto al que se ascienda.” -Así reformados los incisos a) y d), del artículo 14, por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 41729 del 20 de mayo del 2019-. Y con una tercera y última reforma reglamentaria, vino a enervar y suprimir, por esa vía, las disposiciones que el legislador había consagrado en la materia; esto al disponer que: “De conformidad con el artículo 12 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, si el servidor fuera ascendido las anualidades acumuladas se le reconocerán con el valor de la anualidad correspondiente a su nuevo puesto, como un monto nominal fijo según lo dispuesto en el presente artículo. Bajo ningún supuesto se revalorizarán las anualidades que devengaba previo al ascenso. Aplicará de igual forma para el caso de descensos.”- Así reformado el inciso d), del artículo 14, por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 41807 del 23 de julio del 2019- [7]. (...)*

*Por ello, partiendo de que la Ley ordena que “Si el servidor fuera ascendido, comenzará a percibir el mínimo de la nueva categoría; bajo ningún supuesto se revalorizarán los incentivos ya reconocidos”, como una interpretación correctiva de los reales alcances jurídicos del artículo 14, inciso d) vigente, del Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H y sus reformas, que permite conciliarlo con el ordinal 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública que reglamenta, es que, cuando alude*

**Auditoría Interna**

auditoria.interna@misalud.go.cr  
2233-9516 / 2257-7692  
Apdo. Postal 10123 - 1000 SJ.CR  
www.ministeriodesalud.go.cr

*a “las anualidades acumuladas”, en caso de ascenso, se está refiriendo, no a las que acumuló antes del ascenso, sino a las que acumule durante aquél; las cuales serán reconocidas con el valor de la anualidad correspondiente a su nuevo puesto, según la conversión ordenada por Ley - ordinales 50, 56, 57 inciso l) de la citada Ley de Salarios y Transitorios XXV y XXXI de la Ley No. 9635 y 14 del Reglamento a su Título III-, como un monto nominal fijo. Por consiguiente, como norma [9] derivada de la conjunción armónica de ambas disposiciones[10] normativas –legal y reglamentaria-, en razón de la reforma instaurada del artículo 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública por el artículo 57 inciso l) de la Ley No. 9635, en caso de ascensos, ya no es posible revalorizar o aumentar con base en la categoría del cargo al cual se le asciende, los aumentos anuales nominalizados que arrastre el servidor. De modo que, por regla de principio, las anualidades ya recibidas previo a la entrada en vigencia de la Ley No. 9635, se conservarán y mantendrán en el tiempo como montos nominales fijos, según la conversión ordenada por Ley - ordinales 50, 56, 57 inciso l) de la citada Ley de Salarios y Transitorios XXV y XXXI de la Ley No. 9635 y 14 del Reglamento a su Título III-. Lo cual resulta acorde con lo sostenido recientemente en el dictamen C-153-2020, de 24 de abril de 2020, según el cual: “la no revalorización de los incentivos ya reconocidos, alude a la invariabilidad tanto del monto nominal fijo en el que se convierten las anualidades percibidas anteriormente al 4 de diciembre de 2018 –entrada en vigencia de la Ley No. 9635-, como al de las que se adquieran con posterioridad a aquella fecha, que también serán calculadas como un monto nominal fijo, según lo ordena la Ley” esto último, según art. 50 [11] de la Ley de Salarios-.” (Lo subrayado no es del original)*

Por otro lado, de este mismo reporte de incentivos suministrado por la URH, Auditoría Interna pudo identificar a partir de la revisión de una muestra de 44<sup>1</sup> funcionarios, que presentaron falta de integridad<sup>2</sup> en el recálculo del monto de aumentos anuales acumulados ganados antes de la Ley 9635, lo siguiente:

- a) Un 41% (18) de los casos, se identificó un registro erróneo en el Sistema Integra al ingresar los datos (Ya sea de la nominalización al monto ganado antes de la Ley 9635 o de las nuevas anualidades reconocidas después de la Ley 9635 ).

Como causa a estos errores se identificó lo siguiente:

- Error en el valor de la anualidad unitaria considerada para el cálculo de la anualidad acumulada nominal, según la clase de puesto del funcionario.
- Error en la cantidad de anualidades tomadas para realizar el cálculo de la anualidad acumulada nominal.
- Error del cálculo aritmético del monto de la anualidad unitaria a utilizar para la nominalización de la anualidad acumulada antes de la Ley 9635 (Específicamente para los funcionarios de la clase de la Ciencias Médicas).

<sup>1</sup> 43 casos que sufrieron algún movimiento y 1 caso que no sufrió movimiento de persona)

<sup>2</sup> De acuerdo a la relación entre el monto nominalizado y el monto de la anualidad establecido en la escala de la Dirección General del Servicio Civil con corte al segundo semestre del año 2018 (a julio 2018)

- Error en la transcripción en el sistema Integra de la cantidad de anualidades nuevos bajo la Ley 9635 (Un funcionario que a diciembre 2020 se le reconocían ya 3 aumentos anuales siendo lo correcto 2 anualidades como máximo.)
- Error tácito en la transcripción en el sistema Integra de los cálculos aritméticos de la nominalización realizadas manualmente (Un funcionario donde la variación fue de ₡10.000 exactos en el monto nominal)
- Cambio en el monto del rubro de aumentos anuales acumulados sin mediar algún movimiento de personal.

Según lo indicado por la Coordinadora del Área de Salarios e Incentivos del Ministerio de Salud, para los casos de movimientos de personal, el cálculo del monto de las Anualidades Acumuladas es realizado de manera manual por el funcionario encargado de tramitar el movimiento, el cual traslada la información del cálculo al digitador de Integra para que realice los registros correspondientes. Estos cálculos manuales, así como la forma de ingreso de la información al sistema aumenta el riesgo de que la carga de información presente errores y con esto se generen pagos improcedentes. Este riesgo aumenta con la ausencia de actividades de seguimiento periódicas y continuas que monitoreen la integridad y exactitud de la información ingresada en el sistema Integra, que permitan a posterior de la carga de información determinar la razonabilidad de esta. No llegó a conocimiento de esta Auditoría Interna que la Administración haya aplicado actividades de este tipo, que permitieran alertar como primera línea de defensa, la situación aquí advertida por esta Auditoría.

Las Normas de Control Interno Para el Sector Público establecen lo siguiente:

*5.6 Calidad de la información El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben asegurar razonablemente que los sistemas de información contemplen los procesos requeridos para recopilar, procesar y generar información que responda a las necesidades de los distintos usuarios. Dichos procesos deben estar basados en un enfoque de efectividad y de mejoramiento continuo. Los atributos fundamentales de la calidad de la información están referidos a la confiabilidad, oportunidad y utilidad.*

*5.6.1 Confiabilidad La información debe poseer las cualidades necesarias que la acrediten como confiable, de modo que se encuentre libre de errores, defectos, omisiones y modificaciones no autorizadas, y sea emitida por la instancia competente.*

(...)

*6.3 Actividades de seguimiento del SCI*

*Las actividades de seguimiento del SCI, deben incluir:*

**Auditoría Interna**

auditoria.interna@misalud.go.cr

2233-9516 / 2257-7692

Apdo. Postal 10123 - 1000 SJ.CR

www.ministeriodesalud.go.cr

- a) *La comprobación durante el curso normal de las operaciones, de que se estén cumpliendo las actividades de control incorporadas en los procesos y ordenadas por la jerarquía correspondiente.*
- b) *Autoevaluaciones periódicas en las que se verifiquen el cumplimiento, validez y suficiencia del SCI.*

- b) Se identificó que en un 85% de los casos, el registro del reconocimiento de las nuevas anualidades reconocidas después de la Ley 9635, se realizó con una escala salarial diferente a la publicada por la Dirección General del Servicio Civil para el segundo semestre del 2018 (a julio del 2018). El restante 15% si se pagó con la escala salarial al mes de julio del 2018.

Según lo indicado por la Coordinadora del Área de Salarios e Incentivos, para los aumentos anuales reconocidos después de la Ley 9635, la carga del valor de la anualidad es parametrizada por el Ministerio de Hacienda de acuerdo con la clase de puesto correspondiente. A nivel interno de la Dirección de Desarrollo Humano (DDH) del Ministerio de Salud, cuando se reconoce algún aumento anual, la URH ingresa para cada funcionario en específico, el valor de la cantidad de anualidades, por lo que el monto a reconocer se obtiene del producto aritmético de estos datos tanto ingresados a modo de parametrización por el Ministerio de Hacienda como los incluidos por la propia URH.

Según el inciso c) del artículo 14 del Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público N° 41564-MIDEPLAN-H establece lo siguiente:

(...)

*c) El cálculo del monto nominal fijo para las anualidades que se adquieran con posterioridad al 4 de diciembre de 2018, corresponde a un 1,94% (uno coma noventa y cuatro por ciento) del salario base de las clases profesionales y de 2.54% (dos coma cincuenta y cuatro por ciento) para clases no profesionales, de manera inmediata a partir de la entrada en vigencia de la ley, sobre el salario base que corresponde para el mes de julio del año 2018, de conformidad con lo establecido en los transitorios XXV y XXXI del título tercero de la Ley N° 9635, en concordancia con la Resolución de la Dirección General del Servicio Civil DG-087-2018 de las nueve horas de 2 de julio de 2018.*

(...)

- c) De los 44 funcionarios, se identificó un total de 32 movimientos internos aplicados dentro del Ministerio de Salud, de los cuales en un 50% (16) no se mantuvo constante el monto nominalizado por las anualidades acumuladas antes de la entrada en vigencia la Ley 9635. De estos 16 casos, un 94% (15) de ellos fueron **revalorizaciones** y un solo caso fue una subvaloración.

Por otro lado, se identificó casos (fuera de estas muestras analizadas) que según el reporte de incentivos y la metodología<sup>3</sup> aplicada por la URH generan valores íntegros y exactos, sin embargo, al analizar cada caso en particular no se identifica integridad y exactitud, de acuerdo con la normativa aplicable.

## 2. Integridad del proceso de reconocimiento y pago de los Dedicación Administrativa.

De la revisión realizada por esta Auditoría Interna a una muestra de 6 funcionarios que fueron nombrados después de la Ley 9635 en puestos en los que se les reconoce el incentivo de Dedicación Administrativa, se identificó que en dos de ellos (un 33%), se realizó el cálculo del reconocimiento del incentivo sobre la base del salario total (sumatoria de su salario base más los incentivos antes de tener sumado el incentivo de Dedicación Administrativa) y no sobre el salario base del funcionario. A estos funcionarios se les reconoció el incentivo sobre el 22% del salario total. Otro funcionario se identificó que el monto es diferente al recálculo realizado sobre el salario base y también al recálculo sobre el salario total (el funcionario viene en una permuta desde otra institución).

Por otro lado, se identificó de una muestra de 6 funcionarios que desde antes de la Ley 9635 se les reconocía el incentivo de Dedicación Administrativa en el Ministerio de Salud y que después de esta sufrieron algún cambio de puesto; que en 4 de ellos (66%) se les calcula el incentivo de Dedicación Administrativa, sobre el salario total y no sobre el salario base, producto del movimiento aplicado.

El incentivo de Dedicación Administrativa corresponde a un incentivo pagado a los profesionales de las Ciencias Médicas. Según la Resolución DG-106-2008 en el artículo 1 el mismo corresponde a un 22% del salario total del funcionario antes de sumarle este incentivo. Esta Resolución fue derogada mediante el artículo 11 Resolución DG-026-2020 del 18 de febrero del 2020.

Según el artículo 3° de la Resolución DG-026-2020 del 18 de febrero del 2020 el incentivo por Dedicación a la Carrera Administrativa (entre otros), corresponderá a un 18,03% del salario base vigente al mes de julio de 2018, para la clasificación del puesto que ocupe el servidor sujeto a dicho incentivo.

Por otro lado se identificó que el Artículo 54 de la Ley de Salarios de la Administración Pública (Así adicionado por el artículo 3° del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 del 3 de diciembre de 2018) indica que cualquier otro incentivo o compensación existente que a la entrada en vigencia de esta ley esté expresado en términos porcentuales, su cálculo a futuro será un monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a enero de 2018.

<sup>3</sup> Metodología expuesta por la Unidad de Recursos Humanos para el reconocimiento íntegro de los Aumentos Anuales Acumulados, Multiplicando la cantidad de anualidades que tenía el funcionario de previo a la Ley 9635 por el valor de la Escala Salarial al mes de julio del 2018 publicado por la Dirección General del Servicio Civil.

Se identificó además que mediante Dictamen: 281 del 01/10/2019 (en el apartado que tiene que ver con Ciencias Médicas) hace alusión al artículo 54 indicado anteriormente, mencionando lo siguiente:

*“(...) relación con lo anterior, debe precisarse que según el artículo 54 de la Ley de Salarios de la Administración Pública “Cualquier otro incentivo o compensación existente que a la entrada en vigencia de esta ley esté expresado en términos porcentuales, su cálculo a futuro será un monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a enero de 2018”. Lo anterior implica, en primer lugar, que los componentes salariales que antes del 4 de diciembre del 2018 se calculaban porcentualmente, deben nominalizarse; y, en segundo lugar, que el parámetro para el cálculo de la suma a pagar por cada sobresueldo debe ser, necesariamente, el salario base de cada servidor, y no su salario total.” (Subrayado no es del original)*

Conforme a lo indicado, según la Ley 9635 y la resolución DG-026-2020, el cálculo del monto nominal fijo del incentivo debe realizarse sobre el salario base, no sobre el total. Lo anterior considerando que según la Ley 9635 y la resolución DG-026-2020, el cálculo del monto nominal fijo del incentivo debe realizarse sobre el salario base, no sobre el total.

Se debe recordar lo ya indicado por la Dirección General del Servicio Civil según oficio AOTC-OF-107-2020 del 21 de abril del 2020, en el cual la instancia rectora, le aclara una serie de consultas sobre la Resolución DG-026-2020 realizadas por el Ministerio de Salud mediante oficio MS-DDH-0354, indicando entre otros temas lo siguiente:

(...)

*No obstante, en aras de colaborar, es oportuno señalar que los cambios normativos introducidos por el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas tienen vigencia conforme al rige establecido por la misma, es decir desde el 4 de diciembre de 2018, e igualmente establece las condiciones transitorias para amparar derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas, es decir, para evitar aplicación normativa en perjuicio de los trabajadores. La Resolución DG-026-2020 (3) por su parte, corresponde a un mecanismo de la Administración para instrumentalizar lo preceptuado en ese Título III y en el reglamento correspondiente emitido por el Poder Ejecutivo, es decir, no se establecen disposiciones distintas, ajenas o contrarias a normativa legal y reglamentaria preexistente a la Resolución DG-026-2020.*

(...)

Así las cosas, la nueva forma de aplicar el incentivo en cuanto a la base de cálculo (sobre el salario base y no sobre el salario total antes de aplicar este incentivo) debió haberse realizado desde la promulgación de la ley 9635; misma que derogó tácitamente la resolución DG-106-2008, por lo que, conforme a lo indicado, según la Ley 9635 y la resolución DG-026-2020, el cálculo del monto nominal fijo del incentivo debe realizarse sobre el salario base, no sobre el total.

Por lo anteriormente expuesto, la Auditoría Interna considera importante que se tomen las acciones necesarias en el marco de lo establecido en el ordenamiento jurídico y a la luz de las obligaciones antes referenciadas en relación con el sistema de control interno. Para efectos del seguimiento que corresponde ejercer a la presente advertencia, se le solicita comunicar a esta Auditoría Interna, en un plazo máximo de 10 días posterior al recibido de la presente, las acciones y decisiones tomadas al respecto.

Atentamente,

**AUDITORÍA INTERNA**

MSc. Bernardita Irola Bonilla  
**AUDITORA INTERNA**

C: *MBA. Jorge Araya Madrigal- Director División Administrativa*  
*MBA. Alonzo Hernández Montero-Jefe Unidad Recursos Humanos*

*EBM/BIB/xzc\**