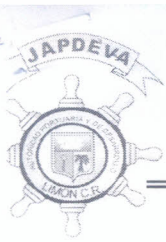


RECIBIDO
JUNTA DIRECTIVA
FECHA: 02-17-2019

foye 05:10/2019

Informe No. AG- EE-07-19

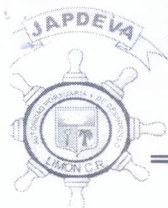
**ESTUDIO ESPECIAL SOBRE
EL RECONOCIMIENTO Y
PAGO DEL BENEFICIO DE
DISPONIBILIDAD
LABORAL**



AUDITORIA GENERAL

Índice

	Pág
Resumen Ejecutivo.....	2
1. Introducción.....	4
1.1. Origen del Estudio.....	4
1.2.1 Objetivo General.....	4
1.2.2 Objetivos Específicos.....	4
1.3 Equipo de Trabajo.....	4
1.4. Alcance del Estudio y periodo de estudio.....	5
1.5 Antecedentes.....	5
1.6 Limitaciones.....	6
2. Resultados.....	6
2.1 Incumplimiento del acuerdo del Consejo de Administración 495-2011...	6
2.2. Ausencia de contratos firmados.....	7
2.3 Reconocimiento de porcentajes de disponibilidad laboral que no corresponden con lo establecido en el Reglamento de Disponibilidad y la Convención Colectiva de Trabajo.....	8
2.4. Inclusión de complementos salariales en la determinación de la disponibilidad laboral que no corresponden	10
2.5. Procedimiento para el reconocimiento de disponibilidad laboral.....	11
3. Conclusiones.....	12
4. Recomendaciones.....	13



AUDITORIA GENERAL

Limón, 28 de noviembre del 2019

RESUMEN EJECUTIVO DEL INFORME DE AUDITORÍA AG-EE-07-19

ESTUDIO ESPECIAL SOBRE EL RECONOCIMIENTO Y PAGO DEL BENEFICIO DE DISPONIBILIDAD LABORAL

¿Qué examinamos?

Examinamos el cumplimiento normativo que regula el reconocimiento y pago de disponibilidad laboral en la institución.

¿Por qué es importante?

El beneficio económico de disponibilidad laboral, representó - durante el periodo de estudio - un costo directo fijo superior a ¢263 millones de colones, distribuido entre 51 funcionarios, a razón de mantenerlos expectantes, en caso de que necesite ser llamado a atender situaciones emergentes de la institución, con el fin de que prevalezca la continuidad del servicio público.

¿Qué encontramos?

- ✓ No se ejecutó el acuerdo del Consejo de Administración No. 495-11, aprobado en la Sesión Ordinaria No.41-2011, en el cual la Presidencia Ejecutiva de aquel entonces, había detectado que no se necesitaba continuar con el pago de disponibilidad a 58 plazas de la institución.
- ✓ Se pudo comprobar que el Departamento de Recursos Humanos desde hace varios años, optó por costumbre reconocer el beneficio de disponibilidad laboral a los funcionarios que se nombran, siempre y cuando el funcionario que ocupaba el puesto con anterioridad lo disfrutara, sin la confección de contrato.
- ✓ El porcentaje reconocido a algunos de los funcionarios es superior a los porcentajes establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo y el porcentaje que establece el reglamento de disponibilidad laboral.
- ✓ Se incluye para el cálculo de disponibilidad laboral los sobresueldos de carrera portuaria, anualidades, complemento fijo y otros rubros que no fueron incluidos dentro del salario total al que se refiere la Convención Colectiva de trabajo.



AUDITORIA GENERAL

- ✓ La Administración Superior realiza una aplicación inadecuada entre la Convención Colectiva y del reglamento de disponibilidad al momento de realizar el procedimiento para el reconocimiento y pago de disponibilidad.

¿Qué sigue?

La Auditoría Interna ha formulado una serie de recomendaciones al Consejo de Administración, orientadas a contribuir con la institución para que realice el procedimiento del reconocimiento y pago de disponibilidad laboral de conformidad a la normativa establecido para ello.



AUDITORIA GENERAL

Limón, 28 de noviembre del 2019

INFORME DE AUDITORÍA N.º AG-EE-07-19

ESTUDIO ESPECIAL SOBRE EL RECONOCIMIENTO Y PAGO DEL BENEFICIO DE DISPONIBILIDAD LABORAL

1 INTRODUCCION

1.1. ORIGEN DEL ESTUDIO.

El presente estudio especial tiene su origen con el informe AG-AR-011-18, al observarse inconsistencias sobre el procedimiento utilizado en el reconocimiento y pago de incentivos económicos, sobre disponibilidad laboral en la JAPDEVA.

1.2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar el proceso que realiza la Institución en el reconocimiento y pago de disponibilidad laboral.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el marco normativo que regula el reconocimiento de Disponibilidad laboral y verificar su cumplimiento.
- Comprobar la existencia de contratos por disponibilidad laboral.
- Verificar si el Departamento de Recursos Humanos sigue el procedimiento establecido para el reconocimiento y pago de disponibilidad.
- Determinar si existe un funcionario responsable de llevar el control de dicho incentivo,
- Puntualizar posibles deficiencias y oportunidades de mejora.

1.3. EQUIPO DE TRABAJO

Lic. Marvin Jiménez León
Licda. Evelyn Salas Molina

Auditor General
Auditora Designada

1.4. ALCANCE Y PERIODO DE ESTUDIO.

La investigación preliminar se efectuó de conformidad con la normativa técnica aplicable y el periodo examinado es el comprendido del 01 enero del 2017 al 31 de agosto del



AUDITORIA GENERAL

2019; ampliándose en los casos que se consideraron necesarios, abarcando las siguientes tareas:

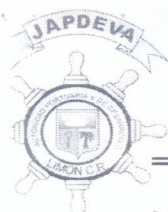
- 1.4.1 Identificar los funcionarios que se encuentran bajo el régimen de disponibilidad laboral.
- 1.4.2 Seleccionar mediante una muestra los funcionarios a revisar.
- 1.4.3 Revisión de expedientes administrativos de los funcionarios.
- 1.4.4 Revisión de acuerdos del Consejo de Administración y de toda aquella información relacionada.
- 1.4.5 Comprobación de los datos que contiene el listado de devengado específico No. 325 numeral 11 "sobre disponibilidad laboral", que sea congruente con los datos registrados en la relación de puestos de la Institución.
- 1.4.6 Analizar los criterios de evaluación, con el objetivo de establecer una adecuada administración de recursos económicos en apego a la normativa, estos criterios fueron:
 - Ley General de Control Interno.
 - Ley General de Administración Pública.
 - Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública.
 - Ley General de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos.
 - Convención Colectiva de Trabajo 2016-2018.
 - Reglamento de Disponibilidad laboral de JAPDEVA.
 - Manual de procedimiento para el pago de tiempo extraordinario de Japdeva.

1.5. ANTECEDENTES

Mediante el oficio DFOE-IFR-0375, del 30 de junio del 2011, emitido por la Contraloría General de la República, en adelante "CGR", se solicitó, al entonces Presidente Ejecutivo, que, en cuanto al pago de disponibilidad laboral, se debían "*subsanan las deficiencias citadas en los informes DRH-1537-2008 y DRH-562-10 de conformidad con el criterio legal AL-476-2010 del 22 de setiembre del 2010*". (Ver anexo 1)

La Presidencia Ejecutiva de ese entonces en atención a esos señalamientos respondió, al ente contralor, haber subsanado las deficiencias mencionadas por la jefatura de Recursos Humanos en el oficio DRH-562-2010.

1.6. LIMITACIONES



AUDITORIA GENERAL

No se pudo ubicar documentación histórica, en los expedientes administrativos de algunos de los funcionarios seleccionados, a los que se les continuó pagando disponibilidad laboral a raíz de sentencias judiciales.

2 RESULTADOS

2.1 INCUMPLIMIENTO DE DEL ACUERDO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN 495-2011

En el año 2011, mediante el oficio PE-622-2011 de fecha 13 de setiembre de ese mismo año, la Presidencia Ejecutiva elevó al Consejo de Administración de JAPDEVA, un total de once (11) puestos que – luego de un análisis exhaustivo – debían ser considerados con disponibilidad laboral, mientras que otros cincuenta y ocho (58) puestos no se justificaba que estuvieran ganando dicho incentivo.

Basado en el oficio de la Presidencia Ejecutiva, el Consejo de Administración mediante el acuerdo 495-2011 ordenó la rescisión de los contratos de disponibilidad laboral a las plazas que no se consideraba necesario estuvieran bajo ese régimen, indicando que para ello deberían observar las reglas del debido proceso, por lo que la Presidencia Ejecutiva contrataría a un profesional en derecho, siguiendo los procesos ordinarios de contratación, para que se constituyera en órgano director ad-hoc del procedimiento administrativo de rescisión contractual. Lo anterior sin detrimento que los informes realizados por el Departamento de Recursos Humanos, ya se había indicado que no existía contrato para la mayoría de estos funcionarios. .

La Administración Superior realizó el proceso de contratación administrativa de un profesional en derecho, tal y como se solicitaba en el acuerdo del Consejo de Administración; no obstante, este no se materializó, debido a que el procedimiento de contratación administrativa se declaró desierto y hasta la fecha, no se ha cumplido con el acuerdo 495-2011; y se mantienen los pagos por disponibilidad que se iban a rescindir.

Al respecto, la Ley General de Control Interno, establece en los artículos 10 y 12, respectivamente lo siguiente:

*“Artículo 10. – **Responsabilidad por el sistema de control interno.** Será responsabilidad del jerarca y el titular subordinado establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional. Asimismo, será responsabilidad de la administración activa realizar las acciones necesarias para garantizar su efectivo funcionamiento.” (El subrayado no es del original).*

*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*



AUDITORIA GENERAL

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 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.* (El subrayado no es del original).

Como origen de la situación descrita, la Administración Superior no ejecutó el acuerdo 495-11 tomado por el Consejo de Administración.

Como consecuencia, aun en la actualidad se mantiene el reconocimiento del beneficio de disponibilidad laboral a aquellas plazas que a criterio de la Presidencia Ejecutiva de ese momento no se consideraba necesario mantenerles dicho beneficio.

2.2 AUSENCIA DE CONTRATOS FIRMADOS

Como parte de este estudio, se pudo comprobar que el Departamento de Recursos Humanos desde hace varios años, optó como costumbre reconocer el beneficio de disponibilidad laboral a los funcionarios que se nombran, siempre y cuando el funcionario que ocupaba el puesto con anterioridad disfrutara de ese beneficio, sin la recomendación de la comisión de disponibilidad, ni la aprobación del Consejo de Administración. Otorgándose dicho beneficio de oficio sin la confección de un contrato y en algunos casos a más de dos funcionarios en el mismo departamento, sin ningún análisis técnico.

Lo anterior sucede porque el Reglamento de Disponibilidad Laboral vigente en su artículo 1 señala que "...La disponibilidad laboral se otorga al puesto y no a la persona..." que a su vez ha creado la costumbre de otorgar este beneficio sin contar con dictamen de la comisión de disponibilidad, ni la aprobación del Consejo de Administración, omitiéndose la confección de un contrato, al aducir que ya la plaza cuenta con dicho beneficio.

Igual que se menciona textualmente en el punto 2.1. de este informe, la Ley General de Control Interno, es clara en establecer las responsabilidades de los jefes y titulares subordinados de velar por el control interno institucional.



AUDITORIA GENERAL

2.3 RECONOCIMIENTO DE PORCENTAJES DE DISPONIBILIDAD LABORAL QUE NO CORRESPONDEN CON LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DE DISPONIBILIDAD Y LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

El 19 de mayo del 2009, se publicó en el Diario Oficial La Gaceta No. 95 una modificación al artículo 4) del Reglamento de Disponibilidad Laboral. En ese momento, la redacción del texto expresó en su párrafo segundo, que los parámetros establecidos para el porcentaje serían los siguientes:

- a. Personal de apoyo (15%)
- b. Personal profesional sin jefatura (25%)
- c. Jefes de sección y unidad (30%)
- d. Jefes de departamento y/o división (35%)
- e. Dirección o subdirecciones (40%)

En ese sentido, el apartado VIII, numeral 78 de la Convención Colectiva de Trabajo de 2016-2018, párrafo cuarto, estableció que las aprobaciones por este concepto se harían basándose en la reglamentación vigente.

Sin embargo, se detectó que a siete (7) de los diez (10) funcionarios examinados en la muestra seleccionada, se les reconoció el 40% del salario total, a pesar de que esos cargos no corresponden a direcciones o subdirecciones. Según detalle:

Tabla No. 1
Detalle de funcionarios a los que se les reconoció un 40% del salario total por concepto de disponibilidad laboral

No. Empleado	Fecha de reconocimiento	Condición
064630	18-06-2018	Jefe de Departamento
045205	06-03-2018	Jefe de Departamento
061350	07-01-2019	Jefe de Unidad
019659	16-05-2019	Jefe de Departamento
057375	27-07-2018	Jefe de Departamento
060278	04-01-2019	Jefe de Sección
060210	07-03-2019	Profesional sin Jefatura

Fuente: Expediente de personal

Sobre este particular, la Ley General de Administración Pública previó en el artículo 11, lo siguiente:

“Artículo 11: 1. La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico [...], según la escala jerárquica de sus fuentes.” (El subrayado no es del original).



AUDITORIA GENERAL

En ese mismo orden de ideas, la Ley de Control Interno No. 8292, establece en el artículo 13 inciso "d", establece en lo que interesa lo siguiente:

Artículo 13. Ambiente de control: *En cuanto al ambiente de control, serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, entre otros, los siguientes:*

[...]

- a) *Establecer claramente las relaciones de jerarquía, asignar la autoridad y responsabilidad de los funcionarios y proporcionar los canales adecuados de comunicación, para que los procesos se lleven a cabo; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable*.
(El subrayado no es del original).

La situación descrita líneas arriba, obedece a la aplicación incorrecta de los porcentajes establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo por parte de la Administración, al momento de otorgar este beneficio a los funcionarios citados y a todos aquellos a los que se ha reconocido este concepto bajo esa misma condición.

Lo anterior hizo incurrir a Japdeva en pagos indebidos en menos de dos años, de aproximadamente ¢20 millones de colones, desde el momento que se les reconoció el beneficio hasta la fecha de corte al 31 de agosto de este año, para los siete (7) funcionarios de la muestra mencionados en este hallazgo.

2.4 INCLUSIÓN DE COMPLEMENTOS SALARIALES EN LA DETERMINACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD LABORAL QUE NO CORRESPONDEN

En la verificación de los montos que se pagan por concepto de disponibilidad laboral se logró determinar que, para calcular el monto a pagar por este concepto, se incluyen rubros salariales como anualidades, complemento fijo, carrera portuaria, entre otros, que no se deben tomar en cuenta para el cálculo de disponibilidad, por lo cual no les corresponde. (Ver anexo 2)

Sobre este particular, la Convención Colectiva de Trabajo de JAPDEVA, establece en el capítulo VII, artículo 78, primer párrafo, lo siguiente:

"Art. 78: Existirá en JAPDEVA el régimen de disponibilidad que consiste [...], entendiéndose como salario total, el salario base más los siguientes pluses salariales: costo de la vida regional, dedicación exclusiva, carrera profesional, arraigo y aumentos anuales; para los trabajadores-as que, por su cargo y la naturaleza de sus tareas, deben estar permanentemente a disposición del patrono a requerimiento de éste, según sean sus funciones o tareas en la Institución". (El subrayado no es del original).



AUDITORIA GENERAL

Por su parte, la Ley General de Control Interno establece en el artículo 8 inciso "d", en lo que interesa lo siguiente:

"Artículo 8.- 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:

[...]

d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico.
(El subrayado no es del original).

Esta situación ocurre en virtud de que, en las acciones de personal, se señaló que se les debía pagar el 40% del salario total, sin indicar que se debían excluir los rubros que no forman parte de la base de cálculo.

Lo anterior hizo incurrir a Japdeva en pagos indebidos por este concepto, por un monto aproximado de ¢18 millones desde el momento que se les reconoció y hasta la fecha de corte al 31 de agosto de este año, correspondiente a los diez (10) funcionarios mencionados en este hallazgo

2.5 PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE DISPONIBILIDAD LABORAL

Esta Auditoría determinó que la aplicación del porcentaje del 40% del salario total aplicado a siete (7) de los diez (10) funcionarios que fueron examinados, se realizó con base a políticas establecidas por la Gerencia Portuaria, obviándose la aplicación de lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento de Disponibilidad Laboral de JAPDEVA, vigentes al momento de realizar estos reconocimientos.

Así las cosas, la Gerencia Portuaria aprobó tales reconocimientos, sin efectuar un análisis exhaustivo del interés público que se perseguía al contar con esos funcionarios expectantes, no elevó esos casos al Consejo de Administración, quien es el Órgano facultado para avalar ese reconocimiento tal y como lo indica la norma, ni confeccionó los contratos que exige el Reglamento de Disponibilidad Laboral. Asimismo, el Departamento de Recursos Humanos, carece de un funcionario que ejerza controles y verifique el cumplimiento correcto para el pago de incentivos, provocando que situaciones como las anteriores pasen inadvertidas con las consecuencias económicas para la Institución.

Al respecto, la Ley General de Administración Pública establece en el artículo 10, textualmente:

"Artículo 10: 1. La norma administrativa deberá ser interpretada en la forma que mejor garantice la realización del fin público a que se dirige,



AUDITORIA GENERAL

dentro del respeto debido a los derechos e intereses del particular. **2.** Deberá interpretarse e integrarse tomando en cuenta las otras normas conexas y la naturaleza y valor de la conducta y hechos a que se refiere.” (El subrayado no es del original).

Por otra parte, las Normas de Control Interno para el Sector Público establecen en los numerales 2.5.2. y 4.6. lo siguiente:

“2.5.2. Autorización y aprobación: La ejecución de los procesos, operaciones y transacciones institucionales debe contar con la autorización y la aprobación respectivas de parte de los funcionarios con potestad para concederlas, que sean necesarias a la luz de los riesgos inherentes, los requerimientos normativos y las disposiciones institucionales.

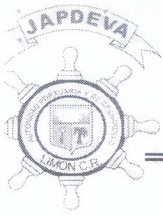
4.6. Cumplimiento del ordenamiento jurídico y técnico: El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer las actividades de control que permitan obtener una seguridad razonable de que la actuación de la institución es conforme con las disposiciones jurídicas y técnicas vigentes. Las actividades de control respectivas deben actuar como motivadoras del cumplimiento, prevenir la ocurrencia de eventuales desviaciones, y en caso de que éstas ocurran, emprender las medidas correspondientes. 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, así como los requisitos indicados en la norma 4.2.” (El subrayado no es del original).

La razón principal, obedece a que se omitió la aplicación correcta de la Convención Colectiva de Trabajo y del Reglamento de Disponibilidad Laboral. Sumado a que la Administración Superior no realiza estudios correspondientes, para determinar si existe realmente la necesidad institucional de reconocer dicho beneficio.

En resumen la aplicación indebida de los porcentajes y el procedimiento para el reconocimiento y pago de disponibilidad laboral ha provocado el pago de aproximadamente \$38 millones de más, desde el momento que se les reconoció hasta el 31 de agosto del presente año, correspondiente a los diez (10) funcionarios mencionados en este informe en los hallazgos del apartado 2.3 y 2.4.

3 CONCLUSIONES

3.1 No se ejecutó el acuerdo del Consejo de Administración No. 495-11, aprobado en la Sesión Ordinaria No. 41-2011, del 24 de noviembre del 2011, y esto ha llevado a la institución al reconocimiento y pago de disponibilidad laboral, para funcionarios



AUDITORIA GENERAL

nombrados en plazas que ya no necesitan estar bajo este régimen, según lo manifestó la Presidencia Ejecutiva de turno en el año 2011.

- 3.2 Se ha reconocido la disponibilidad a las personas que ocupan plazas que a lo largo del tiempo han contado con este beneficio, sin que medie la recomendación de la comisión de disponibilidad y sin la aprobación del Consejo de Administración y la confección del respectivo contrato.
- 3.3 No se respetan los porcentajes establecidos según el Reglamento de Disponibilidad Laboral vigente.
- 3.4 En los cálculos del beneficio de disponibilidad se incluyen otros rubros salariales que no corresponden a lo normado, según la Convención Colectiva de Trabajo, lo que aumenta el pago realizado por este concepto, provocando pagos indebidos.
- 3.5 La Disponibilidad laboral se ha pagado con porcentajes más altos a los establecidos en el reglamento lo que ha provocado pagos indebidos
- 3.6 La Administración Superior ha otorgado el beneficio de disponibilidad laboral basada en políticas establecidas por la Gerencia Portuaria, dejando de lado la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento de Disponibilidad Laboral vigente.
- 3.7 El Departamento de Recursos humanos no tiene un funcionario que lleve control y verifique los pagos de los diferentes beneficios laborales, incluyendo la Disponibilidad Laboral.

4 RECOMENDACIONES

Al Consejo de Administración

- 4.1 Retomar y modificar el acuerdo No. 495-11, con el fin de aplicar las recomendaciones emitidas por la Presidencia Ejecutiva de turno. Para ello, deberá emitir un nuevo acuerdo en el que se ordene finalizar con dicho beneficio sobre los funcionarios en los que se considere que se ha perdido pertinencia, manteniéndolo solo en aquellos casos que sean estrictamente necesarios, con sustento en un análisis suficiente de la necesidad imperiosa de disponibilidad, que permitan la aprobación del Consejo de Administración.



AUDITORIA GENERAL

- 4.2** Girar instrucciones para conocer la verdad real de los hechos y establecer posibles responsabilidades en el pago de más, al establecer porcentajes más altos de los que correspondía. Así, como el pago incorrecto por el mal cálculo de los rubros salariales sobre los cuales se otorga la disponibilidad laboral según corresponda.

A la Presidencia Ejecutiva

- 4.3** Coordinar con la Asesoría Legal y el Departamento de Recursos Humanos, para que previo análisis de la necesidad de mantener la disponibilidad a los funcionarios que gozan de este beneficio, se confeccionen los contratos de disponibilidad laboral, para todos aquellos funcionarios que la institución considere por sus funciones que sigan disfrutando de dicho beneficio, y establecer un debido proceso para suprimírsele a todos los que se considere que ya no son una necesidad para la institución. Esta Auditoría considera suficiente un plazo perentorio de sesenta (90) días para la ejecución de esta recomendación, una vez recibido el informe.
- 4.4** Coordinar con la Asesoría Legal, para que, mediante la ejecución del debido proceso, realice las gestiones pertinentes a fin de recuperar las sumas pagadas de más a aquellos funcionarios a los que se les reconoció un porcentaje mayor al establecido en la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento de Disponibilidad Laboral. Esta Auditoría General considera suficiente un plazo perentorio de cuarenta y cinco (60) días para la ejecución de esta recomendación, una vez recibido el informe.
- 4.5** Instruir a la administración superior para que en adelante y sin excepción, las solicitudes de reconocimiento de disponibilidad laboral cuenten con la recomendación de la comisión de disponibilidad y luego sean sometidas a la aprobación del Consejo de Administración, tal y como está normado. Asimismo, el reconocimiento de este beneficio sin haber cumplido con el debido proceso expone a los funcionarios que los tramiten a las sanciones disciplinarias correspondientes.

Al Departamento de Recursos Humanos

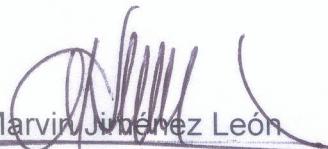
- 4.6** Realizar la corrección en la fórmula de cálculo de la disponibilidad laboral, con el fin de que cumpla con los lineamientos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento de Disponibilidad Laboral.
- 4.7** Es necesario que el Departamento de Recursos Humanos asigne un funcionario para que cumpla con la función de llevar control de los beneficios laborales,

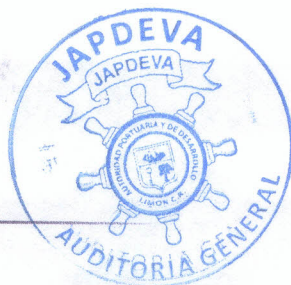


AUDITORIA GENERAL

manteniendo expedientes actualizados y verificando el cumplimiento de plazos y aprobaciones necesarias para que todos los funcionarios se mantengan a derecho, entre otros, con el beneficio de Disponibilidad Laboral.

Cordialmente,


Lic. Marvin Jiménez León
Auditor General

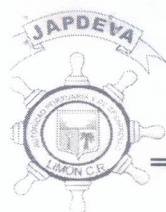


Archivo (2)



AUDITORIA GENERAL

ANEXOS



AUDITORIA GENERAL

ANEXO 1

Detalle de las inconsistencias detectas por el Departamento de Recursos Humanos en cuanto al procedimiento y pago de disponibilidad laboral.

No. de Documento	Hallazgos encontrados	Fecha del Documento	Referencia
DRH-1537-2008	Reconocimiento de disponibilidad laboral en contravención al artículo 10 del Reglamento de disponibilidad laboral aprobado por el Consejo de Administración de JPADEVA el 22 de junio del 2000.	09-12-2008	Punto e) numeral 1 del informe DRH-1537-2008
DRH-1537-2008	Porcentajes aprobados no concuerdan con lo indicado en el artículo 4 del reglamento de disponibilidad.	09-12-2008	Punto e) numeral 2 del informe DRH-1537-2008
DRH-1537-2008	Emisión de acciones de personal sin que se confeccionara y firmara el contrato de disponibilidad laboral	09-12-2008	Punto e) numeral 3 del informe DRH-1537-2008
DRH-1537-2008	Aplicación a más de dos funcionarios en un mismo departamento en contravención al artículo 5 del reglamento de disponibilidad laboral.	09-12-2008	Punto de la sección del informe DRH-1537-2008 denominada "otros aspectos de consideración"
DRH-562-2010	El fundamento de disponibilidad laboral para 18 funcionarios se debe a que hay resoluciones judiciales al respecto.	27-07-2010	Apartado de conclusiones numeral 1) del informe DRH-562-2010.
DRH-562-2010	No se realizan evaluaciones para determinar si permanecen las condiciones que dieron origen al pago de disponibilidad laboral para ese puesto de trabajo.	27-07-2010	Apartado de conclusiones numeral 2) del informe DRH-562-2010.
DRH-562-2010	Cuando se realizan movimientos de personal en los puestos de trabajo no se tramitan ante la comisión de disponibilidad.	27-07-2010	Apartado de conclusiones numeral 3) del informe DRH-562-2010.
DRH-562-2010	Se han realizado modificaciones sobre algunas funciones y puestos de trabajo y la Administración Superior ha mantenido el sobresueldo.	27-07-2010	Apartado de conclusiones numeral 4) del informe DRH-562-2010.

Fuente: Informes DRH-1537-2008 y DRH-562-2010



AUDITORIA GENERAL

Anexo 2

Detalle del monto pagado de más por incluir pluses salariales que no corresponden en el cálculo para el pago de disponibilidad laboral

No. de funcionario	Fecha desde que se le reconoció	Monto Pagado sobre rubros ¹	Monto que debió pagarse excluyendo los rubros	Diferencia
019659	16-05-19	¢2.641.995.30	¢2.403.953.30	¢238.042.00
045205	06-03-18	¢9.720.065.60	¢7.712.989.20	¢2.007.076.40
057375	27-07-18	¢11.330.701.35	¢7.605.640.51	¢3.702.060.84
060210	07-03-19	¢3.616.368.00	¢2.621.692.50	¢994.675.50
060278	04-01-19	¢4.798.941.84	¢4.050.839.72	¢748.102.12
061350	07-01-19	¢3.422.814.65	¢1.626.181.06	¢1.796.633.59
064630	18-06-18	¢14.273.503.57	¢10.810.109.20	¢3.463.394.37
075650	23-11-18	¢7.015.753.92	¢5.086.083.45	¢1.929.670.47

Fuente: Expediente de personal y sistema de informática 325

¹ Artículo 78 de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente párrafo primero: Existirá en JAPDEVA el régimen de disponibilidad que consiste en una remuneración adicional de hasta un cuarenta por ciento (40%) del salario total, entendiéndose como salario total: el salario base más los siguientes pluses salariales: costo de vida regional, dedicación exclusiva, carrera profesional, arraigo y aumentos anuales; para los trabajadores-as que por su cargo y la naturaleza de sus tareas, deben estar permanentemente a disposición del patrono a requerimiento de éste, según sean sus funciones o tareas en la Institución.