



INFORME

INF-AI-006-2023
INFORME DE LA AUDITORÍA DE LA
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EMBARGOS

2023

Tabla de contenido

RESUMEN EJECUTIVO	232
¿Qué examinamos?	232
¿Por qué es importante?	232
¿Qué encontramos?	232
¿Qué sigue?	233
1. Introducción	234
Origen de la auditoría	234
Objetivo del estudio	234
Naturaleza, Oportunidad, Alcance y Sujeción a las Normas	234
Valor agregado	234
Responsabilidad de la Administración y de la Auditoría	235
Regulaciones la Ley General de Control Interno	235
Limitaciones	236
Metodología aplicada	236
Generalidades acerca del objeto auditado	237
2. Resultados	237
Hallazgo Único: Inconsistencias en cuanto al cálculo del monto a aplicar por concepto de embargo (salario mínimo aplicable, cargas sociales, dineros deducidos de más) a funcionarios municipales. 237	
3. Conclusiones	249
4. Recomendaciones	250

INFORME DE LA AUDITORÍA DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, TEMA: EMBARGOS

232

RESUMEN EJECUTIVO

¿Qué examinamos?

La Auditoría de la Gestión de Recursos Humanos se orientó a la verificación de lo contenido en el artículo 172 del Código de Trabajo y que se relaciona con la metodología para el cálculo y deducción de un embargo a un funcionario, lo anterior para el período comprendido entre el 01 de enero de 2020 y el 31 de mayo de 2023.

¿Por qué es importante?

El establecimiento por parte del Ministerio de Trabajo del Salario mínimo que debe recibir un trabajador, permite asegurar que un funcionario tenga la oportunidad de subsistencia económica sin descuidar el cumplimiento de las obligaciones pecuniarias que dicho funcionario tenga con terceros, ya sean estas por concepto de operaciones crediticias, pensiones alimentarias, deudas con tarjetas de crédito u cualquier otro concepto que derive en un embargo al salario.

Conforme a lo anterior, la correcta aplicación de lo contenido en el artículo 172 del Código de Trabajo permite de previo a la aplicación de un embargo, conocer cuál es la capacidad de deducción aplicable a un funcionario y con ello proceder conforme a derecho, guardando ese equilibrio entre el cumplimiento de la obligación legal (el embargo para este caso) y la subsistencia económica del trabajador.

De lo visto, se tiene que en la Municipalidad de Orotina no se encuentra al margen de la aplicación de la normativa antes indicada, por lo que la verificación de las prácticas utilizadas por la Unidad de Recursos Humanos permite identificar si los cálculos y deducciones que realiza dicha Unidad se encuentran alineadas con la normativa, así como la suficiencia del Sistema de Control Interno asociado a esta actividad.

¿Qué encontramos?

Producto de las entrevistas, revisión y análisis a las planillas, así como de los cálculos de embargos se establecieron las siguientes inconsistencias:

- a. Diferencia en el cálculo de embargo a 4 funcionarios, a los cuales la Unidad de Recursos Humanos aplicó en el mes de enero de 2022 como salario mínimo un monto inferior al decretado por el Ministerio de Trabajo para el primer semestre 2022, con la correspondiente afectación pecuniaria al funcionario.

- b.** Diferencia en el cálculo de embargo a 6 funcionarios, a los cuales la Unidad de Recursos Humanos aplicó entre el 01 de julio de 2022 y el 31 de octubre de 2022 como salario mínimo un monto inferior al decretado para el primer semestre 2022 por el Ministerio de Trabajo, con la correspondiente afectación pecuniaria al funcionario.
- c.** Diferencia en el cálculo de embargo a 6 funcionarios, a los cuales la Unidad de Recursos Humanos aplicó entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de mayo de 2023 como salario mínimo un monto inferior al decretado para el primer semestre 2023 por el Ministerio de Trabajo, con la correspondiente afectación pecuniaria al funcionario.
- d.** Diferencia en el cálculo de embargo a 6 funcionarios, a los cuales la Unidad de Recursos Humanos aplicó entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de mayo de 2023 un porcentaje inferior al decretado por la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) por concepto de cargas sociales, con la correspondiente afectación pecuniaria al funcionario



233

¿Qué sigue?

Sobre la Unidad de Recursos Humanos descansa una serie de actividades orientadas a una administración eficiente del personal municipal, siendo parte de dichas actividades la aplicación del cálculo y deducción por concepto de embargo diferentes funcionarios, situación que según los resultados obtenidos por esta Auditoría Interna presentan inconsistencias que requiere su atención inmediata la toma de acciones tendientes al recálculo de los embargos y el establecimiento de puntos de control que permitan brindar una seguridad razonable en cuanto a la correcta aplicación de los embargos en la Municipalidad de Orotina, para lo cual este informe recomienda:

- a.** El recalcule de las deducciones por concepto de embargo, proceder según corresponda para con los montos deducidos de más o de menos, u cualquier otro.
- b.** Diseño del procedimiento que en adelante guiará el cálculo y deducción por concepto de embargo a un funcionario municipal, incluyendo en dicho procedimiento los roles, puntos de control y regularidad con la cuales serán aplicados dichos controles junto con el método de archivo de estos controles.

1. Introducción



234

Origen de la auditoría

- 1.1. El estudio tiene su origen en el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo de la Auditoría Interna para el año 2022, aprobado por el Auditor Interno, comunicado al Concejo Municipal y registrado en el Sistema de Planes de Trabajo de las Auditorías Internas (PAI) de la Contraloría General de la República.

Objetivo del estudio

- 1.2. El objetivo de la auditoría consistió en:

Verificar si en el cálculo y aplicación de las deducciones por concepto de embargos la Unidad de Recursos Humanos dio cumplimiento a lo contenido en el artículo 172 del Código de Trabajo.

Naturaleza, Oportunidad, Alcance y Sujeción a las Normas

- 1.3. La naturaleza de la auditoría es de carácter especial.
- 1.4. La oportunidad de la Auditoría se circunscribió a su inclusión en el Plan Anual de Trabajo del año 2022.
- 1.5. El alcance de la auditoría comprendió la evaluación en cuanto al cálculo y aplicación de embargos a funcionarios de la Municipalidad de Orotina por parte de la Unidad de Recursos Humanos entre el 01 de enero de 2020 y el 31 de mayo de 2023, lo anterior de conformidad con lo que al efecto dispone el artículo 172 del Código de Trabajo, junto con la existencia y razonabilidad de su Sistema de Control Interno.
- 1.6. El estudio fue desarrollado con sujeción a las “Normas de Auditoría para el Sector Público”, R-DC-064-2014.

Valor agregado

- 1.7. Con esta auditoría se pretende fortalecer el Sistema de Control Interno institucional, al identificar oportunidades de mejora en la implementación de dicho sistema, en el proceso de la gestión de las actividades y productos asignados a la Unidad de Recursos Humanos y la ejecución de lo contenido en la Guía para el Reclutamiento y Selección, así como de lo establecido en la Ley para Regular el Teletrabajo N°9738 y su reglamento.

Responsabilidad de la Administración y de la Auditoría.

- 1.8. La veracidad y exactitud de la información en la que se basó esta Auditoría para llegar a los resultados obtenidos en el presente informe, es responsabilidad de la Administración Activa.
- 1.9. La responsabilidad de esta Auditoría consistió en determinar el cumplimiento por parte de la Unidad de Recursos Humanos de las actividades y productos que le asigna el Manual de Organización 2017, la conveniencia de su Sistema de Control de Interno y de lo contenido en la Guía para el Reclutamiento y Selección, así como de lo establecido en la Ley para Regular el Teletrabajo N°9738 y su reglamento.



235

Regulaciones la Ley General de Control Interno

- 1.10. La Ley General de Control Interno indica en relación con los informes de auditoría lo siguiente:

Artículo 36.-Informes dirigidos a los titulares subordinados. *Cuando los informes de auditoría contengan recomendaciones dirigidas a los titulares subordinados, se procederá de la siguiente manera:*

- a) *El titular subordinado, en un plazo improrrogable de diez días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, ordenará la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de ellas, en el transcurso de dicho plazo elevará el informe de auditoría al jerarca, con copia a la auditoría interna, expondrá por escrito las razones por las cuales objeta las recomendaciones del informe y propondrá soluciones alternas para los hallazgos detectados.*
- b) *Con vista de lo anterior, el jerarca deberá resolver, en el plazo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la documentación remitida por el titular subordinado; además, deberá ordenar la implantación de recomendaciones de la auditoría interna, las soluciones alternas propuestas por el titular subordinado o las de su de la Auditoría Interna iniciativa, debidamente fundamentadas. Dentro de los primeros diez días de ese lapso, el auditor interno podrá apersonarse, de oficio, ante el jerarca, para pronunciarse sobre las objeciones o soluciones alternas propuestas. Las soluciones que el jerarca ordene implantar y que sean distintas de las propuestas por la auditoría interna, estarán sujetas, en lo conducente, a lo dispuesto en los artículos siguientes.*
- c) *El acto en firme será dado a conocer a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente, para el trámite que proceda*

Artículo 37. —Informes dirigidos al jerarca. *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 disponga; todo ello tendrá que comunicarlo debidamente a la auditoría.



236

Artículo 39. —Causales de responsabilidad administrativa. *El jerarca y los titulares subordinados incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, si incumplen injustificadamente los deberes asignados en esta Ley, sin perjuicio de otras causales previstas en el régimen aplicable a la respectiva relación de servicios.*

[...]

Igualmente, cabrá responsabilidad administrativa contra los funcionarios públicos que injustificadamente incumplan los deberes y las funciones que en materia de control interno les asigne el jerarca o el titular subordinado, incluso las acciones para instaurar las recomendaciones emitidas por la auditoría interna, sin perjuicio de las responsabilidades que les puedan ser imputadas civil y penalmente.”

Artículo 38. —Planteamiento de conflictos ante la Contraloría General de la República. *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 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, N° 7428, de 7 de setiembre de 1994.

Limitaciones

1.11. En el desarrollo del estudio no se presentaron limitaciones.

Metodología aplicada

1.12. Los resultados contenidos en este informe fueron obtenidos a través de la revisión y análisis al cálculo y aplicación de la deducción por concepto de embargo a una muestra de los funcionarios a quienes se les considera acreedores de una deducción de esta naturaleza.

Generalidades acerca del objeto auditado

- 1.13. El Código de Trabajo establece en el artículo 172 las condicionantes a través de las cuales se realiza el cálculo y aplicación de una deducción por concepto de embargo, siendo imperativo el uso del salario mínimo decretado para una servidora doméstica que aprueba el Ministerio de Trabajo, ya sea que dicho decreto sea anual o semestral.
- 1.14. En la Municipalidad de Orotina el cálculo y aplicación de una deducción por concepto de embargo recae en la Unidad de Recursos Humanos, instancia que posterior al establecimiento del monto a deducir, procede a aplicarlo en la planilla salarial a los funcionarios acreedores de tal deducción.

2. Resultados

De los análisis realizados se obtienen los siguientes resultados:

Hallazgo Único: Inconsistencias en cuanto al cálculo del monto a aplicar por concepto de embargo (salario mínimo aplicable, cargas sociales, dineros deducidos de más) a funcionarios municipales.

- 2.1. En cuanto a las condicionantes para con la aplicación de un embargo a un funcionario, el Código de Trabajo establece en su artículo 172 lo siguiente:

ARTÍCULO 172.- Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual.

Los salarios que excedan de ese límite son embargables hasta en una octava parte de la porción que llegue hasta tres veces aquella cantidad y en una cuarta del resto. Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento como pensión alimenticia. Por salario se entenderá la suma líquida que corresponda a quien lo devengue una vez deducidas las cuotas obligatorias que le correspondan pagar por ley al trabajador. Para los efectos de este artículo las dietas se consideran salario. Aunque se tratare de causas diferentes, no podrá embargarse respecto a un mismo sueldo sino únicamente la parte que fuere embargable conforme a las presentes disposiciones. En caso de simulación de embargo se podrá demostrar la misma en incidente creado al efecto dentro del juicio en que aduzca u oponga dicho embargo. Al efecto los tribunales apreciarán la prueba en conciencia sin sujeción a las reglas comunes sobre el particular. Si se comprobare la simulación se revocará el embargo debiendo devolver el embargante las sumas

recibidas. (Así reformado por el artículo 2, de la Ley No. 6159 del 25 de noviembre de 1977.)

238

2.2. La fórmula Utilizada por la Unidad de Recursos Humanos se muestra en la tabla siguiente:

Tabla N°1
Fórmula utilizada por la Unidad de Recursos Humanos para el cálculo de embargos

Salario Bruto del funcionario	¢
Menos Cargas Sociales 10.67 %	¢
Menos Impuesto S/Renta	¢
Menos Pensión	¢
Menos embargo 1	¢
Menos embargo 2	¢
Sub-Total	

Menos:
Salario mínimo inembargable ¢
(Minimorum)

Salario Embargable ¢
Se divide el monto del salario embargable entre 8 para obtener la cuota a deducir **8**

Monto Aplicar Mes	¢39 564,10
Monto Aplicar Quincenal	¢19 782,05

Fuente: Elaborado a partir de la plantilla de Excel utilizada por la Unidad de Recursos Humanos para el cálculo de embargos.

2.3. En cuanto a los pasos para la aplicación del cálculo del monto a embargar, se nos indica por parte de la Unidad de Recursos Humanos que dicha fórmula es la siguiente:

Paso N°1: Se revisa la página del Ministerio de Trabajo para determinar el salario de la empleada doméstica.

Paso N°2: Al salario de la empleada doméstica se resta el monto correspondiente a cargas sociales, lo anterior para obtener el salario inembargable.

Paso N°3: Al salario de la persona apercibida o demandada se le aplica rebajo del monto de cargas sociales.

Paso N°4: Al salario líquido se resta el salario inembargable dado en el paso 1 y paso 2

Paso N°5: El resultado del salario líquido (Paso 3) se resta el salario inembargable (paso 2)

Paso N°6: El monto resultante hasta tres veces el salario inembargable, es embargable hasta en una octava parte y el exceso es embargable en una cuarta parte.

Paso N°7: El resultado se divide en 2 para rebajarlo proporcionalmente en las dos quincenas del mes

- 2.4. Con el propósito de verificar la correcta deducción de embargos funcionarios municipales, la Auditoría Interna solicita mediante correo electrónico de fecha 06 de marzo de 2023 el detalle de los funcionarios a los cuales se les aplica una deducción por dicho concepto desde el año 2020 y hasta marzo 2023.
- 2.5. El 16 de marzo de 2023 la Licda. Karla Lara Arias remite mediante correo electrónico la plantilla de Microsoft Word con la información que le fuera solicita y que se encuentra relacionada con los embargos que son aplicados en la institución.
- 2.6. Adicionalmente, se le solicita verbalmente a la Licda. Karla Lara Arias los archivos de Microsoft Excel correspondientes a las planillas de los períodos 2021, 2022 y 2023 (Julio 2023) con los cuales se realizó el pago salarial a los funcionarios municipales, archivos que son suplidos mediante un Disco Duro Externo.
- 2.7. En la plantilla de Word que fuera remitida por la Unidad de Recursos Humanos se identifican un total de 6 funcionarios a los cuales se les aplica una deducción por concepto de embargo desde el período 2021, en cuyo recalcule para determinar la corrección de los montos a deducir por concepto de embargos se identificaron las siguientes inconsistencias:
 - a. **No actualización parte de la Unidad de Recursos Humanos del salario mínimo contenido en el Decreto 42365-MTSS (€214.230.78) para el cálculo de embargos vigente en el mes de enero de 2022**

- En cuanto al cálculo de un embargo realizado por la Unidad de Recursos Humanos del mes de enero de 2022, este presenta la siguiente inconsistencia:

240

Imagen N°1
Plantilla de Excel utilizada por RRHH para el cálculo de embargos

CALCULO EMBARGO	
MONTO EMBARGO:	
SUMA INEMBARGABLE:	
Salario Doméstico I y II Semestre 2021	205 047,68
Más 50% Salario en Especie	0,00
SubTotal	205 047,68
Menos 10.50% Cargas Sociales	21 530,01
Total Suma Inembargable:	183 517,67
(salario mínimo minimorum)	
Salario Mensual total	787 606,40
10.50% Cargas Sociales	82 698,67
Pension alimentaria	0,00
Embargo 1	0,00
Embargo 2	0,00
Impuesto sobre la renta	0,00
Salario Neto o Líquido	704 907,73
Más Salario Inembargable	183 517,67
(suma para hacer el embargo)	521 390,05
Suma donde se hace el embargo	521 390,05
Suma inembargable por tres	550 553,02 se divide
Se divide en 1/8 parte (/ entre 8)	8
SUMA QUE SE PUEDE EMBARGAR MENSUAL	65 173,76 32 586,88
	POR MES POR QUIN.
OBSERVACIONES:	
Si el salario sobrepasa la cantidad del salario inembargable y hasta tres veces esa cantidad (sea $\$234,732,81 \times 3 = \$704,198,43$) es embargable en una octava parte y lo que exceda de dicho monto es embargable en una cuarta parte.	
Se inicia con la aplicación del embargo en la I QUINCENA de MARZO 2021	

Monto Emb	4 441 050,3
Suma Emb	65 173,76
	68,14
Cant Meses	Monto
117	7 625 329,55
1	-3 184 279,27
	4 441 050,28

El salario mínimo establecido mediante el decreto N°43365-MTSS para el primer semestre 2022 corresponde a $\$214.230.78$, por lo que existe una diferencia de $\$9.183.10$ (nueve mil ciento ochenta y tres colones con 10/100) entre el salario mínimo utilizado por la Unidad de Recursos Humanos y el salario mínimo que debió aplicarse para realizar el cálculo del embargo a los funcionarios municipales, lo anterior para las quincenas que van enero a mayo del año 2022.

Fuente: Tomado de la planilla de la primera quincena de enero de 2022

- La plantilla anterior muestra que el salario mínimo utilizado por la Unidad de Recursos Humanos para calcular el monto a deducir por concepto de embargo a 4 de los 6 funcionarios considerados en la muestra de auditoría en el mes de enero de 2022, corresponde al contenido en el Decreto 42748-MTSS por un monto de $\$205.047.68$ (doscientos cinco mil cuarenta y siete colones con 68/100), el cual era aplicable para el año 2021, cuando lo que correspondía era utilizar para dicho cálculo, el salario mínimo contenido en el Decreto N°43365-MTSS por un monto de $\$214.230.78$ (doscientos catorce mil doscientos treinta colones con 78/100) y que fuera de aplicación para el primer semestre 2022, lo que a su vez representa una diferencia de $\$9.183.10$ (nueve mil ciento ochenta y tres colones con 10/100) entre el salario mínimo aplicado y el salario mínimo que debió aplicarse a los funcionarios municipales que se detallan en la tabla siguiente:

Tabla N°2
Diferencia entre el salario mínimo utilizado por la Unidad de Recursos Humanos para el cálculo de embargos contra el que monto que debió aplicarse

Nombre del funcionario	Salario mínimo aplicado por la Unidad de Recursos Humanos	Salario mínimo que debió aplicarse según el decreto 43365-MTSS	Diferencia entre lo aplicado y lo que debió aplicarse	Período
Gómez Chinchilla Carlos	¢205.047.68	¢214.230.78	¢9.183.10	Enero de 2022
Gutiérrez Espinoza José	¢205.047.68	¢214.230.78	¢9.183.10	
Pérez León Manuel	¢205.047.68	¢214.230.78	¢9.183.10	
Rodríguez Mora Alberto	¢205.047.68	¢214.230.78	¢9.183.10	

Fuente: Elaboración de la Auditoría Interna a partir de los análisis a las planillas de enero 2022

b. No aplicación por parte de la Unidad de Recursos Humanos al salario mínimo contenido en el Decreto 43633-MTSS (¢216.887.24) en el cálculo de embargos entre el 01 de julio de 2022 y el 31 de octubre de 2022:

- En cuanto al cálculo de un embargo realizado por la Unidad de Recursos Humanos entre el 01 de julio de 2022 y el 31 de octubre de 2022, este presenta la siguiente inconsistencia:

Imagen N°2
Plantilla de Excel utilizada por RRHH para el cálculo de embargos

CALCULO EMBARGO			
MONTO EMBARGO:			
SUMA INEMBARGABLE:			
Salario Doméstico I y II Semestre 2022	214 230,78		
Más 50% Salario en Especie	0,00		
SubTotal	214 230,78		
Menos 10.50% Cargas Sociales	22 494,23		
Total Suma Inembargable:	191 736,55		
(salario mínimo minimorum)			
Salario Mensual total	595 289,69		
10.50% Cargas Sociales	62 505,42		
Pension alimentaria	0,00		
Embargo 1	0,00		
Impuesto sobre la renta	0,00		
Salario Neto o Líquido	532 784,27		
Más Salario Inembargable	191 736,55		
(suma para hacer el embargo)	341 047,72		
Suma donde se hace el embargo	341 047,72		
Suma inembargable por tres	575 209,64	se divide	
Se divide en 1/8 parte (/ entre 8)	8		
SUMA QUE SE PUEDE EMBARGAR MENSUAL	42 630,97	21 315,48	
	POR MES	POR QUIN.	
OBSERVACIONES:			
Si el salario sobrepasa la cantidad del salario inembargable y hasta tres veces esa cantidad (sea ¢234,732,81*3= ¢704,198,43) es embargable en una octava parte y lo que exceda de dicho monto es embargable en una cuarta parte.			
Se inicia con la aplicación del embargo en la II QUINCENA de OCTUBRE 2022			
		CANTIDAD DE MESES DE EMBARGO	
		Monto Emb	1 707 767,5
		Suma Emb	42 630,97
			40,06
		Cant Meses	Monto
		41	1 747 869,59
		1	-40 102,10
			1 707 767,49

El salario mínimo establecido mediante el decreto N°43633-MTSS para el segundo semestre 2022 corresponde a ¢216.887.24, por lo que existe una diferencia de ¢2.656.46 (dos mil seiscientos cincuenta y seis colones con 46/100) entre el salario mínimo utilizado por la Unidad de Recursos Humanos y el salario mínimo con el cual se debió realizar el cálculo del embargo a los funcionarios municipales, lo anterior para las quincenas que van del 01 de julio 2022 al 31 de octubre de 2022.

Fuente: Tomado de la planilla de la primera quincena de julio de 2022

- La plantilla anterior muestra que el salario mínimo utilizado por la Unidad de Recursos Humanos para calcular el monto a deducir por concepto de embargo a los 6 funcionarios considerados en la muestra de auditoría entre el 01 de julio de 2022 y el 31 de octubre de 2022, corresponde al contenido en el Decreto 43365-MTSS por un monto de ¢214.230.78 (doscientos catorce mil doscientos treinta colones con 78/100), el cual era aplicable para el primer semestre del año 2022, cuando lo que correspondía era utilizar para dicho cálculo, el salario mínimo contenido en el Decreto N°43633-MTSS por un monto de ¢216.887.24 (doscientos dieciséis mil ochocientos ochenta y siete colones con 24/100) y que fuera de aplicación para el segundo semestre 2022, lo que a su vez representa una diferencia de ¢2.656.46 (dos mil seiscientos cincuenta y seis con 10/100) entre el salario mínimo aplicado y el salario mínimo que debió aplicarse en los funcionarios municipales que se detallan en la tabla siguiente:

Tabla N°3
Diferencia entre el salario mínimo utilizado por la Unidad de Recursos Humanos para el cálculo de embargos contra el que monto que debió aplicarse

Nombre del funcionario	Salario mínimo aplicado por la Unidad de Recursos Humanos	Salario mínimo que debió aplicarse según el decreto 43633-MTSS	Diferencia entre lo aplicado y lo que debió aplicarse	Período
Aguilar Chaves Julio	¢214.230.78	¢216.887.24	¢2.656.46	Del 01 de julio de 2022 al 31 de octubre de 2022
Alpízar Pérez Jorge	¢214.230.78	¢216.887.24	¢2.656.46	
Gómez Chinchilla Carlos	¢214.230.78	¢216.887.24	¢2.656.46	
Gutiérrez Espinoza José	¢214.230.78	¢216.887.24	¢2.656.46	
Pérez León Manuel	¢214.230.78	¢216.887.24	¢2.656.46	
Rodríguez Mora Alberto	¢214.230.78	¢216.887.24	¢2.656.46	

Fuente: Elaboración de la Auditoría Interna a partir de los análisis a las planillas que van desde la primera quincena de julio 2022 a la segunda quincena de octubre de 2022.

- c. **No aplicación por parte de la Unidad de Recursos Humanos al salario mínimo contenido en el Decreto 43849-MTSS (¢236.655.44) en el cálculo de embargos entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de mayo de 2023:**
 - En cuanto al cálculo de un embargo realizado por la Unidad de Recursos Humanos entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de mayo de 2023, este presenta la siguiente inconsistencia.

Imagen N°3
Plantilla de Excel utilizada por RRHH para el cálculo de embargos

CALCULO EMBARGO	
MONTO EMBARGO:	
SUMA INEMBARGABLE:	
Salario Doméstico I y II Semestre 2022	216 887,24
Más 50% Salario en Especie	0,00
SubTotal	216 887,24
Menos 10.67% Cargas Sociales	23 141,87
Total Suma Inembargable:	193 745,37
(salario mínimo minimorum)	
Salario Mensual total	331 497,50
10.50% Cargas Sociales	34 807,24
Pension alimentaria	0,00
Embargo 1	0,00
Impuesto sobre la renta	0,00
Salario Neto o Líquido	296 690,26
Más Salario Inembargable	193 745,37
(suma para hacer el embargo)	102 944,89
Suma donde se hace el embargo	102 944,89
Suma inembargable por tres	581 236,11 se divide
Se divide en 1/8 parte (/ entre 8)	8
SUMA QUE SE PUEDE EMBARGAR MENSUAL	12 868,11 6 434,06
	POR MES POR QUIN.
OBSERVACIONES:	
Si el salario sobrepasa la cantidad del salario inembargable y hasta tres veces esa cantidad (sea $\text{€}234,732,81 \times 3 = \text{€}704,198,43$) es embargable en una octava parte y lo que exceda de dicho monto es embargable en una cuarta parte.	
Se inicia con la aplicación del embargo en la I QUINCENA de MARZO 2021	

CANTIDAD DE MESES DE EMBARGO	
Monto Emb	4 441 050,3
Suma Emb	12 868,11
	345,12
Cant Meses	Monto
117	1 505 569,03
1	2 935 481,2490
	4 441 050,28

243

El salario mínimo establecido mediante el decreto N°43365-MTSS para el año 2023 corresponde a €236.655.44, por lo que existe una diferencia de €19.768.20 (diecinueve mil setecientos sesenta y ocho colones con 20/100) entre el salario mínimo utilizado por la Unidad de Recursos Humanos y el salario mínimo con el cual se debió realizar el cálculo del embargo a los funcionarios municipales, lo anterior para el período comprendido entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de mayo de 2023.

El cálculo de las cargas sociales aplicadas al salario bruto se realiza utilizando un porcentaje del 10.50%, cuando lo que procede es aplicar un 10.67% según lo establece el acuerdo tomado por la Junta de la CCSS en la Sesión N°9038 del 20 de junio de 2019 y que empezaba a regir a partir del 01 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2025.

Fuente: Tomado de la planilla de la primera quincena de enero de 2023

- La plantilla anterior fue utilizada para calcular el monto a deducir por concepto de embargo entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de mayo de 2023 a los 6 funcionarios analizados por la Auditoría Interna, plantilla que presenta una diferencia por €19.768.20 (diez y nueve mil setecientos sesenta y ocho colones con 20/100) entre el monto utilizado por la Unidad de Recursos Humanos como salario mínimo inembargable (€216.887.24) y el que para dichos efectos estableció el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través del Decreto N°43849-MTSS (€236.655.44), según se detalla en la tabla siguiente:

Tabla N°4
Diferencia entre el salario mínimo utilizado por la Unidad de Recursos Humanos para el cálculo de embargos contra el que monto que debió aplicarse

Nombre del funcionario	Salario mínimo aplicado por la Unidad de Recursos Humanos	Salario mínimo que debió aplicarse según el decreto 43849-MTSS	Diferencia entre lo aplicado y lo que debió aplicarse	Período
Aguilar Chaves Julio	¢216.887.24	¢236.655.44	¢19.768.20	Del 01 de enero de 2023 al 31 de mayo de 2023
Alpízar Pérez Jorge	¢216.887.24	¢236.655.44	¢19.768.20	
Gómez Chinchilla Carlos	¢216.887.24	¢236.655.44	¢19.768.20	
Gutiérrez Espinoza José	¢216.887.24	¢236.655.44	¢19.768.20	
Pérez León Manuel	¢216.887.24	¢236.655.44	¢19.768.20	
Rodríguez Mora Alberto	¢216.887.24	¢236.655.44	¢19.768.20	

Fuente: Elaboración de la Auditoría Interna a partir de los análisis a las planillas que van desde la primera quincena de enero 2023 a la segunda quincena de mayo de 2023.

d. No aplicación del aumento del porcentaje por concepto de cargas sociales en el cálculo de embargos entre el 01 de enero de 2023 y el 30 de junio de 2023:

- La plantilla utilizada por la Unidad de Recursos Humanos para el cálculo de embargo en junio de 2023 presenta la siguiente inconsistencia

Imagen N°4
Plantilla de Excel utilizada por RRHH para el cálculo de embargos

CALCULO EMBARGO																	
MONTO EMBARGO:																	
SUMA INEMBARGABLE:																	
Salario Doméstico I y II Semestre 2022	236 655,44																
Más 50% Salario en Especie	0,00																
SubTotal	236 655,44																
Menos 10.67% Cargas Sociales	25 251,14																
Total Suma Inembargable:	211 404,30																
(salario mínimo minimorum)																	
Salario Mensual total	448 046,76																
10.50% Cargas Sociales	47 139,41																
Pensión alimentaria	0,00																
Embargo 1	0,00																
Impuesto sobre la renta	0,00																
Salario Neto o Líquido	401 807,35																
Más Salario Inembargable	211 404,30																
(suma para hacer el embargo)	190 403,05																
Suma donde se hace el embargo	190 403,05																
Suma inembargable por tres	634 212,91 se divide																
Se divide en 1/8 parte (/ entre 8)	8																
SUMA QUE SE PUEDE EMBARGAR MENSUAL	23 800,38 11 900,19																
	POR MES POR QUIN.																
OBSERVACIONES:																	
Si el salario sobrepasa la cantidad del salario inembargable y hasta tres veces esa cantidad (sea ¢234.732.8113= ¢704.198,43) es embargable en una octava parte y lo que exceda de dicho monto es embargable en una cuarta parte.																	
Se inicia con la aplicación del embargo en la I QUINCENA de NOVIEMBRE 2021																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">CANTIDAD DE MESES DE EMBARGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Monto Emb</td> <td>1 699 798,2</td> </tr> <tr> <td>Suma Emb</td> <td>23 800,38</td> </tr> <tr> <td></td> <td>71,42</td> </tr> <tr> <td>Cant Meses</td> <td>Monto</td> </tr> <tr> <td>85</td> <td>2 023 032,36</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>-323 234,2000</td> </tr> <tr> <td></td> <td>1 699 798,16</td> </tr> </tbody> </table>		CANTIDAD DE MESES DE EMBARGO		Monto Emb	1 699 798,2	Suma Emb	23 800,38		71,42	Cant Meses	Monto	85	2 023 032,36	2	-323 234,2000		1 699 798,16
CANTIDAD DE MESES DE EMBARGO																	
Monto Emb	1 699 798,2																
Suma Emb	23 800,38																
	71,42																
Cant Meses	Monto																
85	2 023 032,36																
2	-323 234,2000																
	1 699 798,16																

El cálculo de las cargas sociales aplicadas al salario bruto por parte de la Unidad de Recursos Humanos se realiza utilizando un porcentaje del 10.50%, cuando lo que procede es aplicar un 10.67% según lo establece el acuerdo tomado por la Junta de la CCSS en la Sesión N°9038 del 20 de junio de 2019 y que empezaba a regir a partir del 01 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2025.

Fuente: Tomado de la planilla de la primera quincena de enero de 2023

- La plantilla anterior fue utilizada para calcular el monto a deducir por concepto de embargo entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de mayo de 2023 a los 6 funcionarios analizados por la Auditoría Interna, plantilla que presenta una diferencia porcentual de 0.17% entre el porcentaje aplicado por la Unidad de Recursos Humanos al salario mínimo inembargable, contra el que para dichos efectos estableció el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través del Decreto N°43849-MTSS (¢236.655.44), según se detalla en la tabla siguiente:

Tabla N°5
Diferencia entre el porcentaje de cargas sociales aplicada por la Unidad de Recursos Humanos en el cálculo de embargos de funcionarios municipales

Nombre del funcionario	Porcentaje aplicado por la Unidad de Recursos Humanos	Porcentaje que debió aplicarse según la CCSS	Diferencia porcentual entre lo aplicado y lo que debió aplicarse
Aguilar Chaves Julio	10.50%	10.67%	0.17%
Alpízar Pérez Jorge	10.50%	10.67%	0.17%
Gómez Chinchilla Carlos	10.50%	10.67%	0.17%
Gutiérrez Espinoza José	10.50%	10.67%	0.17%
Pérez León Manuel	10.50%	10.67%	0.17%
Rodríguez Mora Alberto	10.50%	10.67%	0.17%

Fuente: Elaboración de la Auditoría Interna a partir de los análisis a las planillas que van desde la primera quincena de enero 2023 a la segunda quincena de junio de 2023.

2.8. Al consultar al Bach. Iván Cruz Canales en su condición de Asistente de Recursos Humanos y en quien recae la elaboración de las planillas de pago salarial en la Municipalidad de Orotina, nos indica lo siguiente:

- a) En cuanto a las razones por las cuales la Unidad de Recursos Humanos en el mes de enero de 2022 utilizó para el cálculo de embargos de funcionarios municipales el salario mínimo contenido en el Decreto 42748-MTSS (¢205.147.68) que correspondía al utilizado para los cálculos del año 2021 y no el salario mínimo establecido en el Decreto 43365-MTSS (¢214.230.78) el cual tenía vigencia de aplicación para el primer semestre del año 2022:

La no modificación del salario mínimo (Decreto 42748-MTSS) en la plantilla utilizada para el cálculo de embargos y que para dichos efectos debió utilizarse el decretado (Decreto 43365-MTSS) para el primer semestre del año 2022, se debió a una omisión involuntaria de mi persona quien elabora las planillas y por ende la actualización del monto del salario mínimo para el cálculo de embargos.

Si bien mi persona procura realizar la revisión de los decretos de salarios mínimos en la página del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no se tiene como práctica hacerlo semestralmente de previo a la entrada en vigencia del nuevo salario mínimo para cálculo del monto a embargar a un funcionario municipal.

- b) En cuanto a las razones por las cuales la Unidad de Recursos Humanos entre el 01 de julio de 2022 y el 31 de octubre de 2022 utilizó para el cálculo de embargos de funcionarios municipales el salario mínimo contenido en el Decreto 43365-MTSS (¢214.230.78) que correspondía al utilizado para los cálculos del primer semestre del año 2022 y no el salario mínimo establecido en el Decreto 43633-MTSS (¢216.887.24) el cual tenía vigencia de aplicación para el segundo semestre del año 2022:

La no modificación del salario mínimo (Decreto 43365-MTSS) en la plantilla utilizada para el cálculo de embargos y que para dichos efectos debió utilizarse el decretado (Decreto 43633-MTSS) para el segundo semestre del año 2022, se debió a una omisión involuntaria de mi persona quien elabora las planillas y por ende la actualización del monto del salario mínimo para el cálculo de embargos.

Si bien mi persona procura realizar la revisión de los decretos de salarios mínimos en la página del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no se tiene como práctica hacerlo semestralmente de previo a la entrada en vigencia del nuevo salario mínimo para cálculo del monto a embargar a un funcionario municipal.

- c) En cuanto a las razones por las cuales la Unidad de Recursos Humanos entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de mayo de 2023 utilizó para el cálculo de embargos de funcionarios municipales el salario mínimo contenido en el Decreto 43633-MTSS (¢216.887.24) que correspondía al utilizado para los cálculos del segundo semestre del año 2022 y no el salario mínimo establecido en el Decreto 43849-MTSS (¢236.655.44) el cual tenía vigencia de aplicación para el año 2023:

La no modificación del salario mínimo (Decreto 43365-MTSS) en la plantilla utilizada para el cálculo de embargos y que para dichos efectos debió utilizarse el decretado (Decreto 43849-MTSS) para el año 2023, se debió a una omisión involuntaria de mi persona quien elabora las planillas y por ende la actualización del monto del salario mínimo para el cálculo de embargos.

Si bien mi persona procura realizar la revisión de los decretos de salarios mínimos en la página del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no se tiene como práctica hacerlo semestralmente de previo a la entrada en vigencia del nuevo salario mínimo para cálculo del monto a embargar a un funcionario

municipal.

- d) En cuanto a las razones por las cuales la Unidad de Recursos Humanos entre el 01 de enero de 2023 y el 30 de junio de 2023 utilizó para el cálculo de embargos de funcionarios municipales un 10.50% por concepto de cargas sociales aplicable al salario bruto de los funcionarios sujetos de embargo y que fueran considerados en la muestra de auditoría, cuando lo que correspondía era utilizar un 10.67% según el acuerdo de fecha 20 de junio de 2019 tomado por la Junta de la Caja Costarricense de Seguro Social en la sesión N°9038 y que entraba en vigencia a partir del 01 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2025:

La plantilla utilizada para el cálculo de embargos posee 2 salarios para establecer el monto mensual a embargar, estos salarios corresponden al salario mínimo decretado y al salario bruto del funcionario al cual se debe aplicar la deducción, como se aprecia en la plantilla utilizada por mi persona, a ambos salarios se les debe aplicar las cargas sociales vigentes (lo que para el caso es un 10.67%), pese a ello, por error involuntario solo cambié el porcentaje aplicable al salario mínimo y no así para el salario bruto del funcionario.

2.9. Las inconsistencias identificadas en el cálculo del montos por concepto de embargos generaron:

- a) **En cuanto a la aplicación por la Unidad de Recursos Humanos de un monto inferior de salario mínimo para el cálculo de embargo a 4 funcionarios municipales en enero de 2022:**

La aplicación de un monto menor al decretado por concepto de salario mínimo al que correspondiera para con el cálculo de la deducción de embargo en 4 funcionarios considerados en la muestra de auditoría generó, la deducción de un monto mayor o menor por concepto de embargo a dichos funcionarios en el mes de enero de 2022, situación que se cuantifica para cada funcionario según se muestra en la tabla siguiente:

Tabla N°7
Diferencias dinerarias deducidas de más o de menos a funcionarios municipales

Período	Funcionario	Monto deducido por Recursos Humanos	Monto que debió deducirse	Diferencia deducida de más o de menos al funcionario
Enero de 2022	Gómez Chinchilla Carlos	¢64.146,40	¢65.173,76	¢1.027,36
	Gutiérrez Espinoza José	¢19.874,87	¢20.347,93	-¢473,06
	Pérez León Manuel	¢37.285,59	¢36.258,23	¢1.027,36
	Rodríguez Mora Alberto	¢12.003,33	¢10.975,97	¢1.027,36

Fuente: Elaboración de la Auditoría Interna a partir de los análisis a las planillas que van desde la primera quincena de enero

2023 a la segunda quincena de junio de 2023.

- b) En cuanto a la aplicación por la Unidad de Recursos Humanos de un monto inferior de salario mínimo para el cálculo de embargo a 4 funcionarios municipales entre el 01 de julio de 2022 y el 31 de octubre de 2022:**

La aplicación de un monto menor al decretado por concepto de salario mínimo al que correspondiera para con el cálculo de la deducción de embargo en los 6 funcionarios considerados en la muestra de auditoría generó, la deducción de un monto mayor por concepto de embargo a dichos funcionarios entre el 01 de julio 2022 y el 31 de octubre de 2022, situación que se cuantifica para cada funcionario según se muestra en la tabla siguiente:

Tabla N°8
Diferencias dinerarias deducidas de más o de menos a funcionarios municipales

Período	Funcionario	Monto deducido por Recursos Humanos	Monto que debió deducirse	Diferencia deducida de más al funcionario
Del 01 de julio al 31 de octubre de 2022	Aguilar Chaves Julio	¢12.391,05	¢12.093,86	¢297,19
	Alpízar Pérez Jorge	¢42.630,97	¢42.333,77	¢297,20
	Gómez Chinchilla Carlos	¢261.700,34	¢260.811,58	¢888,76
	Gutiérrez Espinoza José	¢86.627,46	¢85.438,70	¢1.188,76
	Pérez León Manuel	¢150.268,66	¢149.079,90	¢1.188,76
	Rodríguez Mora Alberto	¢45.137,06	¢43.948,29	¢1.188,77

Fuente: Elaboración de la Auditoría Interna a partir de los análisis a las planillas que van desde la primera quincena de julio 2022 a la segunda quincena de octubre de 2022.

- c) En cuanto a la aplicación por la Unidad de Recursos Humanos de un monto inferior de salario mínimo para el cálculo de embargo a 4 funcionarios municipales entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de mayo de 2023:**

La aplicación de un monto menor al decretado por concepto de salario mínimo al que correspondiera para con el cálculo de la deducción de embargo en los 6 funcionarios considerados en la muestra de auditoría, generó la deducción de un monto mayor por concepto de embargo a dichos funcionarios entre el 01 de enero de 2023 y el 31 de mayo de 2023, situación que se cuantifica para cada funcionario según se muestra en la tabla siguiente:

Tabla N°9
Diferencias dinerarias deducidas de más a funcionarios municipales

Período	Funcionario	Monto deducido por Recursos Humanos	Monto que debió deducirse	Diferencia deducida de más al funcionario
	Aguilar Chaves Julio	¢38.604,33	¢31.382,22	¢7.222,11
	Alpízar Pérez Jorge	¢231.613,21	¢219.906,42	¢11.709,79

Del 01 de enero al 31 de mayo de 2023	Gómez Chinchilla Carlos	¢315.060,34	¢314,047,53	¢1.012,81
	Gutiérrez Espinoza José	¢126.779,25	¢115.271,61	¢11.507,64
	Pérez León Manuel	¢206.330,78	¢194.567,18	¢11.763,60
	Rodríguez Mora Alberto	¢55.164,57	¢43.792,95	¢11.371,62



Fuente: Elaboración de la Auditoría Interna a partir de los análisis a las planillas que van desde la primera quincena de enero 2023 a la segunda quincena de mayo de 2023.

d) En cuanto al porcentaje aplicado por la Unidad de Recursos Humanos por concepto de cargas sociales para el cálculo de embargos entre el 01 de enero de 2023 y el 30 de junio de 2023:

El uso de un porcentaje por concepto de cargas sociales inferior al que debió aplicarse en el cálculo de la deducción de embargo en los 6 funcionarios considerados en la muestra de auditoría, generó que entre el 01 de enero de 2023 y el 30 de junio de 2023 la deducción aplicada a dichos funcionarios fuera mayor a la que en realidad correspondía según se muestra en la tabla siguiente:

Tabla N°10
Diferencias dinerarias deducidas de más por concepto de cargas sociales

Período	Funcionario	Monto porcentual aplicado por Recursos Humanos	Monto porcentual que debió deducirse	Diferencia deducida de más al funcionario
Del 01 de enero al 31 de mayo de 2022	Aguilar Chaves Julio	229 656,02	233 374,26	3 718,24
	Alpizar Pérez Jorge	793 859,01	806 711,97	12 852,96
	Gómez Chinchilla Carlos	800 808,63	813 774,10	12 965,47
	Gutiérrez Espinoza José	2 792 674,05	2 837 888,77	45 214,72
	Pérez León Manuel	1 666 958,72	1 693 947,58	26 988,86
	Rodríguez Mora Alberto	380 367,78	386 526,12	6 158,34

Fuente: Elaboración de la Auditoría Interna a partir de los análisis a las planillas que van desde la primera quincena de enero 2023 a la segunda quincena de mayo de 2023.

3. Conclusiones

- 3.1. Si bien el artículo 172 del Código de Trabajo establece la metodología para el cálculo del monto a deducir por concepto de embargo a un funcionario y que como resultado de lo anterior la Municipalidad de Orotina a través de la Unidad de Recursos Humanos se ha dotado de una plantilla para realizar el cálculo de dichas deducciones, en apariencia el uso de la misma ha generado en los funcionarios considerados en la muestra, diferencias en los montos deducidos y que en apariencia representan una afectación al peculio de los funcionarios evaluados sin que se consideren como los únicos con estas inconsistencias al no haberse analizado la totalidad de funcionarios municipales a quienes se les hace una deducción por este concepto.
- 3.2. La ausencia de un Sistema de Control Interno que cumpla con características de ser aplicable, completo, razonable, integrado y congruente, ha generado inconsistencias en el cálculo y deducción por concepto de embargo, al utilizarse fórmulas que no cumplen

con lo que al efecto dispone el Código de Trabajo, lo que aumenta el riesgo en cuanto a que inconsistencias como las evidenciadas se repitan nuevamente en funcionarios que a futuro sean objeto de una deducción por este concepto.



4. Recomendaciones

Como producto de los resultados obtenidos se emiten las siguientes recomendaciones:

4.1 Al señor Alcalde Municipal o a quien en el futuro ocupe el cargo.

4.1.1 Designar el contacto oficial entre la Alcaldía Municipal y la Auditoría Interna para efectos del seguimiento de este informe, junto con la designación de un responsable del expediente, para que este cumpla con el rol de conformación, actualización, foliatura, custodia, conservación y suministro de acceso a dicho expediente.

4.2 A la Encargada de Recursos Humanos o a quien en el futuro ocupe el cargo.

4.2.1 Recalcular dentro de los siguientes 60 días naturales contados a partir de la fecha en que quede en firme este informe, las deducciones realizadas por concepto de embargo a los funcionarios municipales y de confirmarse algún tipo de error (como los evidenciados en este informe) sea éste en cuanto al monto deducido (de más o de menos) u cualquier otro, proceder conforme corresponda, dejando la evidencia en el expediente del funcionario, el origen de la inconsistencia y las acciones tomadas por la Unidad de Recursos Humanos a fin realizar las correcciones correspondientes.

- Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación se requiere presentar a esta Auditoría dentro del mismo plazo otorgado para el cumplimiento de la recomendación un informe donde consten los resultados del recalcule y las acciones emprendidas por la Unidad de Recursos Humanos.

4.2.2 Diseñar dentro de los siguientes 120 días naturales contados a partir de la fecha en que quede en firme este informe, el procedimiento que en adelante utilizará la Unidad de Recursos Humanos para el cálculo y deducción por concepto de embargo a un funcionario municipal, incluyendo en dicho procedimiento los roles, los puntos de control y la regularidad con la cual serán aplicados dichos controles junto con el método de archivo de estos controles.

- Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación se requiere presentar a esta Auditoría dentro del mismo plazo otorgado para el cumplimiento de la recomendación una copia del procedimiento aprobado por la Alcaldía Municipal y copia de su divulgación al personal municipal.

Atentamente,

251

X

Lic. Michael Tencio Mora
Auditor Interno a.i.

Nota: Queda en poder de la Auditoría Interna como evidencia del trabajo realizado, un archivo electrónico que contiene la totalidad de los documentos generados en el desarrollo del estudio.