

Boletín Gestión y Control. Año XVI. Julio 2012

Contenido

Presentación.....	2
El Auditor auditado. Destrezas personales – La habilidad de observar. MSI. Roberto Porras León, CISA, CPA.	6
Auditoría de Gestión y su aplicación. Licda. Mariela Pérez Ibarra	12
Reformas en la Normativa que regula el pago de subsidios en incapacidades por enfermedad de la CCSS. MBA. Johnny Badilla Bolaños, CPA.	23
¿Los nuevos estafadores son “profesionales”. Máster Humberto Acuña Marín.....	35
Fondos de trabajo. Preguntas frecuentes.	43

Presentación.



Gestión y Control

Año XVI, Julio 2012

En el ámbito de control, la auditoría puede verse desde dos puntos de vista, el funcional y el orgánico.

El punto de vista funcional nos define la auditoría como aquella actividad independiente, objetiva y asesora, que proporciona seguridad en el cumplimiento de los objetivos de entidad. Para el punto de vista orgánico, la auditoría es el órgano encargado de ejecutar estas funciones.

Desde cualquiera de estas dos perspectivas, la auditoría se interesa por que las demás unidades administrativas y de control cuenten con la información necesaria para llevar a cabo las actividades que les han sido encomendadas. Esa es una de las principales preocupaciones u objetivos que motivan a la búsqueda de temas que puedan ser del interés de la administración, como una forma de contribuir con el mejoramiento continuo del control interno institucional. Sin embargo, también es importante que el órgano auditor realice una revisión de sus propios procedimientos utilizados en el cumplimiento de sus funciones y capacite a sus colaboradores, es por ello que también nos sometemos a evaluaciones externas para retroalimentar y fortalecer la función encomendada.

Gestión y Control



Año XVI, Julio 2012

Uno de los temas que quisimos desarrollar toma como punto fundamental el conocimiento de las destrezas, habilidades y conocimientos que debe tener un auditor, herramientas que no solo deben ser del conocimiento de los integrantes de la auditoría, sino de los auditados, autoridades y otros fiscalizadores, de forma que les permitan ser otros evaluadores de esta gestión de auditoría.

Asimismo, en materia de auditoría ha sido importante presentar aspectos relacionados con las denominadas auditorías de gestión, como un mecanismo para evaluar el logro de objetivos institucionales y resultados concretos obtenidos, tomando en cuenta para ello su cumplimiento con economía, eficacia y eficiencia, y cuyos resultados puedan ser tomados como insumo para el mejoramiento de las labores.

Otro de los aspectos que se han venido desarrollando y del cual debemos prestar atención desde la perspectiva del control, es la denominada ingeniería social, la cual se utiliza como un ardid que aprovechan personas u organizaciones informales para sustraer recursos o dañar la imagen de las instituciones.

Gestión y Control



Año XVI, Julio 2012

Si bien, a la fecha la institución no se ha visto perjudicada de manera directa por estos artificios, es un tema que debe tomarse en cuenta para establecer los escudos necesarios que permitan repelerlos o actuar con oportunidad.

Y en materia de cambios a la normativa nacional, hemos considerado adecuado e importante dar a conocer aquellas variaciones que se han suscitado en la administración del otorgamiento y pago de subsidios por incapacidades por parte de la Caja Costarricense de Seguro Social, los cuales dan un giro a los deberes y responsabilidades de las partes actoras, cuyos alcances deben ser del conocimiento de la administración y de cada uno de los beneficiarios de estos derechos.

Por último, incorporamos una sección sobre las preguntas más frecuentes, en esta oportunidad retomando aspectos relacionados con la administración y custodia de los fondos de trabajo, que se convierte en una de las actividades con mayor cantidad de movimientos y que, por la naturaleza de las operaciones, requiere de una especial atención. Esperamos que los temas desarrollados sean del interés por parte de nuestros lectores.

MA. Jorge Padilla Zúñiga

El Auditor auditado. Destrezas personales – La habilidad de observar. MSI. Roberto Porras León, CISA, CPA.

El Auditor auditado

Destrezas personales - La habilidad de observar

MSI, Roberto Porras León, CISA, CPA

El Auditor auditado es parte de una serie de reflexiones que intentan revisar las diferentes aristas de la función de auditoría y la figura del auditor, con el objetivo primario de retroalimentar y fortalecer la profesión. También constituye un medio para que los demás miembros de la organización conozcan un poco más del quehacer del auditor, de la dificultad de su labor y así mejorar la colaboración y comunicación entre todos.



El auditor debe poseer un excelente manejo de la normativa y de los instrumentos técnicos y teóricos para realizar auditorías. Debe ser una persona metódica, ordenada, seria y objetiva (pensando en la objetividad como una búsqueda de la misma y no como una propiedad inherente).

Para aquellos profesionales que se formaron en el área de la contaduría posiblemente, durante sus años de estudio, conocieron el contenido de muchas normativas, elaboraron bastantes guías de auditoría (programas de trabajo generales y detallados), es probable que ejecutaran muchas auditorías apoyados por la teoría y la técnica vistas en clase, confeccionaran muchos registros de la labor realizada (papeles de trabajo) y, finalmente, redactaran los informes de resultados.

Para los auditores cuya formación base fue otra disciplina (informática, ingeniería, derecho, química, medicina) es seguro que sus profesiones los dotaron de un enorme conocimiento técnico especializado que les ayuda mucho en su función de auditoría. Los conocimientos adicionales sobre cómo auditar, que son propios de los contadores públicos, posiblemente los obtuvieron mediante una formación académica adicional o con ayuda de otros colegas del área de auditoría y en el día a día de su actual actividad de auditores.



Un buen auditor debería, además, manejar un conjunto de destrezas adicionales para facilitar las relaciones personales y desarrollar la capacidad analítica. No obstante, la adquisición de tales cualidades aún no han sido lo suficientemente extendidas en su formación académica. Me refiero a las habilidades en el manejo del lenguaje de la auditoría y de la gerencia, a una adecuada redacción y ortografía, a la habilidad en el arte de exponer ideas, a disentir asertivamente; a lograr establecer y conducir un diálogo y a saber negociar, por mencionar algunas.

Me interesa, en esta ocasión, hacer mención de una habilidad, que en lo personal, considero muy importante: la habilidad de observar, la cual es fundamental en el ejercicio de las actividades de evaluación y análisis.

Si hay algo que debe caracterizar a un auditor es su particular habilidad de observación. Cuando una persona normal observa algo por lo general puede describir su tamaño, color, hacer una apreciación de su belleza, posible textura y hasta inferir su temperatura y peso. Cuando un auditor observa algo, su mente inmediatamente tiende a localizar los parámetros de control (regulaciones, normativas, directrices, riesgos, consecuencias, oportunidades de mejora, objetivos de la organización) que se aplican al objeto de auditoría e identifica la brecha entre lo observado y su estado ideal, en un contexto de control interno. (Lo cierto es que el auditor se pierde muchas veces de admirar la belleza de las cosas).



Cuando esta habilidad no está bien desarrollada, la observación resulta inadecuada por varias razones:

- **L**imitado conocimiento de la normativa aplicable que reduce la calidad de los criterios para efectuar la comparación. Aquí también se peca por querer hacer comparaciones sin saber si la normativa es realmente aplicable al contexto de la organización.
- **N**o se observa el contexto que rodea al objeto observado y se pasan por alto factores de riesgo que podrían afectarlo. Por ejemplo, el dinero está a buen recaudo en un escritorio bajo llave pero el escritorio está junto a una bodega mal ventilada de material altamente combustible.
- **N**o se observa el comportamiento normal del ambiente que rodea al objeto auditado. Por ejemplo, si lo que se observa es un equipo; tan importante es ver el funcionamiento del equipo como el uso que hacen de este las personas (hábitos de trabajo). La computadora puede ser de última tecnología pero su operador acostumbra tomar café con galletas sobre su teclado mientras trabaja.
- **A**l igual que una auditoría se planifica en función del riesgo, de igual forma la observación estará orientada, en primera instancia en descubrir si se han tomado las medidas adecuadas para minimizar los riesgos sobre el objeto auditado. Hay que recordar que estos factores de riesgo son tanto naturales como originados por el ser humano.

- La actitud de las personas hacia su trabajo es un elemento que no debe dejarse de lado al observar el contexto. Un empleado desmotivado, disgustado o en evidente conflicto laboral es una riesgo latente de descuido del control interno.
- La actitud del auditor es también muy importante. Se observa con la esperanza de que el sistema de control interno funcione apropiadamente y no con la intención primaria de encontrar algo malo. Esa sería una actitud malsana que no ayuda a mejorar el control interno ni la visión que se tiene de algunos auditores. El buen auditor de control interno buscará siempre, en primera instancia, oportunidades de mejora.
- La observación necesita espacio para la reflexión. Muchos trabajos de auditoría fallan en sus apreciaciones porque la observación se hizo de forma apresurada y eso no permitió observar detalles que podrían atenuar la debilidad encontrada.
- La observación necesita documentarse. No en vano los registros de la auditoría (papeles de trabajo) son la base de las opiniones del auditor. En muchos casos la fotografía o el video pueden ser herramientas muy valiosas para documentar lo observado.
- El buen observador buscará factores adicionales que compensen (controles compensatorios) lo observado. No siempre estos factores compensatorios son de la misma naturaleza de lo que se revisa, por lo que hay que estar atento a elementos de otra naturaleza que funcionan también como mecanismos de control.

- La observación debe apoyarse en consultas adicionales. Nunca está demás preguntar a la persona adecuada sobre las condiciones habituales o particulares de uso o cuidado del objeto observado y otros factores que lo puedan afectar. Las condiciones del contexto que afectan el control interno de lo observado pueden variar de acuerdo con condiciones climáticas, personal que lo utiliza, factores cíclicos o de mayor o menor demanda y el auditor no va a estar presente en todos los casos.
- Finalmente, no debe el auditor olvidarse nunca de que el fin último de su trabajo es contribuir a alcanzar los objetivos de la organización con eficiencia y eficacia, mediante el fortalecimiento del ambiente de control interno y en cumplimiento de las regulaciones que sean aplicables.

Como vemos, la capacidad y habilidad de observación del auditor es una condición muy importante en su trabajo y merece ser revisada para asegurarse de sacar el mejor provecho de la misma, en beneficio de la calidad de los resultados en los informes de auditoría y, por supuesto, para mejorar el valor agregado de su contribución para la organización en la cual trabaja 🏃



Auditoría de Gestión y su aplicación. Licda. Mariela Pérez Ibarra

Auditoría de Gestión y su aplicación

Licda. Mariela Pérez Ibarra

Introducción

A inicios de este año se impartió en nuestro país el curso "Principios y Fundamentos de la Auditoría de Gestión", auspiciado por CCIF-FCVI¹, y promocionado por la Contraloría General de la República, cuyo objetivo general era que el participante pudiera "adquirir y aplicar el conocimiento necesario para conducir auditorías de gestión." Se espera también que cada uno de los participantes difundan la información recibida en su ámbito laboral, con el fin de que a nivel de las auditorías internas de distintas Instituciones Públicas se ejecuten este tipo de estudios de auditoría.



¹ <http://ccaf-fcvi.com/Canadian Comprehensive Auditing Foundation>.

En este artículo, se pretende detallar los indicadores básicos de una Auditoría de Gestión para tener una mejor comprensión de este tema y cómo podría ser ejecutado. Cabe destacar que gran parte de la información en la que se basó este curso corresponde a la emitida por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), cuya visión es:

“Promover el buen gobierno, habilitando a las Entidades Fiscalizadoras Superiores para que ayuden a sus respectivas Administraciones a mejorar el rendimiento, perfeccionar la transparencia, garantizar la obligación de rendir cuentas, mantener la credibilidad, luchar contra la corrupción, promover la confianza pública, y fomentar el uso de los recursos públicos en beneficio de sus ciudadanos.”²



² <http://www.intosaijournal.org/pdf/spanishplan2011-2016.pdf>

Auditoría de Gestión

Para la comprensión análoga de los términos presentados en este artículo, en primera instancia es necesario tener claro a qué se refiere el término de Auditoría de Gestión.

Para ello se hará referencia a la definición establecida por la INTOSAI; específicamente en el documento "Directrices de aplicación de las Normas de Auditoría del Rendimiento y a las Normas de Auditoría", específicamente en la Norma NA 1.0.40, la cual establece que:

"La auditoría o fiscalización operacional o de gestión significa auditoría de economía, de eficiencia y de eficacia, y comprende:

- a) El control de la economía de las actividades administrativas, de acuerdo con prácticas y principios administrativos razonables y con las directrices señaladas,
- b) El control de la eficiencia de la utilización de los recursos humanos, financieros y de cualquier otro tipo, junto con el examen de los sistemas de información, de las medidas de rendimiento y control y de los procedimientos seguidos por las entidades fiscalizadas para corregir las deficiencias encontradas y
- c) El control de la eficacia con que se han llevado a cabo los objetivos de la entidad fiscalizada y de los resultados alcanzados en relación con los pretendidos."



Cabe resaltar que en esta definición se relacionan la economía, eficiencia y eficacia (conocidas como las 3 E's) con los controles internos y el cumplimiento de los objetivos de la entidad. Es importante esta relación, ya que las 3 E's corresponden a indicadores de gestión medibles, los cuales se aplicarían como aspectos por verificar en los estudios de auditoría. Estos indicadores se encuentran definidos en el glosario de estas mismas normas de la siguiente forma:

"Economía

Consiste en reducir al mínimo el costo de los recursos utilizados para desempeñar una actividad a un nivel de calidad apropiado.

Eficacia

La medida en que se logran los objetivos y la relación entre los resultados pretendidos y los resultados reales de una actividad.

Eficiencia

Relación entre el producto - expresado en bienes, servicios u otros resultados y los recursos utilizados para producirlos."



Considerando todas estas definiciones, ya se puede determinar el siguiente paso que corresponde al proceso de ejecución de una Auditoría de Gestión. En cuanto a la ejecución de las auditorías en el sector público hay que considerar la normativa que regula esta actividad. En nuestro país, la normativa por excelencia en cuanto a materia de fiscalización en el Sector Público corresponde a la Ley General de Control Interno, la cual establece como el Sistema de Control Interno lo siguiente:

“Artículo 8º—Concepto de sistema de control interno.

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

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

En este sentido, esta Ley ya contempla los indicadores de las 3 E's, ya que en el inciso a) se hace referencia a lo que es la economía y por supuesto el c) indica que se debe garantizar la eficiencia y la eficacia en las operaciones.

Aplicación:

Para la aplicación de este tipo de auditoría en las Instituciones Públicas, es indispensable considerar la normativa técnica emitida por la Contraloría General de la República, ente facultado para este fin. Específicamente las "Normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público" establecen que en los estudios de auditoría deben de realizarse el proceso de planificación puntual, ejecución del trabajo, supervisión y comunicación de resultados. Por lo anterior, se detallará la aplicación de una Auditoría de Gestión en estos procesos establecidos.

1. **P**lanificación Puntual
2. **E**jecución del plan de trabajo
3. **C**omunicación de los resultados
4. **S**eguimiento



1. Planificación Puntual:

En esta primera etapa del estudio de auditoría, el objetivo es que el auditor tenga los conocimientos suficientes como para poder establecer qué se va a hacer y cuántos recursos se requerirán para este fin. El resultado de esta etapa deberá incluir “al menos los objetivos e indicadores de desempeño de la actividad por auditar, así como la evaluación del riesgo asociado”³. De forma muy general, al relacionar todos los términos presentados anteriormente, los objetivos en la planificación estarán relacionados con la verificación de los controles internos establecidos por la administración considerando si estos mitigan los riesgos relacionados con:

- a) la ineficiencia asociada al costo de los bienes y servicios prestados comparándolo con el beneficio recibido por el usuario,
- b) la ineficacia en las operaciones lo cual no garantiza una calidad esperada en su ejecución y por ende la probabilidad de cumplir con los objetivos establecidos se ve disminuida sustancialmente, y
- c) el despilfarro de los recursos al no ser cautos en su utilización de forma económica, así como su indebida protección.

Aplicando estos tres objetivos de auditoría y considerando tanto al objeto de estudio como el alcance determinado, se podrían definir los riesgos relacionados e iniciar con el respectivo análisis. De este análisis se determinarían las áreas críticas con el fin de definir las distintas actividades del plan de trabajo y los recursos requeridos para su ejecución. Es importante mencionar que para este estudio se debe de definir el tipo de enfoque a aplicar, ya que en una Auditoría de Gestión se puede basar en un análisis de los procesos establecidos para lograr los objetivos, o bien, un análisis de los objetivos que se cumplieron y de las situaciones que originaron que otros no fueran alcanzados.

³ Tomado de las Normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público.

Inclusive un aporte del análisis de los objetivos puede incluir la forma en que se establecen, quiénes los aprueban, cómo se redactaron, qué indicadores o metas se establecieron para medir su cumplimiento, entre otros.

2. Ejecución del plan de trabajo:

Al ejecutar el plan de trabajo, el auditor debe asegurarse de realizar las actividades con “pericia y debido cuidado profesional”,⁴ con el fin de poder contar con la evidencia suficiente y competente que le permita sustentar los hallazgos encontrados con la siguiente información:

- a) Situación encontrada claramente definida.
- b) Listado de criterios que se utilizaron para evidenciar la situación encontrada.
- c) Evidencia que sustente la situación encontrada y su ubicación en los papeles de trabajo.
- d) Documentación del análisis efectuado.
- e) Listado de las causas que se derivan de la situación encontrada.
- f) Listado de los efectos que se derivan de la situación encontrada.
- g) Detalle de buenas prácticas que se relacionan con la situación encontrada.
- h) Detalle de las recomendaciones por presentar en el Informe.

Es fundamental que se determinen las directrices relacionadas con el archivo y orden de la información obtenida durante el proceso de ejecución, debido a que lograr su ubicación de forma oportuna le permitirá al auditor o a los funcionarios de la Auditoría Interna respectiva, disponer de la evidencia recabada ante cualquier duda o consulta que se le hiciera sobre los resultados presentados.

⁴ Tomado de las Normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público.

3. Comunicación de los resultados:

En el caso del estudio del Sistema de Control Interno, los resultados se presentan en un informe que detalla sobre los hallazgos encontrados, acompañados de una serie de recomendaciones tendientes a mejorar aspectos del mismo Sistema de Control. Los resultados de los trabajos de Auditoría, incluyendo Auditoría de Gestión, tienen como objetivo el lograr definir situaciones que afecten el cumplimiento de los objetivos planteados. En ambos casos las situaciones evidenciadas se presentarán en un Informe junto con las recomendaciones que buscan que éstas sean subsanadas con el fin de que los objetivos planteados puedan ser alcanzados.



Ahora bien, en algunos casos las situaciones encontradas podrían más bien determinar que los objetivos no se cumplieron, o que se originó una debilidad en el sistema de control interno, debido a que existió un acto inapropiado por parte de un funcionario público. Así las cosas, se debe valorar si ampliar el alcance del trabajo y determinar cuál es la evidencia que sustenta este acto, con el fin de verificar si se podría concretar más bien algún tipo de responsabilidad hacia un funcionario público. Evidentemente se requeriría de más horas de trabajo, ya que se emitiría un informe de responsabilidad denominado "relación de hechos", en el que se trasladan los hallazgos al ente facultado para iniciar un proceso disciplinario sobre los actos realizados por dicho funcionario.

Cabe resaltar que la misma Ley General de Control Interno establece las sanciones por su incumplimiento e igualmente en la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito se encuentran tipificadas sanciones para aquellas acciones ilícitas que efectuaran los funcionarios públicos. Además, con mayor trayectoria, la Ley de Administración Pública, en su capítulo segundo establece las responsabilidades del servidor público para luego, en el Libro Segundo establecer el Procedimiento Administrativo que busca “la verificación de la verdad real de los hechos que sirven de motivo al acto final”.⁵

Existe aun más normativa que puede considerarse, así como jurisprudencia aplicable; sin embargo, el objetivo no es ser exhaustivo en este tema, sino poder presentar el panorama al que se enfrentan los auditores internos al determinar una situación de incumplimiento.



⁵ Tomado del artículo 214 inciso b.

4. Seguimiento:

El proceso de seguimiento le permite al auditor un aprovechamiento del resultado del estudio ya que le da la oportunidad de “asegurarse de que las acciones establecidas por las instancias competentes se hayan implementado eficazmente y dentro de los plazos definidos por la administración.”¹⁶ Es en esta etapa en la cual el auditor puede conocer qué acciones efectuó la Administración en cuanto a las recomendaciones emitidas en el informe. El analizar esta información se podría determinar si el hallazgo determinado fue subsanado o si la misma se mantiene.

En conclusión, una vez analizados los elementos de las Auditorías de Gestión y su relación con la normativa vigente, su aplicación permite definir hallazgos sobre el proceso de gestión con un enfoque mayor al logro de objetivos y resultados concretos, los cuales se convertirían en oportunidades de mejora, tanto en los procesos ejecutados como en el sistema de control interno relacionado con estos procesos. Igualmente, los resultados obtenidos pueden servir como insumo a un estudio paralelo que permita establecer algún tipo de responsabilidad por parte de un funcionario, sin que éste sea el objetivo principal del trabajo realizado. Por tanto, la ejecución de las Auditorías de Gestión viene a enriquecer las labores de fiscalización, por lo que su aplicación coadyuva al cumplimiento de los objetivos establecidos a las auditorías internas, así como a las responsabilidades establecidas a los auditores internos.

Tomado de las Normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público.

Reformas en la Normativa que regula el pago de subsidios en incapacidades por enfermedad de la CCSS. MBA. Johnny Badilla Bolaños, CPA.

Reformas en la Normativa que Regula el Pago de Subsidios en Incapacidades por Enfermedad de la Caja Costarricense de Seguro Social

MBA. Johnny Badilla Bolaños, CPA



En Costa Rica, el régimen de incapacidades por enfermedad, a cargo de la Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S.), está regulado por lo dispuesto en el “Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del Seguro de Salud”.

Sobre este tema en particular, se han presentado cambios de especial importancia, específicamente con las obligaciones y responsabilidades tanto para los asegurados, así como para los patronos en relación con los periodos de reconocimiento y el pago de subsidios.

A. *Sobre las obligaciones de los asegurados durante el período de incapacidad otorgado por la C.C.S.S.*

En primer lugar, el inciso a) del artículo número dos¹ del nuevo Reglamento establece la naturaleza y ámbito de cobertura del régimen para el otorgamiento y pago de subsidios sobre las incapacidades por enfermedad, en el cual se establece que:

a) *Del campo de aplicación*

[...] El otorgamiento de una incapacidad formaliza un compromiso recíproco entre el profesional en Ciencias Médicas (médicos y odontólogos), autorizados por la Caja, y el asegurado(a) activo(a), cuyo fin último es propiciar la recuperación de la salud mediante el reposo de este último y su reincorporación al trabajo, el cual genera el derecho a obtener el pago de un subsidio o de una ayuda económica, derechos que están sujetos a los plazos de calificación establecidos en el Reglamento del Seguro de Salud.

¹ Artículo 2°. Del campo de aplicación y de la responsabilidad administrativa, civil y penal sobre el otorgamiento de incapacidades y licencias.

En este sentido, el período de incapacidad establece la inhabilitación total del trabajador para el desempeño de cualquier tipo de actividad remunerada o no, que interfiera con su proceso de rehabilitación. Asimismo, se hace especial énfasis en la prohibición expresa de salir del país, durante los períodos de incapacidad otorgados por la Caja Costarricense de Seguro Social.

"La incapacidad otorgada no faculta al asegurado(a) activo(a) para ausentarse del país, salvo criterio del profesional en Ciencias Médicas de la Caja que recomiende la salida del país para completar el tratamiento indicado, [...] anotando la justificación de lo anterior."

Importante mencionar, que, en caso de existir falta comprobada por parte del asegurado, la C.C.S.S. podrá activar los mecanismos legales a su alcance, a efecto de recuperar las sumas pagadas de más al trabajador.

"Cuando se compruebe que efectivamente el asegurado(a) activo(a) incumplió con la inhabilitación señalada anteriormente la Caja deberá recuperar los montos pagados, mediante los procedimientos administrativos establecidos. Lo anterior sin perjuicio de la denuncia que corresponda ante el Ministerio Público de aquel asegurado(a) activo(a) que se vale de medios espurios para obtener una incapacidad."

Como puede observarse, la responsabilidad del asegurado, durante el período de incapacidad es someterse estrictamente al cumplimiento del tratamiento o prescripción médica que dictamine el profesional de la salud autorizado para tal fin. Se parte entonces de la premisa de que el trabajador incapacitado se encuentra durante su período de convalecencia bajo el compromiso moral y legal de destinar este tiempo para la recuperación efectiva de su estado salud, y que permita, su posterior reincorporación al trabajo.

B. Sobre el plazo máximo para el reconocimiento de subsidios, en incapacidades por enfermedad.

El 12 de diciembre del año 2007, mediante el voto número 2007-017971 la Sala Constitucional declaró como inconstitucional el artículo 9 y el párrafo tercero del artículo 10 del "Reglamento para Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a Beneficiarios del Seguro de Salud"²; al juzgar que dichas normas violentaban el derecho a la seguridad social y a la estabilidad laboral de los trabajadores.

Sobre el fondo de dicha resolución, la Sala señaló lo siguiente:

"Por tanto: Se declara con lugar la acción y en consecuencia, se anulan por inconstitucionales el artículo 9³ y párrafo tercero del artículo 10⁴ del "Reglamento para Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud" [...] por considerarlos contrarios al derecho a la seguridad social, a la solidaridad, al derecho a la salud y al trabajo. Por los efectos de esta declaratoria, se dispone que la Caja Costarricense de Seguro Social deberá mantener la incapacidad mientras según criterio médico subsista el motivo de ésta."

² Aprobado el 14 de octubre del año 2004, y posteriormente modificado en sesión celebrada el 26 de mayo del año 2011.

³ Artículo 9°. De los plazos máximos de incapacidades (inconstitucional).

Los plazos máximos de incapacidad que pueden ser otorgados serán de hasta por un año (365 días), mismo que podrá ser ampliado, por las respectivas Comisiones Médicas Locales Evaluadoras de Incapacidades según se señala en el artículo 10° de este Reglamento.

⁴ Artículo 10. De las prórrogas de incapacidades, (primer párrafo).

Cuando el trabajador(a) activo tenga agotado el plazo máximo de 365 días, [...] según la índole de la enfermedad y las circunstancias del caso, a juicio de la respectiva Comisión Médica Local Evaluadora de Incapacidades [...] podrán otorgarse periodos adicionales de incapacidad dentro del periodo máximo de seis meses.

Artículo 10. De las prórrogas de incapacidades, (tercer párrafo "inconstitucional")

[...] Una vez agotada la prórroga no es procedente el otorgamiento de nuevas incapacidades, salvo que el trabajador se reincorpore a su actividad laboral. El reconocimiento del subsidio procede sólo cuando haya transcurrido un año después del agotamiento de la prórroga y se cumpla con los plazos de calificación correspondientes estipulados en el artículo 34 del Reglamento del Seguro Social.

Posteriormente, la misma Sala Constitucional mediante resolución N° 2008-000270 de fecha 11 de enero de 2008, y en atención a un recurso de amparo interpuesto por una funcionaria de la Universidad de Costa Rica, amplió su criterio al indicar que:

***"IX- Conclusión** En virtud de lo expuesto, se debe declarar con lugar la acción y por ende, anular por inconstitucionales el artículo 9 y el párrafo tercero del artículo 10 del "Reglamento para Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud" [...] por considerarlos contrarios al derecho a la seguridad social, al derecho a la salud y al derecho al trabajo. Lo anterior implica, que la Caja Costarricense de Seguro Social deberá mantener la incapacidad de todo trabajador mientras según criterio médico subsista el motivo de ésta; [...]"*

En forma complementaria a las resoluciones antes citadas, la Sala Constitucional, mediante su voto número 18356-09 de fecha 2 de diciembre de 2009, procedió a declarar la inconstitucionalidad del artículo 80 del Código de Trabajo⁵ al considerarlo como contrario al derecho de la salud, señalando en el por tanto de su resolución, lo siguiente:

***"Por tanto:** Se declara con lugar la acción y en consecuencia, se anulan por inconstitucionales los artículos [...] y 80 del Código de Trabajo, por ser contrarios al derecho de la salud, a la seguridad social, al de igualdad y a los principios de justicia social, solidaridad y protección especial del enfermo desvalido, contenidos en los artículos 21, 33, 50, 51, 72, 73, y 74 de la Constitución Política."*

A partir de las tres resoluciones anteriores, se rompe el tope máximo establecido por la C.C.S.S. para el pago de subsidios de incapacidad por enfermedad, y elimina la posibilidad de que el trabajador pueda ser cesado, activándose en principio la suspensión de la relación laboral del trabajador.

⁵ Artículo 80, Código de Trabajo.

"Una vez transcurrido el periodo de tres meses a que se refiere el artículo anterior, el patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo cubriendo al trabajador el importe del preaviso, el auxilio de cesantía y demás indemnizaciones que pudieran corresponder a éste en virtud de disposiciones especiales."

Como consecuencia directa de lo anterior, la Caja Costarricense de Seguro Social aprobó en su sesión de Junta Directiva N° 8509 de fecha 26 de mayo de 2011 una serie de modificaciones al “Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud”, entre las que sobresale, la reforma integral del Artículo 9 y la eliminación del anterior Artículo 10.

Sobre los cambios incorporados en el nuevo Artículo 9, destacan, entre otras, las siguientes consideraciones:

- Se establece como procedimiento, la evaluación periódica y sistemática por parte de las comisiones internas de la C.C.S.S. “Evaluadoras de Incapacidades” a efecto de valorar la evolución clínica del asegurado y registrar en el expediente clínico los criterios médicos profesionales respecto a las posibilidades de reincorporación del trabajador a su trabajo.
- Para periodos de incapacidad mayores a 365 días, y si se determina la *“persistencia de un estado incapacitante, con escasas posibilidades de reincorporación al trabajo y que se haya verificado el agotamiento de las posibilidades terapéuticas institucionales”*, el caso será remitido a la “Comisión Calificadora del Estado de Invalidez” de la C.C.S.S., a efecto de que se inicie el proceso de evaluación respectivo tendiente al otorgamiento de la condición de pensión por invalidez.
- La C.C.S.S. garantiza la atención y protección al asegurado, durante todo el tiempo que se encuentre incapacitado por enfermedad y hasta tanto se concrete el beneficio de pensión por invalidez o por vejez según corresponda.

En relación con los alcances y la aplicación práctica de las resoluciones emitidas por la Sala Constitucional, la Dirección Jurídica de la Caja Costarricense de Seguro Social indicó lo siguiente:

"Vencido el plazo máximo establecido a nivel institucional para permanecer incapacitado (año y medio), que ahora fue declarado inconstitucional, el pago que se genera a raíz de esa incapacidad (subsidio) va a sufrir la misma suerte, es decir, si ya no hay un plazo máximo, quiere decir que le corresponderá a la Institución el pago de ese subsidio por el periodo total de la incapacidad."



En forma complementaria, la misma Caja Costarricense de Seguro Social, en su calidad de patrono,⁶ y ante un recurso interpuesto por uno de sus propios empleados, adoptó la siguiente resolución:

“El pago de salario es incompatible con el pago de subsidio por incapacidad. Así mientras el primero es percibido en virtud del trabajo efectivamente realizado, con el pago de subsidio lo que se pretende es brindar al trabajador un beneficio económico que de alguna manera sustituya el salario dejado de percibir en virtud de la incapacidad.”

⁶ Oficio D.J. 1496-08, de fecha 19 de febrero de 2008

II. SOBRE EL PAGO DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD

Sobre la naturaleza del subsidio por incapacidad, la jurisprudencia laboral ha considerado lo siguiente:

“El concepto de subsidio viene dado porque las incapacidades, por cualquier causa, tienen como efecto jurídico suspender el contrato de trabajo inter partes y el efecto económico es que no se pague salario, por lo que el salario es típicamente la retribución por el servicio prestado (artículo 162 y 167 del Código de Trabajo). Sobre la suspensión del contrato de trabajo, resulta clarificante lo establecido en la doctrina y legislación española, en donde esta suspensión se ha conceptualizado como un mecanismo jurídico protector del empleo, pues restringe “...la actuación de supuestos extintivos que se pondrían en marcha por el mecanismo normal de las obligaciones recíprocas” (PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M Op. cit., p. 918). Se refiere, la suspensión, entonces, a supuestos de imposibilidad sobrevenida en la prestación del trabajo; pues se trata de hechos como las incapacidades que interrumpen o suspenden los efectos del contrato, sea la obligación básica del trabajador de prestar el servicio y del empleado de pagar el salario. Su finalidad jurídica es “...dotar de la máxima estabilidad al vínculo contractual; se trata de garantizar el empleo, impidiendo recurrir a la resolución contractual cuando a una de las partes le resulte imposible en forma temporal o transitoria el cumplimiento de la prestación, cuando se da algunas de las causas de suspensión de los contratos (...). En la suspensión no hay trabajo y no hay salario mientras dura la causa (...) aunque en algunas causas de suspensión aparezca mecanismos de cobertura de la Seguridad Social substitutivos del salario...” (PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M Op. cit., p. 919). Como puede notarse la suspensión se configura cuando a una de las partes le es imposible de forma temporal o transitoria cumplir con la prestación convenida en el contrato de trabajo. O sea, que el instituto de la suspensión del contrato de trabajo tiene como requisito esencial, la reserva del puesto de trabajo. En nuestro país, la enfermedad del trabajador es la causa legal de suspensión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el empleador, lo que implica que no está obligado a pagar salario mientras dure ese suceso. (...) Lo resaltado no corresponde al original.

“Nótese que de acuerdo a lo indicado en líneas anteriores, al estar la funcionaria incapacitada lo que en la práctica se ha dado es una suspensión temporal del contrato de trabajo, siendo que durante dicho período no procede el pago de salario sino el pago de subsidio por incapacidad, según sea el caso.”

“Con fundamento en lo expuesto se recomienda ajustar el caso objeto de consulta en el sentido de que se proceda a comunicar a la señora [...], que mientras se encuentre incapacitada lo que procede es pago de subsidio por incapacidad, según corresponda, manteniendo su relación laboral con la Caja.”

De lo anterior se colige que, para aquellas incapacidades activas mayores a 18 meses (año y medio) debería activarse la suspensión temporal del contrato laboral; entendiéndose este, como la interrupción del pago del salario al trabajador por parte del patrono.

Sobre su aplicación en la Universidad de Costa Rica, se tiene la opinión de la Oficina Jurídica de la Institución⁷, la cual señaló lo siguiente:

“En consecuencia, es nuestro criterio que anulada la disposición que permite el despido con responsabilidad patronal, no existe causa alguna para que el patrono, en este caso, la Universidad de Costa Rica, siga pagando el subsidio por enfermedad, aunque desde luego, sí tenga derecho al subsidio por parte de la Caja Costarricense del Seguro Social, en virtud de la resolución No. 17971-2007.”

En conclusión, es obligación del patrono identificar a los trabajadores con incapacidades prolongadas, con el fin de brindar la asesoría y la protección económica al trabajador durante este proceso.

⁷ Oficio OJ-477-11, de fecha 17 de mayo de 2011.

C. Sobre la naturaleza jurídica del pago del subsidio complementario pagado por el patrono.

En lo que se refiere al segundo tema a tratar en el presente artículo, es necesario tomar como punto de partida para su discusión, el Dictamen número C-118-2011 emitido por la Procuraduría General de la República.⁸

La Procuraduría General de la República, mediante el dictamen de anterior cita, se pronunció respecto a la naturaleza jurídica que conlleva el reconocimiento y pago de los montos por **"subsidios complementarios"** que realizan los patronos a sus trabajadores, cuando éstos se encuentran incapacitados por enfermedad, según dictamen médico emitido por la Caja Costarricense de Seguro Social.

Sobre el tema en particular, señala la Procuraduría General lo siguiente:

II.- Jurisprudencia administrativa sobre la materia en consulta

Los subsidios patronales complementarios por incapacidad, no son salarios, sino subsidios.

Ha sido criterio reiterado de nuestra jurisprudencia administrativa que los subsidios que paga la Caja Costarricense del Seguro Social, así como los subsidios complementarios que las Administraciones Públicas, como entidad patronal, pagan al servidor, no son salarios, sino subsidios [...].

⁸ De fecha 31 de mayo de 2011.

Como dichos subsidios complementarios no son salario, no deben gravarse con cargas sociales ni renta.

Al constituir subsidios y no salarios lo que percibe el trabajador durante la incapacidad, definitivamente no se encuentran afectos a las cargas sociales de ley.

Al no ser salario, dichos subsidios complementarios no pueden tomarse en cuenta para el cálculo de aguinaldo.

De conformidad con los artículos 1 y 2 de la Ley No. 1981 de 9 de noviembre de 1955 (denominada "Ley de pago de Aguinaldo a Servidores de Instituciones Autónomas"), únicamente procede considerar para los efectos del cálculo del aguinaldo a que tienen derecho los funcionarios que laboran en las instituciones autónomas, los salarios ordinarios y extraordinarios, devengados durante doce meses anteriores al 1° de diciembre del año de que se trate. Por lo que no es posible computar para esos efectos, los subsidios percibidos durante el tiempo en que ese funcionario estuviere incapacitado por enfermedad o accidente [...]

Al no ser salarios, los subsidios complementarios no pueden tomarse en cuenta para efectos del salario escolar.

Nuestra jurisprudencia administrativa ha sido clara en establecer que en lo que respecta al salario escolar, tampoco es posible material ni jurídicamente considerar para su acumulado lo que no constituye propiamente salario. En razón de lo cual, no es posible tomar en cuenta los subsidios –sean los mínimos o complementarios- que percibe el funcionario que se encuentra incapacitado, pues esos rubros no constituyen salarios [...]"

Los subsidios por incapacidad, por no ser salario, no deben incidir en el cálculo de extremos laborales como prestaciones legales y vacaciones.

III.- Corrección a futuro de la práctica administrativa contraria a derecho

*“Con base en lo expuesto, es claro que la actuación constante y uniforme de las autoridades de la Caja, de pagar el subsidio patronal complementario por enfermedad y maternidad a sus empleados por medio de la planilla de salario, asimilando entonces para todo efecto aquel subsidio al salario, **constituye una práctica administrativa “contraria a derecho”**; práctica administrativa que indudablemente, bajo la égida de los principios de irretroactividad (art. 34 de la Constitución Política) y seguridad jurídica, debe ser corregida a futuro.”* Lo subrayado no es parte del original.

En resumen, observamos, con base en lo expresado por la Procuraduría General de la República, que el pago adicional por concepto de subsidio complementario que realiza el patrono, no puede, ni debe ser considerado como salario y en consecuencia, tampoco debería ser tomado en cuenta para el cálculo de los demás beneficios laborales que se derivan del mismo; de igual forma, no debe sujetarse al pago de impuestos al salario ni al cálculo de las cuotas obrero-patronales.

La discusión y análisis sobre los alcances e implicaciones derivadas de la procedencia o no, del reconocimiento y pago de los subsidios complementarios por parte de los patronos, por los períodos de incapacidad por enfermedad otorgados por la Caja Costarricense de Seguro Social a los trabajadores, queda abierta; por cuanto, aun existen aspectos sobre los cuales las partes involucradas y la sociedad costarricense no se han pronunciado en definitiva. 

¿Los nuevos estafadores son “profesionales”. Máster Humberto Acuña Marín.

¿Los nuevos estafadores son “profesionales”?

Máster Humberto Acuña Marín

Introducción

La forma en que se realizan los delitos evoluciona, los mecanismos de control también lo hacen; sin embargo, anteriormente estos últimos lo hacían como reacción a los primeros.

En los años más recientes, los controles basados y diseñados como producto del análisis de los riesgos en las organizaciones, han logrado que se prevengan muchos delitos. Al fin, los controles no solo alcanzan a los delitos, sino que los superan y evitan.

Las organizaciones que cuentan con ambientes de control están menos expuestas a fraudes y estafas.

En nuestro país se han fortalecido los mecanismos y herramientas de control, con la promulgación de leyes, actualización de normas y manuales, autoevaluaciones, acreditaciones y muchos esfuerzos más.

Sin embargo, por más controles que se implanten, siempre existe un riesgo que al realizarse, da al traste con todo el ambiente de control. Este riesgo es el asociado con el factor humano, que también es prevenible.



Ingeniero social. Una “nueva” forma para llamar a un viejo conocido



Pese a lo avanzado del tema de análisis de riesgos, los delincuentes encuentran métodos y mecanismos mediante los cuales logran filtrarse en las organizaciones, en algunas ocasiones de manera sofisticada, y es por ello que se les ha venido otorgando inmerecidamente un grado profesional a estos delincuentes.

Este delincuente utiliza ardides basados en el conocimiento que tienen de las organizaciones y de quienes la conforman, incluso son personajes que por lo general se acercan a los funcionarios de una manera inocente. Sin embargo, se acercan con la intención de obtener algún tipo de acceso a la información de la organización. En algunas ocasiones, les basta con mantener una pequeña conversación para poder detectar puntos débiles en los controles; son expertos entrevistadores y obtienen información con tan solo saber qué preguntas realizar.

En años recientes, a esta práctica delictiva se ha enriquecido con la utilización de mecanismos tecnológicos sofisticados para realizar estafas, y es así cómo la literatura especializada la definido como “ingeniería social”. Una definición afirma que es:

“...la práctica de obtener información confidencial a través de la manipulación de usuarios legítimos.”¹

¹http://es.wikipedia.org/wiki/Ingenier%C3%ADa_social_%28seguridad_inform%C3%A1tica%29.

Los denominados “ingenieros sociales”, que nada tienen que ver con los correctamente llamados profesionales de las ciencias sociales, son aquellos que ejecutan su labor mediante el engaño para la comisión de un delito. Estos son profesionales del embuste, que utilizan mecanismos espurios para obtener información verdadera y así acceder a los patrimonios y en ocasiones para tan solo causar daños a la organización y a las personas.

No les importan los controles, las leyes o las normas, porque es precisamente lo que tratan de vulnerar, y lo hacen por el que se ha denominado el eslabón más débil del ambiente de control, el usuario o dueño de la información.

El “ingeniero social” es un nuevo nombre que le da un tinte de profesional a un tipo específico de delincuente. Este delincuente no utiliza un arma, pero utiliza a las personas. Ejemplo de este tipo de delincuentes es frecuente, lo que sucede es que se les conoce más comúnmente como diferentes tipos de estafadores.

También se tiende a calificarlos de profesionales, porque en la mayoría de los casos no causan lesiones directas a las personas, pero sí quebrantan voluntades y generan ruina en familias y organizaciones. Lo hacen en ambientes sofisticados o restringidos mediante el manejo de alguna cualidad.



¿Cómo logra un delincuente o “ingeniero social” obtener la información de una persona u organización?

Por definición, estos delincuentes buscan relacionarse de alguna manera con sus “víctimas”, que son aquellos que les facilitan información privilegiada o confidencial.

Una manera de las más usuales y documentadas para obtener esa información, la desarrolla aquel delincuente que se identifica como proveedor de un servicio de la red de la compañía, y le solicita al usuario la clave de acceso para brindar mantenimiento “remoto”. El usuario en algunas ocasiones accede, porque el delincuente tiene rutinas preestablecidas y cuenta con la ventaja de sujetarse a ese guion; una vez que el “ingeniero social”, al final logró su cometido: obtuvo el acceso que deseaba.



Lo demás es historia, porque lo que el delincuente puede hacer se deviene en un abanico de posibilidades, que va desde no hacer nada hasta vender la información a compañías que sean competencia.

Recordemos, el encargado de redes computacionales no requiere de las palabras claves para darle mantenimiento a los sistemas.

Relación inversa entre el ambiente de control y el engaño

La organización que cuenta con un ambiente de control que se manifiesta en manuales de procedimientos, protocolos para resguardar la información, personal capacitado en la protección de los recursos de la organización y que conozca claramente sus deberes, desestimula a que los delincuentes profesionales no se presenten, porque tienen que invertir mucho tiempo y recursos, y solo lo hará si los frutos son lo suficientemente importantes para que el esfuerzo le valga la pena.

En la introducción de este artículo se indicó que el eslabón más débil del control es el usuario, particularmente el que tiene acceso a la información vital o restringida de la organización. Pero, ¿cómo lograr que este eslabón se fortalezca? Esto se logra mediante capacitación constante, mediante refrescamiento de los procedimientos y protocolos, y definiendo y difundiendo la visión, misión y valores de la organización.

Si quienes conforman una organización son conscientes del valor agregado que cada uno genera, se logra que los bienes, desde los activos y la información –que es un activo más-, sean protegidos y resguardados con el celo que se merecen.

Entre mejores controles tenga la organización, menos incidencia de situaciones de riesgo se generan; y los controles harán que la relación con la posibilidad de riesgos sea inversa:



Acciones institucionales contra los delincuentes o “ingenieros sociales”

La Universidad de Costa Rica desde hace muchos años ha tomado medidas contra estos delincuentes, y lo ha realizado mediante la emisión y aplicación de normativa relacionada y tomando acciones directas.

Pero, como el usuario es el eslabón más débil, a nivel de toda instancia deben tomarse acciones básicas, para mejorar los controles, tales como la aplicación de prácticas que se consideran sanas para cualquier administración; a saber, la rotación de labores en aquellas unidades en que se pueda, la realización de arqueos periódicos y sorpresivos, asignación formal de los activos, control de asistencia, control de llaves, accesos claramente delimitados, tanto a nivel virtual como físico (palabras clave y puertas de acceso restringido), bitácoras de accesos y registro de transacciones en los sistemas informáticos; además, se debe delimitar el acceso a las bases de datos e información confidencial de la organización.



Conclusión

El control minimiza los riesgos, y con esto se delimita a un mínimo el accionar de los “ingenieros sociales” y estafadores, no se trata de una moraleja, es una realidad.

Si tiene oportunidad o ha sido víctima de un delito en su organización, analice si era previsible, analice si se contaba esa situación como un riesgo y se habían tomado las acciones para minimizarlo. Luego de ese análisis, probablemente se dará por sentado que pudo evitarse.

No se trata de que los estafadores sean profesionales, se trata de mejorar los sistemas de control, siempre será más barato un control que la reposición de activos, pérdida de información o imagen institucional. Sobre este aspecto es importante considerar que la imagen de una institución es su carta de presentación, y si la imagen se ve afectada por pérdida de información o sistemas de control débiles, la afectará al momento de buscar recursos o de lograr su campo en el mercado. Dos ejemplos, el primero basado en el acercamiento del delincuente a otra persona, y el segundo, la utilización de mecanismos tecnológicos para cometer el delito.



En nuestra Institución se presentó durante una época el robo de los equipos de extintores contra incendios. El supuesto funcionario de la empresa distribuidora o cargadora de estos equipos, se presentó con uniforme y hasta con órdenes de servicio, y lograron que se le dieran los extintores. El otro ejemplo, con una aplicación de tecnología, lo constituye la falsificación de títulos que se han determinado; en estos casos el delincuente busca un enriquecimiento algo más permanente, puesto que falsifica un título universitario para lograr mejoras personales directas. Para lograr determinar la comisión de este tipo de estafa, se requiere de la aplicación de tecnología para la determinación de que se encuentra frente a un título anómalo.

Para contestar la pregunta de si son estos estafadores profesionales o no, se resume a que no importa, lo que importa realmente es que los controles sí lo sean. Al fin y al cabo, los estafadores siempre existirán, por lo que tampoco se trata de “nuevos” estafadores, son simplemente delincuentes que se aprovechan de la tecnología y la debilidad de los controles para cometer sus fechorías.

También el calificar como profesional a un delincuente, que lo que tiene es pobreza de valores, es brindarle un reconocimiento por parte de la sociedad a un “experto” en engaño, otro calificativo inmerecido. Por más sofisticado e inteligencia que aplique en sus métodos, seguirá siendo un simple delincuente, “profesional” o “experto”, la verdad que no. 🐉

Fondos de trabajo. Preguntas frecuentes.

1. ¿Cuál normativa regula en la Universidad la administración de los fondos de trabajo?

Los preceptos asociados con las disposiciones generales que regulan la administración y fiscalización de los fondos de trabajo permanentes o transitorios se han establecido en El Reglamento General para la Administración y fiscalización de fondos de trabajo aprobado por el Consejo Universitario (*Sesión 5293-04 del 08/10/08, publicado en la Gaceta Universitaria 38-2008 del 07/11/08. Vigente a partir de 26/02/2009*). La información complementaria para conocer aspectos operativos específicos puede consultarse en la Vicerrectoría de Administración y la Oficina de Administración Financiera.

Por su parte, la normativa que regula los fondos de trabajo para proyectos de vínculo externo inscritos en FUNDEVI, se denomina “Manual de fondos de trabajo para programas y proyectos de Vínculo Externo”.

2. ¿Dónde se puede ubicar la normativa relacionada?

El “Reglamento General para la Administración y fiscalización de fondos de trabajo” digitalizado está publicado en la página del Consejo Universitario (www.cu.ucr.ac.cr) Otra información como lo son resoluciones o circulares pueden ser consultadas en la página de la Vicerrectoría de Administración o en la Unidad de Pagos adscrita a la Oficina de Administración Financiera.

3. ¿Qué es un fondo de trabajo permanente?

Es un monto fijo de dinero asignado por la Vicerrectoría de Administración a las dependencias universitarias, para la adquisición de bienes y servicios de carácter urgente, de menor cuantía o que estén expresamente autorizados, sujeto a reembolsos o liquidación contra comprobantes de gastos debidamente autorizados y con el correspondiente contenido presupuestario.

Todo pago o gasto efectuado por medio del fondo de trabajo deberá ser al contado y contra presentación de un comprobante de gastos autorizados. No es permitido efectuar compras de bienes y servicios a crédito.

4. ¿Qué es un fondo de trabajo transitorio?

En un mecanismo de compras para casos de excepción, o de emergencia comprobada o para actividades especiales de interés institucional que se autoriza por un tiempo limitado o para una actividad específica. Debe liquidarse en forma definitiva al cumplirse el plazo o actividad prevista.

Su apertura es autorizada por la Vicerrectoría de Administración, únicamente en casos debidamente justificados. Todo pago o gasto deberá ser al contado y contra presentación de comprobantes de gastos autorizados.

5. ¿Cuáles son los comprobantes de gastos autorizados que deben presentarse?

Son aquellos que se presentan en un documento original, emitido por una persona física o jurídica que respaldan los gastos efectuados. Pueden ser facturas o tickets de acuerdo con la legislación vigente.

6. ¿Qué sucede si se realizan gastos improcedentes o no autorizados?

La persona encargada o responsable del fondo de trabajo debe reintegrar el monto respectivo, al menos dentro de los 10 días hábiles siguientes, sin detrimento de otras responsabilidades que se pueden derivar según las circunstancias del caso concreto.

7. ¿Cómo se establece qué gastos no están autorizados a realizarse por este medio de pago?

La Vicerrectoría de Administración establece mediante resolución o circular, los bienes y servicios para los cuales no se podrán efectuar pagos por medio de los fondos de trabajo.

8. ¿Qué instancia está facultada a autorizar compras que no están permitidas por medio del fondo de trabajo?

Para casos de excepción y en forma justificada, la Vicerrectoría de Administración podrá autorizar la compra de los ítems que en forma general no están avalados; sin embargo, la autorización de los mismos debe ser previa a la ejecución del gasto.

9. ¿Qué tipo de responsabilidad asume la persona responsable del fondo de trabajo?

La persona responsable del fondo de trabajo asume la responsabilidad de supervisar la administración correcta del fondo. Debe responder por el buen manejo de los recursos ante cualquier instancia de la Universidad de Costa Rica.

10. ¿Qué tipo de responsabilidad asume la persona encargada del fondo de trabajo?

La persona encargada del fondo de trabajo es responsable por la integridad del fondo de trabajo. Asume la corresponsabilidad de la adecuada ejecución y manejo del fondo de trabajo junto con la persona responsable del fondo.

11. ¿Cuál dependencia universitaria revisa y tramita los reintegros de fondos de trabajo?

La Dependencia Universitaria encargada de revisar y tramitar los reintegros presentados, comprobantes de gastos y dar asesoría es la Unidad de Control de Pagos de la Oficina de Administración Financiera.

12. ¿Cuáles controles mínimos son útiles para garantizar la integridad del fondo de trabajo?

- Mantener debidamente custodiado el fondo de trabajo en un lugar seguro con llave, separado de otros fondos y dineros. No deben mezclarse diferentes fondos.
- Vigilar que los pagos relacionados se efectúen con recursos del fondo de trabajo correspondiente.

- Es necesario llevar un registro actualizado y detallado de los movimientos y del saldo de la cuenta bancaria, de manera que facilite el control adecuado de la chequera y realizar todas las anotaciones de la información literal. Además, debe al menos mensualmente, realizarse la conciliación bancaria respectiva.
- La persona responsable del fondo debe realizar arqueos periódicos. Sin embargo, coadyuva a un control efectivo, si la persona encargada del fondo realiza autorevisiones con el fin de verificar su trabajo.
- Deben utilizarse vales provisionales, indicando información como lo es la fecha, nombre y firma del funcionario(a) que está realizando algún trámite, firma de quien autoriza.

13. ¿Con qué periodicidad se deben presentar reintegros?

Como máximo al momento en que haya disminuido hasta un 50% del importe total. Debe asegurarse un margen razonable de liquidez.

14. ¿Es permitido firmar cheques en blanco en caso de ausencia de los firmantes en la cuenta corriente?

No es permitido la firma cheques en blanco o al portador por ninguna razón. En caso de ausencia de alguna de las personas firmantes de la cuenta corriente y con el fin de garantizar la operación continua del fondo, se podrá tramitar la firma de una tercera persona de la dependencia universitaria.

Para casos de excepción, considerados como fortuitos o de fuerza mayor, es posible tramitar ante la Oficina de Administración Financiera, pagos urgentes de facturas específicas, con afectación al presupuesto de la dependencia universitaria en cuestión.

15. ¿Qué sucede si se detectan diferencias en la integridad del fondo de trabajo?

En caso de faltante, la persona encargada o responsable del fondo, debe reintegrar inmediatamente o al menos, el día hábil siguiente, la diferencia al fondo.

En caso de sobrante, la persona encargada o responsable del fondo, debe depositar el sobrante del fondo en la Unidad de Cajas de la Oficina de Administración Financiera.

16. ¿Por qué debe firmarse al dorso de las facturas los comprobantes de gastos?

Los comprobantes de gastos de los fondos de trabajo deben firmarse, con el fin de delimitar la responsabilidad. Así por ejemplo, la persona que realiza la compra, debe indicar al dorso del comprobante de gasto -con su puño y letra- : su nombre, su número de cédula de identidad, el monto exacto de la compra en números y letras, y por último, firmar.

La persona encargada del fondo de trabajo no debe escribir los campos indicados en el párrafo anterior si no es quien realiza la compra. Caso contrario, asume la responsabilidad ante una eventual situación anómala o alteración presentada.

Así las cosas, la persona encargada del fondo de trabajo no debe aceptar comprobantes de gastos que presenten alguna duda en relación con la veracidad de la información indicada en el cuerpo de la respectiva factura o ticket de caja.

17. ¿Para qué sirve la conciliación bancaria?

La conciliación bancaria debe realizarla la persona encargada del fondo de trabajo y debe ser firmada por la persona responsable del mismo. Es útil porque permite realizar una comparación detallada entre los movimientos que presenta el estado de cuenta corriente, emitido por el banco, y los movimientos registrados en el fondo de trabajo en un período determinado (un mes). Permite explicar las diferencias entre ambos registros y proceder de inmediato a su ajuste.

La persona encargada del fondo de trabajo deberá llevar un registro detallado de los movimientos en cuenta bancaria, de manera que facilite el control adecuado de la chequera y realizar todas las anotaciones de la información correspondiente.

18. ¿Cuáles son los errores y hechos anómalos que se dan con mayor frecuencia en el uso de fondos de trabajo?

Los más comunes son:

- Compras realizadas a crédito.
- Comprobantes de gastos confeccionados a nombre de personas físicas o jurídicas diferentes a la Universidad de Costa Rica.
- Los comprobantes de gastos no indican las cantidades y el detalle de los bienes o servicios adquiridos.
- Alteraciones, borrones o tachaduras en los comprobantes de gastos, ya sean en las unidades que se adquieren o en los montos.
- No se utilizan vales provisionales de caja, con el propósito de respaldar el monto asignado en casos de compras en trámite.
- Los vales provisionales de caja no están debidamente firmados por quien autoriza la compra y por quien recibe el dinero para efectuar la compra.
- No se cumple con el periodo establecido de cinco días para la liquidación de los vales provisionales.