



**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

Al contestar refiérase a: **ID-94191**

**AS-AOPER-0070-2023**

3 de agosto de 2023

Licenciada

Gabriela Artavia Monge, gerente a.i.

**GERENCIA FINANCIERA- 1103**

Máster

Vilma Campos Gómez, gerente

**GERENCIA ADMINISTRATIVA- 1104**

Licenciado

Luis Bolaños Guzmán, director

**DIRECCIÓN BIENESTAR LABORAL- 1117**

Licenciado

Walter Campos Paniagua, director

**DIRECCIÓN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL-1131**

Licenciado

Víctor Fernández Badilla, director

**DIRECCIÓN FONDO DE RETIRO, AHORRO Y PRÉSTAMO- 1182**

Licenciada

Marianita Dormond Sáenz, directora

**DIRECCIÓN PRESTACIONES SOCIALES-9111**

Estimados(as) señores(as):

**ASUNTO: Oficio de Asesoría referente a la implementación del salario mínimo inembargable en la CCSS y la gestión de deducciones mediante la planilla salarial.**

En cumplimiento de las actividades preventivas y de asesoría consignadas en el Plan Anual Operativo 2023 de esta Auditoría, con fundamento en los artículos 21 y 22 de la Ley General de Control Interno, se informa sobre la implementación del salario mínimo inembargable (en adelante SMI) en la institución, así como datos importantes sobre la gestión de deducciones al sueldo de los funcionarios de la Caja Costarricense de Seguro Social, a fin de que sean valorados para la toma de decisiones y acciones que competen a esa Administración Activa.



## 1. ANTECEDENTES

### 1.1. Sobre el salario mínimo inembargable

El concepto de «salario mínimo inembargable»<sup>1</sup> significa que no es posible aplicar rebajos (por embargos judiciales, deudas de operaciones crediticias, cuotas de afiliación, entre otros), por debajo del salario mínimo establecido, excepto los que corresponden a pensiones alimentarias.

El Decreto Ejecutivo N° 43633-MTSS, señala que serán embargables únicamente las sumas que exceden el salario mínimo vigente, el cual se fijó - a partir del 1° de julio del 2022- en la suma de ₡216.887,24 mensuales, sin embargo, a partir del 01 de enero 2023, ese monto aumentó a **₡ 236.655,44**, conforme el Decreto ejecutivo **N° 43849-MTSS** publicado en el Diario Oficial la Gaceta el 23 de diciembre 2022.

Al respecto, el artículo 10 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, establece que:

*“1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional. 2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.”*

Asimismo, el artículo 172 del Código de Trabajo establece los montos en que podría ser embargable un salario, considerando dos clases: el de pensiones alimentarias hasta un máximo del 50% del salario y el que corresponde a todas las demás deudas que podrían gravar el salario en la octava parte de hasta 3 veces el salario mínimo de los respectivos decretos y el resto en una cuarta parte; siendo así inembargable el que resulte ser el salario mínimo de dichos decretos.

Sin embargo, no solo hay embargos judiciales sino otro tipo de rebajos al salario que no obedecen a lo anterior, por ejemplo: cuotas de afiliaciones sindicales, asociaciones solidaristas, cooperativas, además, hay otros rebajos salariales: cuotas de préstamos del Banco Popular, cuotas de préstamos de asociaciones o cooperativas, cuotas de otros préstamos que pueda haber adquirido el trabajador.

El inciso k) del artículo 69 del Código de Trabajo; dispone que cuando lo solicite una organización sindical o Cooperativa se deducirá las cuotas con el consentimiento del interesado e igualmente las cuotas que se haya comprometido a pagar a las instituciones de crédito legalmente constituidas, que se rijan por los mismos principios de las cooperativas, en concepto de contratos de ahorro y crédito para la adquisición de vivienda propia con la autorización del interesado y a solicitud de la entidad que compruebe su personería y que las cuotas sean las de sus estatutos o contratos respectivos, sin embargo, según lo vertido en el artículo 57 de la Constitución Política, así como el Convenio 95 de la OIT artículos 6 y 10 e igual en la Recomendación 85: los Estados miembros no deben permitir que los salarios se embarguen o cedan sino en la forma en que cada Estado lo disponga.

<sup>1</sup> Según artículo 172 del Código de Trabajo y comunicado de prensa N° CP031-2022 MTSS del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), emitido el 4 de agosto del 2022.



## CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

### 1.2. Sobre la ley N° 9859 y N° 9918

El 20 de junio de 2020 se publicó en el Diario Oficial La Gaceta, la Ley N°9859 “la *“Adición de los artículos 36 Bis, 36 Ter, 36 Quater, 44 Ter y de los Incisos G) y H) al artículo 53, y Reforma de los artículos 44 Bis y 63 de la Ley 7472, Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor, de 20 de diciembre de 1994”.*”, mediante la cual **se introdujeron las reformas en materia de usura crediticia a la Ley N°7472, Ley de la Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor.**

Este marco normativo tiene entre sus objetivos, regular las disposiciones que rigen para las tasas de interés que se cobran en operaciones financieras, comerciales y microcréditos que se ofrezcan al consumidor, las cuales no pueden superar la tasa anual máxima calculada por el Banco Central de Costa Rica (BCCR) de manera semestral.

Posteriormente, mediante la Ley N°9918 “*“Reforma de los artículos 44 bis y 44 ter, y adición de un transitorio al artículo 44 ter de la ley 7472, ley de Promoción de la Competencia y Defensa efectiva del consumidor, de 20 de diciembre de 1994”*”, publicada en el Diario Oficial La Gaceta del 18 de noviembre de 2020 se realizaron algunas reformas adicionales y modificar algunos de los artículos considerados abusivo en la Ley N°9859,

El primer párrafo del artículo 44 ter de la Ley N°9918, “Reforma de los artículos 44 bis y 44 ter, y adición de un transitorio al artículo 44 ter de la ley 7472, ley de Promoción de la Competencia y Defensa efectiva del consumidor, de 20 de diciembre de 1994”, vigente a partir del 18 de noviembre de 2020, **conserva la regla de que las deducciones al salario del trabajador no pueden abarcar la totalidad de su remuneración, de manera tal que no puede afectarse “el límite inembargable”.**

Además, el transitorio al referido artículo 44 ter de la Ley N°9918, permite deducir del salario y de la pensión, sin límite alguno, todas las operaciones de crédito constituidas antes de la entrada en vigencia de la “Ley contra la Usura” N°9859 de 16 de junio del 2020, independientemente que el acreedor sea una organización de base asociativa social sin fines de lucro, o que se trate de una casa comercial, de una entidad financiera, de una institución bancaria, etc.

### 1.3. Sobre los antecedentes del salario mínimo en la Caja Costarricense del Seguro Social

La Junta Directiva de la institución mediante el artículo 81° de la sesión N°9132, celebrada el 15 de octubre del año 2020, acordó que, la Gerencia General por medio de su unidad técnica, la Dirección Administración y Gestión de Personal, efectuaran los ajustes necesarios en el Sistema Pagos Institucional (SPI), con el fin de que a partir de la primera bisemana de noviembre del 2020, se respete para todas las personas trabajadoras de la Institución el salario mínimo inembargable que establece el artículo 172 del Código de Trabajo.

La Gerencia General, mediante oficio GG-3168-2020 del 20 de octubre 2020, comunicó a nivel institucional que por medio del Alcance N°150 de la Gaceta N°147, publicada el 20 de junio del 2020, se comunica la Ley N°9859, “*Adición de los artículos 36 Bis, 36 Ter, 36 Quater, 44 Ter y de los Incisos G) y H) al artículo 53, y Reforma de los artículos 44 Bis y 63 de la Ley 7472, Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor, de 20 de diciembre de 1994*”, denominada “Ley de Usura”.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

El oficio supra concluyó que conforme lo señalado en el Decreto Ejecutivo N°42104-MTSS, suscrito por el Primer vicepresidente en Ejercicio de la Presidencia de la República y la ministra de Trabajo y Seguridad Social, publicado en el Alcance N°285, de la Gaceta N°242 del 19 de diciembre del 2019, se indica que, a partir de dicho periodo de pago, serán embargables únicamente las sumas que excedan el salario mínimo vigente.

Asimismo, dado que en ese momento se discutía en la Asamblea Legislativa el proyecto de Ley N°9918, la Gerencia General emitió el oficio GG-3315-2020, del 30 de octubre del 2020, considerando la aprobación en primer debate, del proyecto de Ley que plantea una serie de modificaciones a la Ley N°9859, por lo que **pospuso la aplicación de lo indicado en el oficio GG-3168-2020, hasta tanto, la reforma citada concluyera con su trámite legislativo, a fin de determinar las posibles implicaciones**; esto, según disposición de Junta Directiva de la Institución en el artículo 37° de la sesión N°9136, celebrada el 29 de octubre de 2020.

El tema nuevamente se vuelve a discutir en Junta Directiva, por cuanto, el Lic. Adrian Torrealba Navas, director, propuso en la sesión de Junta Directiva N° 9266, artículo 12° del 21 de julio del 2022, una moción referente a la “*Aplicación del salario mínimo inembargable en la institución*”, que, en lo conducente, literalmente se transcribe:

**“ACUERDO ÚNICO: Instruir a la Gerencia General y la Dirección de Gestión y Administración del Personal (DAGP), presentar en la sesión del próximo 28 de julio de 2022, un informe con el análisis técnico y legal sobre la situación en torno al salario inembargable.”** (Subrayado no corresponde al original)

Por lo tanto, mediante oficio **GG-2041-2022** del 27 de julio de 2022, el Dr. Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General, atendió lo dispuesto por Junta Directiva en el artículo 12° de la sesión N° 9266 del 21 de julio del 2022, anexando el oficio **GG-DAGP-1076-2022** del 27 de julio del 2022, suscrito por el Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, con el abordaje del salario mínimo inembargable.

Al respecto, mediante oficio **SJD-0965-2022** del 29 de julio del 2022, la Secretaría de Junta Directiva, emitió al Dr. Cervantes Barrantes, la “*Comunicación de lo acordado por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el artículo 12° de la sesión N°9267, celebrada el 28 de julio del año 2022*”, señalando:

*“(...) Por tanto, conocido el oficio GG-2041-2022, de fecha 27 de julio de 2022, que firma el doctor Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General con base en la promulgación de la Ley N°9859, la Ley N°9918 y la exposición presentada por la Dirección Administración y Gestión de Personal, unidad adscrita a la Gerencia General, en los oficios GG-DAGP-1076-2022 del 27 de julio de 2022, GA-DJ-05283-2022 del 27 de julio de 2022 y el GG-2041-2022, del 27 de julio del 2022, la Junta Directiva -en forma unánime- ACUERDA:*



**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

**ACUERDO PRIMERO:** Dar por recibido el informe rendido por la Gerencia General y la Dirección Administración y Gestión de Personal, en relación con la Ley N° 9859 “Reforma Ley de Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor”, la Ley N° 9918 “Reforma de los artículos 44 bis y 44 ter, y adición de un transitorio al artículo 44 ter de la ley 7472, ley de Promoción de la Competencia y Defensa efectiva del consumidor, de 20 de diciembre de 1994” referentes a la implementación del Salario Mínimo Inembargable a nivel institucional. En atención al artículo 37° de la sesión N°9136 y el artículo 12° de la sesión N° 9266

**ACUERDO SEGUNDO:** Instruir a la Gerencia General, para que por medio de la Dirección Administración y Gestión de Personal y conforme al criterio jurídico GA-DJ05283-2022 del 27 de julio de 2022, realice las acciones necesarias para la correcta aplicación de la Ley N°9918 en el Sistema de Pago Institucional. Asimismo, proceda a comunicar de forma oportuna a las personas trabajadoras y a las entidades externas correspondientes, una vez se realice su aplicación efectiva. **ACUERDO FIRME**”

Adicionalmente, en el artículo 4° de la sesión 9281 del 29 de setiembre 2021, con base en lo referido en el artículo 4° de la sesión N° 9280, del 26 de setiembre del 2022, sobre la nota del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Inspección, 01-Región Central -Oficina: San José, Código: # SJ-IF-05000-22, y refiere al Acta de Inspección y Prevención: “...en relación con los salarios inembargables, la Junta Directiva acordó lo siguiente:

*“(...) ACUERDO UNICO: Instruir a la presidente ejecutiva de la CCSS analizar el tema de Salario mínimo inembargable con el director jurídico de la institución y traer el análisis respectivo en el plazo de 15 días. (13 octubre 2022).”*

Por lo tanto, en el artículo 3° de la sesión 9288 celebrada el 24 de octubre de 2022, la Junta Directiva conoció el oficio **PE-2660-2022** del 12 de octubre 2022 suscrito por la MSc. Marta Eugenia Esquivel Rodríguez, presidenta ejecutiva, sin embargo, se pospuso el tema para una próxima sesión.

Además, en el artículo 6 de la sesión ordinaria N° 9294, celebrada el 17 de noviembre 2022, se conoció el oficio con numeración interna 549074, relacionado a la interposición de un recurso de Recusación, en contra de votación de miembros de la Junta Directiva de la institución, en el tema de la implementación del salario mínimo inembargable en la Caja Costarricense de Seguro Social; por lo tanto, analizado y deliberado dicho recurso, el Órgano Colegiado Máximo, acordó rechazar la recusación presentada, dado que carecía de interés actual.

Por lo tanto, atendida la recusación; la Junta Directiva conoce y retoma la discusión del oficio **PE-2660-2022**, referente al salario mínimo inembargable, en el artículo 7° de la sesión ordinaria N° 9294, celebrada el 17 de noviembre 2022, el cual en lo medular indica:

*“(...) Criterio.*

*Por todo lo anterior, como presidenta ejecutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social dejo claro y manifiesto mi criterio técnico jurídico de que de conformidad con el artículo 10 del Convenio 95 de la OIT -que está por encima de cualquier ley ordinaria laboral en consonancia con el numeral 172 del Código de Trabajo.*





## CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

*El párrafo primero del artículo 44 ter de la ley 9918, y del principio protector que priva en el derecho laboral; el salario es intangible e inembargable por lo que no podrán aplicársele las deducciones independientemente de la naturaleza que sean (a excepción de las pensiones alimentarias) que afecten el salario mínimo dispuesto en el decreto de salarios mínimos que a fecha de hoy corresponde al de la servidora doméstica (¢216.887,24). Proceder de forma contraria es una franca violación a la normativa internacional y nacional.”*

Al respecto, mediante oficio **SJD-1487-2022**, del 18 de noviembre de 2022, la Secretaría de Junta Directiva comunicó a la Gerencia General la “Comunicación de lo acordado por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el artículo 7° de la sesión ordinaria N° 9294, celebrada el 17 de noviembre del año 2022”, donde acordó instruir a la administración para la aplicación del SMI en los términos expuestos por la Presidencia Ejecutiva en el oficio antes referido.

Corolario a lo anterior, mediante oficio **PE-3260-2022** del 13 de diciembre 2022, la M. Sc. Marta Esquivel Rodríguez, presidenta ejecutiva, comunicó a todos los titulares subordinados, y en general a los funcionarios de la Institución, la aplicación del “Salario Mínimo Intangible e Inembargable” a las personas trabajadoras de la Caja Costarricense de Seguro Social, en los siguientes términos:

*“(…) Congruente con lo anterior, y en atención a lo acordado en el artículo 7° de la sesión ordinaria N° 9294, celebrada el 17 de noviembre del 2022 por la Junta Directiva de la Institución, así como lo instruido por parte de esta presidencia en el oficio PE-3242-2022 del 12 de diciembre del 2022, se comunica que, la Gerencia General por medio de sus unidades técnicas la Dirección Administración y Gestión de Personal y la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones, realizaron los ajustes necesarios en el Sistema de Pagos Institucional (SPL), **con el fin de que a partir de la primera bisemana de enero del 2023 se aplique lo establecido por la Junta Directiva en el acuerdo citado.** .” (Subrayado no corresponde al original)*

Adicionalmente, mediante oficio **GG-DAGP-1895-2022** del 14 de diciembre 2022, el Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, informó a todas las entidades u organizaciones sociales y sindicales, la aplicación del SMI en la institución y los ajustes efectuados al Sistema de Pagos Institucional (SPL) para su implementación.

## 2. SOBRE LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INEMBARGABLE EN LA INSTITUCIÓN

### 2.1. Sobre la operativización del salario mínimo inembargable

La aplicación del salario mínimo inembargable en la CCSS se implementó a partir de la primera bisemana de enero de los corrientes. Para comprobar su operativización, esta Auditoría Interna seleccionó una muestra no representativa aleatoria de 100 funcionarios interinos, que en la segunda bisemana de pago de noviembre 2022 percibían un salario por debajo del mínimo inembargable a 14 días, y se comparó con lo cancelado en la segunda bisemana de marzo 2023, determinándose que efectivamente la institución a través del Sistema de Pagos Institucional (SPL), está respetando el Decreto Ejecutivo N° 43633-MTSS y N° 43849-MTSS, que dicta que serán embargables únicamente las sumas que excedan el salario mínimo vigente, el cual se fijó -a partir del 1° de enero del 2023- en la suma de ¢ 236.655,44, mensuales.

Al respecto, en la siguiente tabla, se observa diez casos de la muestra seleccionada para comprobar la implementación del SMI:

**Tabla No. 1**  
**Ejemplo de casos de la aplicación del Salario Mínimo Inembargable en la Caja Costarricense de Seguro Social**

Nombre	Puesto	Salario neto Segunda noviembre 2022	Salario neto Segunda marzo 2023
CPML	Aux. de enfermería	₡4,160.15	₡128,074.35
ACR	Tecn. en Mantenim.2	₡50,458.35	₡178,386.35
EBM	Trab.Serv.Generales	₡47,093.85	₡120,263.25
ACWJ	Guarda	₡37,134.10	₡152,295.30
FCVM	Aux. De enfermería	₡18,986.85	₡137,934.20
MSM	Tec.Salud.Farm. Iii	₡43,365.30	₡161,583.40
FCJA	Aux. De Enfermeria	₡37,610.60	₡123,781.20
EBR	Trab.Serv.Generales	₡13,298.65	₡127,332.30
MRM	Tecn. En Mantenim.2	₡20,202.35	₡236,854.95
RVMG	Aux. De enfermería	₡79,911.78	₡405,031.32

Fuente: elaboración propia a partir de datos extraídos del Sistema de Planilla Ampliada.

En ese sentido, se solicitó mediante oficio **AI-0539-2023** del 13 de marzo de 2023, al Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección Administración y Gestión de Personal, informar si con la implementación del SMI en la institución, se presentaron incidencias o problemas a nivel de sistema de planillas, a lo que mediante oficio GA-DAGP-1032-2023 del 15 de junio 2023, señaló:

*“(...) En este sentido, la presente Administración no ha detectado ninguna incidencia o problema a nivel del sistema informático de la planilla de pago, esto a efecto de la aplicación de la reserva del salario mínimo inembargable”*

Adicionalmente, mediante oficio **AI-0710-2023** del 11 de abril 2023, se consultó al Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección Administración y Gestión de Personal, si se han implementado capacitaciones o charlas a las diferentes unidades de gestión de recursos humanos sobre la aplicación del SMI, a lo que mediante oficio **GM-8766-2023** del 21 de junio 2023, indicó:

*“(...) Al respecto, se indica que se convocó a Reunión Nacional de la Red de Recursos Humanos, por medio de la plataforma virtual Zoom, el pasado 15 de diciembre de 2022, donde dentro de la agenda -entre otros temas-, se incluyó capacitación y términos en que se aplicaba la implementación de la reserva del salario mínimo inembargable en las nóminas salariales a partir de la primera bisemana de enero de 2023; dicha capacitación estuvo a cargo de la Licda. Alejandra Espinoza Solano, jefatura de la Subárea Remuneración Salarial.”*

Por otro lado, mediante oficio GA-DAGP-1032-2023 del 15 de junio de 2023, la MSc. Natalia Villalobos Leiva, directora a.i. de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, informó a esta Auditoría Interna, sobre la cantidad de funcionarios en la institución que se les aplicó el SMI, en los siguientes términos:

*“(...) Así las cosas, se procede en anexar los libros de salarios mensuales del periodo de enero y febrero de 2023, en formato de Excel, con respecto a las personas trabajadoras que registran un salario menor o igual al salario mínimo inembargable, por el monto de ₡236.655.44, establecido en el Decreto Ejecutivo N° 43849 -MTSS publicado en la Gaceta N° 245 de fecha 23 de diciembre 2022 y el cual contiene para el mes de enero 6 196 registros y para febrero 6 562 registros...”*

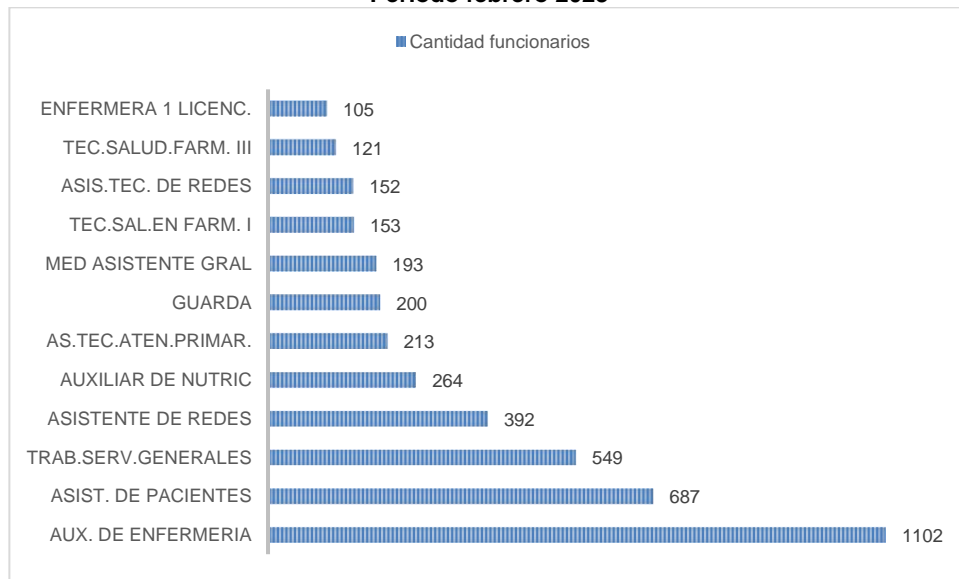
En virtud de lo anterior, esta Auditoría efectuó un análisis de la planilla salarial tomando como referencia la planilla de febrero 2023<sup>2</sup>, concluyendo que 6.562 funcionarios en la institución devengaron un salario líquido menor a 236.500 colones, según el siguiente detalle:

- 1637 funcionarios recibieron un salario líquido menor a ₡10.000 colones
- 776 funcionarios recibieron un salario líquido de ₡10.000 colones a ₡50.000 colones.
- 2155 funcionarios recibieron un salario líquido de ₡50.000 colones a ₡150.000 colones.
- 1994 funcionarios recibieron un salario líquido de ₡150.000 colones a ₡236.500 colones.

Preocupa a esta Auditoría Interna, la cantidad de funcionarios que recibieron menos de 10.000 colones durante el mes de febrero 2023.

Asimismo, en el siguiente gráfico se presentan los perfiles de puestos que, durante el mes de febrero 2023, los funcionarios percibieron un salario líquido menor a **236.500 colones**:

**Gráfico No. 1**  
**Funcionarios percibieron un salario líquido menor al SMI**  
**Periodo febrero 2023**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos suministrados por el Área Diseño, Administración de Puestos y Salarios y el Área Información de Recursos Humanos

<sup>2</sup> La fuente de información utilizada es el Libro de salarios mensual generado por la Subárea de Remuneración Salarial, el cual contiene a todo funcionario con registro de salario en la planilla de los meses indicados. Se consideró como salario mínimo inembargable la suma de ₡236.655.44.





## CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

De lo anterior, se observa que los funcionarios que se encuentran nombrados en puestos de enfermería son los que menos recibieron salario líquido durante febrero 2023.

Además, con respecto a la cantidad de personas trabajadoras que cuentan con un embargo judicial en la planilla de pago activo, se tiene que para el periodo de enero y febrero de 2023, registra 3,065 y 2,987, respectivamente, según se detalla a continuación:

**Tabla No. 02**  
**Cantidad de funcionarios en la institución con embargo de salario**  
**Periodo: enero y febrero 2023**

Periodo	Embargo judicial
Enero	3065
Febrero	2987

Fuente: Sistema de Pago Institucional (SPL)

De lo anterior, es importante señalar que, esta situación podría aumentar, por cuanto, según lo indicado por las jefaturas de unidades de gestión de recursos humanos en el sondeo de opinión efectuado entre el 30 de junio y 4 de abril 2023, los funcionarios no están cancelando con los acreedores las deudas pendientes, inclusive, según indican al recibir más salario líquido, los colaboradores están solicitando otros préstamos con otras entidades. Por esa razón, es imprescindible que la Administración Activa establezca estrategias y promueva entre el personal de la institución la importancia de temas relacionados al endeudamiento y salud financiera.

Por último, y considerando que para el mes de agosto de los corrientes el módulo “nómina” del sistema SIPE (según cronograma aprobado por la Junta Directiva de la Institución en el artículo 3° de la sesión N° 9228, del 09 de diciembre 2021), entraría en ambiente productivo, se consultó<sup>3</sup> a la Licda. Lucía Vargas Castro, directora del Proyecto SIPE, aspectos relacionados con la aplicación del Salario Mínimo Inembargable, siendo atendido el 6 de julio 2023 por la Licda. Wendy Rivera Castillo, directora a.i. del Proyecto SIPE, según se detalla:

**“1. Con la puesta en marcha del módulo “nómina”, el sistema ¿si aplicará correctamente la aplicación de ley del SMI, y conforme el oficio DAGP-0343-2018 “Procedimiento para el manejo y aplicación de las deducciones a las personas trabajadoras de la CCSS, ¿a través del sistema de planillas”?**

R/ Dicho requerimiento se encuentra en ambiente productivo en el Sistema de Pago Oficial, una vez que se implemente en SIPE NOMINA se utilizará prácticamente la misma lógica ya aprobada por el usuario.

**2. ¿Se han realizado las pruebas respectivas para garantizar su aplicación?**

R/ Las pruebas y visto bueno se han dado en el SPL (Sistema Institución del Pago), en SIPE nomina, aún queda pendiente hasta finalizar paralelo.

<sup>3</sup> Consulta efectuada el 16 de junio 2023 vía correo electrónico.



**3. ¿Han tenido algún inconveniente a nivel de sistema que pueda afectar la aplicación del SMI?**

R/ En el SPL, no existió ningún inconveniente, en SIPE nomina se migrará la lógica prácticamente igual, no debería representar mayor problema.

**4. ¿Existe algún riesgo a nivel del sistema SIPE por la aplicación del SMI? R/ 1.**

Que el paralelo se extienda más lo de lo planificado, 2. Que SPL siga atendiendo requerimientos y SIPE nomina no logró alcanzar la sincronización de esos nuevos requerimientos. 3. Que la carga en ambiente productivo de los históricos dure más de lo planificado.”

**2.2. Sobre la propuesta denominada: “Programa de Bienestar Laboral y Financiero Recuperación liquidez empleados CCSS Fondo de Ahorro y Préstamo”**

Mediante oficio **SJD-1368-2022** del 28 de octubre de 2022, la Ing. Carolina Arguedas Vargas, secretaria de Junta Directiva en esa oportunidad, trasladó a la Gerencia General el acuerdo de Junta Directiva adoptado en el artículo 2º de la sesión N° 9289, celebrada el 27 de octubre del año 2022, en el que se informó lo siguiente:

*“(…) **Acuerdo Primero:** En consideración de la situación financiera con los salarios de los funcionarios de la CCSS y las actuales condiciones que exige el Sistema financiero para solventar su situación, por lo anterior se instruye a la Gerencia General con las instancias técnicas correspondientes realice el análisis respectivo para que presente una propuesta innovadora que mejore su situación financiera y de esta forma se amplíe la oferta de servicios financieros ofrecidas por la institución, como crear una línea de inversión que logre reunir las deudas en una sola. En el plazo de 1 mes (24 de noviembre de 2022).*

***Acuerdo Segundo:** Se le confiere a la Gerencia General un plazo de hasta 3 meses con avances mensuales y para que presente una solución al problema de los trabajadores en cuanto (sic), al atraso en la gestión del pago, para que la remuneración se haga efectiva en un plazo máximo de un mes.”* (Subrayado no corresponde al original)

Al respecto, esta Auditoría Interna mediante documento **MONITOREO-AOPER-0007-2023** del 17 de abril 2023, emitió un seguimiento a los avances efectuados por la Administración Activa para la atención de ese acuerdo de Junta Directiva, concluyendo en lo que interesa lo siguiente:

*“(…) Sin embargo, se evidenció que el 3 de marzo de 2023 mediante oficio GG-0465-2023, la Dra. Solano Durán elevó la propuesta ante la Licda. Zaida Matarrita Villalobos, jefe a.i. de la secretaria de la Junta Directiva, denominada “Programa de Bienestar Laboral y Financiero Recuperación liquidez empleados CCSS Fondo de Ahorro y Préstamo”, no obstante, a la fecha de elaboración del presente documento, la citada propuesta no ha sido conocida por la Junta Directiva.*



**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

*Con relación al cumplimiento del acuerdo segundo del artículo 2° de la sesión N° 9289, celebrada el 27 de octubre del año 2022, se **determinó que han transcurrido aproximadamente cinco meses desde la emisión del acuerdo de Junta Directiva, sin embargo, la misma aún no ha sido conocida por la Junta Directiva.*** (Subrayado no corresponde al original)

Al respecto, mediante oficio **SJD-0891-2023**, del 25 de mayo, la Ing. Beatriz Guzmán Meza, secretaria de Junta Directiva a.i., comunicó a la MSc. Vilma Campos Gómez, gerente administrativa y Lic. Luis Diego Calderón Villalobos, gerente financiero, lo acordado por la Junta Directiva, en el artículo 13° de la sesión N° 9338, celebrada el 25 de mayo del año 2023, según se detalla:

*“ARTICULO 13° Se conoce oficio N° GA-0256-2023 | GF-0763-2023, de fecha 27 de febrero de 2023, suscrito por el Lic. Luis Diego Calderón Villalobos, Gerente a.i., Gerencia Financiera, mediante el cual presenta atención acuerdo junta directiva en el artículo 2° de la sesión N° 9289, celebrada el 27 de octubre de 2022.*

*Por tanto, de conformidad con la presentación realizada por el Lic. Luis Diego Calderón Villalobos, Gerente a.i. Gerencia Financiera y la información contenida en el oficio GF-0763-2023 de fecha 27 de febrero del 2023, los oficios GF-DFRAP-0113-2023 y GF-DFRAAP-0388-2023 suscritos por el Lic. Víctor Fernández Badilla, director ejecutivo del FRAP y el Lic. Ronald Arroyo Núñez, Jefe del Área de Ahorro y Préstamos; y con vista en criterio actuarial PE-DAE-0169-2023, **la Junta Directiva de solicita (SIC) conforme a lo deliberado, realizar el análisis y valoración correspondiente. ACUERDO FIRME*** (Subrayado no corresponde al original)

Asimismo, se conoció en el oficio **PE-DAE-0169-2023** del 17 de febrero de 2023 suscrito por Máster Luis Guillermo López Vargas Director a.i, M.Sc. Carolina González Gaitán subdirectora a.i, y el Lic. Lic. Marvin Quirós Valerio jefe a.i Área de Análisis Financiero, sobre el criterio que avala la propuesta de esta línea de financiamiento en el fondo, concluyendo que:

*“(...) Así las cosas, del análisis realizado anteriormente se puede desprender que, en el corto plazo, la propuesta podría generar una disminución en los ingresos asociados con los rendimientos de los créditos, sin embargo, al disponer de créditos a plazos más extensos, se garantizaría por más años la percepción de rendimientos por los créditos que se formalicen producto de la propuesta. Además, se estaría garantizando la percepción de las cuotas de aquellas personas que tienen niveles menores al salario mínimo inembargable, pues de lo contrario, al no deducirse la cuota de la planilla, la persona podría no tener la liquidez suficiente para hacer frente a sus compromisos, o declararse insolvente, con lo que los fondos no percibirían los ingresos asociados con las cuotas de estas personas.*

*Por otro lado, debe considerarse que el FRAP es un fondo para los trabajadores de la CCSS, afiliados o no, por lo que el principal beneficio de la propuesta sería de tipo social y precisamente para los trabajadores de la Institución, específicamente para aquellos trabajadores que apliquen y califiquen a la propuesta, toda vez que podrían, por un lado, tener un mejor nivel de liquidez y por otro lado, podrían hacer frente a sus obligaciones con el Fondo”.*

Adicionalmente, sobre lo acordado por Junta Directiva, el Lic. Víctor Badilla Fernández, director del Fondo de Retiro, señaló a esta Auditoría, que:

*“(...) De conformidad con el acuerdo tomado en la sesión señalada, el cual se adjunta, La Junta Directiva no aprobó ni desaprobó el contenido del informe. Solicitó al Gerente Financiero que se analizará el tema a vista de lo deliberado por los miembros de Junta. Desde la perspectiva operativa y legal, el tema se volvió a presenta ante la Junta Administrativa, quien por reglamento es la única con potestad de aprobar los productos de préstamos, según reglamento del FRAP. Dicha Junta no efectuó cambios al producto en marcha.”*

Por lo tanto, y según propuesta presentada por la Gerencia Financiera, el producto propuesto consiste en un crédito financiero a los funcionarios, con una serie de condiciones favorables, como se muestra en la siguiente imagen:

Imagen No. 01  
Características crédito financiero

			REQUISITOS A CUMPLIR
 <p><b>MONTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hasta 100 millones (en función de capacidad pago)</li> <li>Saldo reestructurado</li> </ul>	 <p><b>PLAZO</b></p> <p>Máximo 25 años (300 cuotas)</p>	 <p><b>TASA INTERÉS</b></p> <p>8% anual, fijo (7% interés +1% Reserva) Sobre saldo reestructurado</p>	<p>01 Evaluación situación de SMI</p> <p>02 Afiliado Activo FAP (Cultura ahorro, mitigador impago)</p> <p>03 Inscribirse en curso/programa Educación Financiera</p> <p>04 Reestructuración Financiera (Liquidez = SMI + ahorro)</p>

Fuente: imagen tomada del oficio GF-DFRAP-0113-2023 y GF-DFRAAP-0388-2023

Asimismo, esta propuesta contiene un enfoque educativo, puesto que, pretende que las personas trabajadoras que integren la “Línea de crédito de apoyo financiero al trabajador de la CCSS”, desarrollen el curso denominado “Manejo Sano de las Finanzas Personales y Familiares”, que imparte la Dirección de Prestaciones Sociales de la Gerencia de Pensiones, específicamente con el “Programa Vive Bien”, y además, quienes no cumplan con el curso no puedan continuar con las condiciones diferenciadas del crédito.

Conforme lo expuesto, y según lo acordado por la Junta Directiva en el artículo 13° de la sesión N° 9338, celebrada el 25 de mayo del año 2023, es importante que el análisis técnico que realice la Gerencia Financiera y Gerencia Administrativa tomen en consideración lo vertido en el criterio PE-DAE-0169-2023, y valore exhaustivamente los riesgos asociados a ese nuevo producto, por cuanto, al ser un mecanismo de aplicación individualizada a cada trabajador, debe considerar la situación financiera del funcionario para determinar su capacidad de pago a futuro y de esta manera el FRAP pueda asegurar la recuperación de los dineros proporcionados. Además, como parte de esos riesgos, se debe analizar el plazo propuesto, la tasa de interés, restricción del pagaré, aplicación de ahorros, la situación del SMI, y otras deudas que posea el trabajador con alguna entidad bancaria.

### 2.3. Sobre el alcance del programa de salud financiera del personal trabajador de la CCSS

Este Órgano de Control y Fiscalización, mediante oficio AI-0709-2023 del 11 de abril 2023, solicitó a la M. Sc. Vilma Campos Gómez, gerente administrativa y al Lic. Luis Bolaños Guzmán, director de la Dirección de Bienestar Laboral, información de la cantidad de capacitaciones, talleres, asesorías, etc., brindados por la Dirección de Bienestar Laboral desde el 2020 hasta la fecha, relacionados con temas de endeudamiento, sobreendeudamiento, educación financiera, y finanzas personales; así como, las actividades y estrategias planificadas para este año sobre esos temas. Al respecto, se recibió oficio **GA-DBL-0161-2023** del 18 de abril 2023, el que en lo medular indica:

*“(...) El programa Salud Financiera se creó en la Dirección de Bienestar Laboral desde el año 2018, está a cargo del Área Desarrollo Laboral, y tiene como objetivo contribuir a mejorar la calidad de vida laboral de las personas trabajadoras; el cual se imparte por diferentes organizaciones privadas, con las que se estableció alianzas estratégicas para el desarrollo de cursos y talleres, presenciales y virtuales.*

*En la siguiente tabla podemos visualizar la cantidad de unidades y personas trabajadoras de la Caja beneficiadas desde el año 2020 a la fecha (la evidencia de programaciones y listas de asistencia puede ser consultada en la carpeta compartida, Evidencias Punto 3):*

Año	Cantidad de Unidades Beneficiadas	Cantidad de Personas Beneficiadas
2020	17	162
2021	2	103
2022	15	877
2023	2	24

*No se omite indicar, que la participación de las personas trabajadoras de la Caja en estos cursos y talleres es totalmente voluntaria; ya que no es posible dirigir estos temas a funcionarios o grupos específicos, principalmente por un tema de confidencialidad. Motivo por el cual la labor de promoción, información y sensibilización es constante.”*

Se colige que, la Dirección de Bienestar Laboral desde el 2020 a abril 2023, ha beneficiado con capacitaciones, cursos y talleres a un total de 36 unidades programáticas con una participación de 1166 funcionarios, en los siguientes temas:

- Salud Financiera
- ¿Cómo ordeno mis finanzas?
- ¿Cómo impacta el estilo de vida en las finanzas personales?
- Gratitud y esperanza
- Finanzas y Felicidad
- Salud y Bienestar en Tiempos de COVID
- Finanzas familiares y Calidad de Vida
- Toma de Decisiones Financieras
- Construir nuestro presupuesto Familiar





## CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

De conformidad con lo anteriormente expuesto, se determinó que efectivamente la Dirección de Bienestar Laboral desde el 2020 a la actualidad, ha realizado capacitaciones y cursos enfocados en concientizar al personal sobre la salud financiera, no obstante, se considera relevante en cumplimiento de la normativa de control interno, continuar fortaleciendo e implementando estrategias que permitan que más personas se interesen en aprender sobre estos temas, por cuanto, el bienestar se alcanza mediante una buena gestión de la economía personal, familiar o empresarial para poder hacer frente a imprevistos y conseguir metas vitales y de futuro.

Por otro lado, se consultó<sup>4</sup> al Lic. Víctor Badilla Fernández, director del Fondo de Retiro, Ahorro y Préstamo, las acciones y actividades efectuadas por esa dirección para mejorar la salud financiera del personal trabajador de la institución, a lo que externó:

*“(...) El FRAP, a través de los fondos con cartera crediticia, mantiene un programa permanente de ahorro y créditos, los cuales son a tasas más bajas que las del mercado, sin comisiones, sin gastos administrativos y a tasas fijas por todo el plazo del crédito. Esto permite ofrecer a los funcionarios opciones preferenciales para readecuaciones parciales o totales de su condición de endeudamiento.*

*Específicamente con la línea de apoyo financiero, se busca también rescatar a esa población por alto endeudamiento reportado en colilla supero el límite del salario mínimo inembargable. Para tales efectos de diseño un programa de rescate financiero que incluye un proceso gradual de reestructuración de ahorros y deuda que además se complementa con un programa de educación financiera para los casos en que las deducciones ya no pueden aplicarse directamente de planilla.*

*Adicionalmente a estas actividades, se informa que la administración del fondo a considerado e implementado entre sus procesos, para el cálculo de liquidez en la oferta crediticia, el respeto a lo establecido por la Ley y la Institución en cuanto al nivel de endeudamiento en los trabajadores, de manera que la cuota por ese endeudamiento, no quede por debajo del monto mínimo inembargable, incluso para los casos que ya habían superado ese monto en el pasado y ahora requieren reestructuración en sus cuentas. “*

### **3. SOBRE LOS RESULTADOS DEL SONDEO DE PERCEPCIÓN DE LA APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INEMBARGABLE EN LA INSTITUCIÓN**

Esta Auditoría con el propósito de conocer aspectos relevantes, relacionados con aplicación del salario mínimo inembargable, y la percepción que tienen las unidades de Gestión de Recursos de la institución, envió un sondeo de percepción denominado “Sondeo sobre la implementación del salario mínimo inembargable en la institución”, entre el 30 de junio al 4 de julio de 2023, a 54 jefaturas de oficinas de recursos humanos, mediante la plataforma Microsoft Forms.

De lo anterior, se obtuvo una participación de 25 funcionarios (46%), con base en los resultados obtenidos en la encuesta, se determinó que:

<sup>4</sup> Consulta efectuada el 5 de julio 2023 vía correo electrónico.

En relación con la implementación del salario mínimo inembargable, 23 (92%) de los funcionarios que participaron respondieron que el SMI si se implementa correctamente en la institución, y 2 (8%) que no, según se muestra a continuación:

**Tabla No. 03**  
**Resultado sondeo opinión “Implementación del salario mínimo inembargable en la institución”**  
**Periodo 30 de junio al 4 de julio de 2023**

Pregunta	SI	%	NO	%
1. Desde la implementación del salario mínimo inembargable en la institución, ¿Ha tenido algún problema o situación particular a nivel de sistema?	0	0%	25	100%
2. ¿Han presentado denuncias o quejas los funcionarios de ese establecimiento de salud relacionado con la implementación del salario mínimo inembargable?	9	36%	16	64%
3. Desde la implementación del salario mínimo inembargable, ¿Ha tenido algún acompañamiento por parte de la Dirección Administración y Gestión de Personal?	16	64%	9	36%
4. ¿Considera que el acompañamiento recibido por parte de esa dirección ha sido suficiente y oportuno?	7	28%	18	72%
5. Durante los últimos dos años, ¿ha recibido el personal capacitaciones o charlas por parte de la Dirección de Bienestar Laboral sobre temas relacionados al endeudamiento, y la educación financiera?	1	4%	24	96%

Fuente: funcionarios participantes en el sondeo (Plataforma Forms)

De la tabla anterior, llama la atención a esta Auditoría Interna que **el 96% de las jefaturas indicaron que en los últimos dos años el personal no ha recibido capacitaciones o charlas dirigidas por la Dirección de Bienestar Laboral referente a temas de endeudamiento y educación financiera.**

Finalmente, se realizaron preguntas relacionadas con aspectos susceptibles de mejora en la implementación del salario mínimo inembargable en la CCSS, sobre situaciones que denuncian los funcionarios, acciones efectuadas por las unidades de gestión de recurso humano para promover en el personal la importancia de temas relacionados con el endeudamiento y educación financiera; y su percepción acerca del SMI, según se detalla a continuación:

✓ **Percepción sobre las situaciones que denuncian los funcionarios**

(...)

- *Solicitud de revisión de la aplicación del salario mínimo*
- *Los funcionarios tenían una expectativa diferente a la realidad*
- *A muchos funcionarios no les ha gustado la medida porque deben realizar un trámite adicional para el pago de sus créditos.*
- *Fue una nota presentada por una compañera, debido a que el rebajo de la cuota de la Asociación Solidarista no respeta el salario mínimo.*
- *Porqué si han recibido en algunos casos más liquido del monto establecido, no se le deducen otras deducciones personales que si les alcanza.*
- *Antes de que la institución lo aplicara en forma general, si existían denuncias de compañeros que aquejaban la aplicación de rebajos incluso afectando su salario mínimo inembargable, actualmente no se recibe ese tipo de quejas”*

✓ **Percepción sobre las acciones efectuadas por las unidades de gestión de recurso humano para promover en el personal la importancia de la salud financiera**

(...)

- *En el curso de inducción se brinda espacio a ASECCSS y/o Coopecaja para que expongan sobre salud financiera.*
- *Por falta del Recurso humanos no se ha podido dar ese tipo de charla. Ya que somos dos funcionarias para la atención de 153 funcionarios es necesario contar con más apoyo humano.*
- *se han coordinado algunas capacitaciones para el personal con entidades financieras*
- *Uno deseara, pero con el personal de la oficina con costo salimos con los pagos de salarios y haciendo tiempo extra si no podríamos hacer las funciones básicas, y eso es un problema a nivel nacional.*
- *No tenemos la capacidad instalada en personal, para impartir charlas, ni el adiestramiento.*
- *Ninguno ya que las Oficinas de Recursos Humanos nos encontramos saturadas de trabajo para lograr pagos oportunos por cuanto durante la jornada ordinario no existe tiempo.*
- *Como jefe de recursos humanos, en coordinación con el compañero de capacitación y desarrollo, hemos realizado alianzas con entidades como Banco Popular y Coopealianza para que brinden al personal charlas sobre estos temas, tanto en cursos de orientación inducción, reinducción y otras actividades conmemorativas como día de la secretaria, día del jefe, entre otros. Además, hemos iniciado con el programa Vive Bien de Prestaciones sociales, el cual uno de sus temas es precisamente manejo de finanzas sanas, con una población laboral cercana a 2 mil funcionarios, es complejo llegar a todos por la carencia de recurso humano, empero de ello, a nivel local hemos hecho un gran esfuerzo por abordar el tema.”*

✓ **Percepción acerca del SMI**

(...)

- *Se requiere fomentar un aspecto de cultura entre los colaboradores*
- *Es bueno para los funcionarios y sus respectivas familias, pero las acreedoras no paran de enviar a las Unidades de Recursos Humanos los cobros judiciales en repetidas veces, creo se debería de divulgar más al respecto. Porque ellos piensan somos nosotros los que no queremos aplicar embargos.*
- *La implementación no les soluciona el problema económico a los funcionarios, ya que la realidad de endeudamiento no se resuelve con esa medida, según manifiesta el mismo personal, les complica más el pago de las deudas e incluso los pone en riesgo de que se generen cobros judiciales o afectan a los fiadores*
- *Tiene sus pros y sus contra, el endeudamiento es producto de las decisiones, malas o buenas, de los funcionarios y muchos usan su salario para cubrirlas por lo que la medida provoca un trámite más en algunos y la posibilidad de gastar más, en otros.*
- *El proceso de implementación y aplicación de salario mínimo inembargable en sistema de información y pago institucional ha sido satisfactorio. Las incidencias que se presentan con algunos funcionarios relacionadas con este tema responden más a situaciones particulares del trabajador.*



## CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

- *Mi percepción sobre la implementación del salario mínimo inembargable ha sido que es buena, ya que nos obliga a los trabajadores a ordenarnos presupuestariamente, y también a no adquirir más deudas.*
- *Con la implementación del salario mínimo inembargable, se le aseguro un ingreso económico los trabajadores, pero incremento las órdenes judiciales por embargo debido a que los funcionarios no están asumiendo sus responsabilidades que adquirieron.*
- *Muchos funcionarios se les olvida que deben ir a cancelar las cuotas mensuales, gastan el dinero y se endeudan más, perjudicando a los fiadores.*
- *Lo que percibo es que el sistema de pago SPL realiza todas las deducciones de las diferentes cooperativas, asociaciones o no las realiza del todo, y con respecto a las incapacidades se rebajan de forma completa, no respetando el salario mínimo.*
- *Es una ley que se debe respetar, sin embargo, los funcionarios no están capacitados para entender que, aunque no se les rebaje el salario mínimo siguen siendo figuras con carácter de deudores antes las entidades financieras y eso puede disparar los embargos.*
- *Que se realiza el proceso en nivel central, las oficinas locales no tenemos inherencia en este trámite. se necesita capacitación para ver formas de cálculo en caso de consultas o solicitud de información.”*

### CONSIDERACION FINAL

Conforme lo expuesto se evidencia que la implementación del salario mínimo inembargable en la institución se valoró y analizó desde el 2020, sin embargo, debido a que en ese momento se discutía en la Asamblea Legislativa el proyecto de Ley N°9918, la Gerencia General emitió el oficio GG-3315-2020, del 30 de octubre del 2020, considerando que el proyecto de Ley que se planteaba tenía una serie de modificaciones a la Ley N°9859, por lo que se pospuso la aplicación del salario mínimo inembargable, hasta tanto, la reforma citada concluyera con su trámite legislativo, a fin de establecer las posibles implicaciones; esto, según disposición de la Junta Directiva de la Institución en el artículo 37° de la sesión N°9136, del 29 de octubre de 2020.

Asimismo, en la sesión de Junta Directiva N° 9266, artículo 12° del 21 de julio del 2022 nuevamente se volvió a discutir la implementación del SMI; no obstante, es hasta el artículo 7° de la sesión ordinaria N° 9294, celebrada el 17 de noviembre del 2022, que se aprobó su implementación en la CCSS, siendo socializado al personal de la institución mediante oficio PE-3260-2022 del 13 de diciembre 2022, por la MSc. Marta Esquivel Rodríguez, presidenta ejecutiva, señalando que a partir de la primera bisemana de enero del 2023 se aplicaría lo establecido por la Junta Directiva en el acuerdo citado.

En ese sentido, esta Auditoría Interna, seleccionó una muestra de 100 casos aleatorios de personas trabajadoras que según la segunda bisemana de pago del mes de noviembre 2022 percibían un salario por debajo del mínimo inembargable a 14 días, en comparación con lo recibido en la segunda bisemana de marzo 2023, lográndose evidenciar que en todos los casos se aplica el salario mínimo inembargable correctamente. Información comprobada y verificada a través del sondeo de percepción aplicado a las jefaturas de 25 unidades de gestión de recursos humanos, y según lo externado por la MSc. Natalia Villalobos Leiva, directora a.i. en ese momento de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, en oficio GA-DAGP-1032-2023 del 15 de junio 2023.



## CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

Adicionalmente, se determinó que la institución cuenta con un “*Procedimiento para el manejo y aplicación de las deducciones a las personas trabajadoras de la CCSS, a través del sistema de planillas*”, en el cual, se establece el orden de prioridad en las deducciones que se realizan en el salario de funcionarios institucionales, según las distintas legislaciones y normativas vigentes; actualmente, un total de 168 organizaciones sociales, financieras, y sindicales, reportan deducciones, siendo, ASECCSS, la entidad que más rebajos reporta mensualmente.

En ese orden de ideas, este Órgano Fiscalizador, aplicó un sondeo de opinión a 54 jefaturas de oficinas de gestión de recursos humano sobre la implementación del salario mínimo inembargable en la institución, donde se obtuvo una participación de 25 funcionarios (46%); determinándose que el 92% coinciden que el SMI se aplica correctamente, y además, de los criterios externados reflejan que existen oportunidades de mejora en la atención de incidencias, y en el fortalecimiento de capacitaciones, cursos o talleres que permitan concientizar a los funcionarios sobre estos temas.

Por otro lado, y en relación con esta temática, se consultó a la Dirección de Bienestar Laboral, acerca de las capacitaciones, cursos y talleres brindados desde el 2020 alusivos al endeudamiento y salud financiera en el personal, señalando que, desde el 2018 se creó el programa salud financiera, a cargo del Área Desarrollo Laboral, con el objetivo principal de contribuir a mejorar la calidad de vida laboral de las personas trabajadoras; el cual se imparte por diferentes organizaciones privadas, con las que se estableció alianzas estratégicas para el desarrollo de cursos y talleres, presenciales y virtuales.

Al respecto, se determinó que con ese programa se beneficiaron un total de 1166 funcionarios desde ese periodo, sin embargo, la institución posee una población aproximada de 64,809 funcionarios<sup>5</sup>, pero según el Lic. Luis Bolaños Guzmán, director de la Dirección de Bienestar Laboral, la participación de las personas trabajadoras de la Caja en esos cursos y talleres es totalmente voluntaria, toda vez que, no es posible dirigir estos temas a funcionarios o grupos específicos, principalmente por un tema de confidencialidad.

No se omite manifestar que, esta Auditoría mediante nota **MONITOREO-AOPER-0007-2023** del 17 de abril 2023, emitió un seguimiento a los avances efectuados por la Administración Activa para la atención del artículo 2° de la sesión N° 9289, celebrada el 27 de octubre del año 2022, relacionada con la elaboración de una propuesta sobre la situación financiera de los funcionarios institucionales, donde señaló que “(...) *han transcurrido aproximadamente cinco meses desde la emisión del acuerdo de Junta Directiva, y aún no ha sido conocida por ese órgano colegiado máximo*”.

Por lo tanto, se determinó que la propuesta fue presentada ante Junta Directiva en el artículo 13° de la sesión N° 9338, celebrada el 25 de mayo del año 2023, acordando que, conforme a lo deliberado la Gerencia Financiera y Administrativa deberán realizar un análisis y valoración. En ese sentido, el artículo 14 de la Ley General de Control Interno, sobre la valoración de riesgos, establece que los titulares subordinados deberán identificar y analizar los riesgos relevantes asociados al logro de los objetivos y las metas institucionales, por ende, conviene que ambas unidades desarrollen una revisión técnica legal y financiera de los riesgos asociados a esa propuesta, para asegurar que los trabajadores quienes eventualmente ingresen a la línea de crédito puedan hacer frente a los pagos a futuro, y el FRAP pueda continuar su gestión de retiro, ahorro y préstamo. Además, en ese mismo ejercicio, se podrían impulsar nuevas estrategias y propuestas que permitan brindar una solución al problema de los trabajadores en cuanto a las deudas y finanzas personales.

<sup>5</sup> Información extraída de la página de Información Estadística de Recursos Humanos a mayo 2023.





## CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

Asimismo, desde el punto de vista de control interno, cabe resaltar los procesos de capacitación y asesoría en esta materia, por cuanto, el nivel de endeudamiento que presentan los funcionarios institucionales es elevado, lo cual repercute en el entorno laboral y psicosocial, lo que, a su vez, aumenta el riesgo de prácticas no éticas en la función pública y de lo cual la institución como patrono debe desarrollar estrategias efectivas de abordaje. De ahí que el tema deba requerir de los más completos criterios técnicos-legales posibles, apegados a los principios del derecho laboral y cuya aplicación debe ser obligatoria y estandarizada en todas las unidades, sin excepción.

De lo descrito anteriormente, y de conformidad con los resultados obtenidos por esta Auditoría se reflejan oportunidades de mejora en relación con la implementación del salario mínimo inembargable, en aspectos antes referidos, a saber:

- a) Valoración de los riesgos relacionados con la ejecución del SMI que podrían surgir por la implementación del Módulo “Nómina” del Sistema SIPE, el cual según cronograma del proyecto entraría en ambiente productivo a partir del mes de agosto de los corrientes
- b) Considerando los montos elevados correspondientes a las deducciones que se realizan en la planilla salarial, resulta importante que la Dirección Administración y Gestión de Personal, como ente rector en la materia, garantice la existencia de mecanismos de control adecuados, así como oportunidad y seguridad en la información que se genere.
- c) Fortalecer los procesos de capacitación a las diferentes unidades de gestión de recursos humanos sobre las disposiciones y el marco normativo aplicable en materia de deducciones salariales, salario mínimo inembargable, y embargos, para que los funcionarios que laboran en esas oficinas puedan asesorar y atender oportunamente las dudas y consultas que tengan otros trabajadores.
- d) Seguimiento a la atención oportuna de lo acordado por Junta Directiva en el artículo 13° de la sesión N° 9338, celebrada el 25 de mayo del año 2023, respecto a la propuesta denominada: “Programa de Bienestar Laboral y Financiero Recuperación liquidez empleados CCSS Fondo de Ahorro y Préstamo”, y, además análisis de otras estrategias o propuestas innovadoras que permitan a los funcionarios mejores condiciones en créditos, así como las ventajas del ahorro personal.
- e) Promoción de campañas de divulgación que permitan concientizar al personal sobre las consecuencias y efectos de las deudas, tanto en el ámbito laboral, como personal, por cuanto según lo externado por algunas jefaturas de Gestión de Recursos Humanos, actualmente, posterior a la implementación del SMI, muchos funcionarios al tener mayor salario líquido están recurriendo a otros préstamos. Aunado a lo anterior, se podrían aprovechar los aplicativos informáticos como el Sistema Integrado de Gestión de Personas (SIPE) o la WebMaster para publicar, y promover material alusivo a la salud financiera para conocimiento de los trabajadores de la CCSS.
- f) Fortalecimiento de los procesos de capacitación que brinda la Dirección de Bienestar Laboral y Dirección de Prestaciones Sociales, relacionados con temas de endeudamiento, finanzas personales, gastos, compras inteligentes, presupuesto, ahorro, salud financiera, entre otros tópicos, en aras de suministrar a los trabajadores de la CCSS conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para que puedan tomar las mejores decisiones financieras y garantizar una relación más sana con sus finanzas personales.



## CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

- g) Consideración de los aspectos externados por las jefaturas de recursos humanos en el cuestionario de percepción aplicado, a fin de implementar las acciones correspondientes, en caso de corresponder.

Aunado a lo anterior, es importante que esa Administración Activa asegure que todas sus actuaciones se apeguen al cumplimiento de la Ley General de Control Interno, Ley N° 8292, que delega en la Administración Pública efectuar un manejo adecuado de los recursos públicos, considerando la obligación de establecer un sistema de control interno que se integre y sea congruente con las competencias y atribuciones de la institución.

En ese sentido, este cuerpo normativo en su numeral 8, cita como objetivos de control interno proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier "pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal", exigiendo confiabilidad y oportunidad de la información, garantizando la eficiencia y la eficacia de las operaciones, en cumplimiento del ordenamiento jurídico y técnico, a fin de garantizar razonablemente la recuperación y continuidad de los servicios en la gestión de recursos humanos.

Finalmente, se informa a esa Administración Activa, a fin de aportar elementos de juicio adicionales que coadyuven a la adecuada toma de decisiones, para que se realice una valoración de los aspectos señalados, y se fortalezcan las medidas de control interno relacionadas con la oportunidad de pago en los funcionarios, y el abordaje de la situación financiera de los trabajadores de la institución en aras de propiciar una mayor educación financiera y por ende una mejor calidad de vida en la fuerza laboral de la institución.

Atentamente,

### AUDITORÍA INTERNA

M. Sc. Olger Sánchez Carrillo  
**Auditor**

OSC/RJS/ANP/MSR/BFS/lbc

Anexo(1)

1. Detalle de deducciones aplicadas en planilla salarial por entidades deudoras

C. Máster Marta Eugenia Esquivel Rodríguez, presidente, Presidencia Ejecutiva -1102.  
Auditoría-1111

Referencia: ID-94191

**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)**ANEXO NO. 01**  
**Detalle de deducciones aplicadas en planilla salarial**  
**-por entidades deudoras-**  
**noviembre 2022 a abril 2023**

No.	Entidad deudora	Nov. 2022.	Dic. 2022	Ene. 2023	Feb. 2023	Mar. 2023	Abr. 2023	Total, general por entidad	Valor porcentual
1	ASECCSS.EXT.CULTURAL	₡5,900,948,027.50	₡5,993,052,971.20	₡4,871,856,277.45	₡4,943,472,413.45	₡4,943,426,422.05	₡5,002,983,287.90	₡31,655,739,399.55	25.19
2	A.S.E.C.C.S.S.	₡2,827,539,983.15	₡4,603,753,309.20	₡5,890,338,397.90	₡2,917,117,710.00	₡2,875,853,229.95	₡2,860,361,705.00	₡21,974,964,335.20	17.49
3	FRAP AHORRO	₡1,478,285,016.35	₡2,442,115,278.90	₡2,989,426,404.30	₡1,489,176,943.45	₡1,465,426,435.30	₡1,446,515,945.75	₡11,310,946,024.05	9.00
4	ABONO COOPECAJA	₡1,765,457,535.50	₡1,798,121,838.90	₡1,573,255,767.65	₡1,585,061,957.20	₡1,568,474,351.95	₡1,557,408,801.85	₡9,847,780,253.05	7.84
5	ABONO PREST. BCO. POPULA	₡1,580,583,776.80	₡1,628,170,477.30	₡1,352,725,791.45	₡1,364,884,469.15	₡1,353,790,370.75	₡1,368,928,092.95	₡8,649,082,978.40	6.88
6	ASECCSS CUOTA FIJA	₡850,284,908.85	₡951,003,920.10	₡802,093,647.00	₡992,270,146.90	₡1,137,247,958.10	₡1,135,840,693.05	₡5,868,741,274.00	4.67
7	COOPEMEDICO R.L.	₡545,750,440.00	₡566,911,733.05	₡548,843,561.50	₡551,558,539.00	₡555,604,260.00	₡566,718,610.50	₡3,335,387,144.05	2.65
8	COOP.AH.Y CRED.SER.PUBLI	₡442,793,897.50	₡477,495,229.85	₡358,606,199.00	₡363,140,336.00	₡349,495,301.50	₡345,071,354.00	₡2,336,602,317.85	1.86
9	PREST.CONTINGE.	₡419,492,408.00	₡430,929,261.35	₡361,556,511.25	₡363,702,332.15	₡368,123,904.40	₡374,705,368.16	₡2,318,509,785.31	1.85
10	FRAP PREST.EXT.	₡411,909,928.69	₡400,576,439.25	₡337,857,803.40	₡331,219,488.63	₡323,295,020.71	₡307,799,461.62	₡2,112,658,142.30	1.68
11	COOPENAE RL.DED.ESP.	₡369,883,114.50	₡377,406,448.55	₡309,079,065.00	₡312,526,527.00	₡314,737,843.00	₡313,738,958.50	₡1,997,371,956.55	1.59
12	COOPEALIANZA	₡348,499,812.00	₡369,522,705.75	₡304,629,941.00	₡312,131,434.50	₡305,454,409.00	₡309,835,544.00	₡1,950,073,846.25	1.55
13	PREST FRIP.	₡369,340,489.34	₡369,282,347.45	₡304,309,578.41	₡295,692,627.55	₡296,848,106.00	₡290,244,366.03	₡1,925,717,514.78	1.53
14	FONDO.MUTUALIDAD	₡282,661,821.65	₡400,059,266.25	₡263,104,767.40	₡254,809,336.65	₡263,407,928.75	₡288,223,151.20	₡1,752,266,271.90	1.39
15	DEP.SICRE EMP Y PENS	₡278,519,794.80	₡274,438,026.10	₡260,415,440.50	₡261,929,392.60	₡263,963,169.85	₡259,274,591.00	₡1,598,540,414.85	1.27
16	PREST.FRIP.CONT	₡190,329,517.80	₡252,845,450.70	₡251,217,965.10	₡259,354,627.65	₡277,706,663.65	₡307,407,221.60	₡1,538,861,446.50	1.22
17	COOP-ANDE N°1 R.L.	₡274,826,659.00	₡287,289,255.75	₡214,992,689.00	₡224,987,756.50	₡225,667,418.50	₡226,488,764.50	₡1,454,252,543.25	1.16
18	FRAP PREST.ORD.	₡199,166,327.95	₡194,540,454.70	₡184,126,583.55	₡180,090,333.95	₡176,194,378.90	₡170,592,740.75	₡1,104,710,819.80	0.88
19	AHORROCOOPECAJA	₡133,096,700.90	₡221,309,418.30	₡274,736,954.40	₡133,996,069.40	₡134,149,508.55	₡129,574,258.35	₡1,026,862,909.90	0.82
20	COOCIQUE R. L.	₡137,710,436.80	₡139,795,245.60	₡116,411,475.50	₡118,118,108.00	₡114,664,743.00	₡116,974,193.00	₡743,674,201.90	0.59
21	OP.PENS.BN VITAL OPC	₡128,530,199.00	₡126,188,526.20	₡120,488,699.00	₡119,625,199.00	₡119,253,699.00	₡120,851,699.00	₡734,938,021.20	0.58
22	FONDO RET.SOC.MED.RESID.	₡98,497,774.45	₡170,823,300.15	₡91,087,197.65	₡93,489,382.70	₡106,250,139.55	₡108,712,090.55	₡668,859,885.05	0.53
23	ASOC.SOL.EMPL.C.REHABIL.	₡99,021,146.20	₡151,847,693.40	₡156,865,140.80	₡86,887,972.70	₡85,555,234.40	₡86,516,176.35	₡666,693,363.85	0.53
24	UNION MEDICA NACIONAL	₡106,894,843.00	₡105,547,638.05	₡103,596,561.50	₡103,884,654.50	₡103,316,795.00	₡103,799,557.00	₡627,040,049.05	0.50



**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

No.	Entidad deudora	Nov. 2022.	Dic. 2022	Ene. 2023	Feb. 2023	Mar. 2023	Abr. 2023	Total, general por entidad	Valor porcentual
25	ASOC.SOLID.HOSPIT.NINOS	₡75,535,212.25	₡114,910,444.80	₡154,371,946.65	₡74,694,702.10	₡75,570,899.35	₡75,134,296.75	₡570,217,501.90	0.45
26	UNDECA	₡62,831,918.50	₡119,216,693.55	₡163,533,923.70	₡61,374,741.60	₡61,007,420.05	₡60,625,121.80	₡528,589,819.20	0.42
27	PENS.COMPL.BCO POPULAR	₡82,193,744.65	₡80,829,406.40	₡82,005,261.15	₡84,368,636.80	₡85,004,216.75	₡84,155,135.60	₡498,556,401.35	0.40
28	COLEGIO DE ENFERMERAS CR	₡77,836,583.00	₡78,813,972.45	₡75,674,550.00	₡74,572,165.50	₡73,676,832.50	₡73,837,295.00	₡454,411,398.45	0.36
29	A.SOL.HOSP.NINOS.DED.ESP	₡71,006,391.70	₡80,655,891.80	₡64,181,377.30	₡62,846,686.15	₡62,558,195.45	₡62,290,802.65	₡403,539,345.05	0.32
30	SINAE	₡44,375,922.50	₡85,500,239.55	₡112,889,779.20	₡44,960,253.75	₡44,782,648.30	₡45,142,514.60	₡377,651,357.90	0.30
31	COLEGIO MEDICOS CIRUJANO	₡62,462,875.50	₡62,406,145.95	₡61,734,471.30	₡61,496,398.00	₡62,091,575.30	₡61,918,226.30	₡372,109,692.35	0.30
32	COOP.HOSP.NAC.DE NINOS	₡68,064,882.15	₡73,780,470.25	₡58,960,784.90	₡54,562,321.20	₡53,615,788.55	₡54,648,016.95	₡363,632,264.00	0.29
33	FON.VOL.PEN.COM.B.POPULA	₡63,917,073.30	₡62,876,067.30	₡58,409,403.40	₡57,439,904.30	₡56,981,304.30	₡58,955,903.40	₡358,579,656.00	0.29
34	SIND.PROF.CIENC.MED.CCSS	₡46,676,960.10	₡46,357,099.60	₡45,865,160.10	₡47,081,621.45	₡46,860,320.00	₡47,204,260.90	₡280,045,422.15	0.22
35	INS-POLIZA-VIDA-INCENDIO	₡46,059,053.50	₡45,489,442.85	₡44,521,372.50	₡44,745,412.00	₡44,739,287.50	₡45,154,850.00	₡270,709,418.35	0.22
36	COOPEFUNVIDA RL	₡44,328,989.50	₡44,619,519.05	₡41,145,389.50	₡41,392,504.50	₡41,695,629.50	₡44,370,025.50	₡257,552,057.55	0.20
37	AHORRO DEL PRESTAMO INVU	₡44,550,084.00	₡46,275,637.40	₡43,921,787.00	₡43,401,160.00	₡42,654,595.50		₡220,803,263.90	0.18
38	COL.PROF.C.ECONOM.DE C.R	₡35,136,256.50	₡35,365,201.35	₡34,123,981.00	₡34,361,247.50	₡34,548,252.50	₡34,573,405.50	₡208,108,344.35	0.17
39	S.T.SALUD I.P.P. D.E.	₡31,582,140.00	₡21,191,707.05	₡39,521,287.50	₡29,844,715.00	₡29,364,697.50	₡29,289,040.00	₡180,793,587.05	0.14
40	COOPESERVICIOS R.L.	₡35,319,093.65	₡38,017,360.40	₡28,338,382.40	₡26,645,338.45	₡25,938,544.30	₡25,467,575.30	₡179,726,294.50	0.14
41	ASOC.NAC.PROF.ENFERMERIA	₡28,053,082.50	₡27,858,165.00	₡27,249,082.50	₡27,174,000.00	₡27,072,000.00	₡27,243,082.50	₡164,649,412.50	0.13
42	ASESUDIS DEDUC. ESPEC.	₡25,109,250.00	₡24,844,150.15	₡22,534,350.00	₡23,398,350.00	₡23,061,075.00	₡25,226,075.00	₡144,173,250.15	0.11
43	ASOC.SOL.EMP.SUC.DIR.S.S	₡17,529,610.00	₡30,135,057.65	₡36,705,288.55	₡19,040,774.30	₡18,297,201.70	₡18,790,772.40	₡140,498,704.60	0.11
44	COOPENAE RL.,AHORRO	₡15,654,096.30	₡28,319,000.15	₡42,295,794.35	₡15,061,656.70	₡14,563,120.55	₡14,566,299.90	₡130,459,967.95	0.10
45	COOP.AH.MINIST.EDUCACION	₡24,447,036.60	₡27,330,653.30	₡18,960,315.05	₡19,652,170.05	₡19,911,426.40	₡18,996,104.65	₡129,297,706.05	0.10
46	SINDICATO.NAL.ENFERMER	₡13,946,654.20	₡30,571,670.80	₡39,784,905.60	₡14,390,607.10	₡14,225,167.60	₡14,298,450.50	₡127,217,455.80	0.10
47	COOPROCIMECA AHORRO	₡17,694,220.65	₡18,921,994.80	₡16,832,253.60	₡16,440,035.40	₡16,456,569.20	₡16,334,805.00	₡102,679,878.65	0.08
48	MUT.CART.AH.PREST.	₡18,912,500.00	₡19,697,000.95	₡14,214,100.00	₡15,594,100.00	₡16,188,200.00	₡16,785,500.00	₡101,391,400.95	0.08
49	COOP.H.NAL.NIÑOS AHORROS	₡11,893,979.70	₡21,939,059.85	₡32,424,341.90	₡10,975,477.05	₡10,986,758.05	₡11,280,805.70	₡99,500,422.25	0.08
50	SINAE-ENF.PROFESIONALES	₡13,098,750.00	₡13,086,500.00	₡26,612,250.00	₡13,020,000.00	₡13,156,500.00	₡13,151,250.00	₡92,125,250.00	0.07
51	CETRENSS	₡15,482,309.00	₡15,211,333.70	₡14,535,312.05	₡14,647,395.95	₡14,705,758.30	₡14,695,697.85	₡89,277,806.85	0.07



**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

No.	Entidad deudora	Nov. 2022.	Dic. 2022	Ene. 2023	Feb. 2023	Mar. 2023	Abr. 2023	Total, general por entidad	Valor porcentual
52	DEDUCC.PREST.FDO MUTUAL	₡14,151,887.80	₡14,733,013.20	₡13,963,119.45	₡14,035,952.10	₡14,970,403.10	₡15,539,817.15	₡87,394,192.80	0.07
53	C.S.GABRIEL A.	₡11,110,933.60	₡11,475,217.00	₡10,825,716.80	₡11,076,956.70	₡11,115,873.95	₡11,155,059.85	₡66,759,757.90	0.05
54	SIND.ASIST.SERV.DE SALUD	₡7,727,039.75	₡14,962,238.65	₡20,233,967.00	₡7,819,856.85	₡7,696,015.10	₡8,145,640.80	₡66,584,758.15	0.05
55	SIND.NAC.ADM.SER.SAL.S.S	₡8,110,972.15	₡13,749,406.60	₡16,516,209.00	₡7,934,063.65	₡7,822,698.35	₡7,823,257.20	₡61,956,606.95	0.05
56	COOP.SERV.MULT.GLOBALES	₡10,976,500.00	₡11,301,832.20	₡10,072,750.00	₡9,865,250.00	₡9,715,250.00	₡9,449,250.00	₡61,380,832.20	0.05
57	SINTAF	₡7,639,230.70	₡13,704,604.40	₡15,691,583.75	₡7,398,325.10	₡7,453,025.05	₡7,203,141.70	₡59,089,910.70	0.05
58	ASOC. NAC. EMP. PUBLICOS	₡6,148,384.90	₡11,384,553.00	₡12,918,041.40	₡6,509,262.70	₡6,350,741.60	₡6,457,208.85	₡49,768,192.45	0.04
59	UNION NAL DE CONDUCTORES	₡5,604,095.20	₡11,167,934.40	₡14,637,302.65	₡5,612,230.45	₡5,471,470.65	₡5,522,147.95	₡48,015,181.30	0.04
60	COLEGIO DE MQCL DE C.R.	₡7,100,825.00	₡7,093,833.20	₡7,560,950.00	₡7,516,925.00	₡7,525,875.00	₡7,497,400.00	₡44,295,808.20	0.04
61	SIND.NAC.MEDICOS ESPECIALIA	₡7,384,000.00	₡7,498,690.10	₡7,264,000.00	₡7,400,000.00	₡7,336,000.00	₡7,328,000.00	₡44,210,690.10	0.04
62	ASOC.PERS.ADMT.MED.Y TEC	₡8,096,063.50	₡8,644,569.30	₡6,747,444.00	₡6,771,662.50	₡6,730,745.00	₡6,606,537.00	₡43,597,021.30	0.03
63	AESS	₡5,796,149.25	₡9,781,048.70	₡11,250,054.75	₡5,221,203.50	₡5,252,168.45	₡4,891,758.30	₡42,192,382.95	0.03
64	ASODEPO	₡6,508,750.00	₡6,482,629.65	₡6,230,000.00	₡6,226,250.00	₡6,115,000.00	₡6,077,500.00	₡37,640,129.65	0.03
65	COOPIMIC R.L.	₡6,886,000.00	₡7,365,998.85	₡5,954,000.00	₡5,034,250.00	₡5,826,000.00	₡5,922,500.00	₡36,988,748.85	0.03
66	SIND.NAC.TRA.SAL.S.SOC	₡4,303,939.20	₡7,155,979.40	₡8,641,895.25	₡4,000,598.30	₡4,121,281.30	₡3,948,826.30	₡32,172,519.75	0.03
67	COOPESPARTA R.L.	₡5,503,200.00	₡5,813,232.75	₡4,691,800.00	₡4,666,100.00	₡5,261,150.00	₡5,033,300.00	₡30,968,782.75	0.02
68	COOP.AH.CRED.P/DESARROLL	₡5,822,326.50	₡5,853,235.35	₡4,824,835.00	₡4,865,021.50	₡4,455,421.50	₡4,903,203.00	₡30,724,042.85	0.02
69	COLEGIO TRABAJ. SOCIALES	₡5,021,945.00	₡5,071,387.70	₡4,865,780.00	₡4,862,677.50	₡4,761,330.00	₡5,960,292.50	₡30,543,412.70	0.02
70	TRANSCOMER PUESTO BOLSA	₡14,992,435.00	₡15,109,112.70					₡30,101,547.70	0.02
71	SIND.SALUD SEGUR.SOCIAL	₡3,397,666.55	₡6,787,291.40	₡9,306,935.40	₡3,544,194.70	₡3,397,129.65	₡3,465,890.95	₡29,899,108.65	0.02
72	COOP.AH.YCRED.S.RAMON R.	₡4,949,925.00	₡4,933,749.75	₡4,305,625.00	₡4,099,450.00	₡3,794,775.00	₡4,121,500.00	₡26,205,024.75	0.02
73	A.N.A.ADMI.SAL.AFIN.S.S.	₡3,960,222.00	₡3,943,853.25	₡4,116,132.00	₡4,536,131.50	₡4,633,238.00	₡4,783,290.50	₡25,972,867.25	0.02
74	SIND.U.NAL.EMP.H.AFINES	₡5,716,000.00	₡6,748,001.00	₡4,918,750.00	₡3,840,200.00	₡4,119,400.00		₡25,342,351.00	0.02
75	FIANZA FRIP.	₡4,594,278.60	₡4,533,206.60	₡3,818,301.25	₡4,074,061.55	₡4,007,039.05	₡3,879,557.50	₡24,906,444.55	0.02
76	SIND.F.PUB-PRIV.SIFUPCR	₡3,164,653.05	₡5,490,527.15	₡6,656,771.70	₡3,170,670.55	₡2,984,989.90	₡3,142,345.55	₡24,609,957.90	0.02
77	COOPEMAPRO R.L.	₡4,242,580.00	₡4,100,425.25	₡4,492,570.00	₡3,472,155.00	₡3,056,430.00	₡3,328,530.00	₡22,692,690.25	0.02
78	ASOC.SOLID.CIUDAD NEILLY	₡3,529,605.90	₡5,697,547.40	₡4,657,676.10	₡2,752,236.95	₡3,001,982.65	₡3,039,122.40	₡22,678,171.40	0.02





**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

No.	Entidad deudora	Nov. 2022.	Dic. 2022	Ene. 2023	Feb. 2023	Mar. 2023	Abr. 2023	Total, general por entidad	Valor porcentual
79	FIANZA FRAP.	₡4,234,696.25	₡4,182,189.00	₡3,216,176.65	₡3,301,685.05	₡3,267,324.80	₡3,014,422.05	₡21,216,493.80	0.02
80	A.CRIS.REN. I.P. Y CCSS	₡2,391,283.75	₡4,310,721.75	₡6,358,062.35	₡2,330,729.25	₡2,304,370.45	₡2,330,826.15	₡20,025,993.70	0.02
81	ASOC.SIND.NAC.INSPE.CCSS	₡3,571,895.60	₡3,551,225.55	₡3,497,265.10	₡3,448,555.10	₡2,836,323.30	₡2,887,761.10	₡19,793,025.75	0.02
82	COOP.AUTOG.ASESO.FIN.MUL	₡3,707,980.55	₡5,060,515.45	₡2,579,306.30	₡2,313,873.25	₡3,084,204.60	₡2,073,411.00	₡18,819,291.15	0.01
83	COOPEANDE NO.5 R.L.	₡3,949,912.50	₡4,256,142.75	₡2,950,518.00	₡2,595,087.50	₡2,365,721.00	₡2,627,196.50	₡18,744,578.25	0.01
84	COOP.MINIST.EDUC%	₡2,515,909.15	₡4,265,306.50	₡5,062,226.90	₡2,285,075.00	₡2,235,250.20	₡2,159,532.10	₡18,523,299.85	0.01
85	COOPEMUN	₡3,762,824.50	₡3,600,901.85	₡2,548,875.00	₡2,822,662.00	₡2,713,197.00	₡3,068,012.50	₡18,516,472.85	0.01
86	A.NAL.FUNC.OFS REC.HNOS	₡3,390,800.85	₡3,469,410.75	₡2,853,604.25	₡2,624,980.90	₡2,590,424.30	₡2,413,555.45	₡17,342,776.50	0.01
87	COOPENACIONAL R.L.	₡3,880,213.50	₡3,211,619.50		₡2,625,892.50	₡2,422,424.50	₡4,146,618.50	₡16,286,768.50	0.01
88	CUOTAS DEL INVU	₡3,512,595.50	₡3,788,864.10	₡2,746,232.00	₡2,889,402.00	₡2,834,295.00		₡15,771,388.60	0.01
89	SERVICOOP R.L.	₡2,888,550.30	₡3,594,823.75	₡2,579,473.25	₡2,159,948.60	₡2,256,450.25	₡2,224,705.05	₡15,703,951.20	0.01
90	COLEGIO SICOLOGOS C.R.	₡2,550,257.10	₡2,523,660.90	₡2,515,927.50	₡2,513,385.45	₡2,590,937.30	₡2,582,994.10	₡15,277,162.35	0.01
91	ASOC.SOL.PALMAR SUR D.ES	₡2,203,172.00	₡2,203,172.25	₡2,321,017.00	₡2,321,017.00	₡2,387,627.00	₡2,218,167.00	₡13,654,172.25	0.01
92	SIND. UNION NAC TRAB PUB	₡1,567,048.65	₡3,029,402.35	₡4,126,981.45	₡1,523,773.10	₡1,589,965.75	₡1,618,377.70	₡13,455,549.00	0.01
93	ASOC.MED.ANEST.C.R.	₡2,220,000.00	₡2,192,000.00	₡2,190,000.00	₡2,166,000.00	₡2,190,000.00	₡2,160,000.00	₡13,118,000.00	0.01
94	VIDA PLENA P.COMPL.	₡2,542,000.00	₡2,085,333.40	₡2,039,500.00	₡1,976,000.00	₡1,859,500.00	₡1,978,500.00	₡12,480,833.40	0.01
95	CO.AH.CR.E.CONTR.COOPECO	₡3,702,775.50	₡3,433,993.35	₡1,633,677.00	₡2,124,497.00	₡1,542,726.00		₡12,437,668.85	0.01
96	U.N.E.H.A.	₡1,753,965.60	₡3,370,115.70	₡3,626,524.85	₡1,415,133.30	₡1,422,542.45		₡11,588,281.90	0.01
97	COLEGIO FARMACEUTICOS CR	₡1,887,500.00	₡1,847,239.45	₡1,853,525.00	₡1,877,433.30	₡1,913,924.90	₡1,864,850.00	₡11,244,472.65	0.01
98	ASOC.COST.ORTOP.TRAUMATO	₡1,730,000.00	₡1,753,328.95	₡1,710,000.00	₡1,720,000.00	₡1,690,000.00	₡1,680,000.00	₡10,283,328.95	0.01
99	ASOC.SOLID.EMP.PALMA SUR	₡1,255,874.85	₡2,107,756.75	₡2,405,304.20	₡1,092,125.15	₡1,234,690.40	₡1,062,710.45	₡9,158,461.80	0.01
100	S.ASO.CR.D.MED.S.SALUD	₡1,542,495.00	₡1,533,553.00	₡1,502,256.00	₡1,482,136.50	₡1,482,136.50	₡1,441,897.50	₡8,984,474.50	0.01
101	COOP.AH.EMP.BCO.POPULAR	₡2,231,761.00	₡1,691,166.10	₡1,325,452.50	₡909,629.00	₡1,352,864.50	₡1,339,921.00	₡8,850,794.10	0.01
102	DED CUOTA AUX.REEMB	₡1,790,732.20	₡1,380,857.55	₡1,459,874.40	₡1,340,068.00	₡1,313,866.30	₡1,350,178.25	₡8,635,576.70	0.01
103	UNDECA MORTUAL	₡1,376,500.00	₡1,346,230.00	₡1,273,000.00	₡1,271,200.00	₡1,258,500.00	₡1,253,200.00	₡7,778,630.00	0.01
104	ASOC. COST. CARDIOLOGIA	₡1,290,000.00	₡1,300,000.00	₡1,256,250.00	₡1,180,000.00	₡1,270,000.00	₡1,275,000.00	₡7,571,250.00	0.01
105	SIND.ING. Y ARQUIT.CCSS	₡1,145,464.95	₡1,704,047.35	₡1,152,735.95	₡1,168,323.40	₡1,172,793.90	₡1,165,300.10	₡7,508,665.65	0.01



**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

No.	Entidad deudora	Nov. 2022.	Dic. 2022	Ene. 2023	Feb. 2023	Mar. 2023	Abr. 2023	Total, general por entidad	Valor porcentual
106	SIND.TRAB.EMP.PUB.PRIVAD	₡724,254.60	₡1,622,585.45	₡2,905,506.75	₡724,250.95	₡751,647.70	₡779,461.00	₡7,507,706.45	0.01
107	COOPECAJA	₡1,247,317.20	₡1,129,082.85	₡1,379,652.20	₡1,179,422.20	₡1,262,802.20	₡852,605.80	₡7,050,882.45	0.01
108	COLEG CIRUJANOS DENTISTA	₡1,149,533.00	₡1,109,254.65	₡1,118,750.00	₡1,131,250.00		₡2,151,042.40	₡6,659,830.05	0.01
109	COLEGIO ABOG.C.R		₡2,367,333.25	₡897,750.00	₡907,250.00	₡931,417.00	₡1,052,017.00	₡6,155,767.25	0.00
110	A.SOL.MAX TERAN V.PREST.	₡1,198,406.80	₡1,194,883.15	₡1,040,654.50	₡921,357.05	₡883,336.55	₡888,548.60	₡6,127,186.65	0.00
111	COLE.PROF.INFORM.Y COMPU	₡940,750.00	₡952,224.35	₡935,450.00	₡943,400.00	₡977,850.00	₡964,600.00	₡5,714,274.35	0.00
112	ASOC.PROF.PSICOLOGIA	₡972,000.00	₡972,000.00	₡936,000.00	₡927,000.00	₡940,500.00	₡940,500.00	₡5,688,000.00	0.00
113	ASOC.SOL.EMP.H.MAX TERAN	₡745,292.95	₡1,240,852.60	₡1,421,818.75	₡737,641.90	₡599,869.60	₡552,276.60	₡5,297,752.40	0.00
114	ASOC.DEP.HOSPITAL MEXICO	₡1,092,000.00	₡1,083,306.25		₡1,074,000.00	₡989,000.00	₡999,000.00	₡5,237,306.25	0.00
115	ASOC.SOLID.S.SOC.B.AIRES	₡674,000.85	₡1,273,995.45	₡1,473,624.45	₡715,417.70	₡743,790.20		₡4,880,828.65	0.00
116	PRODEM PRESTAMOS	₡988,751.00	₡960,159.25	₡667,766.50	₡621,780.00	₡683,075.50	₡511,731.00	₡4,433,263.25	0.00
117	ASOC COST EST HERNIAS	₡689,500.00	₡669,671.45	₡640,500.00	₡661,500.00	₡651,000.00	₡640,500.00	₡3,952,671.45	0.00
118	COOPEMAPRO AHORRO R.L.	₡444,367.70	₡842,848.45	₡1,243,155.65	₡392,946.00	₡428,417.95	₡448,597.10	₡3,800,332.85	0.00
119	ASOC.COST.CIENC.NEUROLOG	₡625,000.00	₡620,830.85	₡612,500.00	₡587,500.00	₡575,000.00	₡581,250.00	₡3,602,080.85	0.00
120	CLUB EMPL.H.SAN CARLOS	₡612,000.00	₡608,000.00	₡594,000.00	₡588,000.00	₡558,000.00	₡564,000.00	₡3,524,000.00	0.00
121	COL.CONT.PRIV.COSTA RICA	₡608,582.00	₡588,440.25	₡532,860.00	₡592,860.00	₡566,721.00	₡514,027.00	₡3,403,490.25	0.00
122	UEHA DEDUC. ESPECIAL	₡897,439.50	₡901,816.10	₡575,561.00	₡488,201.00	₡516,790.50		₡3,379,808.10	0.00
123	COOPANDE 7 C.FIJA	₡400,231.90	₡679,526.90	₡543,696.35	₡541,594.15	₡557,138.05	₡497,548.85	₡3,219,736.20	0.00
124	ANEP-FOMA	₡516,000.00	₡511,987.20	₡540,500.00	₡542,800.00	₡542,800.00	₡541,650.00	₡3,195,737.20	0.00
125	SINAREDES	₡533,049.60	₡1,047,744.55		₡536,615.85	₡473,037.95	₡540,334.05	₡3,130,782.00	0.00
126	ADECAESS	₡543,093.00	₡621,612.30	₡476,150.00	₡357,847.50	₡385,445.50	₡411,896.50	₡2,796,044.80	0.00
127	COOPEJUDICIAL R.L.		₡567,521.25	₡595,235.00	₡554,859.80	₡553,109.80	₡502,726.00	₡2,773,451.85	0.00
128	A.S.BUENOS AIRES D.E.	₡544,400.00	₡509,966.55	₡519,400.00	₡519,400.00	₡486,900.00		₡2,580,066.55	0.00
129	S.T.SALUD I.P.Y P.	₡329,703.10	₡471,004.30	₡852,861.45	₡298,981.00	₡295,300.20	₡305,764.10	₡2,553,614.15	0.00
130	ORG.COST.ADM.SERV. SALUD	₡376,000.00	₡389,331.05	₡368,000.00	₡356,000.00	₡366,000.00	₡360,000.00	₡2,215,331.05	0.00
131	SIND.TRAB.HOSP. GUAPILES	₡474,000.00	₡457,339.05	₡416,000.00	₡428,000.00	₡430,000.00		₡2,205,339.05	0.00
132	ASOC.CL.DOL.C.PALEATIVO		₡316,998.60	₡312,000.00	₡311,000.00	₡300,500.00	₡291,500.00	₡1,531,998.60	0.00



**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

No.	Entidad deudora	Nov. 2022.	Dic. 2022	Ene. 2023	Feb. 2023	Mar. 2023	Abr. 2023	Total, general por entidad	Valor porcentual
133	JUNTA FONDO AH PREST.UCR	€67,500.00	€470,892.00	€227,978.85	€445,385.30	€230,491.65		€1,442,247.80	0.00
134	ASOC.COST.ASIST.DENTALES	€234,000.00	€237,000.00	€228,000.00	€226,500.00	€226,500.00	€220,500.00	€1,372,500.00	0.00
135	APRHOS		€280,003.50	€270,000.00	€268,000.00	€266,000.00	€274,000.00	€1,358,003.50	0.00
136	SERVICOOP AHORRO	€157,610.65	€283,583.75	€433,615.15	€144,489.20	€134,277.85	€154,371.15	€1,307,947.75	0.00
137	COESSA	€225,375.00	€265,375.05	€190,375.00	€225,375.00	€150,375.00	€202,765.00	€1,259,640.05	0.00
138	ASOC.COST.PROF.ENF.PED.	€203,000.00	€201,343.40	€196,500.00	€193,000.00	€194,000.00	€193,000.00	€1,180,843.40	0.00
139	A.RAICES DE ESPERANZA	€186,600.00	€182,266.45	€172,100.00	€173,600.00	€171,100.00	€167,100.00	€1,052,766.45	0.00
140	CO.A.CRED.EMP.CONTRA.REP	€211,433.80	€288,290.70	€175,831.90	€189,973.00	€168,376.85		€1,033,906.25	0.00
141	COLEGIO PERIOD.COSTA RIC	€300,416.70	€154,582.50			€323,000.00	€157,250.00	€935,249.20	0.00
142	COL.CONT.PUBLICOS CR.	€155,489.00		€378,003.00	€33,264.00		€353,759.00	€920,515.00	0.00
143	COOPEUNA RL	€267,230.00	€242,501.95	€193,046.00	€193,046.00			€895,823.95	0.00
144	COLEG.OPTOMETRISTA		€279,999.30		€290,000.00	€270,000.00		€839,999.30	0.00
145	FINANCIERA MULTIVALORES	€828,155.50						€828,155.50	0.00
146	AS.PROGRESISTA GUAPILES						€823,799.15	€823,799.15	0.00
147	ASOC.PRO.S.MENTAL H.N.P		€158,331.75	€152,500.00	€147,500.00	€150,000.00	€147,500.00	€755,831.75	0.00
148	ASO.COLE.ESPEC.NEONATOLO		€169,998.30	€170,000.00		€165,000.00	€170,000.00	€674,998.30	0.00
149	ASOC. COST. DE HOSPITALE	€154,000.00		€154,000.00	€154,750.00	€155,500.00		€618,250.00	0.00
150	SIND.INS.P.CCSS	€100,000.00	€101,665.65	€102,500.00	€97,500.00	€97,500.00	€90,000.00	€589,165.65	0.00
151	ASO.CONT.DES.HOSP.GUAP	€143,000.00	€141,337.20	€137,500.00	€137,500.00			€559,337.20	0.00
152	COOP.ANDE 7 PORCENT	€54,436.50	€130,003.40	€86,998.50	€86,441.15	€98,496.80	€97,846.80	€554,223.15	0.00
153	UNIVERS.EST.DISTANC.		€126,640.95	€126,641.00	€126,641.00	€100,845.00	€71,533.00	€552,300.95	0.00
154	ASOC.HUMANITAS C.R.	€88,500.00	€90,001.80	€88,000.00	€87,500.00	€87,500.00	€87,000.00	€528,501.80	0.00
155	ASOC.FOND.AYUD.SOC.H.S.C		€115,834.00	€112,000.00	€119,500.00		€115,500.00	€462,834.00	0.00
156	ASOC.CAT.GRANO MOSTAZA	€89,500.00		€89,500.00	€89,500.00	€89,500.00	€89,000.00	€447,000.00	0.00
157	DED.BIBLI.MED.H.ESC.PRAD	€68,050.00	€66,849.75	€64,850.00	€65,350.00	€62,850.00	€63,350.00	€391,299.75	0.00
158	ASOC.P.CON.S.HOG.ANCIANOS	€59,500.00	€60,336.35	€59,000.00	€56,500.00	€56,500.00	€55,000.00	€346,836.35	0.00
159	SINTAF PREST ESP	€41,250.00	€76,600.00	€51,600.00	€32,500.00	€61,250.00	€48,750.00	€311,950.00	0.00



## CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

No.	Entidad deudora	Nov. 2022.	Dic. 2022	Ene. 2023	Feb. 2023	Mar. 2023	Abr. 2023	Total, general por entidad	Valor porcentual
160	A.CRIS.REN.I.P. Y CCSS	₡47,100.00	₡48,200.25	₡44,700.00	₡46,700.00	₡48,200.00	₡46,200.00	₡281,100.25	0.00
161	A.CRIS.GEN.RESTAURADA	₡38,500.00	₡38,499.90	₡38,500.00	₡38,500.00	₡38,500.00	₡37,000.00	₡229,499.90	0.00
162	ASOC.SECRETARIAS S.S.	₡97,500.00	₡96,665.70					₡194,165.70	0.00
163	UNDECA DEDUC.ESPECIAL	₡52,500.00	₡17,500.00					₡70,000.00	0.00
164	ASOC.OBSTET.GINECOLOGIA				₡50,250.00			₡50,250.00	0.00
165	AHORRO VOLUNT.BCO.POPULA	₡10,000.00	₡10,000.05	₡10,000.00	₡10,000.00	₡10,000.00		₡50,000.05	0.00
166	SIN.NA.EMP.S.PUB.AFINES	₡7,665.10	₡14,349.60	₡17,559.10				₡39,573.80	0.00
167	ASOC.DEP. EMPLEADOS CCSS	₡3,900.00	₡3,900.00	₡3,900.00	₡3,900.00			₡15,600.00	0.00
168	SIND.EMP.HO.PEREZ ZELEDO		₡7,999.80					₡7,999.80	0.00
	<b>Total, general por mes</b>	<b>₡20,605,976,932.88</b>	<b>₡24,362,693,688.30</b>	<b>₡23,760,489,838.16</b>	<b>₡18,925,468,471.68</b>	<b>₡18,989,583,982.56</b>	<b>₡19,017,420,960.46</b>	<b>₡125,661,633,874.04</b>	<b>100.00</b>