



08 de marzo de 2021.

ADV-AI/MSM-01-2021

Vice Alcaldesa
Arlene Rodríguez Vargas
Encargada de Recursos Humanos
Municipalidad de San Mateo

Asunto: *Informe de Advertencia con respecto a irregularidades observadas en el proceso del Concurso y Nombramiento del Cargo de Inspector Municipal.*

Saludos Cordiales;

Con de fin de advertir sobre algunos procesos que vienen afectando el cumplimiento del bloque de legalidad en la Unidad de Recursos Humanos, así como el debilitamiento del Sistema de Control Interno en esta Municipalidad, que podrían provocar situaciones de riesgo operacional y algunas veces haciendo incurrir en errores a la Administración, le menciono lo que indica la Ley General de Control Interno:

“Artículo 10. —Responsabilidad por el sistema de control interno. Serán responsabilidad del jerarca y del titular subordinado establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional. Asimismo, será responsabilidad de la administración activa realizar las acciones necesarias para garantizar su efectivo funcionamiento”.

En el mismo orden de ideas y, como responsabilidad de su persona de llevar las riendas de la Unidad de Recursos Humanos; todo el proceso y control de dichas operaciones institucionales recaen dentro del ámbito de sus competencias.

En el Artículo 156, del Código Municipal, hace mención de los deberes de los servidores municipales:

“ARTÍCULO 156.- Son deberes de los servidores municipales:

a-) Respetar esta ley y sus reglamentos, así como cumplir las obligaciones vigentes en sus cargos.

b-) Prestar los servicios con absoluta dedicación, intensidad y calidad responsabilizándose de sus actos y ejecutando sus tareas y deberes

con apego a los actos y ejecutando sus tareas y deberes con apego a los principios legales, morales, éticos; (...)

d-) Garantizar, a la administración municipal, su compromiso en cuanto a la integridad y fidelidad en su trabajo la naturaleza que sea, en aras de lograr el cumplimiento de los objetivos y la misión de la municipalidad; (...)

g-) Responder a los daños y perjuicios que puedan causar sus errores o los actos manifiestamente negligentes propios de su responsabilidad; (...)

j-) Desempeñar dignamente sus cargos.”

Por su parte, la Ley General de la Administración Pública menciona:

Artículo 113

“1.El servidor público deberá desempeñar sus funciones de modo que satisfagan primordialmente el interés público, el cual será considerado como la expresión de los intereses individuales coincidentes de los administrados”.

Artículo 199.-

“1. Será responsable personalmente ante terceros el servidor público que haya actuado con dolo o culpa grave en el desempeño de sus deberes o con ocasión del mismo, aunque sólo haya utilizado los medios y oportunidades que le ofrece el cargo.

2. Estará comprendido en tales casos el funcionario que emitiera actos manifiestamente ilegales, y el que los obedeciere de conformidad con esta ley”.

Artículo 211.-

“1. El servidor público estará sujeto a responsabilidad disciplinaria por sus acciones, actos o contratos opuestos al ordenamiento, cuando haya actuado con dolo o culpa grave, sin perjuicio del régimen disciplinario más grave previsto por otras leyes.



1. CASO CONCRETO

1.1 Concurso y Nombramiento del Inspector Municipal

Como resultado del seguimiento a las recomendaciones emitidas a la Alcaldía y Concejo Municipal, luego de realizarse el Estudio de Auditoría de Gestión de Cobro 2018-2019 incluido en el Plan Anual de Auditoría 2020, donde se detectó la debilidad de no contar con Inspector Municipal y se recomendó la contratación del mismo después de estar por varios años la plaza vacante. Es por esta razón que esta Auditoría ha procedido a revisar el proceso de dicho Concurso.

Se inició con la revisión del expediente del Concurso Externo, para el cual los requisitos para participar fueron los siguientes, según el Manual de Puestos aprobado por el Concejo Municipal:

- Segundo año de carrera universitario a fin al puesto.
- Dos años de experiencia en el desempeño de puestos similares.
- Licencia vigente para manejo de motocicleta.
- Licencia vigente para manejo vehículos livianos.
- Para inspecciones de obra vial debe contar con la certificación de inspección de obras viales.

Como no hubo participantes en el concurso interno, se hizo público el concurso externo en un diario de circulación nacional.

1.2 Irregularidades evidenciadas en el Expediente del Proceso del Concurso Externo.

Esta Auditoría Interna procedió a revisar el expediente conformado para el Concurso Externo, y se evidenciaron las siguientes irregularidades:

- Expediente **foliado a lápiz** en el borde superior derecho de la página. *(Para que fuera Certificado por la Secretaria del Concejo Municipal se procedió a foliar el expediente en el borde inferior derecho de la página del No.001 al 166, que para todos los efectos de este informe ese será el foliado válido).*
- Oficio No. Alcaldía/SM0235-2020 del 09 de octubre 2020 de la autorización para dar inicio al concurso interno, **sin firma de la Alcaldía.** (Folio 008)
- Oficio No. Alcaldía/SM0253-2020 del 30 de octubre 2020 de la autorización para dar inicio al concurso externo, **sin firma de la Alcaldía.** (Folio 013)

- **Resultados** de las Calificaciones de la **Prueba Técnica** de José Rojas y de Robert Ocampo **con lápiz** y la de Jesús León con lapicero rojo. (Folios 139-142-145).
- De los Requisitos Específicos solicitados para poder participar, sólo se le da un porcentaje de valor en la tabla de calificaciones a la “*Experiencia Laboral*”, dejando sin valor el “*Requisito Académico*” y las “*Licencias de moto y vehículo liviano*”.

1.3 Revisión Cumplimiento de Requisitos de los participantes

Cuando se realiza un concurso y se deben cumplir una serie de requisitos obligatorios y específicos del cargo estipulados en el Manual Descriptivo de Puestos, es porque los mismos serán evaluados para lograr obtener los candidatos elegibles, y en este caso de los 7 participantes sólo 1 cumple todos los requisitos. La encargada de recursos humanos presentó una terna (3 participantes), y a la hora de dar las calificaciones o valoraciones a los requisitos del punto 1.1, solo toma en cuenta la “Experiencia”, dejando por fuera el requisito académico y las licencias de moto y vehículo liviano y con el siguiente cuadro fue nombrado en el cargo el participante que sacó nota 100% (ver cuadro):

Participante	Experiencia. (Valor 30%)	Prueba Valor (60%)	Entrevista (Valor 0%)	Total Obtenido
Jesús A. León Peraza	30%	60%	10%	100%
José Rojas Álvarez	30%	50%	10%	90%
Robert Ocampo Jiménez	30%	50%	10%	90%

Fuente: Expediente Concurso Inspector Municipal

El hecho de solicitar una serie de requisitos para un cargo, es para que los mismos sean evaluados y se les asigna un % en la tabla de valoración, de lo contrario cualquier persona que no cumple con los requisitos podría participar, como ocurrió en este caso, ya que de los 7 aspirantes iniciales sólo 1 candidato cumplía con todos los requisitos, por lo tanto **no se conformó la terna**, según se muestra en el siguiente cuadro:

No.	Participante	Segundo año de carrera universitaria a fin al puesto. (Valor 30%)	Dos años de experiencia en el desempeño de puestos similares Valor (0%)	Licencia vigente para manejo de motocicleta (Valor 0%)	Licencia vigente para manejo vehículos livianos (Valor 0%)
1.	Jesús A. León Peraza	Cumple	Cumple	No Cumple	Cumple
2.	José Rojas Álvarez	Cumple	Cumple	No Cumple	Cumple
3.	Robert Ocampo Jiménez	Cumple	Cumple	Cumple	Cumple

Fuente: Resultado revisión expediente por la Auditoría Interna.

Como lo muestra esta Auditoría en el cuadro anterior, **no hubo terna** ya que 2 de los participantes no cumplían con un requisito. Por lo que **el concurso no se debió llevar a cabo y mucho menos el nombramiento**, porque el proceso realizado por la Unidad de recursos humanos no se apega al bloque de legalidad.

Al mismo tiempo esta Auditoría aclara, que no es responsabilidad del candidato nombrado en el puesto, a los aspirantes que no cumplían con los requisitos, debió hacérseles saber a cada uno por escrito y retirarlos del proceso.

1.4 Del Cumplimiento de la Terna

Para los efectos de elegir al candidato idóneo, la unidad de recursos humanos deberá pasar una nómina como mínimo de 3 candidatos elegibles como lo dicta el Código Municipal:

*“**Artículo 139.** - Como resultado de los concursos aludidos en los incisos b) y c) del artículo 137 de este Código, la Oficina de Recursos Humanos presentará al alcalde una nómina de **elegibles**, de tres candidatos como mínimo, en estricto orden descendente de calificación. Sobre esta base, el alcalde escogerá al sustituto”.*

También en el Dictamen DFOE-DL1099 del 30 de julio 2018 de la Contraloría General de la República menciona lo siguiente con relación a la terna:

“En este mismo sentido, el Diccionario de la Real Academia Española (RAE) conceptualiza ese término como el conjunto de tres personas propuestas para que se designe de entre ellas la que haya de desempeñar un cargo o empleo”.

*“Así las cosas, dada la claridad de la norma (Lineamientos) y la conceptualización que del término se hace (RAE), no cabría mayor detalle al respecto. No obstante lo anterior, cabe reiterar que **los tres candidatos que conformen la terna, deberán constituirse como candidatos elegibles; es decir, que deberán ser aquellas personas que cumplieron previamente todas las normas, requisitos, pruebas y condiciones establecidas en el respectivo concurso público, cuyo fin era la determinación de idoneidad comprobada que deben ostentar todos los funcionarios públicos;***

según la Constitución Política y las normas citadas”. (Lo resaltado en **negrita** no es del original).

2. DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD

A partir de lo anteriormente señalado, es claro que el principio de legalidad constituye un límite para la actuación de todo funcionario público, por lo que no se puede actuar en contra de dicho principio.

La Procuraduría General en su jurisprudencia administrativa ha señalado que:

“(…)

Por otra parte, el principio de legalidad es una técnica de autoridad, porque gracias a él se le otorgan las potestades jurídicas a la Administración Pública para que cumpla con los fines que le impone el ordenamiento jurídico. Desde esta óptica, el principio de legalidad es una garantía para el administrado, ya que gracias a él, la Administración posee los poderes suficientes que le permiten desplegar las actividades necesarias para satisfacer el interés público. Ahora bien, sólo es legítimo el utilizar esas atribuciones en los fines que expresa o implícitamente le impone el ordenamiento jurídico a la Administración Pública, porque de lo contrario, se caería en vicio de desviación de poder. También, la validez del uso de esos poderes, está condicionada al ejercicio razonable y donde exista una relación lógica y justa entre los medios empleados y los fines perseguidos, ya que de no ser así, se caería en el vicio de exceso de poder.

Así las cosas, podemos afirmar que la Administración Pública en la sociedad democrática está sometida al principio de legalidad. Con base en él, aquélla sólo puede realizar los actos que están previamente autorizados por el ordenamiento jurídico. En efecto, señala el artículo 11 LGAP, que la Administración Pública debe actuar sometida al ordenamiento jurídico y sólo puede realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes. “(Dictamen C-111-2006 del 15 de marzo del 2006)

En razón de lo anterior, es criterio de este Órgano Fiscalizador que si la Administración Municipal nota que se ha incurrido en una ilegalidad al realizar un nombramiento a un servidor, porque éste no reúne los

requisitos exigidos para el puesto y porque no se cumplió con la terna, está en la obligación de tomar las acciones necesarias para revertir ese acto, respetando siempre el principio de debido proceso.

Las situaciones descritas anteriormente tienen como resultado un riesgo inherente para la Administración ante una actuación fraudulenta, al no aplicarse de forma apropiada la normativa vigente en relación con los procesos de reclutamiento y selección de personal en la municipalidad, lo que podría generar la apertura de una investigación y una serie de demandas por parte de los otros participantes no elegidos, haciendo incurrir en gastos a la municipalidad de contrataciones de servicios jurídicos para representar a la misma ante las instancias correspondientes.

3. CONCLUSIONES

A nivel de resumen del presente informe se mencionan las siguientes irregularidades evidenciadas en el proceso de concurso, incurridas por la Unidad de Recursos Humanos:

- a. Que en el proceso del Concurso del puesto de Inspector Municipal, se presentaron 7 aspirantes de los cuales sólo 1 cumplía con los requisitos para poder participar.
- b. Que a los aspirantes que no cumplían con los requisitos solicitados en la publicación, se les debió comunicar por escrito que quedaban fuera del proceso.
- c. Que al no haber al menos 3 personas que cumplieran con los requisitos de la publicación, se actuó de manera ilegal realizando el concurso.
- d. Que no se evaluaron en la tabla de calificaciones los requisitos de “Dos años de carrera a fin” y “Licencias de moto y carro”. Todos los requisitos que se solicitan se deben evaluar.
- e. Que se formuló una Terna que no cumplía con el bloque de legalidad.
- f. Que aun cuando no se cumplía con la formulación de la Terna como lo pide la normativa legal, siempre se llevó a cabo el concurso.
- g. Que se realizó el nombramiento en el cargo a uno de los 3 aspirantes escogidos dentro de la supuesta terna, debiendo cumplir con 3 meses de periodo de prueba para lograr adquirir la propiedad en el puesto.
- h. Que en este momento se puede detener el acto sin tener que acudir a otras instancias externas, ya que la persona nombrada aun se encuentra interino realizando periodo de prueba.



- i. Que una vez revertido el acto de dicho nombramiento, la Administración podrá nombrar a una persona que **sí** cumpla con los requisitos del cargo por un plazo máximo de **2 meses** como lo indica el Código Municipal, mientras se realiza nuevamente el concurso.

Ante la presentación de dicho Informe de advertencia a la Unidad de Recursos Humanos con copia a la Alcaldía, no exime que este Órgano Fiscalizador, inicie una investigación profunda sobre las acciones incluidas en este documento.

Así las cosas, es importante mencionar que las advertencias que realiza la Auditoría Interna, cuentan con la intención de que agreguen valor a los procesos institucionales y, de ella se derive una acción correctiva, en el sentido legal, aunque la advertencia no resulte de obligado acatamiento por parte del jerarca, es de esperar que éste actúe de manera congruente con lo advertido, toda vez que el artículo 12 de la LGCI, le impone, entre otros, en sus deberes en su calidad de jerarca y responsable del adecuado funcionamiento del sistema de control interno, resaltados en los incisos b) y c) de dicho articulado, el que se mencionan:

“b) Tomar de inmediato las acciones correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades.

c) Analizar e implantar, de inmediato, las observaciones, recomendaciones y disposiciones formuladas por la auditoría interna, la Contraloría General de la República, la auditoría externa y las demás instituciones de control y fiscalización que correspondan”.

Debido a todo lo expuesto en este informe de Advertencia, una vez se tomen las acciones correctivas de estas irregularidades, queda nuevamente pendiente de cumplir la Recomendación emitida por esta Auditoría Interna.

Favor comunicar a esta Auditoría Interna, las acciones tomadas en relación con la presente Advertencia, en un plazo de 15 días hábiles.

Licda. Ana Lucrecia Montero Jiménez
Auditora Interna

Cc: Lic. Jairo Guzmán Soto, Alcalde.
Archivo