

04 de mayo de 2021.

ADV-AI/MSM-02-2021

Licenciado

Jairo Guzmán Soto

Alcalde Municipal

Municipalidad de San Mateo

Asunto: Informe de Advertencia con respecto a la contratación interina en el puesto de Jefe de Desarrollo de Gestión Vial y Control Urbano.

Saludos Cordiales;

La advertencia realizada, cuenta con asidero legal en el artículo 22, inciso d) de la Ley General de Control Interno, el cual establece como competencia de la Auditoría Interna, “**advertir a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento**”.

La misma se relaciona con la Contratación por parte de la Alcaldía y la Encargada de Recursos Humanos, del Puesto Jefe de Desarrollo de Gestión Vial y Control Urbano de forma interina, con el conocimiento de que la persona contratada en apariencia no cumple con los requisitos legales para ocupar el cargo (años de experiencia en gestión vial y experiencia en manejo de personal), esto después de que el funcionario titular del cargo se acogiera a su jubilación.

También esta Auditoría le trae a memoria que ente año es el segundo Informe de Advertencia que se le entrega a la Administración por la misma causa (posibles nombramientos irregulares).

En el mismo orden de ideas y, como responsabilidad de la administración activa, de llevar las riendas de la institución, manejando todo el proceso administrativo (planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar básicamente), el control de las operaciones institucionales recae dentro del ámbito de las competencias otorgadas por el Legislador, descritas en las siguientes normativas.

1. INTRODUCCIÓN

Iniciaremos haciendo alusión a una serie de normativas que se relacionan con el caso que se advierte en este informe y, una vez realizado lo señalado, nos referiremos al caso concreto.

1.1 Del Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad de San Mateo.

Que en la Municipalidad de San Mateo existe un Manual Descriptivo de Puestos, el cual fue aprobado por el Concejo Municipal, en la sesión No.18 del 30 de agosto 2020, Acuerdo No.04.

Con respecto a lo anterior el Código Municipal menciona lo siguiente:

Artículo 128. - *Para ingresar al servicio dentro del régimen municipal se requiere:*

a) *Satisfacer los requisitos mínimos que fije el Manual descriptivo de puestos para la clase de puesto de que se trata.*

Artículo 135. - *Las municipalidades mantendrán actualizado el respectivo Manual para el reclutamiento y selección, basado en el Manual General que fijará las pautas para garantizar los procedimientos, la uniformidad y los criterios de equidad que dicho manual exige, aunado al principio de igualdad y equidad entre los géneros.*

Artículo 139. - (...)

Mientras se realiza el concurso interno o externo, el alcalde podrá autorizar el nombramiento o ascenso interino de un trabajador hasta por un plazo máximo de dos meses, atendiendo siempre las disposiciones del artículo 125 de esta ley.

(Así reformado por el artículo 5° de la Ley N° 9748 de 23 de octubre de 2019)

Muy claro lo dice el Código Municipal, cual es la función de un Manual Descriptivo de Puestos, por lo tanto a la hora de realizar las contrataciones de personal, la municipalidad se debe apegar a dicha normativa.

De igual forma la Procuraduría General de la República en su dictamen C-002-2016 del 11 de enero, 2016, hace referencia a un caso en las mismas condiciones de que se está advirtiendo en este informe:

“Los manuales, por lo tanto, constituyen instrumentos técnicos que permiten definir las tareas asignadas a un determinado puesto, los requisitos que deberá llenar la persona para cumplir estas tareas, y a partir de ellas, el nivel salarial que será asignada a cada una”.

“Se nos consulta, adicionalmente, si es posible efectuar un nombramiento de un funcionario interino sin que cumpla con el requisito de experiencia establecida en el manual de puestos.

Como lo indicamos líneas atrás, el manual descriptivo de puestos, forma parte del bloque normativo aplicable a las relaciones de empleo de la respectiva municipalidad, por lo que en aplicación del principio de legalidad, no es posible efectuar un nombramiento, aunque sea interino, que violente lo establecido en el manual de puesto”.

(El resaltado en negrita no es del texto original).

1.2 De los nombramientos interinos

Como lo menciona la Procuraduría General de la República, en su dictamen C-011-2011 del 21 de enero, 2011:

“Artículo 118. — *Los servidores municipales interinos y el personal de confianza no quedarán amparados por los derechos y beneficios de la Carrera administrativa municipal, aunque desempeñen puestos comprendidos en ella.*

Para los efectos de este artículo, son funcionarios interinos los nombrados para cubrir las ausencias temporales de los funcionarios permanentes, contratados por la partida de suplencias o por contratos para cubrir necesidades temporales de plazo fijo u obra determinada y amparada a las partidas de sueldos por servicios especiales o jornales ocasionales”.

(...)

6. *El plazo máximo de nombramiento de los funcionarios interinos nombrados para ocupar el puesto mientras se realiza el concurso correspondiente, es de dos meses, según lo establece el artículo 130 del Código Municipal, plazo que sólo podrá ser prorrogado en caso de resultar infructuoso el concurso efectuado.*

2. DEL CASO CONCRETO

2.1 Del procedimiento realizado en el nombramiento interino del Ingeniero Carlos Solís Bermúdez

1. Que la plaza de Jefe de Desarrollo de Gestión Vial y Control Urbano, quedó vacante, debido a que el titular se acogió a su jubilación a partir del 13 de diciembre 2020.
2. Que el Ingeniero Carlos Solís Bermúdez estuvo laborando en la DTGV de esta municipalidad como Asistente Técnico del Proyecto MOPT/BID II, de febrero 2020 a noviembre 2020, devengando un salario aproximadamente de ₡315.000.00 (Trescientos quince mil colones 00/100) según indican los contratos.(Folios 15-16-18-19-20-21)
3. Que según consta en el expediente administrativo del Ingeniero Solís, tiene un grado académico de Licenciatura en Ingeniería Civil, egresado de la Universidad el 09 de diciembre de 2019, e incorporado al Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica el 25 de febrero de 2020. (Folios 5-6)
4. Con Oficio No.AMSM-299-20 del 07 de diciembre 2020, la Alcaldía le solicita a la señora Arlene Rodríguez, encargada de Recursos Humanos el nombramiento del Ingeniero Carlos Solís en el cargo de Jefe de Desarrollo de Gestión Vial y Control Urbano a partir del 16 de diciembre 2020 hasta el 21 de enero 2021 en forma interina, con posible prórroga de 3 meses, porque se requiere continuidad en los proyectos en ejecución y para no afectar las labores propias del departamento. (Folio 22)

5. La encargada de Recursos Humanos procede a realizar la Acción de Personal por el nombramiento interino solicitado por el Alcalde, mencionado en el punto anterior. (Folios 23-24)
6. Posteriormente la encargada de Recursos Humanos realiza una nueva Acción de Personal para extender el nombramiento del 21 de enero 2021 al 22 de marzo 2021. (Folios 25-26).
7. Con oficio No. Vice alcaldía/MS032-21 del 15 de marzo 2021, la encargada de Recursos Humanos, comunica a la Alcaldía que el primer nombramiento interino del Ingeniero Solís, se encuentra pronto a vencer. (Folio 29).
8. Con el oficio No. Alcaldía/SM091-2021 del 19 de marzo 2021, la Alcaldía autoriza a la encargada de Recursos Humanos, nombrar nuevamente al Ingeniero Solís como Jefe de Desarrollo de Gestión Vial y Control Urbano, por tres meses más. (Folio 30).
9. La señora Arlene Rodríguez procede a realizar una nueva Acción de Personal por un nuevo nombramiento que va del 22 de marzo 2021 al 22 de junio 2021. (Folios 31-32)

2.2 De los Requisitos del Puesto de Jefe de Desarrollo de Gestión Vial y Control Urbano de acuerdo al Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad de San Mateo.

Según el Manual Descriptivo de Puestos los requisitos para ocupar dicho cargo son los siguientes:

“d) Requisitos obligatorios

Académicos

Licenciatura en una carrera universitaria relacionada con la Administración, Contabilidad, Administración, Finanzas o Ingeniería.

Experiencia

- *Mínimo cinco años de experiencia en el desarrollo de labores relacionadas con el puesto.*
- *Mínimo dos años de experiencia en el manejo de personal*

Otros requisitos específicos

- *Formación universitaria relacionada con Arquitectura, Ingeniería civil o similar.*

Requisitos legales del puesto

- *Incorporado al colegio profesional respectivo”.*

Como se puede observar muy claro en los requisitos en el apartado de **Experiencia**, menciona que la persona aspirante al puesto debe tener “*mínimo cinco años de experiencia en el desarrollo de labores relacionadas con el puesto*” y “*dos años de experiencia en el manejo de personal*”.

2.3 Análisis de los atestados del Ingeniero Carlos Solís Bermúdez.

- a. El Ingeniero Solís, según revisiones realizadas se logra observar que tiene un año y dos meses de incorporado al CFIA, por lo tanto su experiencia laboral profesional inicia a partir de esa fecha y según los requisitos del puesto el aspirante debe de tener 5 años mínimo de experiencia en labores relacionadas con el puesto, en este caso en Gestión Vial.

Como lo indica la Dirección del Servicio Civil en su Circular DG-CIR-005-2020, de la Dirección General del Servicio Civil:

“Para la consideración de la experiencia profesional que haya tenido la persona servidora o candidata a empleo, se deben reunir las siguientes condiciones:

1.1. Haberse obtenido a partir del momento en que la persona servidora o candidata obtuvo como mínimo el grado académico de Bachiller Universitario.

1.2. Debe corresponder al ejercicio de actividades y tareas a nivel profesional, para cuyo desempeño se requiera dicho grado académico como mínimo.

1.3. En el período de ejercicio de las labores profesionales, la persona servidora o candidata, debía estar Incorporada al Colegio Profesional respectivo. Se obvia este requisito solo en los casos en los que:

- *No exista Colegio Profesional o existiendo éste no exija la colegiatura o bien no lo exija para el ejercicio del correspondiente grado profesional”.*

- b. También dentro de los requisitos para el cargo, está 2 años de experiencia en manejo de personal, y según el expediente del Ingeniero Solís, viene una Certificación laboral del “Tajo Atenas”, donde indica que laboró dirigiendo personal por un lapso de cinco años (2014-2019), y en el currículum del Ingeniero indica que su labor era como Administrador, de igual forma esa experiencia fue antes de adquirir su Licenciatura. (Folios 01-02)

Según la Circular DG-CIR-005-2020, de la Dirección General del Servicio Civil, hace mención sobre la Certificación de la Experiencia en manejo de personal:

“En todos los casos señalados, la experiencia debe ser documentada mediante certificación extendida por la autoridad competente de la organización pública o privada de que trate y contener como mínimo los siguientes datos:

- *Nombre de la organización pública o privada.*
- *Nombre completo, cargo y firma de la autoridad que certifica la experiencia.*
- *Título o clasificación del puesto o puestos desempeñados.*
- *Naturaleza del trabajo y actividades realizadas.*
- *Período durante el cual desempeño las labores de nivel profesional (incluye fecha de inicio y de fin, así como jornada laboral)*
- *Cantidad y clasificación de los puestos del personal que supervisó (aplica en el caso de experiencia en supervisión de personal).*

Es importante agregar que cuando las certificaciones citadas contengan varias hojas, las mismas deben estar debidamente foliadas y firmadas por la autoridad correspondiente”.

- c. De acuerdo a la Certificación Laboral mencionada en el punto b anterior, esta Auditoría Interna solicitó a la C.C.S.S. un estudio de salarios del Ingeniero Solís, y el mismo aparece registrado como cotizante a partir del marzo 2020 con la Municipalidad de San Mateo, anteriormente a esa fecha no aparece que haya laborado para ninguna otra empresa, tampoco como trabajador independiente. (Adjunto estudio de salarios).

3. ASPECTOS A CONSIDERAR

Por todo lo anterior mencionado, podríamos estar ante un acto de contratación irregular, por un posible incumplimiento en los requisitos del cargo y reconocimiento del salario del cargo a una persona que en apariencia no cuenta con la idoneidad, además según lo que ya se mencionó en este informe el plazo máximo para nombrar a un funcionario interino es de dos meses, y el Ingeniero Solís ya tiene 5 meses ejerciendo el cargo de forma interina, devengando el salario que se reconoce en el puesto.

- a- Se le advierte al Jerarca administrativo proceda a valorar la situación advertida, considerando siempre que el actuar de todo funcionario público debe de tener sustentado con el principio de legalidad, descrito en los artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública, que el actuar contrario a esto podría generarles responsabilidades administrativas, civiles o penales.
- b- Lo advertido podría ocasionar la materialización de algún riesgo y, conlleven a obstaculizar el logro de los objetivos institucionales, por una posible mala contratación realizada, que podría generar la apertura de un procedimiento administrativo, con el fin de obtener la verdad real de los hechos.

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, tanto en el sentido legal como administrativo, 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”.

Se le solicita respetuosamente comunicar a esta Auditoría Interna, en un **plazo de 3 días hábiles** las acciones tomadas con relación a esta Advertencia, según lo señalado en el artículo 33, inciso b) de la Ley General de Control Interno.

Licda. Ana Lucrecia Montero Jiménez
Auditora Interna

Cc: Archivo