



MUNICIPALIDAD DE ZARCERO
AUDITORÍA INTERNA

24 de abril de 2026

MZ-AI-OF-0078-2026

Página 1 de 13

Señora
Gina María Rodríguez Rojas
Alcaldesa
MUNICIPALIDAD DE ZARCERO

Asunto: Plazas vacantes.

Estimada Señora:

Reciba un saludo cordial. Me refiero al correo electrónico recibido del Proceso de Recursos Humanos, a las 15 horas con 57 minutos del 20 de abril del 2026, referente al Concurso Interno para el nombramiento de las personas titulares de las siguientes plazas.

- 1- Concurso 01-2026: Asesor Legal
- 2- Concurso 02-2026: Encargado de Presupuesto
- 3- Concurso 03-2026: Conserje
- 4- Concurso 04-2026: Técnico de Servicios Públicos
- 5- Concurso 05-2026: Cajero
- 6- Concurso 06-2026: Gestor de Control Urbano
- 7- Concurso 07-2026: Encargado de Bienes Inmuebles y Valoraciones”

A propósito de ese acto administrativo, es importante retomar la intervención que realizó esta Auditoría Interna en el período 2022, acerca de la figura “*nombramientos interinos bimensuales en cargos fijos*” en los que no había concursos abiertos para el nombramiento de las personas titulares, según consta en el **Informe de Advertencia MZ-AI-107-2022** (Anexo 1), del 17 de junio de 2022, denominado *Servicio de Asesoría de la Auditoría Interna en materia de control interno en los procesos de reclutamiento y selección de personal*”, elaborado en coordinación con un equipo fiscalizador de la **Contraloría General de la República (CGR)**.

Dicho servicio preventivo nació de la inquietud planteada a la Dirección Administrativa Financiera en el ejercicio económico del 2022, mediante el oficio 05 de abril de ese año, MZ-AI-052-2022, cuyo texto se transcribe:

“De las setenta personas que conforman la planilla enviada por usted, el cuarenta y nueve por ciento lo conforman las plazas con nombramientos en propiedad. De los puestos restantes, un veintidós por ciento (16 puestos) están clasificados en la categoría de nombramientos interinos y un diez por ciento (7 puestos) corresponde a plazas de servicios especiales. Además de esos estratos, hay tres personas nombradas como “ocasionales”, dos empleados clasificados en la categoría de “suplentes” y una plaza en periodo de prueba. No se consideraron (sic) los dos cargos de elección popular y cinco plazas en las que no se anotó el estado del nombramiento.”



MUNICIPALIDAD DE ZARCERO
AUDITORÍA INTERNA

24 de abril de 2026

MZ-AI-OF-0078-2026

Página 2 de 13

*Debido a que las clasificaciones en las categorías “interinos”, “suplencias”, “ocasionales” y “período de prueba” tienen como característica la temporalidad de los nombramientos de las personas convocadas al ejercicio de estas plazas, **mucho le agradeceré explicar el fundamento aplicado en cada uno de los casos incluidos en su reporte, para extender los nombramientos por lapsos en forma presuntamente indefinida. Favor anexar el respaldo documental que existiere.***

*Lo anterior, tiene como finalidad constituir los criterios bajo los cuales será analizada la estructura de la planilla de los funcionarios (as) de este Gobierno Local y validar de esta forma el apego al **bloque de legalidad.***” (La letra en negrita es suplida).

El razonamiento de la Administración, sobre el por qué del procedimiento observado por la Municipalidad en los nombramientos interinos bimensuales recurrentes, fue:

“El régimen de interinazgos sostenido en la nómina de servidores (as) de esta Municipalidad, con nombramientos bimensuales prorrogables, fue instaurado por la Alcaldía y se ha mantenido como una rutina ordinaria sin un ligamen directo a concursos infructuosos, como antesala de las prórrogas bimensuales consecutivas, observadas en las acciones de personal. Al respecto, la unidad de Recursos Humanos manifestó, mediante el oficio MZ-DAF-RH-006-2022, con fecha 10 de mayo de 2022, lo siguiente:

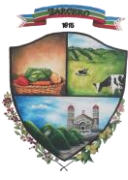
“En relación con el criterio legal empleado como respaldo a los nombramientos bimensuales. Alcaldía Municipal me informó que se dio bajo una recomendación verbal emitida por el antiguo asesor legal, con base en la interpretación de los (Sic) establecido en el código municipal (Sic) al respecto. (...)”.

Por su parte, la Dirección Administrativa Financiera indicó, en el oficio MZ-DAF-050-2022, que la práctica aludida se fundamenta en la costumbre del sector municipal, por la interpretación del artículo 139 del Código Municipal (...)”

En cuanto al bloque de legalidad, la Auditoría Interna recalcó en esa oportunidad la siguiente jurisprudencia¹:

“(…) La figura del interino, por sí misma no violenta ninguna disposición constitucional, sin embargo, debe desarrollarse dentro de los límites de la razonabilidad, que exigen una necesaria relación entre el fin o espíritu de una institución y su operatividad en el supuesto concreto. Así, una figura laboral que se creó con fines provisionales no puede pervertirse con una práctica que pretende perpetuar lo temporal con evidente menoscabo de una serie de derechos inherentes tan solo al trabajador con un puesto en propiedad, principalmente la estabilidad” (El texto en negrita y el subrayado es suplido).

¹ Sentencia N° 01566 de Sala 1ª de la Corte Suprema de Justicia, 06 de Diciembre de 2017.



MUNICIPALIDAD DE ZARCERO
AUDITORÍA INTERNA

24 de abril de 2026

MZ-AI-OF-0078-2026

Página 3 de 13

Ante la aludida manifestación administrativa, la Auditoría Interna, expresó:

“En cuanto a la costumbre del sector municipal, este concepto no es objeto de examen por ser presuntamente una apreciación subjetiva, en el tanto no se brindó referencias formales como fundamento. En lo que se refiere a la interpretación de la norma citada, la claridad de ésta la podemos obtener de la lectura integral del mismo dictamen de la Procuraduría General de la República, referido por la Dirección Administrativa Financiera (C-089-2019), el cual establece:

“1. El plazo máximo de nombramiento de los funcionarios interinos contratados mientras se realizan los concursos para ocupar la plaza en propiedad, es de dos meses, según lo establece el artículo 139 del Código Municipal.

2. Sin embargo, existen circunstancias en las cuales el plazo podría ser prorrogado, como podrían ser cuando el concurso efectuado resulte infructuoso.

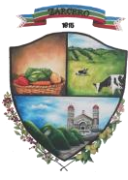
3. Es imposible establecer a priori la ilegalidad o no de los nombramientos de funcionarios interinos que sobrepasen el periodo de dos meses indicado en el artículo 139 de repetida cita, toda vez que pueden existir supuestos en los cuales dicho plazo se prorrogue por razones justificadas.”

Así manifestado por la Procuraduría, la prórroga de los dos meses es una excepción, sustentada en el resultado infructuoso del concurso para el nombramiento de la persona titular. Reiterando, en el caso de la Municipalidad de Zarcero, los nombramientos interinos en cargos fijos, cada dos meses, se vienen sosteniendo por tiempo indefinido, desde que las plazas quedaron vacantes, incluso sobrepasando el año, lo cual implicaría, dentro del concepto de razonabilidad, la ejecución de concursos infructuosos, debidamente documentados, por cada nombramiento bimensual.”

La previsión de la Auditoría Interna fue motivada de la siguiente manera:

“De dicha consulta y las respuestas obtenidas de la Administración, se deriva la conformación de una serie de hechos, con implicaciones legales que, en opinión de esta Auditoría Interna, ameritan un análisis oportuno por parte de la Alcaldía, en aras de evitar actos que puedan tener efectos negativos para la Municipalidad, en cuanto a la administración del recurso humano.

Como se ha manifestado en diversas ocasiones ante el Gobierno Local, la constitución de un equipo de trabajo es la piedra angular del sistema de control interno. Las debilidades en esta área administrativa repercuten en la solidez del control, en la motivación del personal, en la gestión óptima de los servicios municipales, en la probidad de la gestión pública y por ende en la imagen municipal. Puede incluso alcanzar connotaciones jurídicas, desde la perspectiva del derecho laboral, así como del correcto uso de los recursos públicos, un rubro de mucho peso en los egresos municipales.” (La letra en negrita y el subrayado no corresponden al documento fuente).



MUNICIPALIDAD DE ZARCERO
AUDITORÍA INTERNA

24 de abril de 2026

MZ-AI-OF-0078-2026

Página 4 de 13

Dentro del fundamento jurídico de la citada prevención administrativa, es relevante recordar lo expresado por la Procuraduría General de la República²:

“(...) es importante que considere los siguientes aspectos en el régimen de interinazgos, producto de la lectura integral que esta Auditoría ha realizado del criterio de la Procuraduría General de la República que usted cita, así como de otros vertidos también por esa Entidad sobre el mismo tema:

- ✓ La estabilidad laboral es un derecho constitucional de las personas servidoras.*
- ✓ Los nombramientos interinos están debidamente regulados por el Código Municipal.*
- ✓ Las prórrogas de los nombramientos interinos son factibles en condiciones especiales, sin dejar de lado el carácter temporal de estos.*
- ✓ Las ampliaciones de esos nombramientos deben ajustarse a la razonabilidad, dentro de los presupuestos jurídicos establecidos.*
- ✓ Las justificaciones para cada prórroga deben sustentarse formalmente en el archivo de gestión del Proceso de Recursos Humanos, en los resultados infructuosos de los concursos que usted menciona, los cuales presumo, salvo mejor criterio, recurrentes por la práctica de nombramiento interinos bimensuales.*
- ✓ Velar con estricto cuidado las prórrogas de los nombramientos interinos, para que estas no conlleven a un roce con el concepto de probidad en la gestión pública, relacionada con el erario destinado a la cancelación de los servicios prestados por las personas funcionarias.*
- ✓ Vigilar que el régimen de nombramientos interinos de la Municipalidad de Zarcero esté debidamente controlado y fundamentado, de tal forma que no roce el bloque de legalidad aludido por la Procuraduría General de la República (...) en el texto que transcribo:*

“En caso de hacerlo, con ello no sólo se desvirtúa la naturaleza jurídica de dicha contratación en detrimento del régimen de empleo público; quebrantando los principios de juridicidad administrativa y de buen manejo de los fondos públicos al derivarse eventuales obligaciones patrimoniales impropias de dicho régimen de contratación, sino que también podría estarse incurriendo en fraude de ley (art. 5 de la Ley No. 8422, denominada Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública) o desviación de poder como patología administrativa, cuando se utiliza un acto perfecto, válido o inválido, para perseguir un fin distinto al fijado por el ordenamiento jurídico (arts. 49 constitucional, 131.3 LGAP y 1.2 del CPCA), al encubrir una relación de empleo mediante este otro tipo de contratación.”

- ✓ Buscar la minimización de los nombramientos interinos y, con ello, procurar la protección del derecho constitucional de la estabilidad laboral de las personas trabajadoras.*
- (...)”*

Luego de rescatar aspectos relevantes de la Advertencia administrativa y de las aseveraciones de la Administración, se tiene que la Alcaldía del gobierno precedente, brindó una propuesta de regularización de nombramientos del Proceso de Recursos Humanos, de la siguiente forma:

² Dictamen número 089-2019.

<file:///C:/Users/Auditoria%20Interna/OneDrive%20-%20Municipalidad%20de%20Zarcero/Escritorio/PGR/PGR%20Plazas%20por%20servicios%20especiales%20pr%C3%B3rrogas%20fraude%20de%20ley.html>



MUNICIPALIDAD DE ZARCERO
AUDITORÍA INTERNA

24 de abril de 2026

MZ-AI-OF-0078-2026

Página 5 de 13



MUNICIPALIDAD DE ZARCERO
RECURSOS HUMANOS

Departamento: Recursos Humanos
Plan Proceso de Nombramientos

Objetivo Estratégico	Meta	Indicador	Ejecución Programática					
			Actividades	Fecha Inicio	Fecha Final	Recursos Necesarios	Responsable	Observaciones
2.1.2 Proceso de reclutamiento y selección de personal	2.1.2.3 Realizar los procesos de reclutamiento y selección institucional	Reclutamiento y selección	1. Formular reglamento de reclutamiento y selección	1/6/2022	30/6/2022	1. Asesoría de UNGL 2. Equipo de computo 3. Capacitaciones	Recursos Humanos	
			2. Aprobación del reglamento de reclutamiento y selección	15/7/2022	15/8/2022	1. Equipo de computo 2. Visto bueno departamento legal 3. Aprobación alcaldía 4. Aprobación Concejo Municipal	Recursos Humanos Asesor legal Alcaldía Concejo Municipal	
			3. Publicación de reglamento de reclutamiento y selección	15/8/2022	30/8/2022	1. Recursos Económicos 2. Equipo de computo 3. Procesos proveeduría	Recursos Humanos Proveduría	
			4. Solicitar asesoría y colaboración específica en tema de concursos a Unión Nacional de Gobiernos Locales	30/8/2022	19/9/2022	1. Equipo de Computo 2. Solicitud alcaldía 3. Respuesta UNGL 4. Contenido presupuestario en actividades de capacitación	Recursos Humanos	
			5. Selección de plazas nombradas internas	19/9/2022	23/9/2022	1. Grupo de plazas según propuesta	Recursos Humanos	* Se seleccionarán cinco puesto internos según antigüedad de plazas
			6. Verificación de escense directo	1/11/2022	4/11/2022	1. Revisión de expedientes 2. Recurso Humano	Recursos Humanos	* Se inicia con la revisión de expedientes y bases de datos de funcionarios con propiedad para analizar si cumplen con los requisitos para cubrir el ascenso directo
			7. Inicio concurso interno	5/11/2022	19/11/2022	1. Procesos de Proveeduría 2. Recursos Económicos 3. Equipo de Computo	Recursos Humanos Dirección Administrativa -financiera Alcaldía	* Se dará a conocer a los funcionarios de la municipalidad por medio de una circular que se enviará por correo y la aplicación de whatsapp, así como distribuir física de la circular a los departamentos de la institución * Aplicando todos los formularios y pasos del reglamento
			8. Entrevistas y aplicación de pruebas	21/11/2022	25/11/2022	1. Recurso Humano 2. Contratación externa 3. Equipo de Computo	Alcaldía Jefatura de departamento Recursos Humanos	* Dependiendo de la prueba únicamente se podrá aplicar un especialista en psicología
			9. Nombramiento	28/11/2022	15/12/2022	1. Testigo 2. Nombramiento Alcaldía	Alcaldía	
			10. Inicio concurso externo	16/12/2022	11/1/2023	1. Procesos de Proveeduría 2. Recursos Económicos 3. Equipo de Computo 4. Recursos informáticos	Recursos Humanos Alcaldía	* Se publicará por medio de anuncios, publicaciones y la comunicación con colegios profesionales * Se publicará con las mismas condiciones del concurso interno * Aplicando todos los formularios y pasos del reglamento
			11. Entrevistas y Aplicación de pruebas	14/1/2023	20/1/2023	1. Testigo 2. Nombramiento Alcaldía	Alcaldía Jefatura de departamento Recursos Humanos	* Dependiendo de la prueba únicamente se podrá aplicar un especialista en psicología
			12. Nombramiento	23/1/2023	31/1/2023	1. Testigo 2. Nombramiento Alcaldía	Alcaldía	



MUNICIPALIDAD DE ZARCERO
AUDITORÍA INTERNA

24 de abril de 2026

MZ-AI-OF-0078-2026

Página 6 de 13

Descrito a grandes rasgos el **Informe de Advertencia MZ-AI-107-2022**, se considera necesario citar lo regulado en el **Código Municipal** (cita textual)³, sobre el tema del nombramiento del personal:

TÍTULO V

El Personal Municipal

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 124. - Establécese la Carrera administrativa municipal, como medio de desarrollo y promoción humanos. Se entenderá como un sistema integral, regulador del empleo y las relaciones laborales entre los servidores y la administración municipal. Este sistema propiciará la correspondencia entre la responsabilidad y las remuneraciones, de acuerdo con mecanismos para establecer escalafones y definir niveles de autoridad.

Artículo 125. - Cada municipalidad deberá regirse conforme a los parámetros generales establecidos para la Carrera Administrativa y definidos en este capítulo. Los alcances y las finalidades se fundamentarán en la dignificación del servicio público y el mejor aprovechamiento del recurso humano, para cumplir con las atribuciones y competencias de las municipalidades.

Artículo 129. - Las municipalidades adecuarán y mantendrán actualizado el Manual Descriptivo de Puestos General, con base en un Manual descriptivo integral para el régimen municipal. Contendrá una descripción completa y sucinta de las tareas típicas y suplementarias de los puestos, los deberes, las responsabilidades y los requisitos mínimos de cada clase de puestos, así como otras condiciones ambientales y de organización. El diseño y la actualización del Manual descriptivo de puestos general estará bajo la responsabilidad de la Unión Nacional de Gobiernos Locales.

Para elaborar y actualizar tanto el Manual general como las adecuaciones respectivas en cada municipalidad, tanto la Unión Nacional de Gobiernos Locales como las municipalidades podrán solicitar colaboración a la Dirección General de Servicio Civil.

Las municipalidades no podrán crear plazas sin que estén incluidas, en dichos manuales, los perfiles ocupacionales correspondientes.

Artículo 134- El personal se seleccionará por medio de pruebas de idoneidad, que se administrarán únicamente a quienes satisfagan los requisitos prescritos en el artículo 125 de esta ley. Las características de estas pruebas y los demás requisitos corresponderán a los criterios actualizados de los sistemas modernos de reclutamiento y selección, así como al principio de igualdad y equidad entre los géneros, y corresponderán a reglamentaciones específicas e internas de las municipalidades. Para cumplir la disposición de este artículo, las municipalidades podrán solicitarle colaboración técnica a la Dirección General de Servicio Civil.

³ Sistema Nacional de Legislación Vigente (SINALEVI), última versión, 23 de abril de 2026.

https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=40197



MUNICIPALIDAD DE ZARCERO AUDITORÍA INTERNA

24 de abril de 2026

MZ-AI-OF-0078-2026

Página 7 de 13

Artículo 136 - No podrán ser empleados municipales quienes sean cónyuges o parientes, en línea directa o colateral hasta el tercer grado inclusive, de alguno de los concejales, el Alcalde, el Auditor, los Directores o Jefes de Personal de las unidades de reclutamiento y selección de personal ni, en general, de los encargados de escoger candidatos para los puestos municipales.

La designación de alguno de los funcionarios enunciados en el párrafo anterior no afectará al empleado municipal cónyuge o pariente de ellos, nombrado con anterioridad.

Artículo 137. - Al quedar una plaza vacante, la municipalidad deberá llenarla de acuerdo con las siguientes opciones:

a) (Anulado mediante resolución de la Sala Constitucional N° 032732 del 7 de octubre de 2025. Anteriormente este inciso indicaba lo siguiente: "Mediante ascenso directo del funcionario calificado para el efecto y si es del grado inmediato.")

b) (*) Ante inopia en el procedimiento anterior), convocará a concurso interno entre todos los empleados de la Institución.

(*) (Mediante resolución de la Sala Constitucional N° 032732 del 7 de octubre de 2025, se anuló la frase entre paréntesis del inciso b) anterior)

c) De mantenerse inopia en la instancia anterior, convocará a concurso externo, publicado por lo menos en un diario de circulación nacional y con las mismas condiciones del concurso interno.

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.

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.

Artículo 140- El servidor que concurre por oposición y cumpla con lo estipulado en el artículo 125 de esta ley quedará elegible, si obtuviera una nota mayor o igual a 70. Mantendrá esta condición por un lapso de un año, contado a partir de la comunicación.

Artículo 142. - Todo servidor municipal deberá pasar satisfactoriamente un período de prueba hasta de tres meses de servicio, contados a partir de la fecha de vigencia del acuerdo de su nombramiento.

CAPÍTULO II

Del Ingreso a la Carrera Administrativa Municipal

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



MUNICIPALIDAD DE ZARCERO
AUDITORÍA INTERNA

24 de abril de 2026

MZ-AI-OF-0078-2026

Página 8 de 13

- a) Satisfacer los requisitos mínimos que fije el Manual descriptivo de puestos para la clase de puesto de que se trata.
- b) Demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos contemplados en esta ley y sus reglamentos.
- c) Ser escogido de la nómina enviada por la oficina encargada de seleccionar al personal.
- d) Prestar juramento ante el alcalde municipal, como lo estatuye el artículo 194 de la Constitución Política de la República.
- e) Firmar una declaración jurada garante de que sobre su persona no pesa impedimento legal para vincularse laboralmente con la administración pública municipal.
- f) Llenar cualesquiera otros requisitos que disponga los reglamentos y otras disposiciones legales aplicadas.

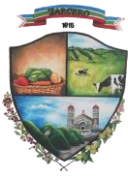
Dicha normativa debe tenerse presente en el marco de los nombramientos de personal en las municipalidades, en acatamiento del principio de legalidad que tutela la gestión pública, conforme con el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública (6227)⁴, mismo que responde a la norma 11 de la Carta Magna⁵.

A continuación, se expone los siguientes hechos, como actos administrativos presuntamente consolidados, cuya orientación fue normalizar el régimen de interinazgos en la Municipalidad de Zarcero desde el período 2022, en el entendido de que las buenas prácticas han sido sostenidas hasta la fecha, por parte de la Dirección Administrativa Financiera, con intermediación del Proceso de Recursos Humanos, como área técnica:

1. Mediante el documento **MZ-AI-107-2022**, del 17 de junio de 2022, se emitió un informe de carácter preventivo a la persona titular de la Alcaldía, acerca de el régimen de interinazgos localizado, con presuntos roces de legalidad.

⁴ 1. “La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes. (...)”.

⁵ “Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.”



MUNICIPALIDAD DE ZARCERO
AUDITORÍA INTERNA

24 de abril de 2026

MZ-AI-OF-0078-2026

Página 9 de 13

2. La Alcaldía de turno acogió las recomendaciones de subsanación de la Auditoría Interna, por lo que giró instrucción al área de Recursos Humanos para la apertura de concursos y nombrar los titulares de las plazas fijas vacantes a esa fecha.
3. El Proceso de Recursos Humanos presentó a la Alcaldía un Programa de Concursos, como punto de partida de las acciones correctivas⁶.
4. Los concursos se desarrollaron en coordinación con la Alcaldía de turno.
5. Al 2024 aún no se contaba con documentos normativos para el desarrollo de las actividades de reclutamiento y selección de personal, trátase de la reglamentación y de los procedimientos operativos, según los hallazgos expuestos en el Informe de Asesoría MZ-AI-INF-AS-0008-2023 (Anexo 2).
6. En el período 2024, ante un seguimiento del informe de auditoría preventivo⁷, el Proceso de Recursos Humanos manifestó lo siguiente⁸:
“(…)”
 1. *De acuerdo con lo establecido en el plan 2022 “proceso de nombramientos”, actualmente están pendientes (de manera interina) el puesto de Profesional de Obra Pública y el Técnico de Tecnologías de Información. Cabe mencionar que para ambos puestos se realizó el concurso hasta su fase final, sin embargo, se declaró inopia debido al incumplimiento del artículo 139 del Código Municipal, al no haberse presentado tres candidatos como mínimo. El resto de los puestos definidos en el plan concluyeron con un nombramiento en propiedad según lo programado.*
 2. *La apertura de concursos indicados fue solicitada por la señora Gina Rodríguez Rojas, Alcaldesa Municipal, por tanto, para una respuesta más exacta sobre los criterios de priorización definidos por la Alcaldía, le recomiendo realizar la consulta a la señora Alcaldesa.*
 3. *Posterior a la finalización de los siete concursos que se encuentran ahorita en proceso, quedan seis plazas con personal interino o sin nombramiento, por lo tanto, hasta que no se concluya este primer grupo no se puede hacer un plan para el restante de plazas, ya que del primer grupo pueden quedar plazas vacantes o interinas. Cuando se defina y esté aprobado por la Alcaldía se le estará comunicando dicho plan. (...)”*

⁶ Oficio MZ-DAF-CRH-033-2022, 01 de julio de 2022 (Anexo 2).

⁷ Oficio MZ-AI-OF-0137-2024 del 28 de agosto de 2024 (Anexo 3).

⁸ Oficio MZ-DAF-RH-OF-0152-2024, del 11 de setiembre del 2024 (Anexo 4).



MUNICIPALIDAD DE ZARCERO
AUDITORÍA INTERNA

24 de abril de 2026

MZ-AI-OF-0078-2026

Página 10 de 13

Concatenando las acciones correctiva tomadas por la Municipalidad de Zarcero, acerca del régimen de interinazgos observado en el período 2022, hoy se presume que el nombramiento del personal ha sido ajustado al bloque de legalidad, como previsión de la no materialización de los efectos negativos institucionales, por una eventual irregularidad legal, máxime por el riesgo de la exposición al área judicial penal.

En adición a lo expuesto sobre los antecedentes de nuestra interacción en materia de nombramiento del personal, con énfasis en el procedimiento de designación de personal interino, se les expone dos conceptos que son significativos para blindar la conducta proba⁹ del funcionario público:

Conflicto de Interés

Dentro de las acciones pertinentes a la conformación de la nómina laboral de esta Municipalidad, se recomienda a la Alcaldía revisar en los nombramientos sucesivos la constitución del grupo evaluador de los nombramientos con la suficiente flexibilidad de reestructurarlo, para disipar cualquier conflicto de interés en la elección de candidatos, en el evento de que en determinados concursos conduzcan válidamente a la conformación de ternas con aspirantes que tengan un nexo familiar o por afinidad con funcionarios del régimen estatutario o de elección popular de la planilla vigente, máxime si existieren personas oferentes dentro del tercer grado de consanguinidad. Lo anterior, con el fin de garantizar objetividad en la elección y brindar confianza a los oferentes de que sus ofertas gozan de total garantía de optar de determinado cargo, al cumplir con todos los requisitos y, muy importante, con la prueba de idoneidad.

Tómese en cuenta que la Municipalidad de Zarcero carece de regulaciones internas robustas sobre el control del conflicto de intereses en los actos institucionales, por lo que debemos acudir a la normativa supletoria que avale nuestro ordenamiento jurídico, mientras se logra consensuar entre los jefes municipales un programa definitivo y consistente de emisión y actualización de las normas internas, sean reglamentos, códigos, políticas, directrices, entre otros documentos reguladores.

⁹ Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (8422), artículo 3: “Deber de probidad. El funcionario público estará obligado a orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Este deber se manifestará, fundamentalmente, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República; asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución en la que se desempeña y, finalmente, al administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente.”



MUNICIPALIDAD DE ZARCERO
AUDITORÍA INTERNA

24 de abril de 2026

MZ-AI-OF-0078-2026

Página 11 de 13

Declaración jurada de la legitimidad de las ofertas laborales

Ante la posibilidad de que nuestro sistema de control interno no tenga fuerza de contención suficiente, para garantizar que las ternas de los concursos sean constituidas por ofertas reales y no por ofertas cuyo interés exclusivo del aspirante es contribuir con un beneficio particular de una persona concursante que le es afín, por medio del mecanismo que permita completar el requisito legal establecido por el Código Municipal¹⁰, es importante que la Alcaldía valore la inclusión de un requisito **en la forma de una declaración jurada, donde todas las personas aspirantes den fe de su interés por el cargo vacante y su disposición plena a asumirlo en el evento de resultar elegidas en un proceso transparente, objetivo.**

Carrera Administrativa Municipal

En respeto de la carrera administrativa de los funcionarios de la Municipalidad de Zarcero, se recomienda a la Alcaldía velar por el cabal cumplimiento de este precepto regulado por el Código Municipal, de tal forma que las personas funcionarias en propiedad e interinas tengan iguales oportunidades de optar por los cargos vacantes, pero incorporando el valor de los aspirantes con sólida experiencia y formación municipal, de tal forma que tengan un acceso justo a la promoción interna, siendo coherente con la retribución en el ejercicio de las labores públicas, en consonancia con la inversión en capacitación hecha por la Municipalidad, sin demérito del esfuerzo personal de las personas trabajadoras de planta, por profesionalizarse y por mejorar su capacitada técnica, con recursos propios. En este sentido, la valoración de las capacidades de nuestro personal debería ser uno de esos parámetros que debe prevalecer en los concursos internos, así como en los concursos externos, cuando los primeros no lograron el requisito legal de la terna. El mantenimiento de ese “inventario” de capacidades del personal, es una de las actividades prioritarias de la oficina de Recursos Humanos, con miras a aprovechar de la mejor forma las capacidades del grupo de funcionarios y de funcionarias que han sido constantes en el servicio a esta Municipalidad y a sus Contribuyentes.

¹⁰ 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. (...)”.



MUNICIPALIDAD DE ZARCERO
AUDITORÍA INTERNA

24 de abril de 2026

MZ-AI-OF-0078-2026

Página 12 de 13

Hecho el prefacio de tipo preventivo, surge la inquietud de la situación prevaleciente en la Municipalidad de Zarcero, en cuanto a los cargos fijos vacantes y las gestiones administrativas realizadas para el nombramiento de las personas titulares, así como de los nombramientos interinos hechos a la luz del artículo 139 del Código Municipal, exceptuando los nombramientos de personal por suplencia en casos de licencias otorgadas sin goce de salario e incapacidades médicas, así como los nombramientos temporales practicados en las plazas de *Servicios Especiales* y de *Jornales*, las cuales tienen un tratamiento distinto, debido a la naturaleza del acto y de los cargos. Al respecto, muy respetuosamente se plantea la siguiente petitoria:

Solicitud para la Alcaldía

Para efecto del seguimiento del **Informe de Advertencia MZ-AI-107-2022**, favor presentar a esta Auditoría Interna:

1. Informe de las plazas fijas vacantes recibidas por su persona, en su condición de administradora general municipal, con el detalle del estado a esa fecha de los concursos públicos relativos al nombramiento de las personas titulares de esos puestos, así como el resultado de dichos concursos. Anotar cada puesto y las personas nombradas en propiedad, más los nombramientos interinos hechos, según el numeral 139 del Código Municipal, con descripción de las fechas e intervalos de los actos administrativos.
2. Informe de las plazas fijas nuevas creadas durante su gestión hasta la fecha, número del concurso público para la designación de las personas titulares, así como el nombramiento de las respectivas personas, más las personas interinas nombradas en apego al artículo 139 del Código Municipal, con especificación de las fechas e intervalos de los actos administrativos.
3. Informe de las plazas fijas vacantes persistentes a la fecha y la programación de las actividades, para la ocupación temporal (interina) y para el nombramiento del titular.
4. Presentar el listado con el respectivo respaldo documental de las juramentaciones del personal nombrado en propiedad, durante la administración a su cargo.
5. Adjuntar el criterio jurídico de la Asesoría Legal interna.
6. Adjuntar el criterio técnico del Proceso de Recursos Humanos de la Dirección Administrativa Financiera.
7. Presentar el Manual de Reclutamiento y Selección de Personal y los Predictores vigentes a esta fecha.



MUNICIPALIDAD DE ZARCERO
AUDITORÍA INTERNA

24 de abril de 2026

MZ-AI-OF-0078-2026

Página 13 de 13

Se traslada a la Alcaldía el **Informe de Advertencia MZ-AI-107-2022**, más los anexos citados, para las consideraciones de control que le atribuye la Ley General de Control Interno (8292)¹¹, así como el Código Municipal¹², en la condición de Jerarca Ejecutivo, que mitiguen eventuales desvíos del bloque de legalidad en el tema aludido en el presente informe, así como para la subsanación de prácticas de control insanas, eventualmente continuadas hasta la fecha, en oposición a las correcciones que se avalaron desde el período 2022, por parte de la persona titular de la Alcaldía en ese año.

Este informe se copia al Concejo Municipal, como Jerarca Supremo, dado el carácter estratégico del tema tratado, íntimamente con la regulación del servicio que presta la Municipalidad a los Contribuyentes, bajo competencia de este Órgano Colegiado¹³ y regido por los preceptos filosóficos contemplados en la Misión, Visión y Valores adoptados por la Municipalidad de Zarcero. Recuérdese que la solidez del sistema de control interno institucional descansa en la integridad del personal que conforma el Gobierno Local¹⁴.

Atentamente,

Auditor Interno
Municipalidad de Zarcero

jprs

Anexos: 1. Informe de Advertencia MZ-AI-107-2022.
2. Oficio MZ-DAF-CRH-033-2022.
3. Oficio MZ-AI-OF-0137-2024.
4. Oficio MZ-DAF-RH-OF-0152-2024.

C: Concejo Municipal.
Dirección Administrativa Financiera.
Proceso de Recursos Humanos.
Archivo.

¹¹ LGCI, artículos 7,10, 12, 13 y 17.

¹² Código Municipal, artículo 17.

¹³ Código Municipal, artículo 13.

¹⁴ LGCI, artículo 13.