

16 de junio de 2026

Licenciado
Orlando Umaña Umaña
Alcalde Municipal

Licenciado
Isidro Céspedes Torres
Gerente de Recursos Humanos y Materiales

Asunto: Advertencia por incumplimiento en los plazos del proceso de reclutamiento y selección del personal municipal.

Estimados señores:

De conformidad con el artículo 22, inciso d), de la Ley General de Control Interno, y en concordancia con las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público relativas a los servicios preventivos, esta Auditoría Interna tiene la potestad y el deber legal de advertir a los órganos pasivos bajo su fiscalización sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones de las que tenga conocimiento. En el ejercicio de estas competencias, me permito señalar lo siguiente:

Contexto:

1- El 13 de diciembre del 2021, mediante el informe INF-AI-O24 -2021, suscrito por el Auditor Erick Calderón Carvajal, dirigido a la señora alcaldesa Karol Tatiana Matamoros Corrales, emite el informe AI-O24-2021 denominado: "Auditoría operativa del Macroproceso de Recursos Humanos, Humanos -Nombramientos Interinos" se recomendó:

9.1 Instruir a la Gerencia de Recursos Humanos y Materiales a concretar los procesos de Reclutamiento y Selección de las 63 plazas vacantes que se encuentran con nombramiento interino. Para dar por atendida esta recomendación se debe de enviar una copia del nombramiento en propiedad de cada una de las 63 plazas pendientes. Para el cumplimiento de esta

recomendación se establece un plazo no mayor a un año natural.” (El subrayado no corresponde al original)

- 2- El 5 de noviembre del 2024, debido al cambio del alcalde municipal y gerente de Recursos Humanos, esta Auditoría Interna emite el informe de advertencia número INF-AI-014-2024 denominada “Advertencia por atrasos en los plazos del proceso de reclutamiento y selección del personal en los nombramientos interinos”, en el cual se emitieron las siguientes recomendaciones:

“1- Instruir a los (as) responsables de las instancias pertinentes para que se establezcan las acciones necesarias, oportunas y efectivas para el cumplimiento de las recomendaciones del informe INF-AI-024 -2021, además de la actualización de la información contenida en este informe, de acuerdo con la normativa vigente. Para poder dar por atendida esta recomendación es necesario presentar los documentos de respaldo donde se giran las instrucciones a los responsables, en un plazo no mayor a 30 días hábiles.

2- Instruir a la Gerencia de Recursos Humanos y Materiales para que efectúe un plan con cronograma con los puestos, fechas, responsables, de las plazas que se encuentren con nombramientos interinos y se proceda con el proceso de reclutamiento y selección de personal. Para poder dar por atendida esta recomendación es necesario aportar una copia de dicho cronograma y copia de los nombramientos.” (lo subrayado no corresponde al original)

- 3- El 3 de diciembre de 2024, mediante sesión ordinaria N°31, acta 47, Acuerdo Municipal AC-444-2024 del 04 de diciembre de 2024, el Concejo Municipal de Escazú acuerda:

“(…) Con fundamento en las disposiciones de los artículos 11 y 169 de la Constitución Política, Código Municipal y Ley General de Control Interno, Y siguiendo las recomendaciones contenidas en el punto quinto del dictamen C-AJ-40-2024, de la Comisión de Asuntos Jurídicos, la cual hace suya este Concejo y la toma como fundamento para esta decisión, se dispone: PRIMERO:

Tomar nota del INF-AI-O14-2024. SEGUNDO: Solicitar a la Administración Municipal mantener informado trimestralmente al Concejo Municipal sobre: a) Avance en el cumplimiento de las recomendaciones del INF-AI-O24-2021 b) Que informe sobre la implementación del Plan y cronograma de reclutamiento para plazas interinas c) Que informe el estado actual de nombramientos de plazas en propiedad y cuantas quedan pendientes y porque no se han nombrado y que informe cuales son las razones de atraso en tales procesos de reclutamiento. TERCERO: Notificar este acuerdo a la Auditoría Interna y a la Alcaldía Municipal.”
(lo subrayado no corresponde al original)

En respuesta emitida por el alcalde municipal en el oficio COR-AL-1653-2025 del 17 de junio del 2025, indica:

(...) se solicita a la Gestión de Recursos Humanos y Materiales, interponer sus buenos oficios para que, una vez realizado el análisis jurídico, a más tardar el 30 de abril del año 2026, se realice el nombramiento o los concursos internos del 75% de las plazas vacantes interinas. No obstante, se solicita presentar avances bimensuales del estado actual de lo petitionado (...)

Basado en lo anterior, se procede a realizar una prueba de actualización de las plazas interinas, con corte al 31 de marzo del 2026, donde se logra identificar 63 plazas con nombramientos interinos, con la excepción, de que 18 plazas se encuentran en un lapso menor a un año de nombramiento interino, como se muestra:

Resumen Plazas Interinas con corte al 31/03/2026

Cantidad	Condición Interino	Lapso de tiempo interinato
4	Interino pendiente INF-AI-O24-2021	Entre 7 a 8 años
19	Continua interino del último corte 31/07/2024	Entre 1 año y 9 meses hasta 4 años aproximado
6	Cambio código acción Ascenso Interino a Nombramiento Interino	Entre 2 años a 7 años, figuran como interinos
2	Propiedad con Nombramiento interino 06/01/2026	3 meses aproximado
14	Mas de 1 año	
18	Menos de 1 año	

63 Cantidad de plazas

Fuente: Elaboración propia

Por lo que se podría indicar que el 68% aproximadamente de la totalidad de los nombramientos interinos en la Municipalidad de Escazú con corte al mes de marzo del 2026, cuentan con más de un año en dicho tipo de nombramiento, por lo que no está cumpliendo con la normativa vigente aplicable, así como, tampoco se ha cumplido con lo solicitado por esta auditoría y Concejo Municipal, de brindar la documentación de respaldo sobre las acciones realizadas.

Criterio:

Ley N.º 7794 Código Municipal

Artículo N.º 127

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. (Lo subrayado no corresponde al original)

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." (Lo subrayado no corresponde al original)

Reglamento Autónomo de Servicios de la Municipalidad de Escazú

Artículo 4.-

Para efectos de este reglamento, se entiende por:

8. Personal interino en plaza vacante: el nombrado para ocupar una plaza vacante, mientras se resuelven los concursos internos o externos para la selección del personal correspondiente. (Lo subrayado no corresponde al original).

VI Convención Colectiva de la Municipalidad de Escazú¹

Artículo 25

"Toda persona trabajadora con más de un año con nombramiento de interinato en forma ininterrumpida, tendrá los mismos derechos laborales y salariales que el trabajador titular que ocupa la plaza, excepto la titularidad de la plaza. Ello significa que deberá reconocérsele la antigüedad, el mérito, y las anualidades acumuladas y cualquier otro que se disponga en el futuro. La Municipalidad deberá en un plazo no mayor a un año realizar el respectivo trámite de las plazas vacantes ya sea mediante ascenso, concurso interno o externo, salvo aquellos casos que por razones judiciales se encuentren en los Tribunales de Trabajo." (Lo subrayado no corresponde al original).

Municipalidad de Escazú, Manual de Organización y funciones 2016

3.Recursos Humanos y Recursos Materiales

Responsabilidades

Construir, actualizar y velar por la aplicación de los instrumentos de Recursos Humanos que señala y obliga el Código Municipal (Manual de Estructura Organizacional, Manual de Clases de Puestos, Manual de Distribución de Procedimientos, Manual de Evaluación de Desempeño, Manual de Selección y Nombramiento de Personal, Reglamento de Becas para funcionarios, Reglamento Autónomo de Organización).

Brindar asesoría en el área de su competencia a las diferentes instancias municipales.

Recopilar y analizar las diferentes fuentes de ordenamiento jurídico administrativo relativas a la materia de administración de personal.

Construir y mantener actualizado el plan del talento humano de la Institución y la cantidad funcionarios por cada unidad de la Institución.

Dar seguimiento y cumplimiento a normativa laboral.

¹ Se encontraba vigente para trabajadores que ingresaron a la Municipalidad en nombramiento interino antes de su vencimiento el día 18 de junio del 2021.

Diseño y clasificación de puestos

Elaboración de Perfiles de Puestos, según la necesidad de recurso humano institucional y funciones a desempeñar.

Reclutamiento, selección y capacitación

Analizar los requerimientos de recursos humanos de la Municipalidad, determinando los candidatos con mejor pronóstico de éxito.

Desarrollar el proceso de reclutamiento y selección de personal mediante concursos internos o externos, utilizando técnicas y metodología recientes de administración del recurso humano.

Reglamento del Estatuto del Servicio Civil

Artículo 10

Se considerarán servidores interinos sustitutos los que fueren nombrados para reemplazar temporalmente a un servidor regular, por cualquier causa de suspensión de la relación de servicio. Tales servidores deberán reunir las condiciones previstas en el artículo 9 de este Reglamento, además de los requisitos de la clase establecidos en el Manual General de Clasificación de Clases.

En el caso de que para la sustitución temporal del servidor regular se acordare un ascenso, este tendrá el carácter de interino, lo mismo que los demás movimientos acordados para reemplazar al servidor que origine los nombramientos, durante el tiempo que el jefe respectivo lo considere necesario, o hasta por el período de suspensión de la relación de servicio del titular.

Artículo 12

Cuando no haya en la Dirección General candidatos elegibles y sea necesario efectuar concurso para llenar plazas vacantes, se podrán hacer nombramientos interinos, previa presentación del pedimento de personal correspondiente, y si ello se estimare indispensable, durante el tiempo que requiera la Dirección General para la integración de la nómina de elegibles. En todos los casos la persona que se nombre interina deberá reunir las condiciones previstas en el artículo 9 de este Reglamento, además de los

requisitos que establece el Manual General de Clasificación de Clases, por lo que su nombramiento estará sujeto a la aprobación previa de la Dirección General.

Normas de Control Interno del Sector Público N-2-2009-CO-DFOE

2.4 Idoneidad del personal

El personal debe reunir las competencias y valores requeridos, de conformidad con los manuales de puestos institucionales, para el desempeño de los puestos y la operación de las actividades de control respectivas. Con ese propósito, las políticas y actividades de planificación, reclutamiento, selección, motivación, promoción, evaluación del desempeño, capacitación y otras relacionadas con la gestión de recursos humanos, deben dirigirse técnica y profesionalmente con miras a la contratación, la retención y la actualización de personal idóneo en la cantidad que se estime suficiente para el logro de los objetivos institucionales.

2.5 Estructura organizativa

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias y de conformidad con el ordenamiento jurídico y las regulaciones emitidas por los órganos competentes, deben procurar una estructura que defina la organización formal, sus relaciones jerárquicas, líneas de dependencia y coordinación, así como la relación con otros elementos que conforman la institución, y que apoye el logro de los objetivos. Dicha estructura debe ajustarse según lo requieran la dinámica institucional y del entorno y los riesgos relevantes.

4.1 Actividades de control

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben diseñar, adoptar, evaluar y perfeccionar, como parte del SCI, las actividades de control pertinentes, las que comprenden las políticas, los procedimientos y los mecanismos que contribuyen a asegurar razonablemente la operación y el fortalecimiento del SCI y el logro de los objetivos institucionales. Dichas actividades deben ser dinámicas, a fin de introducirles las mejoras que procedan en virtud de los requisitos que deben cumplir para garantizar razonablemente su efectividad.

El ámbito de aplicación de tales actividades de control debe estar referido a todos los niveles y funciones de la institución. En ese sentido, la gestión institucional y la operación del SCI deben contemplar, de acuerdo con los niveles de complejidad y riesgo involucrados, actividades de control de naturaleza previa, concomitante, posterior o una conjunción de ellas. Lo anterior, debe hacer posible la prevención, la detección y la corrección ante debilidades del SCI y respecto de los objetivos, así como ante indicios de la eventual materialización de un riesgo relevante.

Ley General de Control Interno N°8292

Artículo 8.- Concepto de sistema de control interno

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

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

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.

Artículo 12.- Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno

En materia de control interno, al jerarca y los titulares subordinados les corresponderá cumplir, entre otros, los siguientes deberes:

- a) Velar por el adecuado desarrollo de la actividad del ente o del órgano a su cargo.

b) Tomar de inmediato las medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades. (Lo subrayado no corresponde al original)

Ley 8422 contra la Corrupción y el enriquecimiento ilícito en la Función Pública

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.

Resolución N° 5025-93 de la Sala Constitucional Voto número 3467-93 del 20 de julio 1993 (Nombramiento en criterio interino)

(...) El Estado no puede pretender a través de cualquier procedimiento, prolongar los interinazgos más allá de un plazo razonable y prudencial, el cual está debidamente señalado en otros regímenes, debiendo tomar las medidas y prevenciones necesarias para que ello no ocurra, puesto ello va en detrimento de la estabilidad laboral, aspecto este último constitucionalmente protegido en el artículo 56 (...) (Lo subrayado no corresponde al original)

Criterio de la Procuraduría General de la República C-17-2016 del 27/01/2016

(...) que la interpretación que se realice debe permitir el nombramiento de funcionarios interinos en los puestos vacantes temporalmente (...)

(...) el nombramiento del personal interino debe respetar los plazos establecidos por la ley para este tipo de nombramientos. Sobre este particular, este Órgano Asesor ha señalado en el Dictamen C-O11-2011 del 21 de enero del 2011, expresó lo siguiente:

"...Así, en el caso de los funcionarios interinos nombrados para ocupar el puesto mientras se realiza el concurso correspondiente, el plazo máximo de nombramiento es de dos meses, según lo establece el artículo 130 del Código Municipal.

Sobre este plazo máximo de nombramiento, este Órgano Asesor se ha pronunciado en reiteradas oportunidades, señalando lo siguiente:

"En virtud de las características que moldean a ese régimen estatutario de empleo, solamente en situaciones excepcionales y temporales se hace imperativo contratar personal interino, a fin de solventar ciertas circunstancias institucionales (...)

"... no es admisible que se mantengan de manera indefinida, plazas vacantes y mucho menos, sujetas a nombramientos interinos. En ese sentido se ha indicado que el interinato no ha sido creado para prolongar una situación incierta respecto a un funcionario a quien se le impide, por ese motivo, disfrutar de los derechos que la Constitución garantiza a los servidores públicos, pues bajo esa perspectiva el nombramiento de interinos constituiría un medio fácil de burlar la obligación del Estado de dar estabilidad a los servidores públicos consagrada en el artículo 192 de la Constitución Política. La Sala comprende que los nombramientos interinos si bien son necesarios, deben además obedecer a especiales circunstancias para evitar así que se prolonguen en el tiempo en forma indefinida ya que con ello se causa graves perjuicios a servidores, quienes, si bien es cierto no gozan del derecho de inamovilidad que sí les es otorgado a los funcionarios regulares, no pueden ser privados por el Estado de sus derechos fundamentales, puesto que ello implicaría una actuación arbitraria y contraria a la eficiencia del servicio que debe brindar el Estado,..." (Lo subrayado no corresponde al original)

(...) Dictamen C-365-2008 de 7 de octubre del 2008, en tanto señala que en aras del cumplimiento de la normativa constitucional citada, debe la institución contar con un registro de candidatos elegibles para la ocupación de los posibles puestos vacantes o que puedan quedar vacantes en las municipalidades, o bien al menos que el concurso se realice en forma oportuna, célere y dentro del plazo de dos meses que estipula el artículo 130 de consulta, pues fuera de ese plazo no podría mantenerse en forma interina al funcionario nombrado para suplir temporalmente la plaza vacante, por no existir una norma legal que lo autorice (...)

(...) Por ahora, es de observar, que si bien, en virtud del artículo 130 del Código Municipal y mientras se realice el concurso interno o externo correspondiente, el alcalde podría autorizar el nombramiento o ascenso interino de un trabajador hasta por un plazo máximo de dos meses, e incluso puede prorrogarse ese plazo cuando se susciten procedimientos concursales infructuosos, (véase en ese sentido, el citado Dictamen No. C-124-2009) ciertamente, al tenor del carácter que tiene la relación de servicio entre la Administración Pública y sus servidores en general, - como ya se ha indicado - no pueden permanecer servidores interinos ocupando puestos vacantes por un tiempo muy prolongado o indefinido, pues como lo ha vastamente indicado el Tribunal Constitucional, ello podría incluso constituir un medio fácil de burlar la obligación del Estado de dar estabilidad a los servidores públicos, consagrada en el artículo 192 de la Constitución Política (...)

(...) plaza vacante puede ser ocupada interinamente por un plazo máximo de dos meses. La claridad de esa disposición no otorga margen de interpretación alguna en otro sentido. Aun [Sic] más, no existe una norma legal que faculte la ampliación o prórroga de ese plazo. De esa suerte, el Alcalde, en atención al principio de legalidad, no está autorizado para realizar nombramientos por plazos mayores al señalado en el artículo 130 del Código Municipal, ya que la aplicación de esa norma sólo puede responder a situaciones transitorias, mientras se realiza el concurso respectivo.

Ante esa situación, es evidente que la Administración Municipal debe tomar las previsiones necesarias con el fin de anticipar la vacancia de uno de sus puestos, ya sea

a través de un registro de elegibles o de la realización -con la antelación suficiente- de los procedimientos establecidos en el artículo 128 del Código de rigor (...)

(...) consideramos conveniente transcribir lo que esta Procuraduría dictaminó en el pronunciamiento C-365-2008 del 7 de octubre de 2008:

"Es evidente entonces, que la Administración Pública en general, y en este caso las Municipalidades, deben hacer la escogencia de sus servidores a través de mecanismos definidos con antelación, dirigidos a comprobar su idoneidad en el cargo, por lo que deben tomar todas las previsiones para contar con listas de elegibles en forma anticipada, o al menos que el concurso se realice en forma oportuna, célere y dentro del plazo de dos meses que estipula la norma, pues fuera de dicho plazo no podría mantenerse en forma interina al funcionario nombrado para suplir temporalmente la plaza vacante al no existir una norma legal que lo autorice."

Asimismo, la Sala Constitucional ha señalado que:

"... tampoco se trata de sacar a concurso la plaza hasta que haya finalizado el plazo máximo del interinazgo, sino que deben tomarse las previsiones del caso e ir anticipando los trámites del concurso, para no hacer nugatorio el derecho del trabajador a no laborar como interino por un plazo superior al fijado como tope." (Sentencia n.º 5025-93 de las 11:25 horas del 8 de octubre de 1993).

(...) dictamen C-365-2008 citado- a situaciones de inopia. Así, en aquellos casos en los que la Administración, a pesar de haber realizado los procedimientos de reclutamiento en forma diligente y célere, no ha podido obtener un resultado positivo, puede mantener en su puesto al funcionario interino aún después de transcurrido el plazo mencionado. (Dictamen C-124-2009 del 11 de mayo del 2009, lo resaltado no es del original)

Criterio de la Procuraduría General de la República PGR-C-O22-2023 del 14/02/2023

(...) conforme lo ha dispuesto nuestro Tribunal Constitucional: “La figura del servidor interino ha sido concebida con el fin de hacer posible la sustitución temporal de los servidores públicos regulares, garantizando de esta forma la continuidad de la labor del Estado, motivo por el cual, aunque se haya nombrado interinamente durante varios años a un servidor no adquiere un derecho que obligue a la Administración a nombrarlo en propiedad, o a seguirlo nombrando en otros cargos”.(Resolución No. 2012-17059 de las 16:01 hrs. del 5 de diciembre de 2012, Sala Constitucional). (Lo subrayado no corresponde al original)

De esta manera, según señalamos en el dictamen C-318-2019, del 04 de noviembre del 2019, posición que fue reafirmada en el C-340-2020, del 25 de agosto del 2020, la vigencia de los nombramientos interinos o de suplentes dependerá en mucho de si se trata de un interinazgo en sustitución del titular propietario del puesto o en plaza vacante; pues en el primero su designación está supeditada al regreso de aquél titular o bien por el tiempo que el Jefe respectivo lo estime necesario (art. 10 párrafo tercero del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil), mientras que en el segundo su duración debiera estar determinada por el tiempo que se requiera para efectuar el concurso respectivo para llenar la vacante (art. 12 Ibídem.); normas éstas aplicables de forma supletoria al régimen estatutario municipal –arts. 9.1 de la LGAP y 12 del Código Civil.

De modo que la “prolongación en el tiempo está necesariamente sujeta a las particularidades de cada nombramiento” (Dictamen C-138-2017, de 16 de junio de 2017).

En todo caso, este tipo de nombramientos no se debe prolongar más allá de un plazo razonable y prudencial, determinable en cada caso, según sus circunstancias particulares (Dictámenes C-089-2019 y C-198-2019, op. cit.; así como las sentencias Nos. 5025-93, 3467-93, 2012-6497 y 2016-004834, de la Sala Constitucional). (...) (Lo subrayado no corresponde al original)

(...) Al respecto, la resolución número 13799-2011 de las 14:59 horas del 12 de octubre del 2011 de la Sala Constitucional, dispuso:

"VIII.-Sobre los funcionarios interinos. Se hace necesario referirse a lo que este Tribunal Constitucional ha dicho en general, sobre el tema de los funcionarios interinos. La figura del servidor interino ha sido concebida con el fin de hacer posible la sustitución temporal de los servidores públicos regulares, garantizando de esta forma la continuidad de la labor del Estado, motivo por el cual, aunque se haya nombrado interinamente durante varios años a un servidor no adquiere un derecho que obligue a la Administración a nombrarlo en propiedad, o a seguirlo nombrando en otros cargos. En este punto es importante distinguir las categorías de interinos: los interinos para sustituir funcionarios en propiedad (es decir, interinos en plazas no vacantes) y los interinos en plazas vacantes. En el primer supuesto, del nombramiento en sustitución del propietario, la designación está subordinada a la eventualidad del regreso al puesto del funcionario titular, en cuyo caso debe cesar la designación del interino, ya que ese tipo de nombramiento no le es oponible al propietario. En caso de plazas vacantes, el servidor interino goza de una estabilidad relativa o impropia, en el sentido de que no puede ser cesado de su puesto a menos que se nombre en él a otro funcionario en propiedad. El interinato es una situación provisional y una excepción a la regla, así que, ningún funcionario puede pretender que las autoridades accionadas estén obligadas a decretar la prórroga de su nombramiento, pues no se ostenta derecho adquirido alguno sobre un puesto determinado, sino que ello dependerá de la situación particular de cada uno, y de que no se esté frente a alguno de los siguientes cinco supuestos que operan como excepciones a la máxima de no poder sustituir un interino por otro funcionario: 1.- cuando se nombra a otro funcionario en propiedad (plaza vacante), 2.- cuando se reincorpora a sus labores el titular del puesto, es decir, cuando sustituye a otra persona por un determinado plazo y éste se cumple (plaza no vacante), 3.- cuando el interino inicialmente nombrado lo fue por inopia, no reuniendo los requisitos del puesto (interino nombrado sin reunir los requisitos), 4.- cuando el servidor ascendido interinamente no supera con éxito el período de prueba establecido por la ley, o 5.- cuando en casos calificados como aquellos donde se está frente a un proceso de reestructuración que implica la eliminación de plazas, con el respectivo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para hacerlo. Una actuación de la Administración contraria a lo expuesto constituye una violación al derecho a la estabilidad laboral del servidor interino, cobijado en el artículo 56 de la Constitución Política. Así entonces, fuera de las excepciones mencionadas, el nombramiento de

servidores interinos por plazos que se prolongan en forma indefinida y la posterior remoción de un interino para nombrar a otro en las mismas condiciones de inestabilidad sólo puede conducir a lo que nuestros constituyentes pretendieron evitar: que existan funcionarios públicos laborando en forma regular para la Administración pero sin contar con la garantía de inamovilidad que establece la Constitución (Véase, entre otras, la resolución 867-91 de las 15:08 horas del 03 de mayo de 1991). (...)

Ley Marco de Empleo Público N°10159

Transitorio IX.-

Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de esta ley, deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes. (Lo subrayado no corresponde al original).

Dicho plan deberá ser publicado en la plataforma integrada del empleo público, de la Dirección General de Servicio Civil.

Este proceso deberá contemplar el concurso de valoración de méritos establecido en el artículo 26 de la presente ley, de forma tal que a la persona servidora pública que esté ocupando la plaza vacante en forma interina, por un período no menor a dos años, se le considere de forma prioritaria, salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada.

Conclusión:

Por lo anterior, y a efecto de evitar la materialización de riesgos y la probabilidad de posibles reclamos legales y responsabilidades administrativas, se emite la siguiente advertencia a efecto que se tomen las medidas correctivas que consideren necesarias, para el cumplimiento de las recomendaciones emitidas.

Derivado de lo expuesto y ante la particularidad anteriormente descrita, esta Auditoría en cumplimiento a la Ley General de Control Interno específicamente al artículo 22, inciso d)² le recomienda respetuosamente, a ambos funcionarios en lo que compete a cada uno, interponer sus buenos oficios para las siguientes recomendaciones:

Alcalde Municipal:

1. Instruir a los funcionarios responsables de realizar un plan de acción y un cronograma de actividades detallado con responsables, para solventar las debilidades de control señaladas y reiteradas para el cumplimiento del proceso de reclutamiento y selección de personal de las plazas con nombramiento interino, que se encuentran en un lapso mayor a un año.
2. Realizar un plan de acción para tomar las medidas necesarias para cumplir en tiempo con el proceso de reclutamiento y selección de personal, con el propósito de que ningún funcionario cumpla con un año con nombramiento interino.

Para poder dar por atendida esta recomendación es necesario presentar los documentos de respaldo de los planes de acción y el cronograma de actividades detallado con los responsables, en un plazo no mayor a 30 días hábiles.

Atentamente,

Lic. Erick Calderón Carvajal
Auditor Interno

 Concejo Municipal
Archivo

² Ley General de Control Interno, artículo 22, inciso d) Asesorar, en materia de su competencia, al jerarca del cual depende; además, advertir a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento.