

**Al contestar refiérase
al oficio Nro. 20608**

09 de diciembre, 2024
DFOE-DEC-5364

Señores
Maikol Porras Morales
Alcalde Municipal
MUNICIPALIDAD DE SARCHÍ

Mariela Castro Pacheco
Presidenta del Concejo Municipal
MUNICIPALIDAD DE SARCHÍ

Estimados señores:

Asunto: Remisión de orden **Nro. DFOE-DEC-ORD-00010-2024** sobre el pago de tiempo extraordinario y su regulación en la Municipalidad de Sarchí.

La Contraloría General de la República, en el ejercicio de sus potestades de fiscalización superior de la hacienda pública, otorgadas mediante los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, en atención a una denuncia, realizó una investigación relacionada con supuestas irregularidades en el pago de horas extras a favor de determinados funcionarios de ese gobierno local.

Una vez concluida la investigación citada, se hace necesario comunicar a esa Alcaldía y Concejo Municipal, algunas consideraciones que permiten justificar la emisión de una orden de carácter vinculante, según se desarrolla en los siguientes apartados.

1. Sobre el pago de horas laboradas en forma extraordinaria

En primera instancia, es necesario recordar que los servidores municipales se encuentran sujetos a un régimen de empleo público con regulaciones especiales, tales como las establecidas en los artículos 124 y siguientes del Código Municipal¹, sin embargo, dicha normativa no ofrece ninguna regulación respecto del trabajo efectivamente ejecutado fuera de los límites de la jornada ordinaria de los funcionarios municipales, por tanto resulta imprescindible recurrir a la regulación general provista por el

¹ Ley 7794 del 8 de mayo de 1998

DFOE-DEC-5364

2

09 de diciembre, 2024

Código de Trabajo², en los numerales 136 y 138 (al igual que el artículo 58 de la Constitución Política) de los cuales se desprende que el máximo de horas de la jornada laboral no podrá ser mayor de 8 horas diurnas, 7 mixtas y 6 nocturnas. Del mismo modo, el artículo 140 del Código en mención, señala que la jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de 12 horas.

Adicionalmente, el artículo 139 del mismo cuerpo normativo establece que el trabajo efectivo ejecutado fuera de los límites pactados constituye “jornada extraordinaria”, ésta deberá ser remunerada con un 50% más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.

2. Carácter excepcional, no habitual, ni de pago permanente

En lo atinente a la jornada extraordinaria, el artículo 31 de la Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público³, dispone que cuando se hayan consolidado situaciones laborales, en que un solo individuo trabaja en forma permanente la jornada ordinaria y extraordinaria, su superior jerárquico deberá tomar inmediatamente las medidas correspondientes para que cese tal situación, so pena de ser responsable directo ante el Estado del monto de las jornadas extraordinarias que así se pagaren, y se tomarán medidas para que las funciones que originaron la jornada extraordinaria permanente se asignen a un empleado específicamente nombrado para desempeñarlas, cuando tales funciones fueren de carácter indispensable.

De igual forma, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia 243 del 2 de octubre de 1992⁴, resolvió que la prolongación de la jornada de trabajo debe obedecer a una necesidad imperiosa de parte de la empresa, ya que se trata de una circunstancia excepcional, derivada de una situación específica que la amerite, de ahí que no cabe convertirlas en habituales de manera que se contemplen como parte de la jornada ordinaria. Además, esa Sala señaló que las horas extra no constituyen una obligación patronal, pues se origina en una situación excepcional y transitoria, y una vez desaparecida, el trabajador se mantiene prestando la jornada ordinaria inicialmente pactada, sin que pueda alegarse algún derecho en ese sentido.

Bajo esta línea, esa Sala en la sentencia 00563 del 8 de noviembre del 2002⁵, determinó que la jornada extraordinaria no constituye un elemento normal y permanente, sino uno de orden excepcional, y se encuentra sujeta a límites y requisitos que buscan proteger al trabajador de jornadas extenuantes que atenten contra su salud física y mental.

² Ley 2 del 29 de agosto de 1943

³ Ley 6955 del 2 de marzo de 1984

⁴ En ese mismo sentido, véanse las sentencias 00244-1992 del 2 de octubre de 1992; 00184-1995 del 14 de junio de 1995; 00742-2000 del 4 de agosto de 2000; y 00010-2017 del 11 de enero de 2017.

⁵ En esa línea, se puede consultar la sentencia 00742-2000 del 4 de agosto de 2000.

DFOE-DEC-5364

3

09 de diciembre, 2024

Aunado a ello, la Procuraduría General de la República, en el dictamen C-091-2014 del 20 de marzo de 2014⁶, recalcó el carácter excepcional de este tipo de jornada extraordinaria, siendo que se debe presentar únicamente en casos de trabajos eminentemente ocasionales y discontinuos, que no puedan ser ejecutados durante la jornada ordinaria, esto debido a que el personal se encuentra en la obligación de realizar las funciones habituales dentro de la jornada ordinaria. Bajo esa perspectiva, en el dictamen C-102-2016 del 2 de mayo de 2016, destacó que la característica determinante de la jornada extraordinaria frente a la ordinaria es precisamente la excepcionalidad, siendo ocasional y discontinua, es decir, debe darse una poca habitualidad en su repetición.

Al respecto, esta Contraloría General indicó en su oficio 18225 (DJ-2337) del 11 de diciembre de 2015⁷, que la ampliación de la jornada laboral debe revestir un carácter extraordinario y no permanente, produciéndose sólo en situaciones especiales, ocurre que no podría considerarse como una labor diaria y por ende, se advierte la imposibilidad de convertir el pago de horas extraordinarias en una práctica permanente pues ello transgrede su propia naturaleza al no ser considerada una jornada habitual.

En cuanto al caso específico de la Secretaría de los Concejos Municipales, en el dictamen C-117-2017 2 de junio de 2017, la Procuraduría General reconoció que se deberá cancelar el tiempo efectivo de trabajo, lo que dependerá en el caso concreto de si el secretario debe realizar labores antes de la sesión del Concejo, o si puede retirarse y regresar únicamente para atender la sesión, determinación que deberá efectuar la Municipalidad en cada caso concreto; no obstante, también esa Procuraduría en el dictamen C-321-2015 de 23 de noviembre de 2015, citó que la jornada extraordinaria por parte del Secretario del órgano colegiado municipal no puede ni debe convertirse en algo habitual y permanente, dado que ello vulneraría su misma esencia.

En resumen, la ampliación extraordinaria de la jornada laboral debe revestir un carácter excepcional, ocasional, discontinua y no permanente, lo cual supone que sucedería solamente en situaciones especiales o extraordinarias, de manera que no es dable convertir el pago de horas extraordinarias en una práctica permanente, dada su propia naturaleza, por lo que no puede establecerse como una habitualidad en la labor prestada por el trabajador, lo que sería contrario a la naturaleza de la jornada extraordinaria.

⁶ En concordancia, se pueden ver los dictámenes C-314-2017 del 15 de diciembre del 2017, C-317-2018 del 14 de diciembre del 2018, y C-043-2021 del 17 de febrero de 2021.

⁷ También se puede consultar el oficio 01341-2010 (DJ-0173-2010) del 15 de febrero de 2010.

3. Sobre un posible cambio de horario y el ius variandi

La Procuraduría en el dictamen C-201-2018 del 21 de agosto de 2018, indicó que el número de horas que comprende la jornada laboral es un aspecto invariable de forma unilateral por el patrono, porque un incremento de esta implicaría una disminución del salario devengado por el trabajador, pero que un eventual cambio de horario no constituye un ejercicio abusivo del ius variandi, siempre que se respeten los derechos del trabajador (lo cual implica no causar perjuicios graves).

4. No es un derecho adquirido

También, la Procuraduría General mediante el dictamen C-272-2009 del 2 de octubre del 2009 señaló que laborar fuera de la jornada ordinaria con su respectiva remuneración no constituye un derecho adquirido de quien la realiza. Por su parte, el dictamen C-279-2020 del 13 de julio del 2020 indicó que la jornada extra no puede ser permanente, pues se convertiría lo extraordinario en ordinario, razón por la cual, no puede el patrono exigirla, ni pueden los trabajadores reclamarla, de manera que no se constituye un “derecho adquirido a la jornada extraordinaria”.

5. Sobre la excepción de la jornada de 8 horas en razón de los supuestos del artículo 143 del Código de Trabajo

El capítulo segundo del Código de Trabajo regula la jornada de trabajo aplicable para todos los trabajadores, incluyendo los servidores públicos, estableciéndose como regla general que la jornada ordinaria de trabajo efectiva no podrá ser mayor de 8 horas por día y 48 horas por semana, sin embargo, como una excepción a dicha generalidad, el artículo 143 de esa misma Ley dispone:

“Artículo 143.- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata: los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo./ Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.”
(Subrayado no corresponde al original)

Bajo esa perspectiva, el numeral 143 del Código de Trabajo excluye de la jornada ordinaria a aquellos puestos que trabajen sin fiscalización superior inmediata y a otros supuestos. Sobre el particular, la Procuraduría General en el dictamen C-159-2015 del 23

DFOE-DEC-5364

5

09 de diciembre, 2024

de junio de 2015⁸, expuso en sus conclusiones que la fiscalización superior inmediata es un concepto jurídico indeterminado, razón por la cual, la determinación de sí en un puesto se labora con o sin esa fiscalización, es un asunto que compete a la Administración. Citó además, que el elemento medular del concepto “fiscalización superior inmediata” es el control directo del superior sobre la ejecución de labores realizadas por el inferior; lo cual tiene distintas temáticas, que no necesariamente convergen, tales como la supervisión directa, la rendición de reportes diarios o periódicos, el deber de marcar la entrada y salida de la institución, entre otros.

Asimismo, en el criterio C-314-2017 del 15 de diciembre de 2017 emitido la Procuraduría, expone que como lo indica el propio artículo 143 del Código de Trabajo todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata, no están obligados a laborar más de 12 horas diarias, por lo que, en aquellos casos excepcionales en los cuales laboren más allá de estas doce horas, deberá hacerse el respectivo reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas.

En esta misma línea, la Contraloría General citó en su oficio 18225 (DJ-2337) del 11 de diciembre de 2015, que los funcionarios contemplados en los supuestos del artículo 143 del Código de Trabajo no están obligados a permanecer más de 12 horas diarias en su trabajo, la tendencia es la de eliminar el pago de horas extra a aquellos funcionarios que no están sujetos a fiscalización superior inmediata, o sobre los que no es posible verificar documentalmente el trabajo realizado. Es de advertir que no se trata de que en atención de esa disposición, se pueda obligar al funcionario a trabajar permanentemente 12 horas, sino que se le puede obligar ocasionalmente a trabajar hasta ese máximo, sin necesidad de pago extraordinario.

En conclusión, la normativa expuesta y los distintos criterios referidos determinan que los funcionarios que están dentro de los supuestos del artículo 143 del Código de Trabajo, no les corresponde el pago de horas extras (a excepción del caso en el que la jornada supere las 12 horas diarias).

6. Sobre el caso concreto de la Municipalidad de Sarchí

Como parte de la investigación preliminar realizada por esta Área, según información remitida por parte de la Municipalidad de Sarchí⁹, se revisaron los pagos por concepto de horas extraordinarias ejecutados desde enero de 2022 a octubre de 2024, en favor de los funcionarios señalados por ese gobierno local incluidos en los supuestos del artículo 143 del Código de Trabajo (quienes por las características del cargo, **no están sujetos a fiscalización superior inmediata u ocupan puestos de confianza**).

⁸ También se puede consultar la opinión jurídica 044-2003 del 18 de marzo de 2003

⁹ Oficios MS-RH-OF-0052-2024 del 24 de abril de 2024 y MS-RH-OF-0131-2024 del 28 de octubre de 2024

DFOE-DEC-5364

6

09 de diciembre, 2024

Además, se revisaron los pagos por concepto de horas extraordinarias a las personas que ocuparon en ese período de tiempo la plaza de Secretaria(o) del Concejo Municipal de Sarchí, así como su asistente.

Lo anterior, con el objetivo de analizar dichos pagos así como su correspondiente procedimiento de autorización; también se revisó la documentación otorgada por ese gobierno local en su respaldo, para algunos casos las boletas de pago del tiempo extraordinario, los comprobantes de autorización de la jornada extraordinaria, las colillas de pago de planilla quincenal y el procedimiento ejecutado por la Administración para el reconocimiento de horas extraordinarias.

En este sentido; si bien mediante el oficio No. MS-RH-OF-0052-2024 del 24 de abril de 2024, la encargada de Recursos Humanos informó que para el pago de tiempo extraordinario para todo el personal *"(...) se ha aplicado lo indicado en la normativa correspondiente, según Código de Trabajo."*, este procedimiento no está regulado de manera formal y particular para ese municipio.

Al respecto, se encontró que la Municipalidad de Sarchí a la fecha no dispone de regulación interna (políticas, reglamentos, manuales, entre otros) en la cual se defina adecuadamente la tramitación y el proceso respectivo al tema del reconocimiento y pago de las jornadas extraordinarias para los funcionarios municipales en general (sin importar la plaza que ocupen); así como para los funcionarios que se encuentran en los supuestos del artículo 143 del Código de Trabajo y los colaboradores de la Secretaría del Concejo Municipal.

Sobre los funcionarios que ostentan cargos de dirección o puestos de confianza, y de los cuales la misma Administración concluyó que se encuentran dentro de los supuestos del artículo 143 del Código de Trabajo; varios de ellos tramitaron durante los años 2022, 2023 y 2024 el reconocimiento por jornadas extraordinarias dentro de los cuales encuentran los siguiente:

El funcionario que ocupó durante el período comprendido entre el 16 de julio de 2022 al 31 de diciembre de 2022, la plaza de Asesor Legal de la Presidencia del Concejo (Puesto de confianza), tramitó y fue compensado con un total de 316 horas extras, durante el citado período de tiempo.

La funcionaria que ocupa desde el 4 de julio de 2022 hasta la fecha, la plaza de Asesora de Alcaldía (Puesto de confianza), tramitó y le fue reconocido por ese gobierno local en el período de estudio (4 de julio de 2022 al 31 de octubre de 2024), un total de 56 horas extras y 17 horas dobles, ambos rubros correspondientes a tiempo que en apariencia fue laborado de forma extraordinaria.

DFOE-DEC-5364

7

09 de diciembre, 2024

Además, la persona que ocupa la plaza de Asesora Legal de la Presidencia del Concejo (Puesto de confianza), desde el 27 de marzo de 2023 a la fecha; tramitó y fue compensada con un total de 30,5 horas por concepto de tiempo extraordinario.

Siendo entonces, que estos funcionarios ostentan puestos de confianza, y de los cuales la misma Administración concluyó que se encuentran dentro de los supuestos del artículo 143 del Código de Trabajo bajo la normativa y los criterios expuestos, se señaló que estos funcionarios no les corresponde el pago de horas extras (a excepción de si superan la jornada de 12 horas diarias).

Ahora bien, del análisis efectuado por esta Área de Investigación para el caso de los funcionarios que laboran en la Secretaría del Concejo Municipal de Sarchí, se extrae lo siguiente:

Según consta en el oficio Nro. MS-RH-OF-0052-2024 del 24 de abril de 2024, suscrito por la señora Evelyn Garro Contreras, el horario de los funcionarios de dicha Secretaría se encuentra dividido según el rango de cada funcionario; es decir, el "(...) *Encargado de la Secretaría del Concejo Municipal labora de Lunes a Viernes de la siguiente forma: / Lunes (sesiones ordinarias): de 13:30 a 20:30 / Martes a Viernes: de 07:00 a 16:00. / El Asistente de la Secretaría del Concejo Municipal, labora de Lunes a Viernes de 6:00 a 15:00.*".

Dicho horario, fue establecido por el propio Concejo Municipal de Sarchí, por medio de la Sesión Ordinaria Nro. 168-2023, del 17 de julio de 2023 y comunicado a la Administración Municipal el 19 de julio de 2023, por medio del oficio Nro. MS-SCM-AC-0362-2023. Bajo este parámetro de tiempo correspondiente a la jornada laboral; se tiene que la funcionaria que ocupó la plaza de Secretaria del Concejo, en el período comprendido entre el 16 de julio de 2022 al 31 de diciembre de 2022, tramitó y fue compensada con un total de 118,5 horas extra.

Además, el funcionario quien actualmente ocupa la plaza de Secretario del Concejo Municipal de Sarchí, desde el 1 de enero de 2023 al 31 de octubre de 2024; tramitó y percibió por concepto de tiempo extraordinario un total de 311 horas extras, dentro de los que acreditó hasta 75 horas agosto de 2023 y 38 horas en agosto de 2024.

En adición a lo anterior, de acuerdo a la información obtenida por parte de la Administración de la Municipalidad de Sarchí, se puede concluir de las solicitudes de reconocimiento, así como en los comprobantes de pago y planillas, que varias de esas horas por tiempo extraordinario cobradas por este funcionario, corresponden a días lunes en una franja horaria entre las 16:00 horas y las 21:30 horas.

DFOE-DEC-5364

8

09 de diciembre, 2024

Valga señalar que según lo descrito por la Encargada de Recursos Humanos de ese gobierno local, los días lunes este funcionario posee un horario diferenciado debido a la celebración de las sesiones ordinarias del Concejo Municipal; por lo que en apariencia, las horas que se cobraron por parte de dicho funcionario y que fueron reconocidas por esa Municipalidad, corresponderían a su jornada ordinaria de trabajo y no a tiempo extraordinario.

Para el caso de la funcionaria que labora como Asistente de Secretaría del Concejo en el mismo período (1 de enero de 2023 al 31 de octubre de 2024); tramitó y percibió por concepto de tiempo extraordinario un total de 135,18 horas extras.

Considerando la naturaleza de la jornada extraordinaria y sus limitaciones (tema desarrollado en párrafos anteriores), estima esta Área que es preciso destacar que la Administración Activa como parte de una política de eficiencia del uso del recurso humano, debe realizar un análisis minucioso que determine cuántos y cuáles funcionarios son requeridos para la correcta ejecución de todas aquellas tareas o labores que no se puedan ejecutar dentro de la jornada laboral ordinaria; de manera que, se adopten las medidas para asegurar razonablemente que se ejecuten dentro de la jornada ordinaria del funcionario, a efecto de que solamente con carácter excepcional y por situaciones transitorias se origine el pago horas extraordinarias.

Por lo consiguiente, en atención a los elementos de hecho y de derecho antes indicados, se tiene que la Municipalidad de Sarchí podría estar incurriendo en pagos de jornada extraordinaria contrarios a los límites establecidos legal y jurisprudencialmente, ello en detrimento del eficiente y correcto uso de la hacienda pública municipal, y sin dejar de lado el posible impacto en temas de salud ocupacional de los funcionarios municipales.

De manera que, en atención a los resultados de la investigación aquí señalados, así como a la falta de normativa interna que regule el proceso de tiempo extraordinario, es posible afirmar que ese gobierno local presenta debilidades e insuficiencias en lo que respecta a la regulación del reconocimiento y pago de horas extras, situación que requiere ser atendida de forma inmediata; por tal razón, este Órgano Contralor girar la presente orden a efecto de que se adopten las acciones pertinentes para solventar las situaciones señaladas, como se detalla en el siguiente apartado.

4. Orden y plazo de cumplimiento

En ejercicio de las potestades constitucionales y legales otorgadas a la Contraloría General de la República, normadas en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, y ordinales 4 y 12 de su Ley Orgánica, Nro. 7428, se ordena al señor Maikol Porras Morales, en su condición de **Alcalde Municipal de la Municipalidad de Sarchí**, o a quien en su lugar ocupe el cargo, lo siguiente:

DFOE-DEC-5364

9

09 de diciembre, 2024

4.1 Elaborar y trasladar a conocimiento del Concejo Municipal una propuesta de normativa interna (políticas, reglamentos, manuales, entre otros) que regule el procedimiento para el reconocimiento y pago de tiempo extraordinario para los funcionarios municipales, incluyendo los que se encuentran en los supuestos del artículo 143 del Código del Trabajo, para lo cual deberá considerar lo dispuesto en el ordenamiento jurídico para cada categoría, así como los mecanismos para asegurar la confiabilidad y trazabilidad de la información que respalde dichos pagos. Para el cumplimiento de la orden, sírvase remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública, una certificación del traslado con la propuesta de normativa interna enviada para conocimiento del Concejo Municipal, a más tardar el **28 de febrero de 2025**.

4.2 Revisar el tiempo extraordinario reconocido y pagado a todos los funcionarios municipales, incluidos los que encuentran dentro de los supuestos del artículo 143 del Código de Trabajo, durante el periodo comprendido entre 1 de enero de 2022 y el 31 de octubre de 2024, a efecto de determinar si se han pagado horas extras de forma improcedente de conformidad con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y en caso de detectarse algún pago improcedente adoptar las acciones que en derecho correspondan para ejercer las acciones cobratorias de regreso para recuperar los montos cancelados de más a los funcionarios identificados. Para el cumplimiento de la orden, sírvase remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública, una certificación de la revisión efectuada, los pagos improcedentes detectados, las acciones de regreso realizadas y la recuperación de los montos pagados de manera improcedente, a más tardar el **28 de noviembre de 2025**.

4.3 Revisar en particular el tiempo extraordinario pagado a la plaza Asesor de la Presidencia del Concejo Municipal del 16 de julio de 2022 a la fecha; a la plaza de Asesora de Alcaldía del 4 de julio de 2022 a la fecha; a la plaza de Secretario del Concejo Municipal y la plaza de Asistente de Secretario del Concejo Municipal, ambas del 1 de enero de 2022 a la fecha. Para las dos primeras plazas verificar si los pagos se han realizado en apego al artículo 143 del Código de Trabajo, es decir, si se han pagado considerando una jornada de 8 horas diarias en lugar de 12 horas diarias como procede. Para las plazas de Secretario del Concejo y su asistente; revisar si se ha pagado tiempo extraordinario por cumplimiento de jornada ordinaria de trabajo. En caso de identificar pagos improcedentes, ejercer las acciones cobratorias necesarias para recuperar los montos pagados de más a esos funcionarios. Para el cumplimiento de la orden, sírvase remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública, una certificación de la revisión efectuada, los pagos improcedentes detectados, las acciones de regreso realizadas y la recuperación de los montos pagados de manera improcedente, a más tardar el **31 de octubre de 2025**.

Se ordena al **Concejo Municipal de la Municipalidad de Sarchí**, representados por la señora Mariela Castro Pacheco, en su condición de Presidente, o a quien en su lugar ocupe el cargo (quien deberá poner en conocimiento del órgano colegiado esta orden en la sesión inmediata siguiente a su recibido), lo siguiente:

DFOE-DEC-5364

10

09 de diciembre, 2024

4.4 Adoptar los acuerdos que correspondan para aprobar, formalizar, divulgar e implementar la normativa interna que traslade para su conocimiento, el Alcalde en atención a la orden 4.1., girada en el apartado anterior.

Para el cumplimiento de la orden, sírvase remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública, una certificación del acuerdo en que se aprobó la normativa remitida por el Alcalde y las acciones para su formalización, divulgación e implementación, a más tardar **un mes después** de haber recibido la propuesta; y otra certificación que acredite la formalización, divulgación e implementación de la normativa interna aprobada por ese órgano colegiado a más tardar el **30 de junio de 2025**.

El acatamiento de lo ordenado es obligatorio, queda bajo la exclusiva responsabilidad de esa Alcaldía y Concejo, la atención oportuna, diligente, objetiva e independiente de lo solicitado en este oficio y deberá cumplirse dentro del plazo establecido; de manera que, su incumplimiento injustificado, constituye causal de responsabilidad. Asimismo, este Órgano Contralor se reserva la posibilidad de valorar la aplicación de los procedimientos administrativos que correspondan, en caso de incumplimiento injustificado de esta orden.

Además, se solicita informar al **Área de Seguimiento para la Mejora Pública** en el plazo de los **cinco (5) días hábiles** siguientes a la comunicación de lo ordenado, lo que se indica a continuación:

- Aportar un correo electrónico para ser utilizado como medio oficial para notificaciones relacionadas con la presente orden.
- Designar y comunicar el nombre, puesto, número de teléfono y demás datos de quien asuma el rol **enlace oficial** con la Contraloría, y a un **encargado del expediente** de cumplimiento de la Municipalidad, a efectos de atender cualquier consulta o enviar información requerida por esta Contraloría General, a propósito de la presente orden. Los roles citados podrán ser ejecutados por una misma persona o por varias, según lo defina la Administración, de conformidad con las competencias establecidas en su marco normativo.
- Dicha persona, tendrá la responsabilidad de conformar, actualizar, foliar, custodiar, conservar y dar acceso al expediente (cuando y a quien en derecho corresponda).

La información la puede adjuntar mediante el módulo para la presentación de documentos en línea ingresando al siguiente enlace: <https://cgrweb.cgr.go.cr/apex/r/wsfirma/cgrlinea/home?session=15636064659539>. En caso de que el oficio y los documentos adjuntos correspondientes a la respuesta de la presente orden superen los 35 archivos (400Mbs cada archivo), deberá solicitar la habilitación de un repositorio electrónico mediante el formulario que encontrará en el siguiente enlace: <https://www.cgr.go.cr/05-tramites/rep-elec.html>

DFOE-DEC-5364

11

09 de diciembre, 2024

De conformidad con lo establecido por los artículos 343, 346 y 347 de la Ley 6227, contra la presente orden caben los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, que deberán ser interpuestos dentro del tercer día a partir de la fecha de recibo de esta comunicación, correspondiéndole a esta Área la resolución de la revocatoria y al Despacho Contralor, la apelación. De presentarse conjuntamente los recursos de revocatoria y apelación, el Área de Investigación, en caso de rechazo del recurso de revocatoria, remitirá el recurso de apelación al Despacho Contralor para su resolución.

En atención de lo anterior, el Área de Seguimiento llevará a cabo las verificaciones que se consideren pertinentes para llevar a cabo el seguimiento de la orden y asegurar su cumplimiento. En caso de acreditarse, un eventual incumplimiento, se procederá a realizar las acciones establecidas en el ordenamiento jurídico para el establecimiento de responsabilidades.

Atentamente,

Lic. Rafael Picado López
Gerente de Área

Licda. María Alejandra Quirós García
Asistente Técnica

Jerson Masís Rodríguez
Fiscalizador Asociado

CGR | Firmado
digitalmente
Valide las firmas digitales

JMR/SVS/mfm

Ce: Expediente
G: 2023004011-2
C: 1006-2023
NI: 24325-2023