

**Al contestar refiérase
al oficio Nro. 22434**

18 de noviembre, 2025
DFOE-DEC-9113

Señor
Ulises González Jiménez
Intendente
CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA

Señores
Concejo Municipal
CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE PAQUERA

Estimados señores:

Asunto: Remisión de Orden Nro. **DFOE-DEC-ORD-00016-2025**, sobre la aplicación del salario global en el Concejo Municipal de Distrito de Paquera.

Esta Contraloría General recibió una denuncia sobre presuntas irregularidades en el Concejo Municipal del Distrito de Paquera (CMDP), relacionadas con la indefinición en la implementación del salario global, incumpliendo en apariencia con la ley de empleo público.

En el ejercicio de la competencia de fiscalización de la hacienda pública otorgada a este órgano contralor desde el artículo 183 constitucional, y concretamente, mediante la materialización de la potestad derivada del artículo 22 de la ley N° 7428¹, se efectuaron las diligencias de investigación procedentes en torno al tema denunciado. De manera que se procede a comunicar a esa instancia los resultados obtenidos, así como las consideraciones que darán fundamento a la orden que se girará para su cumplimiento por parte de ese gobierno local.

I. Antecedentes

1. El 26 de septiembre de 2009, el Concejo del CMDP celebró la Sesión Ordinaria Nro. 488, donde se aprobó el Acuerdo Municipal N° 13.1 para la implementación del Manual Descriptivo Integral de Puestos y Escala de Salarios Única para el régimen municipal desarrollado por la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL), además se autorizó a la Administración del CMDP para implementar junto con la UNGL el proceso de reorganización para el CMDP.
2. El 21 de marzo de 2023, en sesión ordinaria Nro. 233-2023, el CMDP mediante acuerdo Nro. 10, declaró que todas las personas trabajadoras del concejo municipal de distrito cumplen funciones consideradas "exclusivas y excluyentes", por lo que no deben someterse a la rectoría del Ministerio de Planificación

¹ Ley Orgánica de la Contraloría General de la República (Potestad de investigación). Véase además los artículos 1, 4, 8, 9, 10 y 12.

Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), esta decisión se fundamentó en la autonomía municipal conferida por el Artículo 170 de la Constitución Política aplicable también a los concejos municipales de distrito. Además, se ordenó la creación de una comisión para realizar los estudios técnicos y jurídicos necesarios para justificar los puestos "exclusivos y excluyentes" y para adecuar al CMDP a la Ley Marco de Empleo Público.

3. El 18 de julio de 2023, el Intendente Municipal, Ulises González Jiménez, en su calidad de representante legal del Concejo Municipal de Distrito Paquera (CMDP), dirigió el OFICIO-IMP-474-2023 al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). Este oficio tenía como propósito notificar y hacer valer la decisión previamente adoptada en el Acuerdo N°10 de la Sesión Ordinaria N° 233-2023 del Concejo, en el cual se declaró a la totalidad del personal del CMDP (tanto regular como interino) exclusivo y excluyente de las competencias constitucionalmente asignadas a la municipalidad. Por lo tanto, el Intendente informó formalmente a MIDEPLAN que ese Concejo de Distrito hacía valer su autonomía y comunicó sobre la exclusión de todos sus funcionarios municipales de la rectoría de Mideplan.
4. El 25 de setiembre de 2023, con el oficio Nro. IMP-669-2023 el Intendente Municipal, Ulises González Jiménez, trasladó al Concejo del CMDP, el Informe de Salario Global elaborado por la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL), para la atención, revisión y respectiva aprobación.
5. El 27 de setiembre de 2023, en sesión ordinaria Nro. 277-2023, el Concejo del CMDP recibió a Natalia Mora, representante de la UNGL, quien realizó una exposición del trabajo realizado y la forma en que se desarrolló la herramienta para determinar salarios globales. En esa sesión se acordó pasar el documento a la Comisión de Hacienda y Presupuesto para análisis y respectivo dictamen.
6. El 15 de enero de 2024, por medio del oficio Nro. CMDP-AI-OF-006-01-2024, la Auditoría Interna les solicitó al Concejo e Intendente del Concejo Municipal de Distrito, informar sobre el resultado obtenido del análisis realizado por la Comisión de Hacienda y Presupuesto sobre el instrumento y propuesta de salario global contemplado en la Ley Marco de Empleo Público y las acciones emprendidas por ese órgano colegiado para cumplir con ese mandato legal.
7. El 01 de febrero de 2024, mediante el oficio Nro. CMDP-AI-OF-013-02-2024, la Auditoría Interna, envió un recordatorio al Concejo del CMDP , sobre la información pendiente de suministrar referente a los resultados del análisis de la propuesta de salario global.
8. El 18 de marzo de 2024, con el oficio Nro. CMDP-SM-OF-001-18-03-2024, el señor Jeustin Azofeifa Alfaro, secretario a.í. del Concejo del CMDP, dio respuesta al requerimiento de la Auditoría en relación con las acciones tomadas por ese Órgano Colegiado en torno al salario global, informando que dicho Concejo envió a la Comisión de Hacienda y Presupuesto la propuesta de salario global para ser analizado y se le solicitó a la administración un estudio de factibilidad para ver si el CMDP tenía capacidad económica y sostenible para la aprobación del salario

global, el documento concluye que solicitarían de manera urgente la contratación por servicios profesionales de un asesor legal, para de manera responsable redactar un dictamen adecuado para cumplir con la legalidad, por cuanto no tienen un claro conocimiento de la Ley Nro. 10159.

9. El 14 de mayo de 2024, por medio del oficio Nro. CMDP-AI-OF-044-05-2024, la Auditora Interna remitió al Concejo del CMDP documento llamado servicio preventivo de asesoría *“Definición del salario global en el CMDP, CMDP-AI-AS-001-05-2024”*, el cual concluyó que la definición del salario global definitivo no ha sido instaurado por el Concejo Municipal de Distrito de Paquera, puesto que se encuentra en análisis por parte de ese órgano colegiado; sobre el particular, la Auditoría Interna les recomendó considerar lo señalado en dicho informe *“(...) ya que independientemente de la viabilidad económica de la institución; en nuestro ordenamiento es obligatorio obedecer la Ley (...) por lo que debe este Concejo Municipal, una vez analizado el panorama y la propuesta presentada por la Intendencia Municipal, proceder como en derecho corresponda y atender los alcances de la Ley Marco de Empleo Público (...)”*.
10. El 27 de enero de 2025, con el OFICIO-CMDP-004-2025, el Secretario del Concejo del CMDP, informó que el tema del salario global se encontraba en análisis por parte de ese órgano colegiado y que se solicitaría a la intendencia un análisis comparativo de cómo su implementación afectaría el presupuesto y de dónde se tomarían los recursos para su implementación.
11. El 03 de febrero de 2025, el secretario del Concejo del CMDP informó que la Presidenta de dicho Concejo le solicitó en la sesión del 29 de enero de 2025 a la Administración: *“(...) que presente un comparativo de cómo nos afecta en el presupuesto si llegara el salario global en el futuro y de dónde vamos a tomar recursos para poder financiar el salario global que nos están proponiendo (...)”*.
12. El 17 de marzo de 2025, mediante el OFICIO-IMP-210-2025, el Intendente Municipal, Lic. Ulises González Jiménez, remitió al Concejo del CMDP, el estudio comparativo del salario compuesto de los funcionarios municipales versus la propuesta del salario global, en el cual adjuntó dos propuestas o panoramas para el análisis correspondiente.
13. El 08 de abril de 2025, el Intendente Municipal, Lic. Ulises González Jiménez, emitió el OFICIO-IMP-285-2025, informando a la Auditoría Interna que el Concejo Municipal de Distrito de Paquera posee independencia en materia salarial y se rige por la escala salarial de la UNGL.
14. El 23 de julio de 2025, se nombró una Comisión Especial, integrada por personeros de la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL) y la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP), que sería la encargada de atender lo relativo al salario global y al manual de puestos.
15. El 23 de setiembre de 2025, se llevó a cabo la primera reunión formal de la citada comisión, con participación de representantes administrativos, sindicales y del Concejo Municipal de Distrito, en la cual se informó que la Unión Nacional de

Gobiernos Locales, sería la responsable de preparar la propuesta técnica de salario global, ajustada a la realidad presupuestaria del CMDP y que también el manual de puestos sería elaborado bajo el acompañamiento de la UNGL.

16. El 23 de setiembre de 2025, mediante el oficio Nro. CMDP-SM-61-2025, el Concejo del CMDP informó a esta Contraloría General, que a la fecha se está a la espera de recibir la propuesta formal por parte de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, lo cual está previsto en el corto plazo (un mes aproximadamente), una vez recibida, se valorará para tomar los acuerdos correspondientes para su implementación.

II. Consideraciones respecto de la autonomía de las entidades municipales en la definición y fijación de su política salarial.

En relación con la fijación de salarios en el régimen municipal, inicialmente se debe aclarar que en atención de lo dispuesto en los ordinales 169 y 170 de la Constitución Política, las municipalidades son instituciones autónomas. Esa autonomía de la que gozan les permite definir, con sujeción a la ley, el régimen interno de relaciones con sus funcionarios, incluyendo el tipo de labores que debe realizar cada uno de ellos, así como la política retributiva. Autonomía que de igual forma se extiende a los concejos municipales de distrito según se explicará más adelante.

En correspondencia con lo anterior, la Sala Constitucional ha desarrollado a través de sus criterios, cuáles son los alcances de esa autonomía municipal, indicando lo siguiente:

“(...) Desde un punto de vista jurídico-doctrinario, esta autonomía debe ser entendida como la capacidad que tienen las municipalidades de decidir libremente y bajo su propia responsabilidad, todo lo referente a la organización de determinada localidad (el cantón, en nuestro caso). Así, algún sector de la doctrina ha dicho que esa autonomía implica libre elección de sus propias autoridades; la libre gestión en las materias de su competencia; la creación, recaudación e inversión de sus propios ingresos; y específicamente, se refiere a que abarca una autonomía política, normativa, tributaria y administrativa, definiéndolas, en términos muy generales, de la siguiente manera: autonomía política: como la que da origen al autogobierno, que conlleva la elección de sus autoridades a través de mecanismos de carácter democrático y representativo, tal y como lo señala nuestra Constitución Política en su artículo 169; autonomía normativa: en virtud de la cual las municipalidades tienen la potestad de dictar su propio ordenamiento en las materias de su competencia, potestad que en nuestro país se refiere únicamente a la potestad reglamentaria que regula internamente la organización de la corporación y los servicios que presta (reglamentos autónomos de organización y de servicio); autonomía tributaria: conocida también como potestad impositiva, y se refiere a que la iniciativa para la creación, modificación, extinción o exención de los tributos municipales corresponde a estos entes, potestad sujeta a la aprobación señalada en el artículo 121, inciso 13) de la Constitución Política cuando así corresponda; y autonomía administrativa: como la potestad que implica no sólo la autonormación, sino también la autoadministración y, por lo tanto, la

libertad frente al Estado para la adopción de decisiones fundamentales para el ente. Nuestra doctrina, por su parte, ha dicho que la Constitución Política (artículo 170), y el Código Municipal (artículo 7 del Código Municipal anterior, y 4 del vigente) no se han limitado a atribuir a las municipalidades de capacidad para gestionar y promover intereses y servicios locales, sino que han dispuesto expresamente que esa gestión municipal es y debe ser autónoma, que se define como libertad frente a los demás entes del Estado para la adopción de sus decisiones fundamentales. Esta autonomía viene dada en directa relación con el carácter electoral y representativo de su Gobierno (Concejo y Alcalde) que se elige cada cuatro años, y significa la capacidad de la municipalidad de fijarse sus políticas de acción y de inversión en forma independiente, y más específicamente, frente al Poder Ejecutivo y del partido gobernante. Es la capacidad de fijación de planes y programas del gobierno local, por lo que va unida a la potestad de la municipalidad para dictar su propio presupuesto, expresión de las políticas previamente definidas por el Concejo, capacidad, que a su vez, es política...” (Sala Constitucional, voto Nro. 5445-99 de las 14:30 horas del 14 de julio de 1999).

De lo anterior se desprende, que existen varias vertientes de la autonomía municipal; específicamente, la posibilidad de dichos entes de autogobernarse (autonomía política); de dictar los reglamentos autónomos de organización y servicio (autonomía normativa); de ejercer potestad impositiva (autonomía tributaria) y la potestad de autoadministración (autonomía administrativa), lo cual en principio, le otorga libertad e independencia frente al Estado para la adopción de sus decisiones.

En relación con la fijación de los salarios en los entes municipales el artículo 129 del Código Municipal, Ley Nro. 7794, ratifica la existencia de esa potestad a cargo de cada corporación municipal, al establecer que corresponde a esos entes territoriales adecuar y mantener actualizado un manual descriptivo de puestos general que contenga una descripción completa de las tareas típicas y suplementarias de cada puesto, así como sus deberes, responsabilidades y requisitos.

Ahora bien, como complemento de lo anterior, resulta importante hacer referencia al ordinal 172 de nuestra Constitución Política que habilita la creación de los Concejos de Distrito Municipales, siendo que dicho numeral destaca en lo que interesa lo siguiente: “(...) Para la administración de los intereses y servicios en los distritos del cantón, en casos calificados las municipalidades podrán crear concejos municipales de distrito, como órganos adscritos a la respectiva municipalidad con autonomía funcional propia, que se integrarán siguiendo los mismos procedimientos de elección popular utilizados para conformar las municipalidades”. En esa misma línea, el artículo 1 de la Ley General de Concejos Municipales de Distrito, Ley Nro. 8173, en relación con los Concejos de Distrito establece lo que se transcribe a continuación: “La presente ley regula la creación, la organización y el funcionamiento de los concejos municipales de distrito, que serán órganos con autonomía funcional propia, adscritos a la municipalidad del cantón respectivo”. Al respecto, conviene aclarar que en torno a la autonomía funcional la Procuraduría General de la República ha aclarado en qué consiste esta y que aspectos abarca, indicado lo que se transcribe a continuación:

“Con relación a su autonomía funcional, ésta refiere a la autonomía administrativa o capacidad de auto administrarse, es decir, se trata de la libertad para organizar su trabajo y disponer de sus recursos con independencia de la Municipalidad a la cual se encuentren adscritos, tal y como señaló la Sala Constitucional en el voto número 10395-2006 de las 19 horas 8 minutos de 19 de julio de 2006: /(...) “Tanto la Constitución Política como la Ley N° 8105 otorgan a los Concejos de Distrito “autonomía funcional” para la administración de intereses y servicios locales. Mientras el texto de ley aprobado contiene el concepto “autonomía funcional”, en la discusión los diputados aluden a la “autonomía administrativa”. Es oportuno advertir que se trata de dos autonomías distintas. Al analizar los límites y el contenido que los legisladores dieron a dicha autonomía, se concluye que se refieren a la autonomía funcional, es decir, aquella capacidad de auto-administrarse que otorga al órgano libertad para organizar su trabajo y disponer de sus recursos con independencia de la Municipalidad “madre”, en pocas palabras, para ‘funcionar’ de forma independiente” (Dictamen Nro. PGR-C-263-2023, del 12 de diciembre del 2023, Procuraduría General de la República).

Por su parte, el numeral 131 de la Ley Nro. 7794 dispone que los sueldos y los salarios de los servidores municipales serán determinados por una escala de sueldos que fijará las sumas mínimas y máximas correspondientes a cada categoría, así como que para determinar los sueldos y salarios, se deben tomar en cuenta las condiciones presupuestarias de cada municipalidad, el costo de vida en las distintas regiones, los salarios que prevalezcan en el mercado para puestos iguales y cualesquiera otras disposiciones legales en materia salarial. De ahí que dichos ordinales del Código Municipal establecen las reglas sobre la fijación salarial para estos entes territoriales.

III. Sobre el mecanismo ideado por la Ley Marco de Empleo Público, Nro. 10159, para la implementación del salario global en el sector municipal.

Sobre el particular, valga indicar que en el caso de los Gobiernos Locales en el ordinal 13 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley Nro. 10159 (LMEP) se dispone que las municipalidades como entes públicos con autonomía de gobierno, podrán definir su propia familia de puestos, la cual está conformada por los funcionarios declarados como personal que realiza funciones exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.

En complemento de lo anterior en los artículos 31 y 34 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley Nro. 10159, se define que en el caso de las municipalidades, para aquellos puestos previamente declarados como exclusivos y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas a los gobiernos locales, deben construir la respectiva columna salarial global, a partir de una metodología de valoración del trabajo. Sobre la mencionada metodología, se debe indicar que el ordinal 31 de la LMEP dispone que es “un esquema de factor de puntos...”.

Bajo este esquema, el artículo 35 del Reglamento a la citada Ley Nro. 10159, establece que las municipalidades como entes públicos con autonomía de gobierno deberán definir su familia laboral, los puestos y clases que la conforman y la columna salarial global correspondiente a la familia y el mismo ordinal, expresa y

transparentemente dispone que: *“Dichas columnas salariales estarán vigentes a partir de la aprobación por parte de las autoridades competentes y deberá ser publicada en la plataforma Integrada de Empleo Público”.*

En correspondencia con lo anterior, el Transitorio III del Reglamento a la Ley Nro. 10159 dispone en lo que interesa que:

“Sobre nuevas contrataciones previas a la vigencia de la columna salarial global. A partir de la entrada en vigor del presente reglamento y hasta que se emitan las resoluciones o actos, por parte de las autoridades competentes, que formalicen la nueva columna salarial global, las contrataciones de personas servidoras de nuevo ingreso, cuyos nombramientos sean en clases salariales que, previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público se encontraran en el esquema de salario compuesto, se remunerarán con una columna salarial global transitoria, la cual definirá remuneraciones globales sin pluses salariales y será dispuesta por medio de directriz de MIDEPLAN. Una vez que entre en vigor la nueva columna salarial global, las personas bajo este supuesto deberán ser trasladadas y remuneradas conforme a esta.

(...)

Las instituciones fuera del ámbito de rectoría de MIDEPLAN podrán aplicar esta misma medida transitoria de forma análoga, para lo cual, podrán definir sus columnas salariales globales transitorias”.

De acuerdo con dicho transitorio se infiere la posibilidad de que mientras se constituyen las nuevas columnas salariales, en atención de las resoluciones y actos requeridos, aplicaría la llamada “columna salarial transitoria”, la que será dispuesta por medio de una directriz del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (en adelante MIDEPLAN), siendo que esto sería de aplicación para todas las instituciones que estén dentro del ámbito de rectoría del MIDEPLAN. En relación con las instituciones que se encuentren fuera del ámbito de rectoría de MIDEPLAN, como lo es el caso de las Municipalidades y los Concejos Municipales de Distrito, esta alternativa de la columna salarial transitoria se entiende que es potestativa de la Administración, no pudiéndose entender de la literalidad de la norma como una obligación; esto en relación con *“las contrataciones de personas servidoras de nuevo ingreso, cuyos nombramientos sean en clases salariales que, previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público se encontraran en el esquema de salario compuesto”.*

IV. Sobre el estado actual de la implementación del salario global en el Concejo Municipal de Distrito de Paquera.

Tal y como se desprende de los hechos antes indicados, la Administración del Concejo Municipal de Distrito de Paquera ha tomado decisiones en torno a la implementación del salario global, las que se han centrado en dos ejes principales: la afirmación de su autonomía frente a la rectoría de MIDEPLAN, y el análisis de la implementación de la nueva escala salarial.

De esta manera, a continuación se detallan las decisiones más importantes de cada órgano:

A. Decisiones del Concejo del CMD de Paquera.

1. Declaratoria de Exclusión de la Rectoría de MIDEPLAN (2023): mediante el Acuerdo N°10 de la Sesión Ordinaria N° 233-2023, el Concejo del CMDP acordó declarar que todas las personas trabajadoras del concejo municipal de distrito que cumplen funciones consideradas como "exclusivas y excluyentes" para el ejercicio de sus competencias constitucionales no deben someterse a la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN).

2. Creación de una Comisión Interdisciplinaria: en el mismo acuerdo, se ordenó la creación de una comisión interdisciplinaria para realizar los estudios técnicos y jurídicos necesarios para justificar los puestos "exclusivos y excluyentes".

3. Recepción y Análisis de la Propuesta de Salario Global: el 27 de septiembre de 2023, el Concejo del CMDP recibió la propuesta formal para la fijación del Salario Global, elaborada por la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL), a través del oficio IMP-669-2023.

4. Solicitud de Análisis de Impacto Presupuestario: la Presidenta del Concejo del CMDP, Joaida Reid Alvarez, solicitó a la Administración (Intendencia) en enero de 2025 que presentara un estudio comparativo sobre cómo afectaría el salario global al presupuesto.

5. Espera de Propuesta Formal (Septiembre 2025): el Concejo del CMDP nombró una Comisión Especial en julio de 2025 para abordar el tema del salario global y el manual de puestos y se encuentra actualmente a la espera de recibir la propuesta formal de la UNGL.

B. Acciones de la Administración (Intendencia Municipal)

1. Impulso de la Autonomía Municipal frente a MIDEPLAN: el Intendente Municipal, Ulises González Jiménez, el 18 de julio de 2023, dirigió el oficio Nro. IMP-474-2023 a Mideplan, en el cual comunicaba la voluntad del Concejo del CMDP, sobre la exclusión de TODOS los funcionarios del concejo municipal de distrito de la rectoría de MIDEPLAN. En su argumentación, sostuvo que todos los puestos del CMDP son "exclusivos y excluyentes" porque se relacionan intrínsecamente con las competencias constitucionales del gobierno local.

2. Presentación Formal de la Propuesta de Salario Global: el Intendente Municipal remitió formalmente al Concejo del CMDP la propuesta de Salario Global elaborada por la UNGL para su respectiva aprobación, mediante el ya mencionado oficio IMP-669-2023.

3. Solicitud de Informes Comparativos (Febrero 2025): en respuesta a un acuerdo del Concejo del CMDP de enero de 2025, la Intendencia Municipal solicitó al Contador del concejo municipal de distrito la elaboración de un informe comparativo detallado sobre la planilla salarial con salario compuesto actual *versus* la propuesta de salario global, incluyendo la viabilidad financiera de aplicar los ajustes salariales.

4. Entrega de Estudios (Marzo 2025): el Intendente del Concejo Municipal de Distrito entregó al Concejo del CMDP el estudio comparativo del salario compuesto de los funcionarios versus la propuesta de salario global (Oficio OFICIO-IMP-210-2025), en atención a un acuerdo previo.

En síntesis, hasta la fecha se refleja el actuar del CMDP para gestionar el recurso humano y salarios, una práctica que el Concejo Municipal de Distrito de Paquera ha mantenido desde 2009 al regirse por la escala salarial de la UNGL. Sin embargo, la implementación del salario global definitivo se encuentra en una fase de análisis que ha tomado ya **más de dos años**, y actualmente se encuentra detenida a **la espera de recibir la propuesta formal de la UNGL** para su aprobación. Adicionalmente, de la revisión efectuada, no se evidencia la necesaria coordinación que debe tener el CMDP con la Municipalidad de Puntarenas. Es importante no perder de vista que la implementación del salario global es paulatina, toda vez que los empleados actuales mantienen el régimen de salario bajo el que se encuentran actualmente, y no serán si no los nuevos funcionarios los que empezarán a recibir el salario global que se determine; para lo cual se hace indispensable llevar a cabo la coordinación con la Municipalidad de Puntarenas para su implementación e incorporación presupuestaria.

V. Orden a la Administración y al Concejo del Concejo Municipal de Distrito de Paquera.

La Ley Orgánica de la Contraloría General, Ley Nro. 7428, en su artículo 11 establece como finalidad del ordenamiento de control y fiscalización el garantizar la legalidad y la eficiencia de los controles internos y del manejo de los fondos públicos en los entes sobre los cuales ostenta jurisdicción. De la misma manera, el artículo 12 siguiente le atribuye a este órgano contralor la potestad de dirigir órdenes a los sujetos pasivos, cuando estas resulten necesarias para el cabal ejercicio de control y fiscalización², las que en caso de ser desobedecidas podría generar las sanciones previstas en el artículo 69 de la ley en comentario³.

En el marco de ese contexto normativo, y de conformidad con las consideraciones vertidas en líneas anteriores, esta Área de Investigación para la Denuncia Ciudadana procede a emitir la siguiente orden a la Administración del Concejo Municipal de Distrito de Paquera, siendo el Sr. Intendente y el Concejo Municipal, los responsables de velar por la ejecución de la orden que se puntualiza a continuación:

² Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, Nro. 7428: "*Artículo 12.- Órgano rector del Ordenamiento. La Contraloría General de la República es el órgano rector del ordenamiento de control y fiscalización superiores, contemplado en esta Ley. / Las disposiciones, normas, políticas y directrices que ella dicte, dentro del ámbito de su competencia, son de acatamiento obligatorio y prevalecerán sobre cualesquiera otras disposiciones de los sujetos pasivos que se le opongan. / La Contraloría General de la República dictará, también, las instrucciones y órdenes dirigidas a los sujetos pasivos, que resulten necesarias para el cabal ejercicio de sus funciones de control y fiscalización. / La Contraloría General de la República tendrá, también, la facultad de determinar entre los entes, órganos o personas sujetas a su control, cuáles deberán darle obligada colaboración, así como el marco y la oportunidad, dentro de los cuales se realizará esta y el conjunto razonable de medios técnicos, humanos y materiales que deberán emplear.*"

³ Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, Nro. 7428: "*Artículo 69.- Sanción por desobediencia. Cuando, en el ejercicio de sus potestades, la Contraloría General de la República haya cursado órdenes a los sujetos pasivos y estas no se hayan cumplido injustificadamente, las reiterará, por una sola vez, y fijará un plazo para su cumplimiento; pero de mantenerse la desobediencia una vez agotado el plazo, esta se reputará como falta grave y dará lugar a la suspensión o a la destitución del funcionario o empleado infractor, según lo determine la Contraloría. / Para imponer la sanción al funcionario o a los funcionarios del sujeto pasivo, que hayan permanecido rebeldes ante la orden impartida, se les dará audiencia por ocho días hábiles, para que justifiquen el incumplimiento de la orden y, una vez transcurrido este plazo, se resolverá con vista del expediente formado.*"

1. **Al Intendente del Concejo Municipal de Distrito de Paquera:**

Definir, remitir al Concejo del CMDP, divulgar e implementar acciones para finiquitar todas aquellas gestiones y estudios que se encuentren pendientes de realizar, a efectos de que el Concejo Municipal del Distrito de Paquera pueda coordinar con la Municipalidad de Puntarenas para cumplir con lo estipulado en la Ley Nro. 10159 para la definición e implementación del salario global, de manera que se definan las familias laborales, los puestos y clases que la conforman, y la columna salarial global correspondiente a cada familia, como en derecho corresponde y se pueda incluir en la estructura programática del CMDP y en el correspondiente presupuesto de la Municipalidad de Puntarenas.

Para el cumplimiento de lo antes ordenado, deberá remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública, en un plazo de seis meses posteriores al recibo de esta orden, un oficio donde conste la definición, remisión al Concejo del CMDP y divulgación de las acciones para establecer la escala global salarial, acorde al marco normativo vigente. Asimismo, remitir informe del avance de la formalización e implementación de la escala global salarial al 30 de octubre de 2026.

2. **Al Concejo del CMDP Municipal del Distrito de Paquera:**

Analizar y resolver, en función de las atribuciones establecidas en Ley General de Concejos Municipales de Distrito, 8173, la propuesta que presente el Intendente sobre las acciones a tomar para la definición e implementación de la escala salarial global, para- a su vez- hacer la correspondiente propuesta y coordinación con la Municipalidad de Puntarenas. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, se debe remitir al Área de Seguimiento para la Mejora Pública, a más tardar dos meses después de recibida la propuesta del Intendente, copia del acuerdo adoptado en relación con lo resuelto y la coordinación que se está realizando con la Municipalidad de Puntarenas para la definición final y su correspondiente inclusión en el presupuesto.

Además, se solicita informar a la citada Área de Seguimiento el correo electrónico que será utilizado como medio oficial para notificaciones de la orden en referencia. Por otra parte, se debe designar y comunicar, los datos del responsable del expediente donde se documentará el cumplimiento de lo ordenado, a quien le corresponderá la tarea de conformar, actualizar, foliar, custodiar, conservar y dar acceso al expediente. Asimismo, se le solicita informar sobre la(s) persona(s) a quien (es) se le asignó el rol de contacto oficial, para facilitar la comunicación entre la persona a la que se le dirige lo ordenado y la Contraloría General, para el suministro de información cuando ésta así lo requiera.

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. La asignación de dichos roles deberá comunicarse formalmente a la(s) persona(s) que asumirá(n) el respectivo rol y a la Contraloría General, dentro de los **cinco días hábiles** siguientes a la comunicación de lo ordenado. Esta comunicación deberá indicar el nombre, puesto, número de teléfono y correo electrónico de dicha(s) persona(s).

DFOE-DEC-9113

11

18 de noviembre, 2025

Resulta de interés señalar que para el envío de la información solicitada, la Contraloría General habilitó un módulo para la presentación de documentos en línea, por lo tanto, el oficio y los documentos adjuntos correspondientes a la respuesta de la presente solicitud los puede tramitar ingresando al siguiente link. <https://cgrweb.cgr.go.cr/apex/r/wsfirma/cgrlinea/home?session=15636064659539>

No se omite señalar que el artículo 69⁴ de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N.º 7428, establece que cuando en el ejercicio de sus potestades el Órgano Contralor haya cursado órdenes a los sujetos pasivos y estas no se hayan cumplido injustificadamente, las reiterará por una sola vez y fijará un plazo para su cumplimiento; pero de mantenerse la desobediencia, una vez agotado el plazo, se tendrá como falta grave y dará lugar a la suspensión o a la destitución del funcionario o empleado infractor, según lo determine la Contraloría General.

De conformidad con lo establecido por los artículos 343, 346 y 347 de la Ley General de la Administración Pública, N.º 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 de Fiscalización la resolución de la revocatoria y al Despacho Contralor, la apelación.

De presentarse conjuntamente los recursos de revocatoria y apelación, el Área de Fiscalización en caso de rechazo del recurso de revocatoria, remitirá el recurso de apelación al Despacho Contralor para su resolución.

Atentamente,

Rafael Picado López
Gerente de Área

Ruth Houed Caamaño
Asistente Técnico

Alejandra Azofeifa Ureña
Fiscalizadora

Carlos Manuel González Barrantes
Fiscalizador

 **Firmado digitalmente**
Valide las firmas digitales

hefg

Ce: Expediente
Licda. Gioconda Oviedo Chavarría. Auditora Interna
G: 2024005200-3
C: 1104-2024
NI: 23707-2024, 24606-2024

⁴ Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, Nro. 7428: "Artículo 69.- Sanción por desobediencia. Cuando, en el ejercicio de sus potestades, la Contraloría General de la República haya cursado órdenes a los sujetos pasivos y estas no se hayan cumplido injustificadamente, las reiterará, por una sola vez, y fijará un plazo para su cumplimiento; pero de mantenerse la desobediencia una vez agotado el plazo, esta se reputará como falta grave y dará lugar a la suspensión o a la destitución del funcionario o empleado infractor, según lo determine la Contraloría. / Para imponer la sanción al funcionario o a los funcionarios del sujeto pasivo, que hayan permanecido rebeldes ante la orden impartida, se les dará audiencia por ocho días hábiles, para que justifiquen el incumplimiento de la orden y, una vez transcurrido este plazo, se resolverá con vista del expediente formado."