

SESIÓN NO. 141
EXTRAORDINARIA
04/02/2026

Sesión Extraordinaria N°141 celebrada por el Concejo Municipal de Atenas, el miércoles 04 de febrero del año dos mil veintiséis, al ser las diecisiete horas con cuatro minutos, en el Auditorio de la Municipalidad de Atenas, con la siguiente asistencia:

REGIDORES PROPIETARIOS:

ROY ARIAS ROJAS **PRESIDENTE**
ANA LUCRECIA ARGUELLO DELGADO
EVANS ARGUEDAS VALERIO
YOJANA AGUILAR SUÁREZ
ISSAC ORTIZ NUÑEZ

REGIDORES SUPLENTE:

GLENDIA RODRIGUEZ CHAVES
CARLOS LUIS ALVARADO VARGAS

SÍNDICOS PROPIETARIOS:

ANA MARCELA VILLAREAL CALDERÓN
LUIS GERARDO CAMPOS RODRÍGUEZ
MARÍA MAYELA SÁENZ ROJAS
LUIS ALBERTO RAMIREZ CHAVES
CARLOS EDUARDO MADRIGAL FERNÁNDEZ
DANICIO CEDEÑO BARRANTES
DAGOBERTO GUERRERO ARIAS

SÍNDICOS SUPLENTE

SONIA MARÍA MARIN GONZÁLEZ
JORGE LUIS CASTRO MIRANDA
MARÍA DEL CARMEN AGUILAR MONDRAGÓN
MARÍA GABRIELA PORRAS LÓPEZ

AUSENTES

JUDITH VIQUEZ ZÚÑIGA
GILBERTH ANDRES VÍQUEZ
SEBASTIAN VÍQUEZ SANABRIA
ARIAM MARIA ARCE PORRAS
ILEANA SANCHO AVÍLA
JORGE RAFAEL RAMÍREZ RODRÍGUEZ
STEPHANIE DE LOS ANGELES SALAZAR GARCIA
LUIS DIEGO CASTILLO LOPEZ
STEPHANIE DE LOS ANGELES SALAZAR GARCIA

ALCALDE: MÁXIMO CHAVES OVARES
SECRETARIA CONCEJO: MARJORIE MEJIAS VILLEGAS

ARTÍCULO ÚNICO

INFORME FINAL DEL ESTUDIO DE AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL ACERCA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTROL REFERENTES A LA GESTIÓN DEL PAGO DE LAS REMUNERACIONES.

Expositora: Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna

El Sr. Presidente da la bienvenida a la sesión Extraordinaria N° 141 del 05 de febrero del 2026, no sin antes dar gracias al creador por un día más y pedir respeto y moderación para el desarrollo de esta, buenas tardes, señor alcalde, señores regidores, señores, síndicos y ciudadanía en general.

Artículo único, Informe Final Del Estudio De Auditoría De Carácter Especial Acerca De Los Procedimientos De Control Referentes A La Gestión Del Pago De Las Remuneraciones, expositora la señora Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna. Están de acuerdo compañeros, cinco votos a favor en firme.

Acuerdo #1

SE ACUERDA APROBAR EL ORDEN DEL DÍA. APROBADO CON 5 VOTOS A FAVOR EN FIRME. DISPENSA DE TRÁMITE DE COMISIÓN.

El Presidente, da el uso de la palabra a la Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna da las buenas tardes un gusto saludarlos, bueno, el informe, procedo una vez a dar el informe. El informe es un estudio especial que realicé para fines del año pasado, en el que se trata de ver el cumplimiento de la gestión y control del pago de las remuneraciones aquí en la municipalidad, es un estudio sumamente importante porque a la hora de escogerlo en las prioridades que tiene en el estudio, yo siento que más bien debería hacerse más seguido, pero soy unipersonal, hasta ahora voy a tener, dentro de poquito voy a tener asistente, pero entonces se puede hacer cada cierto tiempo. Yo pensaría que sería más bonito poderlo hacer que casi que cada año, porque estamos hablando de remuneraciones, que es una parte muy importante, porque no solamente es la parte económica, sino que también tiene que ver cómo se sientan los funcionarios, que se sientan motivados a venir a trabajar todo eso tiene que ver con un buen pago, pero no se refiere solamente a la parte económica, sino que sea un pago de forma legal, que sea equitativo y que vaya acorde a la eficacia y eficiencia que debe tener la administración pública. Objetivo del estudio, cuando se pensó en hacer ese estudio, lo que más interesa es saber los componentes de las remuneraciones, si están, o sea, los salarios, si se están pagando de acuerdo a la normativa, la parte legal y si son de acuerdo a la ley nueva marco empleo público, que luego voy a hablar sobre este tema. Se trata de verificar el cumplimiento normativo, las políticas y los principios de equidad y eficiencia. En cuanto a los objetivos específicos, lo que se trata para poder cumplir ese objetivo general es evaluar el control interno en la aplicación de retribuciones salariales, revisar la estructura de los sueldos y criterios de la determinación de cómo se determinaron esos salarios para cada funcionario y garantizar el uso eficaz y eficiente de los fondos públicos.

Una parte muy importante es que no se vale, por ejemplo, que un funcionario no tenga el salario de acuerdo a lo que está haciendo y que otro funcionario tal vez tenga un salario que no es acorde y uno sea más bajo y el otro sea más alto de acuerdo a lo que hace de ahí viene la importancia de los perfiles que se le debe hacer a cada plaza. Entonces se hace a la hora, tanto un peón de campo, como cualquier funcionario, un jefe de departamento, todos tienen que pagarse el salario de acuerdo

a lo que hace y para eso tienen que existir informes técnicos y más adelante les voy a comentar sobre el asunto de la importancia tan grande que para poder cumplir este tipo de gestión, para cumplirla conforme a la normativa, porque la normativa está bien hecha, lo que se quiere es que se cumpla, la normativa lo que dice es que los salarios tienen, a la hora de la verdad, las leyes lo que pretenden es que los salarios sean equitativos y que los salarios sean acorde a lo que hace cada funcionario. Entonces de ahí viene la importancia de que la municipalidad como institución pública le dé a cada funcionario lo que corresponde y de eso se trata este estudio, analizar que cada funcionario esté recibiendo en palabras, no como lo dice el informe, el informe lo tiene un poquito más en forma diferente, más técnico, pero en cuanto lo que se pretende es que cada funcionario reciba exactamente lo que debe recibir, que no sea ni más ni menos y que sea de acuerdo a lo que realiza y de acuerdo a lo que la normativa indica que debe recibir. Para hacer ese estudio se determinó el periodo de alcance del primero de enero del año 2025 al 30 de septiembre del año 2025 algo que quiero de una vez comentarles, la idea es que de ahora en adelante, ya hecho este estudio, se van a dejar las recomendaciones, entonces va a ser más fácil para mí como auditoría y para quien me venga a acompañar, ya sea un funcionario funcionaria, cuando ya se decida quién, va a ser más fácil que esa persona, muy probable que a esa persona sea que yo le asigne, que vaya monitoreando que los salarios sean de acuerdo a las recomendaciones que se van a dar aquí al final. Entonces el periodo fue del primero de enero al 30 de septiembre de 2025, o sea, estamos hablando de un periodo muy cercano a lo que se auditó, porque yo empecé a hacer esta auditoría en septiembre, más o menos como inicios de octubre, primero de octubre por ahí, y entonces estoy tomando de ahí para atrás lo más cercano casi que lo que se llama auditoría entrega valor temprano, que es en el momento que se está ejecutando, no vengo a revisar lo que ya se hizo hace dos años, sino lo actual para que una vez sea corregido.

Pero también tiene que ver con el asunto de la ley nueva del marco de empleo público, o sea, esta auditoría también este estudio analizó que se estuviera pagando los salarios de los funcionarios de acuerdo a la Ley Marco de Empleo Público, entonces lo que más interesa en este momento es poder decirles a la administración, mira es como darle fe, como seguridad razonable se llama, o sea fe pública es un término, llegar y decirle a la administración sí ustedes están pagando bien las planillas o están pagando mal las planillas o están haciendo esto bien, están haciendo esto mal y así se hizo de 5, bueno lo que escogí fueron 5 parámetros, es decir, 5 cosas que se iban a investigar porque ya se sabía por los primeros análisis que exactamente iba a necesitar que se analizara profundamente, entonces ahí se escogieron cinco temas, el proceso es analizar expedientes, se analizaron las planillas de pago, se analizaron por ejemplo a quienes se les pagan algunos pluses salariales, se fue al puesto, no es que se le va a la persona, sino a saber el puesto y si el puesto lo amerita y de acuerdo a eso se le da indicaciones, unas recomendaciones a la alcaldía, a la administración para que vean en qué se puede mejorar, la idea es coadyuvar a la administración y también se tomó en cuenta lo de las horas extra para ver si se están pagando como corresponde y no solamente si se están pagando como corresponde, sino que también ahí vamos a la planificación, ahí les voy a ir comentando sobre cada caso y qué es lo que más interesa.

Entonces ya les hablaba que el objetivo es evaluar los componentes de la remedia salariales con el fin de verificar el cumplimiento razonable, entonces qué evaluó yo, ahí llego y evaluó si el control interno que se está dando a la hora de pagar los salarios está bien, si está bien decidido qué es lo que se va a pagar a cada funcionario y si metieron, digamos que no vaya a pasar que se les esté escapando algo que tal vez ni cuenta se dan o que se están dando cuenta y lo dejan pasar, es como decirles a ustedes revisé esto para que estén conformes con el asunto de que por lo menos ya se revisó y ya se indicó que había que arreglar. También detalladamente se está viendo la estructura salarial, eso en ese momento era muy oportuno, porque, porque acaba de empezar la Ley Marco del Empleo Público, hubo cambios, venían salarios que se venían pagando durante años en una forma, ahora hubo cambios y hasta para la misma alcaldía como administración es importante que

la auditora llegue y le revisé los salarios, cómo se le está pagando la gente y la estructura que tiene el salario es acorde con la ley nueva de marco de empleo público, pero también hay que decirle en qué partes hay que mejorar. Lo que se encontraron fueron grandes oportunidades de mejora en cada uno de los cinco puntos que les voy a tocar y que luego les voy a dar las recomendaciones que hoy no vamos a ver las recomendaciones, pero lo que más me interesa es que ustedes estén a sabiendas de que ya se revisó con las planillas y las remuneraciones, eso lo que más, lo que en este momento para mí es más importante que ustedes estén de acuerdo de que ya estén conscientes de que se revisó, que se estuviera llevando, es crucial para determinar si los mecanismos actuales garantizan la exactitud de los salarios, porque es que vea, por lo mínimo que sea, los salarios se tienen que pagar, también un punto muy importante es que se tienen que pagar de acuerdo a las responsabilidades de cada funcionario. Entonces si faltan mecanismos de control, qué puede pasar, por ejemplo, que vaya un funcionario a un juicio y la municipalidad tenga que pagarle un retroactivo de millones porque no le estaba pagando, porque dice ese funcionario demuestra que se le estaba pagando un salario que era más bajo de lo que lo hacía, por qué, por la falta de un manual de puestos que le diga exactamente qué responsabilidad tiene cada persona por eso es la importancia tan grande actualizar el manual de puestos. Me estoy saliendo del tema, pero es importante para que se vaya entendiendo todo lo demás que esto acarrea hay una parte que también es bueno comentarles, el Código Municipal, que por cierto es una ley demasiado interesante y que constantemente se actualiza, porque esto es en la Asamblea Legislativa, los que llegan son los diputados que llegan, muchas veces fueron alcaldes. Vean la importancia tan grande que un diputado ya haya pasado por una alcaldía, por ejemplo, por qué, porque entonces en este caso el Código Municipal lo tiene muy actualizado, porque tal vez un alcalde se dio cuenta, lo que conlleva que la ley de la parte del comité de deporte no esté bien hecha, entonces ya van y les dan, o sea, no están encima a la par de un escritorio ahí haciendo en el escritorio, sino que ya pasaron.

Y en este caso de salarios es muy importante porque la misma legislación del Código Municipal, que constantemente es actualizada, tiene muy definida la Carrera Administrativa Municipal, que significa, que hay ciertos beneficios que se le dan a los funcionarios municipales que ya están definidos en la ley del Código Municipal y desde hace muchísimos años. Entonces, qué beneficio tiene la carrera administrativa, que se reconocen ciertos incentivos que le pueden ayudar al funcionario para que se sienta más motivado a trabajar, yo digo que, en una municipalidad, pienso que como está el Código Municipal, el funcionario debe manejar con mucha, debe trabajar con mucho incentivo, debe trabajar muy bien, porque el mismo Código Municipal lo protege en todo sentido en cuanto a la gestión de recursos humanos. Y lo que hablaba del Código Municipal, van a los artículos desde el 124 hasta el 161 en cada artículo va hablando de un tema por ejemplo del 124 a 125 habla sobre la carrera administrativa municipal, que les hablaba de eso y viene la forma de seleccionar los funcionarios municipales y este documento que estoy presentando el día de hoy no habla sobre la selección de personal, pero si no me equivoco, lo metí en el plan de trabajo el año siguiente. Entonces, no solamente es hoy estamos viendo sobre cómo están compuestos los salarios y la parte de horas extras, hice un estudio sobre ese tema, pero más adelante puedo hacer un estudio sobre la selección de personal, que es muy importante.

Sobre los nombramientos también hay una parte muy importante de incentivos a los funcionarios, que es hacer un estudio que tenga que ver con la parte de la capacitación que se funcionarios, con la forma en que se trata funcionarios, pero eso todo viene en el Código Municipal y también habla sobre los requisitos de idoneidad que habla el código municipal, eso qué significa, que cuando un funcionario se va a escoger, se tiene que escoger por qué es el funcionario idóneo y por eso tiene que pasar una serie de requisitos y también sobre la determinación de los sueldos habla el artículo 131 y los artículos hablan de selección de personal, o los artículos también tiene la capacitación, la concesión de permisos laborales, todo eso lo tiene el Código Municipal, a lo que voy es que la municipalidad tiene todos los argumentos, todas las herramientas como para poder trabajar bien

con lo que se llama remuneraciones salariales y ahora está la Ley 9 de marco de Empleo Público que determina lo actual en esta municipalidad, en el momento del estudio, no sé, actualmente habían 144 funcionarios, debe andar por ahí todavía, de esos 144 hay 71 que están en propiedad, hay 18 que están interinos, 44 están como ocasionales y 11 están como servicios especiales. Aquí hay un dato muy importante, el Código Municipal lo que habla son de servicios con funcionarios que están a tiempo completo cuando se habla de ocasionales y servicios especiales, esos son para tiempos determinados. Por ejemplo, en esa municipalidad, para dar el ejemplo bien claro, tenemos a los encargados de parquímetros, ellos se pueden mantener por servicios especiales, se pueden mantener porque ellos están por un tiempo definido la contraloría, cuando se van los presupuestos a la contraloría, ellos van a permitir que esos funcionarios estén por servicios especiales, porque son para una obra en sí, la determinación que es servicio especial, que es funcionario ocasional y que es funcionario por tiempo indefinido, está muy clara en toda la normativa en Código Municipal, como otras normativas también lo tiene más claro.

También existen otras cosas como el manual de clase de puestos y como los reglamentos que hay que son internos qué pasa en este momento, que, si hay una actitud, un asunto que es un poquito preocupante y para eso se está mandando las recomendaciones para tratar de ir monitoreando que eso se arregle, porque en ese momento del total de egresos de la municipalidad, un alrededor de 50% significan los egresos, o sea los gastos, un 50% es planilla. Eso para eso existen formas de cómo ir bajando, lo mismo monitoreando y por eso decía que uno como departamento de auditoría puede estar monitoreando eso, que no se le escape poder advertir a la alcaldía o a Recursos Humanos advertirles ustedes se dieron cuenta que, en lugar de bajar, subió y eso es un monitoreo pero sí, claro, un monitoreo que puede coadyuvar la auditoría, pero es un monitoreo de algo que le corresponde hacer a la alcaldía, a Recursos Humanos la alcaldía le puede estar pidiendo periódicamente que le dé cuadros de cómo va el margen, de cuántos ocasionales, cuántos, porque los ocasionales, aunque aquí existen motivos, no todos, porque en este momento que se hizo la auditoría en ocasionales habían 44, eso que significa, que hay que ver cómo planificar y hacer los presupuestos de forma tal que se le pueda demostrar a la Contraloría que hay suficiente ingreso como para tener 10 peones más en campo en forma fija, por qué, porque los servicios ocasionales pueden traer mucho problema que no los traen los servicios de gente que está, de funcionarios que están en forma fija, aparte de la motivación con que trabaja un funcionario que ya sabe que está fijo, a un funcionario que sabe que está ocasional, y menos si es un ocasional que está más tiempo el que está permitido, porque está pasando y en el informe si se aclara en varias partes sobre esa importancia, porque si hay varios funcionarios que se mantienen aquí desde hace años. El funcionario, un asunto importante para que la administración lo tome en consideración, es que el funcionario no puede estar más de dos meses interino para eso tiene que haber planificación para que no pase eso y aquí hay funcionarios que tienen años de estar interinos, entonces eso no puede existir, por qué, porque vienen luego las denuncias penales, el montón de cosas por las cuales se le tenga que pagar un funcionario por algo que no estaba haciendo.

En el estudio yo presento, pero no está aquí en la norma, en lo que estoy presentando, presentó lo que fue ejecutado, en el 2023 significaba los funcionarios, la parte de planilla significó un 45% del gasto, en el 2024 fue un 50% del gasto y en el 2025 a la fecha del estudio, que fue en septiembre, ya iba significando un 36% es algo que se monitoreando para ver cómo trabajarlo mejor para que se vaya bajando entonces ahí que encuentra la auditoría una gran oportunidad de mejora, para qué, para que se baje ese monto de los salarios y para mantener funcionarios más motivados eso es planificación. En cuanto el tipo de salarios, como se paga en esta municipalidad, eso viene incluido en la nueva Ley de Marco de Empleo Público, porque en la última parte se los voy a comentar cómo es que funciona. En cuanto el personal existente de los servidores públicos que tenían una relación laboral antes del 10 de marzo de 2023, que fue con la ley nueva del Marco de Empleo Público, se les paga en forma diferente que los que están, entonces, qué hizo la auditoría, revisar

que no hubiera un salario que se estuviera pagando diferente a como debe estar en ese momento, según la escritura, se revisaron, se toma una lista de algunos salarios y se da fe de que los que fueron revisados estaban al margen, no, estaban correctos conforme la legalidad. Entonces, qué pasó, que la Municipalidad de Atenas sí manejó bien los acuerdos que tenían que tomar antes de que viniera la ley nueva Marco de Empleo Público, y eso les voy a comentar en la última parte.

En cuanto a los resultados, eso fue las generalidades de cómo se mantiene la Municipalidad y cómo funciona lo de los salarios y cuáles son los reglamentos y leyes que los, y en cuanto a los hallazgos que esta auditoría localizó, sería el número uno la debilidad de la normativa interna, esto es, pero vea, ahora que viene una persona que me va, un funcionario o funcionaria, no sabemos quién va a estar, que me va a ayudar a mí, yo le voy a asignar así de prioridad este documento, porque le voy a decir, póngasele atrás que no se le vaya y ahí yo voy a hacer un seguimiento de recomendaciones para este tipo de situaciones porque por ejemplo, en este caso tenemos que hay varios documentos que están desactualizados y uno de ellos, el más importante de todos, que ya aquí lo saben, es el manual de clases de puestos, qué pasa con el manual en ese momento, que el manual en este momento no está de acuerdo a la nueva ley del Marco de Empleo Público. Entonces hay un montón de problemas que se pueden dar por no estar, el problema es que hay consecuencias si el manual de puestos no se trabaja para ponerlo cuanto antes, al día, pueden haber consecuencias como la inseguridad jurídica con que se está trabajando actualmente, porque puede que un funcionario se vaya y meta una denuncia y no se puede hacer nada, porque el mismo manual ayuda a ese funcionario y tal vez se creía que ese funcionario tenía el perfil del puesto, todo y sus gestiones, estaba haciendo lo que decía el perfil y no era. Y también porque la nueva Ley de Marco de Empleo Público los puede estar ayudando y pasa que, por ejemplo, el manual de puestos de aquí, yo creo que ustedes lo saben, que se hizo en el 2013, o sea, tiene como 14 años, y entonces esos 14 y no se ha actualizado, nada más que cuando viene un funcionario nuevo, se mete lo nuevo, pero no se ha actualizado de acuerdo a la normativa de la Ley Marco del Empleo Público.

También hay un reglamento que es urgente actualizar porque ese reglamento tiene que estar de acuerdo lo que dice la ley marco, que es el reglamento de las dedicaciones exclusivas, este reglamento aquí está dejando muchos portillos y cuanto antes tiene que actualizarse para que no vaya, y por un reglamento que no se hizo, se puede estar hasta pagando dedicaciones exclusivas que no había que pagar, se puede estar incentivando con algo así que no necesariamente había que hacerlo, entonces lo que les decía, el riesgo de la inseguridad jurídica, porque una persona va a ir a ganar en un juicio fuera esa dedicación exclusiva que tal vez se le pagó por años mal, no estoy diciendo cuáles son, pero puede darse porque tienen que tener una revisión continua de que lo que se está pagando es lo que debe hacerse hay un organigrama institucional que también tiene muchos años de estar hecho. También hay que señalar que el 17 de agosto de 2023 se presentó al Concejo un manual de la propuesta del manual de clases de puestos, vino una serie de problemas y ahora actualmente se puede decir que se está negociando con el sindicato, el alcalde lo está negociando para ver que salga el manual de clases de puestos cuanto antes, es así verdad, entonces ese es algo que no se puede pasar, porque vea, estamos hablando de fecha del 2023, como octubre 2023 creo que fue, y todavía la fecha no se ha hecho. Y es claro para el Código Municipal en el artículo 129, que el manual de clases de puestos tiene que es una herramienta que no puede faltar en una municipalidad, entonces tiene, y también el Código Municipal lo contempla porque el legislador así lo hizo, que esa herramienta no es que la tengan y ya se quedó ahí, es una herramienta que tiene que estar actualizada. En cuanto el inciso artículo 13 de la ley de Control Interno dispone que son deberes del jerarca, o sea, es el deber de mantener el control interno de institución y cuáles son las herramientas que para mantener ese, para poder cumplir con ese deber, los manuales de clases, las políticas, todo eso viene a ser las herramientas y en ese momento no están actualizadas.

El reglamento de servicios que tiene la municipalidad, ese es urgente, es del 2002 y tienen que actualizarlo completamente a la nueva Ley del Marco del Empleo Público, en las recomendaciones

yo menciono sobre el tema para darle el seguimiento que se haga y ahora se espera que ya pueda darle más seguimiento a ese tipo de cosas. En cuanto hay pocas cosas que casi que sale, pero era importante dejarlas clara, que por ejemplo faltan otro tipo de situaciones como tener reglamentos y políticas anticorrupción todavía ese tipo de cosas faltan, reglamentos faltan, en realidad falta una serie de normativas que se carece, que sería una gran mejora para la institución que pudiera estar. El segundo tema, perdón, de los cinco puntos que les digo que se consiguieron, el que se trataron de hallazgos, se debe revisar el empleo de servidores ocasionales y por servicios especiales, ya esto toqué un poquito el tema sobre la necesidad de los servicios especiales que sean fundamentados, ya yo les decía, según información suministrada por la administración municipal, se tienen 44 funcionarios que están en nombramiento ocasional, 11 por servicios especiales, eso significa que los 144 funcionarios hay un 55%, hay 55, o sea 38% de los servidores están en condiciones especiales. En cuanto los sueldos, hablaba de que los salarios subieron en el 2023 en 674,582.000, en el 2024 830 millones subió y en el 2025 a la fecha de septiembre 720 millones, está un monto todavía bastante alto que se debe analizar más, en el informe, no lo voy a dar aquí, pero se establece las leyes que hablan sobre lo que son servicios especiales y que son servicios ocasionales, pero ya les comenté en una forma muy generalizada cuáles son de cada uno, en el informe sí ya no viene en forma generalizada, sino que ya viene más explícito, viene sobre cada ley como lo menciona, sobre por qué los servicios especiales son para proyectos específicos, son para estudios o investigaciones o para tareas de carácter temporal, como les decía que es el caso de los parquímetros, en cuanto al tema de sector público, vamos a ver el otro tema. El informe trae bastantes cuadros y bastante que se pueda para que tomen en cuenta en dónde están los servicios especiales, dónde están los servicios ocasionales generalmente mucho tiene que ver con la basura cuando se pasa y con el trabajo del campo, lo que es aquí la parte administrativa no es tanto, pero sin embargo hay que hay de los que no deberían estar. En cuanto a la mayoría del personal interino tiene más de dos años de ingreso que eso es un problema porque la ley es clara que los interinos no pueden pasar de dos meses. El tercer tema que traigo es sobre el pago de la dedicación exclusiva, en cuanto al pago de dedicación exclusiva, aquí son poquitos los que se les paga y hay un reglamento, pero como les decía el reglamento está obsoleto en cuanto ellos cumplen con por ejemplo, porque muy importante porque ha pasado otras municipalidades, aquí no, que se le paga una dedicación exclusiva a alguien por una licenciatura que tal vez no existe, eso ha pasado aquí se revisó y lo que se está pagando dedicación exclusiva es conforme al título que tienen. Pero hay varias cosas que no se está llevando bien, que es por ejemplo que no se tiene el registro continuo de que todas las dedicaciones exclusivas estén de acuerdo al tiempo que dice el reglamento que tienen que estar los contratos firmados y también que las dedicaciones, una cosa muy importante aquí es que las dedicaciones exclusivas que se localizaron en el estudio, creo que la mayoría, no me recuerdo si eran todas, pero están firmadas por la alcaldía anterior y eso tengo que revisar porque fue una de las cosas que se le alcaldía de que tiene que firmar, revisar las dedicaciones exclusivas de nuevo y ver que todo ese bien y firmarlas él. Eso fue una de las cosas que se encontraron en cuanto las dedicaciones exclusivas tienen que estar en el expediente varias cosas de eso no se localizó algunas, pero eso es parte de eso es un error más que todo de forma, pero sin embargo de forma, pero debe hacerse porque no es un buen control interno que no es en los expedientes lo que piden los reglamentos que tiene que estar.

Las dedicaciones exclusivas de acuerdo al marco del empleo público cambiaron los que ya tenían del año 2023, octubre 2023 para atrás cierto monto ahí se queda, pero si una dedicación exclusiva se hizo de ahí para adelante esa dedicación viene con un monto diferente, la de atrás ya tenía,, entonces ese tipo de cosas tiene que revisarla la alcaldía para saber que a cada uno se le está pagando la dedicación conforme la necesita. Y una cosa importante es que las dedicaciones exclusivas tienen que tener una documentación que la respalde y esa documentación requiere un informe técnico que justifique por qué se le está pagando la dedicación exclusiva y esos informes técnicos no

están por eso yo le decía al alcalde de que y al encargado de recursos humanos que se tienen que ver todas las dedicaciones exclusivas para que argumenten y justifiquen por qué se están pagando y para que la firme la alcaldía nueva, porque ya no es el mismo alcalde. Actualmente se reconocen seis funcionarios de dedicación exclusiva, unos tienen 25% y unos tienen 55% del salario de acuerdo a varias situaciones, si son bachilleres, si son licenciados, si tienen la ley nueva del marco de empleo público, si estaban antes, si los contratos ya estaban firmados antes de esa fecha, pero sí es muy importante que retomen analizar todos los contratos porque la auditoría lo que hizo fue, lo que hizo fue revisar si todo estaba y se les dijo que no, entonces ahora lo que corresponde es hacerlo. El reglamento para la aplicación de la dedicación exclusiva data de julio de 2009, es un dato importante para que se tome en valoración de que estaba obsoleto, como causa de situación comentada es la falta de acciones de control efectivas que permitan mantener un monitoreo efectivo sobre los controles laborales de los servidores que se les reconoció el pago, puede decir si se le está pagando es porque tiene que pagarse, tiene que haber una justificación que no se encuentra en el expediente. En cuanto al punto número 4 sería revisar los procedimientos de control para el pago de horas extras, en este tema en el informe es un poquito más explícito, se habla sobre, se ponen comparaciones de lo que se venía pagando por horas extras y lo que se está pagando actualmente, se hacen las comparaciones para hacerlas a la administración para que tomen, para que considere, porque por ejemplo a la fecha de setiembre 2025 de noviembre 2025 al 15 de noviembre habían pagado en horas extras 33,760.000, o sea es un monto bastante alto que se debe tomar en consideración para que se vaya bajando, ahí lo presento en la diapositiva, el monto exacto, el número de horas que porque me pareció que es un dato importante de que lo analicen, porque riesgo que sé que se corre es que por esa práctica salarial que se hace es que la parte de pagar una hora extra es muy, tiene muchos controles en la legislación, o sea pagar horas extras tiene que tener una justificación muy grande, entonces no se puede escapárseles de ir y pagar horas extras por asuntos que tal vez no tengan la justificación suficiente. Pero aquí más bien estas leyes, por ejemplo, que sólo el 21.75% de los funcionarios consumió un 62.45% de horas extras, del presupuesto de extras. Entonces, qué significa, que aparte ese, o sea, casi 80% funcionarios pueden sentir una desmotivación al ver que hay un 20% de funcionarios que son los que obtuvieron las horas extras durante el año, ese tipo de cosas son las que la administración debe considerar para evitarlas.

En cuanto lo que es horas extras yo presento en el informe varios cuadros que les puede servir bastante a la administración para que los considere, hay una parte muy importante para que no se vayan con la idea de que mira, horas extras le están pagando la parte administrativa, sino que también quiero aclarar aquí que muchas horas extras también se debe a la parte de los camiones. Y aquí viene algo también que está relacionado, que si un camión se dañó y han habido problemas de camiones que se han dañado, entonces las horas van a ser más, entonces eso es muy importante, es interesante porque todo ese tipo de cosas se pueden llevar en un control para decir, mira, lo que estuvo fallando por lo que tuvimos que correr con horas extras es porque se nos dañaron los camiones. Pero ahí viene la relación, no se pueden mantener camiones malos y hay que arreglar la otra parte porque está vinculada con si fallamos en esta, vamos a tener el fallo en esta también y los dos fallos significan salida de recursos que no estaban previstos, esa parte es interesante que la administración lo valore. En cuanto el artículo 139, porque el código municipal, y no solamente código municipal, hay más normativa conexa que lo indica, por ejemplo, el 139 dice que el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados o que sea de la jornada inferior a estos, que contractualmente se aparte constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un 50% más del salario mínimo o de los salarios superiores a esos que se hubiera estipulado, qué significa, que hay que tomar en cuenta que si se están pagando horas extras, se está pagando con un precio mucho mayor de lo que se pagaría si fueran ordinarias. Por eso tan importante poder planificar de decir, ocupamos 10 peones más, por ejemplo, un ejemplo, ocupamos 10 peones más en el campo, para qué, para que esos 10 peones no sean en pura extra que se vayan, sino que sean

10 peones que van a estar ganándose el salario en un salario fijo y con menos riesgo a muchas cosas que suceden cuando se pagan muchas, cuando se tienen que pagar extras y cuando se tienen que contratar funcionarios que son por servicios especiales u ocasionales, ve que ahí también está ligado los servicios ocasionales con las horas extras, todo por qué, por una falta de planificación y ahí viene la importancia de que todo esto se considere.

En cuanto al hallazgo número 5, es sobre la aplicación del fundamento del pago de los salarios, en realidad lo dejé número 5, pero siempre pensé luego que era el principal en cuanto, pero era el principal cuando se hizo el estudio, ver el monitoreo de que se estuviera pagando de acuerdo con las escalas salariales que se hubieran tomado en consideración los acuerdos que había que tomar que le daban la base a la forma en que se iban a pagar los salarios. Entonces eso se está pagando porque el 4 de septiembre de 2023 se acordó en cumplimiento pleno lo dispuesto, los artículos y vienen los artículos de la Ley Marco del Empleo Público, porque imagínense que se estuvieran pagando y no hubiera un artículo que lo respaldara, entonces aquí la necesidad tan grande de informarle a ustedes como a la ciudadanía que sí se tomaron en consideración lo que pedía la Ley Marco del Empleo Público para la municipalidad, para que se pudieran pagar los salarios que se están pagando actualmente. Sin embargo, eso no significa que esos salarios estén bien, que se haya cumplido en su totalidad con la Ley Marco del Empleo Público, no se vaya a confundir, porque hay una situación en especial que la Ley Marco del Empleo Público tiene que ir para poderla cumplir, el manual de puestos, que es el manual de clases de puestos que les decía, el reglamento interno que tiene que ver con la municipalidad, todos esos reglamentos tienen que estar vinculados con la nueva Ley de Marco del Empleo Público, o sea, vinculado no la palabra, sino que tienen que ser como una base esa ley marco, eso actualmente se está incumpliendo porque no hay lo que podemos llamar una plataforma integrada y que se publique, falta reglamentar todo conforme al manual de puestos.

Y luego, en cuanto acerca de regulaciones internas para la aprobación y paga, bueno, pago de horas extras, una cosita que se me pasó en la diapositiva anterior es que para pagar horas extras tienen que haber una serie de requisitos y esa serie de requisitos es mejor por cuestiones de control interno, que sean reglamentadas en un manual, en un reglamento, que sean reglamentadas en un documento que estipule exactamente cómo pero existe la ley que lo dice por cómo el pago de horas extras, pero también es necesario que haya un reglamento que lo diga exactamente, pero no se puede pagar horas extras porque cada hora extra y aquí está muy bien en ese sentido porque se revisó y está muy bien en el sentido de que los jefaturas, las jefaturas están firmando y están justificando las horas extras de cada persona, aquí lo que se puede ver y yo como auditora analizo, es que no se está planificando bien, que todo esté bien, que todo esté de forma tal que no haya que pagar tantas horas extras porque se están pagando bastantes, pero es un asunto de planificación, como el ejemplo que les decía de lo que es maquinaria, lo demás si se está llevando bien.

En cuanto el informe, luego viene una serie de conclusiones que les doy sobre qué me pareció toda la parte de remuneraciones y las conclusiones vienen a hablar de todo esto mismo que les he estado hablando en este tiempo, en esta tarde y viene sobre la importancia que tiene que la municipalidad haga más reglamentación, sobre la importancia que tiene sobre la planificación y todo con él lo principal sería para lo principal que tendría todas las conclusiones es para poder ser más eficientes y eficaces. En cuanto a las regulaciones internas que antes les comentaba sobre las horas extras, es que es necesario que en el marco normativo interno que se establezcan las pautas relacionadas con estas que les menciono en esta diapositiva, son apenas unas, porque hay más, por ejemplo, definir razonablemente y con una mente en una planificación anual operativa, la presupuestación de los recursos destinados para el pago de tiempo extraordinario o sea a la hora de hacer el presupuesto tiene que venir muy claro cuánto se va a pagar en extras y ahí viene cuando ustedes a la hora de hacer los presupuestos ordinarios como extraordinarios, revisen cuánto se va a pagar en horas extras y los motivos, o sea las justificaciones que va a dar la administración, las potestades de

dirección y el control de la jornada extraordinaria, quienes tienen la potestad para dar permisos para que se paguen estas, tienen que estar definidos, se tiene que definir de carácter excepcional, porque se van a pagar, por ejemplo, porque se dañó una maquinaria, un ejemplo, o porque se tuvo que ir a hacer algo que no estaba contemplado en el plan anual, pero una emergencia y más cosas así, como por ejemplo también cuando pasan, que es así, deben estar contempladas, que son para actividades, actividades sociales.

En cuanto a los puestos excluidos de la limitación de jornada, un punto muy importante también es que hay, bueno que la administración lo considere, porque eso sí sería una ilegalidad en el momento que pase, es que no se pueden pagar horas extras a ciertos funcionarios, porque si un funcionario tiene una jefatura, como por ejemplo el caso mío, a mí no se me pueden pagar extras, si yo tengo que trabajar más horas, tengo que asimilarlo porque es parte de mi función. Y así hay varias jefaturas, lo que es jefaturas, por el artículo 143 del Código de Trabajo, no se le pueden pagar extras. Y en cuanto al proceso de trámite para la aprobación de obras extras, aquí hay un trámite en esta municipalidad, pero sin embargo siempre hay oportunidades de mejora, pero yo lo que sentí más, porque aquí sí hay, por ejemplo, definidos los criterios para las autorizaciones de obras extras hay varias, hay reglamentos, hay un procedimiento, pero sería más fuerte que hubiera un reglamento. Pero también es como una gran oportunidad de mejora que se tome en cuenta como una cultura que sepa que las horas extras no se deben pagar si no están justificadas y que para, y que tampoco es que mira si es que se están justificando, no, porque no es necesariamente, porque muchas veces con una buena planificación se evitaría pagar horas extras, que es lo que les he venido. Y aparte de esos, de esos que les di ciertas regulaciones internas, también hay más para las horas extras, porque es que la legislación lo contempla así, porque es un asunto donde estamos hablando de dinero, y también veámoslo desde el punto de vista de funcionarios que tal vez no hay quien no lo sienten que sea equitativo todo eso hay que evitarlo antes de que se dé.

En cuanto las fallas en reclutamiento y evaluación, es algo más que viene aquí también en el informe sobre la ausencia de prueba, se acató porque tal vez no era tanto y en otro estudio se va a ver, pero se quiso poner en el informe que hay ausencia de pruebas técnicas y psicométricas que aseguren la idoneidad en la selección, que hay tal vez como que las pruebas técnicas sean es una oportunidad de mejora lo que se menciona que no existe un sistema de evaluación que vincule el pago de incentivos al rendimiento real, porque se están pagando esos incentivos, o sea, se está fallando un poquito en reclutamiento y no se identificaron mecanismos para la gestión de riesgos de corrupción en los procesos de reclutamiento y selección de personal y la alta vulnerabilidad, esto qué consecuencias trae, una alta vulnerabilidad o favorecimiento y falta de protección de vacantes, de proyección de vacantes, esto lo puse de más como para dejarlo ahí de que es a futuro que haciendo esta auditoría se vieron ese tipo de cosas que se van a ver más adelante.

En cuanto la Ley Marco del Empleo Público no se ha iniciado formalmente la administración del salario global, pero no es que no se haya iniciado, tal vez no es que no se haya iniciado porque sí se hay, sino que en este momento se necesita actualizar un montón de reglamentación para poder decir que ya el inicio se hizo como debía ser, entonces eso lo hablamos anteriormente y la consecuencia que se da es posibles errores en el cálculo de anualidades y pluses que puedan estarse dando mal si no se reglamenta conforme debe ser para poder asegurar que siempre se va a estar pagando de la mejor forma, o sea, se va en forma legal, que no se vaya, no se dieron los casos, pero que el control interno deja puertas abiertas que hay que revisar, esto es lo que cae el impacto de la Ley del Marco del Empleo Público.

En cuanto a las consideraciones finales, ya les hablé de que hay un poco conclusiones de todos los temas que les hablé yo dejé las recomendaciones, están en el informe, ahí corresponde a Recursos Humanos y a la Administración que esas recomendaciones y a Planillas que esas recomendaciones se den, bueno, Planillas es parte de Recursos Humanos y lo que corresponde a ustedes como con- cejo es ayudarme a mí como Auditoría Interna o el Departamento de Auditoría Interna a que la

administración dé cumplimiento a este informe y se le recuerda que por el artículo 2 inciso c de la Ley General de Control Interno hay una necesidad de la administración de ver esas recomendaciones y analizarlas y llevarlas a cabo.

Finalmente, se recuerda a la Administración que para el cumplimiento de las recomendaciones contenidas en el presente informe se observa lo que responde, lo que dice el artículo 36-37 de la misma Ley General de Control Interno. Y bueno, sobre el cierre, las preguntas es lo que continúa, yo creo que ya podemos encender.

El Sr. Presidente da las gracias, señora auditora por su informe, darle las buenas noches al señor alcalde y a los regidores y a los síndicos. De su exposición, señora auditora, se desprende que es sumamente importante los perfiles y el manual de puestos, este manual de puestos, de acuerdo con lo que usted ha externado, se ha tropicalizado, se ha consensuado con los diferentes departamentos.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, es que esto del manual de puestos ha venido desde hace mucho tiempo, entonces como que no voy a aterrizar a lo que yo percibo como auditora.

El Sr. Presidente menciona, en ese sentido, porque qué elementos usted como auditora ha podido encontrar o han incidido para que desde 2013, es decir, 13 años después, ese manual de puestos no se haya actualizado

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, vieras que yo, digamos, no puedo dar algo sobre fe, algo sobre que no haya hecho un estudio exactamente eso y lo que hablaba de este manual de puestos es la importancia que tiene que se haga. Pero sí le puedo comentar algo porque ya tengo bastantes años de verlo el tema yo siento que hay que por parte de la administración tiene que tomar en cuenta los departamentos lo que usted decía para que se pueda facilitar, para que ellos faciliten el poder hacer el manual, porque siempre pasa que cuando ya en el pasado yo hice apetencias porque no había manual de puestos, he hecho estudios donde digo no hay manual de puestos.

El Sr. Presidente menciona, perdón señora auditora, estamos de acuerdo con lo que usted nos expone, pero digamos en cuanto a las recomendaciones y a las observaciones que se hicieron en el pasado por parte de la auditoría se tomaron algunas medidas correctivas.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, no.

El Sr. Presidente menciona, porque siendo un elemento trascendental en la dignidad laboral de nuestros trabajadores, es inconcebible que se hayan pasado 13 años sin que se haya actualizado.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, si vieras que yo en eso hasta he llevado el asunto a otras instancias, lo he visto, lo he analizado, pero el problema que hay es que cuando se ve el asunto pasa de que dice no, ya por ya quienes fueron responsables ya no va a estar quien fue y así se ha venido llevando o se dice yo mucho tiempo mandaba unas advertencias y decía que no hay manual de puestos y me decían en dos meses estará listo y entonces que lo tenían en gobiernos locales y como uno se va a poner a hacer un estudio donde el manual ya está en gobiernos locales y lo están haciendo. Entonces al tiempo de nuevo mira qué pasó con manual de puestos que pasó a que lo tienen en tal lado, entonces cómo se va a poner hacer un estudio si ya el manual ya viene y así se ha ido pasando el tiempo con que el manual ya lo ha habido.

El Sr. Presidente menciona, perdón Maricruz, no ha habido voluntad de parte de los departamentos ni de parte de las administraciones anteriores para poder elaborar un anual de puestos, se desprende

de lo que usted nos está diciendo.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, vea, por ejemplo, si en este momento yo dijera no hay manual de puestos y ya empiezo a meterme a esta, a esta auditoría que diga que las recomendaciones y que se vio claro que no y entonces yo vengo y hago una advertencia, no hay manual de puestos y me dicen lo estamos haciendo y se están reuniendo, eso dice, entonces uno ya se echa acá y dice ya lo están haciendo y cuando pasa un tiempo.

El Sr. Presidente menciona, señora auditora, de acuerdo a lo externado acá tendríamos que darle un mérito a esta administración por preocuparse por la elaboración de un manual de puestos y por impulsarla y por traerse, digamos, una serie de profesionales para que nos explicaran la elaboración de ese manual puestos que por supuesto, como usted magistralmente lo dijo, hay que adaptarlo a las condiciones de nuestros trabajadores. Pero ha sido digamos, una preocupación de esta administración por tratar de dignificar o por lo menos corregir esas falencias de que usted nos ha presentado.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, la verdad que sí he visto que están preocupados y que están viendo a ver cómo a lo que yo he podido, digamos, no lo he, no he hecho ninguna advertencia en este momento, nada de eso, porque en todo momento me han investigado y se ha visto que se están preocupando por hacer el manual de puestos cuanto antes. Lo que pasa es que yo también tengo que dejarlo en el informe de que hay un problema de que no hay manual de puestos porque en el momento que hago el informe no está.

El Sr. Presidente menciona, pero si ha habido una preocupación.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, si hay una preocupación, lo he visto.

El Sr. Presidente menciona, otra cosa que me llama poderosamente la atención es en cuanto un elemento desde el punto de vista presupuestario que usted hizo muchísimo énfasis sobre el pago de horas extras, ese es un tema, digamos, complejo que es incluso hasta circunstancial. Estamos hablando de recolectores de basura en su gran mayoría, situaciones donde vienen a veces incapacidades, feriados, actividades, y la administración tiene que hacerle frente para paliar ese tipo, ese tipo de necesidad. En ese sentido, ese es el departamento que más horas, para que no quede claro nosotros, que más horas extras consume.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, si los dos departamentos.

El Sr. Presidente menciona, ustedes dos decían que tenía que estar debidamente justificado, pero la recolección de basura es un tema más que justificado.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, si, lo que pasa es que viene esta parte que yo les explicaba, que también tiene que haber una planificación para que eso no se convierta en horas extras. Y la planificación le decía el vínculo, el vínculo que tiene que ver de que no haya maquinaria para que no hayan peones que pudieron ser ya peones que no son ocasionales, yo les hablaba de oportunidades de mejor.

El Sr. Presidente menciona, estamos de acuerdo, digamos, lo que pasa es que es un poco, digamos, caprichoso poder prever si una maquinaria va a fallar o no va a fallar, verdad, ahí es donde estamos nosotros incluso en una especie de negociación con la administración y con diferentes departamentos para poderle suministrarle esas herramientas de maquinaria nueva. Pero si es un poco complejo, digamos, hacer una observación cuando la maquinaria es un instrumento de carácter mecánico que puede fallar en cualquier momento, y me hubiera preocupado a mí, digamos, como Concejo, si esas horas extras están proyectadas en otros rubros, pero al menos en lo que es la situación de aseo de vías públicas y de basura, me parece, con todo respeto, debidamente

justificable por parte de la administración.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, pero sería irresponsable de mi parte no dejarlo plasmado en el informe, porque como lo dejo plasmado y le digo que sí es cierto que veo preocupación, también les estoy diciendo que sería importante que tomaran en cuenta que debe haber una mejor planificación para evitar ese tipo de horas extras y yo les daba un ejemplo, por ejemplo, esos peones ocasionales que se están dando, que son muchos, 44 personas ocasionales, con un buen estudio se le puede demostrar a la Contraloría que se puede, que hay dinero, que hay recursos para contratarlos como peones fijos.

Entonces, ese tipo de cosas son oportunidades de mejora que yo analizo que puede darse, entonces yo lo que les estoy dando es una herramienta para que ustedes, la administración lo tome y diga, mira, si, en esta parte y para eso hubo el tiempo en que lo analizáramos entonces al darle la recomendación, decirle eso está vinculado con eso, sí, no estoy diciendo que sea que se sobrepasaron y yo misma les estoy diciendo, porque no lo estoy poniendo de forma que se vaya a tergiversar la información, yo lo estoy poniendo donde digo, la mayoría son de esto para ser legales con la administración, pero también les estoy diciendo, no, es que se está haciendo completamente bien, porque hay oportunidades de mejora, cuáles son, cuando se llegan y se hacen presupuestos, presupuestos elaborados de forma tal que todo eso se contemple y se diga, mira, vamos a meter presupuesto tanto en horas extras y no debería ser así, deberíamos haberlo puesto como peones.

El Sr. Presidente menciona, lo que pasa, señora Auditora, es que muchas veces la misma auditoría ha sido recia a la aprobación de más plazas y la Contraloría General de la República.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, no, no, cómo, disculpé, es que esa parte no la entendí.

El Sr. Presidente menciona, muchas veces a la hora de elaborar presupuestos para su aprobación, la Contraloría ha sido recia para la aprobación para la aprobación de plazas. En ese sentido, valga la oportunidad para felicitar a todos los compañeros de los diferentes departamentos, al Concejo Administración, que en este presupuesto se hizo un enorme esfuerzo por lograr casi la totalidad del mismo. El compañero Evans Arguedas.

El Sr. Evans Arguedas, Regidor Propietario da las gracias don Roy, buenas tardes, señor alcalde, vicealcaldesa, compañeros regidores, síndicos, regidores, muchísimas gracias y los que nos acompañan en la plataforma o por la plataforma, muchísimas gracias, Maricruz, por la exposición. Coincido muchísimo con lo que planteaba don Roy ahorita con respecto al manual de puestos, se habla de un rezago 2013 de muchos años, pero vean qué interesante, entonces no se vale simplemente satanizar y atacar, porque esta administración ya tiene el manual de puestos y ahora lo que viene es la mesa de trabajo. Entonces la actitud no debe ser guerrear contra un manual de puestos, la actitud que viene ahorita por la necesidad imperante de este manual de puestos es sentarse a dialogar con respecto a lo que está en ese manual de puestos, porque es fundamental, es necesario y es obligatorio, porque si simplemente la postura va a ser no pasa, no va, no quiero, son después los mismos empleados los que van a tener, como usted lo decía, la oportunidad para encontrar algo que no está bien por la necesidad de ese manual de puestos.

Yo también quiero reconocer que por lo menos en estos momentos se tiene el manual, ahora lo que falta es socializarlo en las mesas de trabajo que se dijo que se iban a estar implementando para que los funcionarios participen, para que los funcionarios puedan escuchar, levantar la mano, participar de esto, pero para poder realizar esto lo antes posible, para contar con esa, con esa, con ese instrumento tan necesario. Hablabas de un organigrama y demás y de reglamentos que son necesarios, Maricruz, decías las jefaturas no se les puede pagar horas extra, hacías énfasis en eso en estos momentos según el informe, no encontraste eso en este informe o si lo encontraste y diste recomendación para que se ejecutara de forma inmediata la corrección.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, sí, sí apareció algo e inmediatamente

me reuní con doña Marta y con Planillas y Recursos Humanos y en la alcaldía y se les pasó el dato de que lo que se vea que se parara esa situación que no se podía por una, por un artículo de la ley. Inmediatamente se le dio, no se esperó a exponer el informe, sino que se le dio inmediatamente.

El Sr. Evans Arguedas, Regidor Propietario menciona, a pesar de que nosotros lo asumimos como algo que venía dándose cuando se hablaba de las horas extra, al final tuvimos una situación con CECUDI por el pago de horas que al final no preciso si llamarlo hora extra o demás. Actualmente no tenemos hoy, al día de hoy, ningún problema según este informe, en una situación digamos que similar a la que se vivió con el pago millonario a 20 y resto de millones por la cuestión de horas a nivel CECUDI, no sé si me di a entender en ese momento no tenemos este problema o podríamos ya iniciar con algo pequeñito que está por ahí que pueda corregirse o no se encontró.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, vea, la auditoría tiene un nivel de riesgo de que algo no lo localice en un estudio, porque nosotros los auditores trabajamos con una muestra y puede, y para eso existe ese nivel de, en lo que se hizo hay una cosa que siempre queda, hay una frase, un párrafo que siempre yo pongo en mis informes si yo localizo en el informe algo que no es una deficiencia de control interno, sino que es una irregularidad legal o algo así, yo lo dejo aparte y de una vez empiezo a hacer el estudio por aparte ahí es donde tengo que valorar con mi independencia de decir esto da para más o eso simplemente lo advierto.

Ahí es donde yo tengo que tomar decisiones que diga voy a, como el caso que usted me comentaba ahora de las orejas de una vez a mí me parece como que es fundamental tener esa independencia de criterio como para llegar y decir no, eso se lo digo inmediatamente al encargado de Recursos Humanos que tienen que pararlo ya. Entonces me ha pasado cosas que yo llego y la misma y de una vez las corrigen, me pasó hace poco en gestión de cobro con unas situaciones que uno llegue y le dice mira, es mejor que lo hagan de una vez, de esa forma y de una vez, porque para qué dejarlos hasta el día de informe, que tal vez lo voy a dar hasta dos meses después, sino que de una vez se les dice mira, y en este caso de horas extras, por ejemplo, fue una de esas, pero en lo que yo pongo un párrafo siempre si esta auditoría encuentra algo, se va a profundizar más un producto final aparte que puede ser una advertencia de una vez, porque a veces uno está haciendo un informe y de una vez manda una advertencia diciendo alcalde, yo estoy haciendo tal informe, pero noté que está pasando tal situación, arreglen eso de una vez. Eso porque antes de que pase a más, por ejemplo, pero también puede, pero en este caso yo no tengo un caso como ese del CECUDI que yo diga mira, vi una extras, si, tal vez se pudiera, pero también dejo al final diciendo que se van a estar monitoreando varias cosas que se vieron y esa puede ser una, que por cierto la voy a anotar para que no se me olvide ver si se anotó en él.

El Sr. Evans Arguedas, Regidor Propietario menciona, término Maricruz, con esto planteaste que las recomendaciones vos las subiste a Recursos Humanos, Planillas y a la Administración y nos pedís a nosotros que le ayudemos a darle seguimiento a esto, ok, mi pregunta puntual Maricruz, cuando vos entregas un informe, esos informes siempre van con las recomendaciones que hay que acatar para mejorar, usted utiliza la palabra, vamos a ver

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, recomendaciones

El Sr. Evans Arguedas, Regidor Propietario menciona, ahorita utilizas una palabra, ahorita lo encuentro.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, consideraciones finales.

El Sr. Evans Arguedas, Regidor Propietario menciona, ok, ahorita, ahorita, ahorita debilidad, vamos a ver, ahorita lo encuentro que me gustó la palabra que lo mencionas, oportunidad de mejorar, ok, en estos informes que vos has planteado hoy, es el último que nos está llegando vos las recomendaciones que usted da a estos diferentes departamentos, usted les da el seguimiento para

ver si esas recomendaciones si se ejecutaron.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, en este momento, bueno, le agradezco montones que haya hecho la consulta, porque es una consulta, es algo que se le dice a los, tal vez no se les dice tanto como debe insistirse, vea es así hay una ley que dice que las recomendaciones tienen que ser acatadas por la administración, entonces en el momento en que yo doy la recomendación, la recomendación tiene que ser acatada, por qué, porque es ley de control interno que dice. Entonces, qué pasa si un departamento, yo llego y le digo al encargado de planillas, la recomendación directa, recursos humanos, usted tiene que poner un control sobre eso porque eso se le está escapando y tiene que hacer un reglamento que diga esto y eso y no lo hizo, entonces, qué significa, tiene el artículo 28 una obstaculización al control, a la auditoría y al control interno, entonces eso sería un debilitamiento de control interno, porque, porque no hizo algo que ya se le dijo que se le estaba escapando, está debilitando el control interno institucional y eso es para un proceso de procedimiento una persona que no quiso hacer las recomendaciones y la guardó en una gaveta, tiene que hacerse un procedimiento pero ha pasado que yo como auditora unipersonal no tengo tiempo para estar llevando a cabo tantísimo, tan riguroso y era una de las cosas que yo iba a pedir ese año, pero yo no me lo no me lo pasaron pero todavía hay oportunidad, no me lo pasaron porque pasó esto.

Hay varios auditores desde hace mucho tiempo están utilizando un programa que es de seguimiento, recomendaciones, entonces la administración tiene el deber de hacerlas, pero como auditores podemos coadyuvar en eso de decirles mira, yo lo que hago es que yo presento mínimo una vez al año un informe a veces he podido hacerlo dos veces al año, pero eso se lleva mucho tiempo, yo mínimo una vez al año presento ahora me toca presentarlo como entre febrero y marzo y ya lo estoy haciendo un seguimiento que yo le doy a todos los estudios. Pero una de las cosas que yo he fundamentado cuando he pedido un asistente es que yo necesito un asistente para que le dé ese seguimiento a las recomendaciones, ahora yo hablé con Erika, hablo que esta con Tecnologías de Información sobre el tema de qué posibilidad hay de que ellos me hagan como le van a hacer un seguimiento de acuerdos a Marjorie y Christian tiene otro asunto que tiene que ver con y han sabido llevarle por sistema del cómo se puede llevar eso, ellos yo veo la posibilidad de que ellos me den a mí un sistema que me sirva para seguir para un seguimiento de recomendaciones, qué pasaría con ese seguimiento, que a cada departamento le va a dar la alerta, como aquí nos da la alerta que nos llegó el salario, igual la misma forma le va la alerta, faltan tales recomendaciones, el asistente o la asistente que tenga yo me va a ayudar con esa parte porque le va a dar ese seguimiento y ver venció esta me alerta y me dice a mí ya vencieron estas, vayan avisalas. Pero ya yo tendría más tiempo con una persona porque yo lo que pensaba, lo que he estado analizando y he estado empezando formar es y ya lo inicié y este año por cierto me dieron una capacitación en la contraloría del tema porque yo la pedí para poder hacer un seguimiento de recomendaciones con un procedimiento que sea por escrito, una reglamentación y que yo pueda caer al concejo y que como es interno entonces me lo aprueben y dar un seguimiento donde yo sí pueda llegar y decir mira mandé una advertencia porque no estaba hecha y al mes yo le pueda pasar los 15 días ahí mismo, ahí mismo se le pasa un oficio al alcalde diciéndole tal departamento no está cumpliendo con las recomendaciones el alcalde tiene el deber de mandarle decir porque no está cumpliendo. Entonces eso le corresponde al alcalde y cuando ya yo mandé a los 15 días mando una advertencia, primero le comunico al alcalde, al mes monitoreo y mando una advertencia y ya con eso ya yo sí puedo decirle a la alcaldía, háblele un procedimiento a tal funcionario porque se le mandaron las recomendaciones, nunca las hizo y nunca dio una justificación y quiere continuar como si nada estuviera pasando. Pero, en otras palabras, estoy diciendo en palabras, palabras así más coloquiales, pero se necesita que yo tenga un reglamento para que tenga la disposición, los recursos para que yo pueda dar ese monitoreo constante que me ayudaría a mí para que se cumplan, pero también hay que ver que las recomendaciones le corresponden a los subalternos, al titular subordinado, que es en este caso al alcalde con los titulares subordinados, entonces así yo creo que ya respondí.

El Sr. Presidente le da la palabra a la Sra. Lucrecia Arguello, Regidora Propietaria.

La Sra. Lucrecia Arguello, Regidora Propietaria da las buenas tardes señor alcalde, señores regidores, señores síndicos. No, solamente quería decirle a Evans que hablaste sobre lo del CECUDI, el pago que se tuvo que hacer, pero para recordarte que ese pago o eso que se dio se dio, o sea, fue un asunto que se nos heredado, que se nos heredó de la administración pasada, en esta administración pues se tuvo que hacer ese pago lógicamente, 22, creo, por ahí los millones, pero que en realidad fue heredado en la administración pasada, se lo quería recordar a Evans, gracias.

El Sr. Presidente le da la palabra al Sr. Alcalde.

El Sr. Alcalde da las buenas noches señor presidente, señores regidores, síndicos, que los ve por la página de la municipalidad, si para recalcar lo que dice Lucrecia, estoy inmensamente contento, empezamos con nueve niños la administración de nosotros del CECUDI, niños IMAS y en estos momentos tenemos 28 de IMAS y tenemos 29 niños de privados, o sea, 57 niños contamos en estos momentos en el CECUDI. Otra cosa, me alegra también ver que las horas extra que se están pagando es para lo que es salud, no se puede dejar los recolectores ni la basura botada ningún día, yo le he pedido a una cuadrilla que me trabajen los feriados también, porque casi siempre se están cayendo los feriados los viernes y se pasa dos veces por semana en los distritos y queda la basura una semana botada ahí. Entonces las horas extras se han pagado para los recolectores más que todo, no es para administración ni otras cosas, se pagan en la recolección de basura. Gracias a Dios ahora el Concejo nos aprobó el proyecto que tenemos de traslado de residuos.

Bueno, porque vea, las horas extras no es porque ellos se atrasen las horas extra es el recolector tiene que ir a Alajuela, a veces llega a las 9 de la noche, yéndose aquí a las 3 de la tarde por la fila de recolectores que están allá. Entonces todas esas horas extra más que todo es eso, el traslado, el centro de Transferencias ahora los va a ahorrar a nosotros muchísima plata, tanto en horas extras como en deterioro de los recolectores.

El Sr. Presidente da las gracias, el compañero Isaac Ortiz.

El Sr. Isaac Ortiz, Regidor Propietario da las buenas tardes, simplemente para felicitar a Maricruz por el informe, claro, también ahí decir que la Ley de Marco de Empleo Público viene a regular todas estas cosas que prácticamente descontentos, digo yo, descontentos de lo que decías vos, Maricruz, porque para nadie es un secreto que ahora una persona nueva casi que entra ganando más que la persona que tiene años y eso es uno de los contentos en las remuneraciones que perciben, no se hacía antes porque había una mala práctica del famoso manual de puestos, porque lo único que se hacía era por parte de administraciones pasadas de traer aquí lo que quería, o sea, parches era lo que se decía lo que quiero decir que nada más se traían las plazas que se querían incluir en el manual y se incluían por medio de un acuerdo de concejo. Ahora con esta Ley de Marco de Empleo Público y con el descontento de todos los trabajadores, prácticamente obliga no sólo a esta administración, a todas las administraciones en todas las municipalidades prácticamente a que actualicen los manuales de puestos.

Por ahí también se me queda, digamos, la parte de la convención colectiva que también tiene que ver con remuneraciones, que prácticamente esta administración la retoma y se está en mesas de trabajo para para presentarla al Concejo Municipal. Pero en realidad, claro, todo lo que decís aquí Maricruz, e igual todas estas recomendaciones son vinculantes, son vinculantes para acatamiento, entonces no podemos obviar eso, que todo esto se va a llevar un estudio y todo aquello que no se conteste puede llevar el peso de la ley a futuro.

El Sr. Presidente da las gracias, la compañera Glenda.

La Sra. Glenda Rodriguez, Regidora Suplente menciona, bueno, muy buenas noches señor presidente, alcalde, vicealcaldesa, compañeros regidores, síndicos y quienes nos siguen por las redes. Me surgen dos preguntas, número uno, cuando hablas, bueno, ya lo explicaron de lo de las horas extra, que es una situación circunstancial el aumento, digamos, de la cantidad de dinero por

año, pero cuando hablaste de que ves que va incrementándose, cuántos años de referencia, digamos, usted toma en cuenta como para sacar esa moda de porcentaje, esa sería como la primera pregunta. Mi segunda pregunta y siendo servidora pública, qué pasa cuando a una persona se le pagan horas extra, digamos, yo como profesora he tenido que estar en dos momentos, incluso en acuerdos de pago con el MEP, sin que yo me diera cuenta de que me estaban pagando de más, pero al MEP no se le pasó y llegamos a acuerdos de pago para rebajarlo qué pasa, por ejemplo, con un empleado municipal que se le paga más dinero por horas extra se llega también a un acuerdo de pago para devolver ese dinero. Y lo número 3, bueno, felicitarte verdad, por este informe tan bueno, pienso yo, y cuán importante es tener en consideración y recordar siempre lo que son actualizaciones de títulos, que dijiste que hay algunos que están desactualizados, es algo que debe hacerse prácticamente año a año, verdad, esos expedientes tanto físicos, si es que los tienen, así como digitales, tienen que estar actualizados sí o sí, así que muchas gracias, Mari.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, bueno, primero que todo quiero agradecerle a don Isaac y a Glenda que me hayan dado las gracias, agradecido por el informe en realidad, uno, yo sé que es obligación de cada funcionario, siempre lo he dicho, muchas veces la gente dice, por qué le agradecen de algo que se le está pagando, algo que le toca hacer, pero el ser agradecido es sano, entonces, más bien muchísimas gracias por haberme hablado del informe.

En cuanto la opinión sobre la jornada de esca lo que se puso, quedan varios gráficos, varios cuadritos en el informe para que la alcaldía los considere, yo considero que es una herramienta el dárselos y son apenas 2023-2024-2025. Pero también quiero aclarar que la auditoría como tal lo que pretende es coadyuvar a la administración con ese tipo de informes, digamos, al llegar y decirles, se habla de los temas oportunidades de mejora, no sentí como que fuera una gran cantidad y que se pueda llegar, sino que yo misma he evaluado y he considerado cuando hago el informe y lo pongo y lo dejo explícito en el informe, que tiene que ver mucho con recolectores y con maquinaria que se ha varado y con calles y caminos, entonces yo llego y lo anoto, por qué, porque no quiero que se malentenda y que se tergiversen la opinión sobre el tema.

Pero recuerden que yo como auditora también tengo que dejarlo plasmado en un informe, que no se vaya a decir luego que no lo hice, que no lo dije, entonces queda plasmado y queda con la idea de que se pueda ver que, con una planificación, porque antes decían es que por qué si la misma contraloría lo para y que hayan más plazas, es que la contraloría no lo para porque hayan, porque van a hacer más plazas y quieren detener plazas, no, eso pasó con la pandemia, ahora la contraloría lo para porque ha pasado en varias municipalidades, ese año estuvo muy bien el presupuesto, pero la misma contraloría ha parado plazas de ese estilo porque ha dicho no podemos pasar esa plaza si el estudio financiero no llevaba las características que tiene que llevar un estudio financiero. Entonces ahí es donde hablo de que tenemos que ir evolucionando hacia el asunto de saber que las leyes están, porque estamos en un país donde la OCDE está metida de lleno y esta gente tiene una planificación que cuando han venido aquí uno se ha quedado, son demasiado buenos, están viniendo, implementan en Costa Rica cosas que son de países desarrollados, qué quiero decir, lo mismo que dije en el informe anterior, tenemos que saber que vamos evolucionando hacia un norte, que todo va cambiando, que todo tiene que ir vinculado, que todo tiene que ir planificado, que todos los departamentos tienen que trabajar unos con otros, no, es decir, en un estudio de auditoría, mira, todo está bien porque no puedo ser tan irresponsable, sería muy bonito llegar aquí y decir todo está bien y que todo el mundo vea, no, no, tengo que decir las cosas tal y como son, y yo estoy diciéndoles con independencia criterio, está bien, está bien se pagan horas extras y están como se lo dije, hay hasta las justificaciones se hacen, están en cada departamento quién es el que las autoriza, lo dije anteriormente y en el informe viene bien claro de que sí hay procedimientos, lo que se está fallando es la hora de la planificación.

El Sr. Presidente menciona, Mari perdón fue el enfoque dijiste que te preocupaba el pago de horas extras porque la cantidad era creo que 33 millones, si la memoria no me traiciona, verdad, cuando se está haciendo un esfuerzo por salud, un esfuerzo por recolección, entonces eso tiende a ser, digamos, a confundir, verdad, cuando están bajo un canon justificable por lo que representa para la

salud para un cantón. El compañero Luis Ramírez, para tomar los acuerdos.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, disculpé porque yo no le respondí. Glenda una parte.

El Sr. Presidente menciona, perdón, perdón Glenda, perdón.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, la parte de Glenda es que siempre me gustan esas reuniones, son tan importantes porque se convierten en mesas de trabajo muy buenas y así todo es un ganar-ganar, todos aprendemos con eso que me decían, Glenda, ella tiene, somos administración pública, viene siendo lo mismo, se le pagó algo de más a una persona y se le tiene que devolver en partes igual, igual se tiene que llegar una negociación y eso ha pasado. Pero en cuanto a estas, y aquí lo recalco para que no se vea que yo vengo, así como atacar, que mira qué, y que no tengo conciencia en que eso era para eso, porque si la tuve, porque incluso lo dejo anotado que se pagan y haciendo constar que eso más bien es bueno, que fue por eso, pero yo les decía, doña Marta ha venido a hacer un procedimiento de justificación de horas extra muy claro, donde tiene que pasar por firmas de autorización. Entonces no es que las horas extras se les esté pagando a la gente de más, sino que sí se ocuparon, pero el problema fue que se ocuparon por una carencia. Planificación puede ser, pero no ha pasado, yo nunca lo he visto que haya pasado, que se tengan que devolver, que una persona tenga que devolver porque se depararon las orejas que no estaban justificadas. Entonces yo creo que con eso ahora sí quedamos claros, más bien muchas gracias por la consulta, porque eso es bueno para aclararle a todos los demás y a la misma ciudadanía para que estén enterados de cómo es que funciona, porque la administración pública tiene eso muy interesante, que la legislación está bien hecha generalmente uno dice en una ley que estaría pensando el legislador cuando hizo esto, y generalmente está muy bien, todo lo que es código municipal está muy bien hecho y todo esto, las horas extras, la legislación lo tiene contemplado para que no se despilfarre nada o sea le está dando las armas a la alcaldía, a la administración, para no despilfarre, haga esto.

El Sr. Presidente da las gracias, señora auditora, el compañero Luis Ramirez.

El Sr. Luis Ramirez, Sindico de San Isidro menciona, bueno, no he encontrado la oportunidad desde que llegamos nosotros acá escuchando, ni preguntando, sino escuchando a los muchachos que trabajan en la calle, en proyectos de la calle me decía uno de ellos, hablando entre ellos, decía, bueno, decía un encargado del proyecto que estábamos haciendo en los Altos, ellos decían, lo decía así manda huevo que yo estando encargado esté ganando más menos que el peón entonces yo le preguntaría a Máximo , si Máximo me contrata a mí como encargado y algo falla, yo soy que tengo que responder, no el peón, verdad, entonces el por qué sigue eso así o no sé si ya eso está contemplado, entonces veo un poco injusto de que una persona esté encargada de un trabajo y esté ganando menos, entonces qué política se manejaba en ese momento y por qué no se ha, no se ha arreglado ese asunto, Entonces uno dice qué pecado en ese espacio de que ellos estén sufriendo esas cosas también Maricruz, usted hablaba ahí de que hay manual de reglamento que está obsoleto, también comentaron sobre que Roy dijo que hace 13 años, por qué sigue así, o sea, dice uno 13 años, o sea, cuál departamento está encargado.

El Sr. Presidente menciona, don Luis sigue así, pero también hay que ser consciente que esta administración y este concejo, verdad, lo está tomando y lo está reactivando y de una manera seria y responsable.

El Sr. Luis Ramirez, Sindico de San Isidro menciona, pero recuerde que apenas tenemos.

El Sr. Presidente menciona, la pregunta es por qué no se hizo en el pasado y por qué hasta ahora este concejo lo está retomando.

El Sr. Luis Ramirez, Sindico de San Isidro menciona, exactamente, entonces, y recuerde que apenas tenemos dos años para que eso se reactive, verdad, entonces que no vaya a seguir eso así, entonces cuál departamento es el que está encargado de hacer ese cambio de algo que es tan necesario, verdad, Maricruz, también usted habló ahí de puestos ocasionales, verdad, que no puede pasar de dos meses más dijo usted.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, si, los interinos.

El Sr. Luis Ramirez, Sindico de San Isidro menciona, los interinos.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, los ocasionales, generalmente ha pasado en esa municipalidad, son muchos, es lo que yo hablo de que son muchos y que deben ver cómo planificar para bajar la cantidad por el riesgo que, las consecuencias que puede traer tener tantos.

El Sr. Luis Ramirez, Sindico de San Isidro menciona, y como, habló también de que hay uno que ya tiene hasta un año.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, más tiempo, hay interinos que tienen, que no pueden pasar dos meses, pero que tienen mucho tiempo.

El Sr. Luis Ramirez, Sindico de San Isidro menciona, como hacen con las cargas sociales en ese campo.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, ah no, se le siguen pagando como cualquier funcionario la parte de carga social, no hay ningún problema, el problema es que por ley los interinos no pueden pasar de dos meses y han estado más tiempo.

El Sr. Luis Ramirez, Sindico de San Isidro menciona, ok, entonces a mí me gustaría poder responderle a los muchachos que trabajan, porque yo sé que ellos son personas o eso pasa también dentro de los funcionarios que están dentro, yo hablo de los de fuera, me gustaría poder responderle yo a esos muchachos , el por qué, el por qué siendo yo encargado gano menos que un peón así, entonces sería bonito poder responderle estas personas el por qué pasó eso, qué política se manejó, se maneja para que esto esté pasando, muchas gracias.

El Sr. Presidente menciona, el señor Alcalde.

El Sr. Alcalde menciona, si, Luis Alberto desde que entramos nosotros estamos tratando de hacer eso, aquí hay soldadores que son peones, mecánico es como peón entonces lo o que estamos tratando es hacer un trabajador especializado, una reestructuración de todo eso, porque hasta el que maneja el cargador es un peón que maneja el anivelador, un peón. Entonces estamos tratando de organizar eso y yo le he dicho a varios de ellos, denos tiempo porque lo queremos hacer, o sea, que cada uno tenga su función en lo que es y que le paguen como tiene que ser.

El Sr. Presidente menciona, de ahí la importancia del manual de puestos, señor Alcalde muchas gracias.

La Sra. Maricruz Arce Delgado, Auditora Interna menciona, hay una parte que me quedó pendiente, que antes la comenté, que la auditoría toma una muestra para saber cómo se están haciendo, pero no puede llegar, no hubo tiempo como para tomar todos los salarios para saber que todos estuvieran pagando los rubros exactamente como tenía que pagarse por lo que es el paso del salario global que es a partir de octubre 2023. Entonces, entre las cosas que la auditoría le quedó pendiente de hacer, pero que quedan, como le decía yo a don Evans, que quedan en la idea de que mira, aquí

puede pasar tal cosa que yo tomé una muestra y se revisaron esa muestra, pero no necesariamente se revisaron todos, puede que ahí se dé el riesgo que no se revisara alguno.

Entonces sí se vio que se va a tener que hacer una revisión más exhaustiva por parte de la administración o por parte de auditoría, pero eso se tiene pendiente entre las cosas que, como les decía en el primer párrafo, son cosas que en un estudio se vieron, pero no se pueden terminar de momento, sino que quedan pendientes para analizarlo más profundamente. Entonces hay una revisión ahí que queda pendiente de la forma en que están conformados los salarios y que pasaron de salarios de salarios de cómo se venían dando a salario global, porque está muy, porque es más profundo, entonces hay que saber eso lo tengo pendiente.

El Sr. Presidente da las gracias, señora auditora, una vez escuchado el informe de la señora auditora, los acuerdos serían los siguientes: dar por recibido el informe de auditoría de cumplimiento acerca de los procedimientos de control referentes a la gestión del pago al recurso humano municipal. Están de acuerdo compañeros, cinco votos a favor, en firme. Y el segundo sería se instruya a la administración acatar la serie de observaciones y consideraciones finales de este informe en aras de impulsar una mayor fiscalización, eficiencia y transparencia con el objetivo de fortalecer el control interno institucional. Están de acuerdo compañeros, cinco a favor. En firme y definitivamente aprobado.

Acuerdo #2

SE ACUERDA DAR POR RECIBIDO EL INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO ACERCA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTROL REFERENTES A LA GESTIÓN DEL PAGO AL RECURSO HUMANO MUNICIPAL. DEFINITIVAMENTE APROBADA 5 VOTOS A FAVOR EN FIRME, DISPENSA DE TRÁMITE DE COMISIÓN.

Acuerdo #3

SE ACUERDA INSTRUIR A LA ADMINISTRACIÓN A ACATAR LA SERIE DE OBSERVACIONES Y CONSIDERACIONES FINALES DE ESTE INFORME EN ARAS DE IMPULSAR UNA MAYOR FISCALIZACIÓN, EFICIENCIA Y TRANSPARENCIA CON EL OBJETIVO DE FORTALECER EL CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL. DEFINITIVAMENTE APROBADA 5 VOTOS A FAVOR EN FIRME, DISPENSA DE TRÁMITE DE COMISIÓN.

Al ser las 6 con 34 minutos, damos por finalizada la sesión del día de hoy, no sin antes agradecer su presencia.

La sesión se cierra al ser las dieciocho horas con treinta y cuatro minutos damos por finalizada la sesión extraordinaria del 04 de enero de 2026, no sin antes agradecer la presencia.