

09 de abril de 2026
MH-CM-AI-023-2026

Señores
José Pablo Quesada Castro
Presidente Municipal

MII. Angela Aguilar Vargas
Alcaldesa
Municipalidad de Heredia

ASUNTO: Servicio preventivo de advertencia referente a las reformas al Reglamento autónomo de organización y servicio de la Municipalidad de Heredia (Plan de incentivos / Propuesta de acciones de motivación y retención del personal).

Estimados señores:

Reciban un cordial saludo. El artículo 21 de la Ley General de Control Interno N°8292 (LGCI) establece que la Auditoría Interna es la actividad que debe proporcionar seguridad al ente u órgano estatal, procurando validar y mejorar sus operaciones y contribuir a que se alcancen los objetivos institucionales. Asimismo, brinda a la ciudadanía una garantía razonable de que la actuación del jerarca y la del resto de la administración, se ejecuta conforme al marco legal y técnico y a las sanas prácticas.

En ese sentido y de acuerdo con las competencias establecidas a las auditorías internas en el inciso d) del artículo 22 de la citada Ley, se señala que dichas unidades deben *advertir a los órganos pasivos que fiscaliza sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento.*

Al respecto y para lo que a ambas instancias corresponda según sus competencias, se emite el presente servicio de advertencia en atención a que es del conocimiento de la Auditoría Interna las modificaciones a los artículos 38, 39 y 40 del *Reglamento autónomo de organización y servicio de la Municipalidad de Heredia*¹, según lo aprobado en el Acuerdo 4 de la sesión extraordinaria N°139-2025 del Concejo Municipal².

¹ Publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°77 del 22 de abril del 2015.

² Publicado en el Alcance N°8 a La Gaceta N°15 del 23 de enero del 2026.

No se omite reiterar lo indicado por la Contraloría General de la República³ en el sentido de que ... ***Las advertencias son insumos para la toma de decisiones, pero no obligan a la administración a actuar en un sentido específico, recayendo la responsabilidad de la decisión final en el jerarca. / Es recomendable que la Alcaldía y el Concejo Municipal documenten rigurosamente el análisis de las advertencias recibidas, señalando con criterios técnicos y jurídicos las razones de su acogimiento o rechazo, pero más para garantizar la transparencia y la eficacia del sistema de control interno del que son responsables, que para un cumplimiento obligatorio que la auditoría no debe tampoco precisar mediante ese instrumento.*** (el subrayado y el resaltado no es del original)

A. Criterio sobre el asunto

La valoración de las reformas propuestas por la Alcaldía y aprobadas por el Concejo Municipal al *Reglamento autónomo de organización y servicio de la Municipalidad de Heredia*, mediante el acuerdo 4, sesión extraordinaria N°139-2025, se desarrolla a continuación según la materia propia de su contenido, a saber, jornada laboral (artículo 38), horarios rotativos (artículos 38 y 39) y licencia por cumpleaños del funcionario (artículo 40).

1. Jornada laboral ordinaria y horarios rotativos (artículos 38 y 39)

Las reformas aprobadas incorporan la definición de distintos horarios de trabajo, así como la posibilidad de establecer horarios diferenciados para determinados grupos de funcionarios.

Desde el punto de vista normativo, la Administración cuenta con potestades para organizar los horarios laborales en ejercicio de su autonomía administrativa, de conformidad con los artículos 170 de la Constitución Política y 3 y 4 del Código Municipal. No obstante, dicha potestad se encuentra sujeta al principio de legalidad establecido en el artículo 11 de la Constitución Política y en la Ley General de la Administración Pública N.°6227, así como al deber de motivación de los actos administrativos (artículos 16 y 173 de ese mismo cuerpo normativo). En consecuencia, toda modificación en las condiciones de trabajo debe estar debidamente fundamentada en criterios técnicos, jurídicos y financieros, en resguardo del interés público.

³ Oficio N°02245 del 25 de febrero del 2026.

En relación con lo anterior, la Administración aportó como sustento de la reforma al Reglamento Autónomo diversa documentación, entre la que destacan los oficios TH-384-2024 de la Sección de Talento Humano, MH-AMH-DF-066-2025 de la Dirección Financiero-Administrativa, MH-AMH-0389-2025 de la Alcaldía, así como el criterio jurídico CRITERIO-MH-AMH-DAJ-0310-2025 emitido por la Dirección de Asesoría y Gestión Jurídica. En dichos documentos se hace referencia a la implementación de una “Estrategia Institucional de Motivación y Retención del Personal”, dentro de la cual se enmarcan las modificaciones al citado Reglamento.

Derivado del análisis integral de la documentación aportada en respaldo de las reformas a las jornadas y horarios laborales, se determinan las siguientes situaciones:

- a) En el oficio TH-384-2024 se describen condiciones generales relacionadas con la prestación del servicio y la dinámica institucional; sin embargo, no se aportan estudios formales que analicen variables como la demanda del servicio, los flujos de atención al público, las cargas de trabajo o las necesidades operativas por dependencia. Lo anterior impide evidenciar que las nuevas jornadas (algunas diferenciadas en 42, 42.5, 43, 44 y 45 horas semanales) y los horarios definidos -incluido el de los viernes - respondan a criterios objetivos de eficiencia, así como verificar que no se afecte la continuidad, cobertura y calidad en la prestación del servicio público.
- b) En el oficio MH-AMH-DF-066-2025 de la Dirección Financiero-Administrativa se abordan aspectos generales de la gestión institucional, principalmente relacionados con la constitución de una Asociación Solidarista; sin embargo, no se incorpora un análisis específico del impacto económico derivado de los cambios en las jornadas y horarios laborales, lo cual resulta indispensable para valorar su sostenibilidad financiera, particularmente considerando que dichas modificaciones forman parte de una estrategia institucional con efectos permanentes en el gasto.
- c) En cuanto a los horarios laborales establecidos, se identifican diferencias entre los distintos grupos de funcionarios (administrativos, operativos, de cementerios, policías municipales, de parquímetros, entre otros), sin que conste en la documentación aportada un análisis técnico o insumo formal que permita verificar la aplicación de criterios objetivos y debidamente documentados que justifiquen la definición de jornadas semanales diferenciadas. Esta situación limita acreditar que tales diferencias respondan a necesidades operativas reales, condiciones propias de cada servicio o a una adecuada planificación del recurso humano.

En consecuencia, si bien ninguno de los horarios establecidos sobrepasa el límite legal de la jornada ordinaria, la ausencia de fundamentación evidencia una insuficiente motivación del acto administrativo, lo cual impide validar la razonabilidad de las diferencias señaladas.

Esta situación genera riesgos de aplicación discrecional de la normativa, falta de uniformidad en la gestión del recurso humano y eventuales cuestionamientos por trato desigual entre funcionarios en condiciones equivalentes.

2. Licencia por el día de cumpleaños del funcionario de la Municipalidad de Heredia (artículo 40)

La referida licencia constituye un elemento novedoso que se incorpora al *Reglamento autónomo de organización y servicio de la Municipalidad de Heredia*, respecto de la cual en el oficio TH-384-2024 de la Sección de Talento Humano, se indica que se busca que ***el incentivo tenga como fin que la persona cumpleañera sea celebrada por los compañeros de trabajo y esto permita a su vez generar un buen ambiente de trabajo y fortalecer las relaciones interpersonales***. Se propone inicialmente una licencia de medio día con varias condiciones, entre ellas que ***el día del cumpleaños la persona debe laborar presencialmente***; sin embargo, dicha fundamentación pierde sentido en el tanto finalmente se aprueba la licencia por el día laboral completo según se observa en el contenido del artículo 40 reformado de dicha normativa. La documentación suministrada por la Administración no evidencia la justificación técnica, jurídica y financiera para el cambio en la extensión de la referida licencia, a pesar de que la Dirección de Asesoría y Gestión Jurídica (oficio CRITERIO-MH-AMH-DAJ-0310-2025) señaló esta incongruencia.

Cabe agregar que en la estrategia presentada por la Sección de Talento Humano, en el oficio TH-384-2024, no se detalla la fundamentación técnica para considerar que la licencia viene a generar un buen ambiente de trabajo y fortalecer las relaciones interpersonales, tampoco su relación con la motivación y retención del personal que se indican en el título de la estrategia, ni se incluye en el expediente un análisis de cargas de trabajo o cualquier otro instrumento técnico que permita medir el impacto de la licencia en la prestación de los servicios municipales y su continuidad.

Por su parte, en el oficio CRITERIO-MH-AMH-DAJ-0310-2025 de la Dirección de Asesoría y Gestión Jurídica se realiza un análisis sobre la potestad de la Municipalidad de Heredia de generar este tipo de incentivos en favor de sus funcionarios en *aplicación de la autonomía administrativa*; sin embargo es importante considerar que la Sala Constitucional

(sentencia 018696-2025, relacionada con la aplicación de la Ley N°9635 a las municipalidades) señaló que *la autonomía municipal es limitada y como tal está sujeta a lo dispuesto en los artículos 105 y 191 constitucionales, dicha autonomía es de grado dos, lo que faculta a los gobiernos locales para administrar sus recursos y ejercer sus competencias, pero siempre dentro del marco integral del Estado.*

No se omite indicar que, en el ordenamiento jurídico, existen reglamentaciones internas de distintas entidades públicas⁴ que contemplan la licencia remunerada por motivo de cumpleaños. No obstante, dichas disposiciones **no constituyen fundamento legal suficiente** para sustentar en la actualidad la incorporación de este beneficio en la Municipalidad de Heredia ya que varios de estos reglamentos son anteriores a pronunciamientos recientes de la Sala Constitucional que han cuestionado este tipo de beneficios. A manera de referencia, mediante la sentencia N°00171-2021, la Sala Constitucional declaró inconstitucional una licencia similar contenida en el artículo 46 de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional. En otros reglamentos, este tipo de licencia se regula de manera más restrictiva limitando su disfrute exclusivamente al día exacto del cumpleaños, excluyendo su otorgamiento cuando coincide con fines de semana o días feriados. En contraste, la regulación propuesta por la Municipalidad de Heredia presenta condiciones más amplias sin que tampoco se evidencie una justificación técnica y jurídica que sustente dicha ampliación (disfrute de la licencia en días distintos al del cumpleaños).

En cuanto al análisis del impacto económico para las finanzas municipales ante el otorgamiento de una licencia con goce de salario de un día completo a los servidores municipales, en la documentación que la Administración suministró en el expediente respectivo no se incluye un informe de dicho impacto y de la sostenibilidad financiera de este beneficio. Cabe señalar que en el caso del oficio MH-AMH-DF-066-2025, emitido por la Dirección Financiero-Administrativa, el análisis se centra más bien en la propuesta de la constitución de una Asociación Solidarista.

La omisión respecto a la elaboración de un estudio del impacto financiero del asueto por cumpleaños resulta relevante en relación con la gestión institucional, puesto que será un día no laborado por el personal lo cual tiene un costo económico y que deberá ser financiado a lo largo del tiempo con fondos públicos. Estos estudios técnicos, jurídicos y financieros

⁴ Ministerio de Seguridad Pública (Decreto N°24896-SP, 2000), Instituto Costarricense sobre Drogas (Decreto N°37162-MP, 2012), Imprenta Nacional (Decreto N°35598-G, 2013), Dirección General del Servicio Civil (Decreto N°35573-MP, 2015), Federación de Municipalidades de Heredia (Reglamento interno de organización y servicios, 2018), Ministerio de Obras Públicas y Transportes (Decreto N°36235-MOPT, 2010) e INCIENSA (Decreto N°41623-S 2021).

son requeridos no solo para gastos nuevos o adicionales sino también para casos en que se financie cualquier clase de beneficios con recursos municipales.

Precisamente, acerca del otorgamiento a funcionarios públicos de licencias remuneradas -financiadas con recursos públicos- la Sala Constitucional (sentencia N°07966-2006) ha manifestado un criterio restrictivo en los siguientes términos:

“...Por tratarse de licencias remuneradas, lo primero que debe ser aclarado es que a pesar de los términos empleados en el artículo 48 de la Convención, la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. ni ninguna otra institución pública puede conceder licencias a sus funcionarios, basado en una “liberalidad”, concepto que caracteriza la disponibilidad de los bienes patrimoniales en el Derecho común. Si bien es legítimo que el otorgamiento de este tipo de beneficios pueda estar sujeto a un cierto margen de discrecionalidad administrativa (en el sentido que la Ley General de la Administración Pública da a este concepto), lo cierto es que cualquier autorización para que un funcionario público se ausente de sus labores sin perder su remuneración salarial (excluyendo así las vacaciones legales y las licencias por incapacidad) debe obedecer necesariamente a la realización de una actividad de beneficio para la institución y consecuentemente para los usuarios de sus servicios...”.

En línea con lo anteriormente transcrito, la Sala Constitucional en la sentencia N°1107-2019, resolvió sobre la inconstitucionalidad de una licencia similar a la prevista en el artículo 40 del citado Reglamento Municipal:

“...13.- Inciso n): “Licencia por una jornada completa con goce de salario el día de su cumpleaños. Dicho beneficio se dará a solicitud de la persona trabajadora, previa autorización de la jefatura inmediata y siempre y cuando esa fecha coincida con día hábil de labores. Dicha licencia podrá ser trasladada de día en la misma semana”.

*Finalmente, en relación con este último inciso cuestionado del artículo 34, de la Convención Colectiva del Instituto Nacional de las Mujeres, **este Tribunal coincide con el criterio de la Procuraduría y considera que dicha disposición deviene abiertamente inconstitucional.** De acuerdo con lo explicado por el órgano asesor, en realidad, lo que regula dicha disposición es un beneficio sin contraprestación, financiado con fondos públicos, que no está ligado a contraprestación alguna de los trabajadores, ni a la naturaleza especial o específica de sus funciones ni de las organizaciones administrativas del Sector Público. **La licencia con goce de salario por el cumpleaños del servidor o servidora no reporta mejora alguna en el***

servicio público, sino que simplemente busca beneficiar la situación particular del empleado en su día de cumpleaños, lo cual es inadmisibles, máxime que la gestión de fondos públicos debe sujetarse a los principios de moralidad, legalidad, austeridad y razonabilidad, lo que impone derrochar tales fondos de forma enteramente discrecional. En el caso de la licencia por el festejo del cumpleaños, este Tribunal coincide plenamente con la opinión de la Procuraduría, al considerarse que se trata de un exceso, un desperdicio de recursos públicos y un privilegio infundado que no tienen muchos otros funcionarios públicos, lesionando con ello también el principio de igualdad.

La celebración del cumpleaños no es una cuestión que se alcance por méritos, sino que es un acontecimiento anual que si, eventualmente, un trabajador laborara durante veinte años para el Instituto Nacional de las Mujeres, se le otorgaría una regalía de veinte días con remuneración, pese a no haberlos laborado, razonamiento que choca contra toda lógica en el manejo de fondos públicos. Así las cosas, en cuanto a este inciso n), lo correspondiente es acoger la acción de inconstitucionalidad incoada y, en consecuencia, anular la norma...". (el resaltado no es del original)

En el contenido de la sentencia N°1107-2019, se transcribe el criterio de la Procuraduría General de la República, el cual es resumido en los siguientes términos:

*"...La única licencia que al órgano asesor le parece **irrazonable** es la contenida en el inciso n), del artículo 34 impugnado, referida al otorgamiento de una jornada completa con goce de salario por el cumpleaños del funcionario, pudiendo su disfrute ser incluso trasladado en la misma semana.*

Véase que en realidad es lo que podríamos definir un beneficio sin contraprestación, por demás financiado con fondos públicos, que no está en realidad ligado a contraprestación alguna de los trabajadores, ni a la naturaleza especial o específica de sus funciones y desde una debida orientación teleológica propia de las organizaciones administrativas del Sector Público no reporta mejora alguna en el servicio público, sino que, simplemente busca beneficiar la situación particular de esos empleados, lo cual es inadmisibles y censurable, máxime que la gestión de fondos públicos debe sujetarse a los principios de moralidad, legalidad, austeridad y razonabilidad, lo que impone derrochar tales fondos de forma enteramente discrecional...". (el resaltado no es del original)

El criterio de la Sala Constitucional contenido en la referida sentencia N°1107-2019, fue ratificado en una posterior (resolución N°00171-2021⁵), en la cual después de transcribir la jurisprudencia previamente indicada procede a señalar que “...*En el sub examine, la Sala sostiene el mismo criterio. El ordinal impugnado colisiona con el sano manejo de los fondos públicos, al otorgar un beneficio que carece de justificación razonable. En ese tanto, se declara con lugar la acción en su contra...*”.

En la misma línea jurisprudencial y en fecha más reciente, la Contraloría General de la República promovió una acción de inconstitucionalidad, la cual fue resuelta mediante la sentencia N°17869-2024 de la Sala Constitucional. El mencionado Órgano Contralor argumentó lo siguiente en lo de interés:

“...que existen normas convencionales concretas que financian, con fondos públicos, una serie de privilegios exclusivos y excluyentes en favor de un grupo de funcionarios públicos que, además de ser discriminatorios por carecer de una base objetiva que sustente la diferenciación que representan en cuanto a las condicionales laborales de los restantes trabajadores del sector público, transgreden de manera flagrante principios constitucionales asociados a la sana administración y disposición de los fondos públicos I... asunto en el que media un interés exclusivamente personal y sin ninguna vinculación con la satisfacción de los intereses y servicios locales que las corporaciones municipales están llamadas a tutelar /...Afirma que las normas impugnadas resultan contrarias al principio de igualdad, en la medida en que otorgan en favor de un grupo de funcionarios públicos cubiertos por la convención colectiva de la Municipalidad de Turrialba, una serie de beneficios con goce de exclusividad, carácter excluyente y desprovistos de una base objetiva de diferenciación, en relación con las condiciones de trabajo de la generalidad de los empleados estatales y, en esa medida, resultan inconstitucionales. Considera que también se infringen los principios de razonabilidad y proporcionalidad y de uso eficiente de los fondos públicos. Alega, al efecto, que los privilegios odiosos, exclusivos y excluyentes que contienen las normas impugnadas promueven un uso irrazonable y desproporcionado de fondos públicos en abierta desvinculación con la tutela del interés público, como norte de todas las actuaciones de las Administraciones Públicas. Los fondos públicos están sujetos a las limitaciones presupuestarias que estipula el artículo 5 de la Ley de la Administración Financiera de la República (Ley nro. 8131 del 18 de septiembre de

⁵ En este caso en la resolución se indica que ... *para la Procuraduría General de la República no es irrazonable una disposición que prevea que el empleado disfrute del día libre en su cumpleaños, pero sí lo es en el tanto permite que lo pueda disfrutar en un día distinto al que corresponde a la fecha de su cumpleaños.* En todo caso, la Sala Constitucional declaró la inconstitucionalidad de la licencia, **reiterando su criterio anterior.**

2001), específicamente, al principio de gestión financiera (inciso b), que dispone que la administración de los recursos financieros del sector público debe orientarse a la tutela de los intereses generales de la sociedad, atendiendo los principios de economía, eficacia y eficiencia, con sometimiento pleno a la ley, encausado a través de una gestión orientada a los resultados y la generación de valor público para la sociedad. En línea con lo anterior, esta Sala ha indicado en reiteradas ocasiones que la gestión de los fondos públicos debe sujetarse a los principios de legalidad, austeridad y razonabilidad en el gasto público, lo cual impone una prohibición de derrochar o administrar tales recursos como si se tratase de fondos privados, y también ha subrayado la inexistencia de una discrecionalidad de las Administraciones Públicas, para crear nuevas fuentes de gasto que minan la sostenibilidad del sistema, deterioran las finanzas públicas y, con ello, limitan la atención de necesidades socialmente relevantes. Acusa que los artículos impugnados no superan un análisis de razonabilidad ponderativa, igualdad y finalidad, habida cuenta que otorgan privilegios financiados con fondos públicos que no están ligados a una contraprestación de las personas trabajadoras en beneficio del interés público y que en nada representan una mejora en la prestación del servicio público. Manifiesta que existe reiterada jurisprudencia de esta Sala Constitucional que, en aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, ha declarado contrarias al Derecho de la Constitución normas de convenciones colectivas similares a las que se impugnan en esta acción de inconstitucionalidad / Alega, la accionante, que estos datos evidencian la materialización de los privilegios odiosos, exclusivos y excluyentes que contienen las normas impugnadas, todos ellos pagados con fondos públicos aportados por los contribuyentes. Destaca que los gobiernos locales –en cuenta la Municipalidad de Turrialba- están obligados a administrar sus recursos con estricto apego al ordenamiento jurídico, no solamente por tratarse de recursos propiedad del Estado, sino que, también, por el interés expreso del Constituyente de que dichos fondos se utilicen en la satisfacción de los intereses y servicios locales de cada cantón, según lo dispuesto en el artículo 169 de la Constitución Política, en relación con lo cual es evidente que ninguno de los beneficios establecidos en las normas impugnadas representa un aprovechamiento para el interés público y la generación de valor para los habitantes del cantón de Turrialba. Acusa, finalmente, violación al principio de buen uso en el manejo de los fondos públicos. De conformidad con el numeral 176 de la Constitución Política, el equilibrio financiero de una institución pública debe comprender la capacidad para identificar, analizar, evaluar y administrar los recursos financieros en procura de atender los compromisos para asegurar la continuidad de los servicios públicos que presta, lo cual es abiertamente incompatible con el reconocimiento de privilegios como los antes señalados que impactan de

manera directa las finanzas de la Municipalidad de Turrialba al aumentar sus niveles de gasto. /... Así las cosas, el otorgamiento de beneficios laborales en el sector público debe sujetarse al principio constitucional de buen uso en el manejo de los fondos públicos, el cual condiciona y viene a limitar todos aquellos actos de disposición de recursos públicos, incluidos -claro está- los que se den con sustento en una convención colectiva como la que nos ocupa. Considera que las normas impugnadas infringen el principio constitucional de buen uso en el manejo de los fondos públicos, con arreglo al cual la disposición del erario debe estar orientada a la tutela de los intereses generales de la sociedad - atendiendo a los principios de economía, eficacia y eficiencia - y no al beneficio personal de un grupo de servidores públicos, máxime que -según se indicó líneas atrás- no se acreditan condiciones especiales que permitan el establecimiento de una diferenciación en relación con la generalidad de los funcionarios del Estado. Los recursos que financian los privilegios aquí cuestionados son fondos que pertenecen a la Hacienda Pública en los términos de los artículos 8 y 9 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República (Ley nro. 7428 del 7 de septiembre de 1994), cuya administración no puede sustraerse del principio constitucional de buen uso en el manejo de fondos públicos. Insiste que las Administraciones Públicas se encuentran obligadas a satisfacer el interés público antes que cualquier otro interés diverso o desvinculado del primero, por lo que es evidente que las normas impugnadas transgreden una serie de normas y principios constitucionales...”

La argumentación previamente desarrollada evidencia la exigencia de que las administraciones públicas fundamenten de manera suficiente, objetiva y verificable la disposición de recursos públicos; en este caso particular, el otorgamiento de licencias remuneradas a los servidores municipales. En consecuencia, conforme a lo expuesto en los apartados precedentes, se concluye que la reforma reglamentaria aprobada por el Concejo Municipal mediante el acuerdo 4 de la sesión extraordinaria N°139-2025, a propuesta de la Alcaldía (oficios MH-AMH-0389-2025 y MH-AMH-1088-2025), **carece de la debida y suficiente fundamentación jurídica, técnica y financiera**, lo cual limita la verificación de su conformidad con el bloque de legalidad y genera riesgos para la Administración en la gestión y disposición de recursos públicos.

B. Conclusión

Con fundamento en lo expuesto y en ejercicio de las competencias conferidas por la Ley General de Control Interno, se emite el presente servicio de advertencia al Concejo Municipal y a la Alcaldía - cada uno en el ámbito de sus competencias - a efecto de que **valoren y se evidencie integralmente la validez jurídica, técnica y financiera** de las reformas al Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Municipalidad de Heredia (acuerdo 4, sesión extraordinaria N°139-2025), verificando la existencia, suficiencia y coherencia de los estudios y criterios que sustentan los beneficios otorgados a los servidores municipales con el fin de minimizar los riesgos identificados y garantizar razonablemente el cumplimiento del bloque de legalidad, así como la adecuada utilización de los recursos públicos. Las acciones que se definan deberán ser comunicadas a la Auditoría Interna en un plazo de **30 días hábiles**, para efectos de conocimiento y el seguimiento correspondiente.

Cordialmente,

Licda. Grettel Lilliana Fernández Meza
Auditora Interna

C. Dirección Financiera-Administrativa
Sección de Talento Humano
Expediente físico y digital AIM-AD-01-2026