

MUNICIPALIDAD DE ZARCERO

SESION EXTRAORDINARIA SETENTA Y CINCO PERIODO 2020-2024

Sesión extraordinaria setenta y cinco celebrada el siete de setiembre de dos mil veintitrés a las diecisiete horas con la presencia de los siguientes miembros:

REGIDORES PROPIETARIOS

LUIS FERNANDO BLANCO ACUÑA PRESIDENTE MUNICIPAL
YERLIN LORENA ARAYA ARAYA VICEPRESIDENTE MUNICIPAL
GERMAN BLANCO ROJAS
VIRGINIA MUÑOZ VILLEGAS
CARLOS MASIS SOMARRIBAS

REGIDORES SUPLENTE

JUAN JOSE RODRIGUEZ CASTRO

SINDICOS PROPIETARIOS

SONIA VALENCIANO ALPÍZAR

ALCALDE MUNICIPAL

RONALD ARAYA SOLIS

SECRETARIA MUNICIPAL

PRISCILA AGUILAR ARAYA a.i.

MIEMBROS AUSENTES:

REGIDORES PROPIETARIOS

OSCAR CORELLA MORERA

REGIDORES SUPLENTE

WILLIAM BLANCO GONZALEZ

SINDICOS PROPIETARIOS

NUBIA ARRIETA ARAYA
CESAR BLANCO VALENCIANO
CESAR HUERTAS GARCIA
GERARDO VILLALOBOS SALAS, ROSA ELENA VALENCIANO ROJAS,
GREIVIN QUIROS RODRIGUEZ.

SINDICOS SUPLENTE

KAREN SALAZAR CHACON
JOSE MARIO MORALES ROJAS
BRYAN RODRIGUEZ MOYA

SECRETARIA MUNICIPAL

DENNIA DEL PILAR ROJAS JIMENEZ INCAPACITADA

Funcionarios municipales: Ana Belén Rodríguez, Gilberto Briceño, Olman Alvarado y Paola Marchena, Paola Rodríguez, de la Unión Nacional Gobiernos Locales.

Se inicia la sesión con el siguiente orden del día:

1. Saludo al Concejo Municipal
2. Comprobación del quórum
3. Lectura y aprobación de la agenda
4. Meditación

5- Puntos a tratar:
Salario Global

6-Cierre de la Sesión

ARTICULO I: LECTURA Y APROBACIÓN DE LA AGENDA

El Concejo Municipal acuerda aprobar la agenda. 5 votos de los regidores propietarios Luis Fernando Blanco Acuña, Yerlin Araya Araya, Virginia Muñoz Villegas, German Blanco Rojas, Carlos Masís Somarribas.

ARTICULO II: SALARIO GLOBAL

Presidente Municipal Luis Fernando Blanco Acuña: da la bienvenida.

Paola Marchena: yo soy directora del departamento de Carrera administrativa Municipal, hoy traigo conmigo a la compañera Paola Rodríguez, quien es coordinadora de área. Ya el día de hoy traemos la política salarial definitiva para la Municipalidad de Zarcero en el cumplimiento de la ley Marco Empleo público, dicta que antes del 9 de septiembre, debe quedar ya una política salarial definitiva en los entes con autonomía de gobierno. Es por esta razón que ya nosotros, al haber entregado la metodología hace como un mesecito más o menos es que de distribuimos, capacitamos y socializamos el instrumento para que ellas construyeran ya la definición por puesto de los puntos que otorgan para cada categoría existente en la municipalidad.

Fijación de los Salarios Globales Municipalidad de Zarcero



Por: **DTTIMC**
Dirección Técnica, Tecnológica,
Innovación y Mejoramiento



INTRODUCCIÓN



- Se procede a la definición de Salarios Globales definitivos y el establecimiento de las Proyecciones para la estimación de los ajustes salariales por Anualidades y por Costo de Vida y establecimiento de la definición de los salarios que quedarían en condición de congelamiento.

DTTIMC



FUNDAMENTO JURÍDICO



- Según lo estipulado en el artículo 31 de la Ley 10159 Marco Empleo Público, los entes públicos con autonomía, deberán de especificar una metodología de valoración. En un esquema de factores por puntos, los cuales se asignaran a los puestos de trabajo de acuerdo con la propuesta sugerida por el departamentode CAM.

DTTIMC



FUNDAMENTO JURÍDICO



- Según el artículo 35 del Reglamento a la Ley Marco Empleo Publico, los entes públicos deberán de definir, mediante los instrumentos adecuados los puestos y clases, así también la columna salarial global, dentro de un plazo de seis meses **(10 de septiembre del 2023)**, a partir de la entrada en vigor del presente reglamento citado.

DTTIMC



III. DESCRIPCIÓN DE FACTORES UTILIZADOS EN LA VALORACIÓN

En el Sistema de Valoración se utilizan una serie de términos y conceptos de carácter técnico propios de la especialidad, y para su correcta interpretación y aplicación a continuación se definen los más usuales:

NÚMERO	FACTOR	VALOR %
1	Formación	15
2	Experiencia	15
3	Iniciativa	10
4	Relaciones de Trabajo	05
5	Esfuerzo Mental	10
6	Responsabilidades	10
7	Supervisión Ejercida	10
8	Consecuencias del Error	10
9	Condiciones de Trabajo	10
10	Esfuerzo Físico	05

08



Familia de puestos de la Municipalidad de Zarcero



OPERARIO MUNICIPAL 1A
OPERARIO MUNICIPAL 1B
OPERARIO MUNICIPAL 2C
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2
TÉCNICO MUNICIPAL 1
TÉCNICO MUNICIPAL 2B
TÉCNICO MUNICIPAL 3
PROFESIONAL MUNICIPAL 1
PROFESIONAL MUNICIPAL 2
PROFESIONAL MUNICIPAL 3



ESTRUCTURA SALARIAL ACTUAL



1 Semestre del 2021 (Aumento a la Base según el PC Coste C/01)

Base Mensual (Miles de Colones)	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	Valor	Promedio
Auxiliar	899.742	903.723	907.704	911.685	915.666	919.647	923.628	927.609	931.590	935.571	939.552	943.533	947.514	951.495	907.112	907.112
Operario	959.548	963.529	967.510	971.491	975.472	979.453	983.434	987.415	991.396	995.377	999.358	1.003.339	1.007.320	1.011.301	978.112	978.112
Profesional Municipal 1	1.019.354	1.023.335	1.027.316	1.031.297	1.035.278	1.039.259	1.043.240	1.047.221	1.051.202	1.055.183	1.059.164	1.063.145	1.067.126	1.071.107	1.038.112	1.038.112
Profesional Municipal 2	1.079.160	1.083.141	1.087.122	1.091.103	1.095.084	1.099.065	1.103.046	1.107.027	1.111.008	1.115.000	1.119.000	1.123.000	1.127.000	1.131.000	1.100.112	1.100.112
Profesional Municipal 3	1.138.966	1.142.947	1.146.928	1.150.909	1.154.890	1.158.871	1.162.852	1.166.833	1.170.814	1.174.795	1.178.776	1.182.757	1.186.738	1.190.719	1.158.112	1.158.112
Técnico Municipal 1	1.198.772	1.202.753	1.206.734	1.210.715	1.214.696	1.218.677	1.222.658	1.226.639	1.230.620	1.234.601	1.238.582	1.242.563	1.246.544	1.250.525	1.218.112	1.218.112
Técnico Municipal 2	1.258.578	1.262.559	1.266.540	1.270.521	1.274.502	1.278.483	1.282.464	1.286.445	1.290.426	1.294.407	1.298.388	1.302.369	1.306.350	1.310.331	1.278.112	1.278.112
Técnico Municipal 3	1.318.384	1.322.365	1.326.346	1.330.327	1.334.308	1.338.289	1.342.270	1.346.251	1.350.232	1.354.213	1.358.194	1.362.175	1.366.156	1.370.137	1.338.112	1.338.112
Administrativo Municipal 1	1.378.190	1.382.171	1.386.152	1.390.133	1.394.114	1.398.095	1.402.076	1.406.057	1.410.038	1.414.019	1.418.000	1.421.981	1.425.962	1.429.943	1.396.112	1.396.112
Administrativo Municipal 2	1.438.996	1.442.977	1.446.958	1.450.939	1.454.920	1.458.901	1.462.882	1.466.863	1.470.844	1.474.825	1.478.806	1.482.787	1.486.768	1.490.749	1.458.112	1.458.112
Administrativo Municipal 3	1.498.802	1.502.783	1.506.764	1.510.745	1.514.726	1.518.707	1.522.688	1.526.669	1.530.650	1.534.631	1.538.612	1.542.593	1.546.574	1.550.555	1.518.112	1.518.112
Coordinador Municipal 1	1.558.608	1.562.589	1.566.570	1.570.551	1.574.532	1.578.513	1.582.494	1.586.475	1.590.456	1.594.437	1.598.418	1.602.399	1.606.380	1.610.361	1.578.112	1.578.112
Coordinador Municipal 2	1.618.414	1.622.395	1.626.376	1.630.357	1.634.338	1.638.319	1.642.300	1.646.281	1.650.262	1.654.243	1.658.224	1.662.205	1.666.186	1.670.167	1.638.112	1.638.112
Coordinador Municipal 3	1.678.220	1.682.201	1.686.182	1.690.163	1.694.144	1.698.125	1.702.106	1.706.087	1.710.068	1.714.049	1.718.030	1.722.011	1.725.992	1.729.973	1.696.112	1.696.112



TABLA POR PUNTOS DE LOS 10 FACTORES



CATEGORÍA	PERFIL	PUNTOS	ESCENARIO 1	ESCENARIO 2	ESCENARIO 3
			Valor por puntos 1990	Valor por puntos 2470	Valor por puntos 2670
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	180	€ 351 000,00	€ 444 600,00	€ 480 600,00
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	205	€ 399 750,00	€ 506 350,00	€ 547 350,00
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	315	€ 614 250,00	€ 778 050,00	€ 841 050,00
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	320	€ 624 000,00	€ 790 400,00	€ 854 400,00
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	350	€ 682 500,00	€ 864 500,00	€ 934 500,00
TM1	TECNICO MUNICIPAL 1	370	€ 721 500,00	€ 913 900,00	€ 987 900,00
TM2B	TECNICO MUNICIPAL 2B	440	€ 858 000,00	€ 1 086 800,00	€ 1 174 800,00
TM3	TECNICO MUNICIPAL 3	465	€ 906 750,00	€ 1 148 550,00	€ 1 241 550,00
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	480	€ 936 000,00	€ 1 185 600,00	€ 1 281 600,00
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	550	€ 1 072 500,00	€ 1 358 500,00	€ 1 468 500,00
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	655	€ 1 277 250,00	€ 1 617 850,00	€ 1 748 850,00



COMPENSATORIOS PUNTOS POR DISPONIBILIDAD



CATEGORÍA	PERFIL	PUNTOS	PUNTOS POR DISPONIBILIDAD	TOTAL PUNTOS	ESCENARIO 1	ESCENARIO 2	ESCENARIO 3
					Valor por puntos 1990	Valor por puntos 2470	Valor por puntos 2670
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	180	17	197	€ 394 150,00	€ 486 500,00	€ 525 900,00
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	205	17	222	€ 432 900,00	€ 548 340,00	€ 592 740,00
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	315	18	333	€ 649 350,00	€ 822 510,00	€ 889 110,00
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	320	19	339	€ 661 050,00	€ 837 300,00	€ 905 100,00
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	350	20	370	€ 721 500,00	€ 913 900,00	€ 987 900,00
TM1	TECNICO MUNICIPAL 1	370	21	391	€ 762 450,00	€ 965 770,00	€ 1 043 970,00
TM2B	TECNICO MUNICIPAL 2B	440	25	465	€ 906 750,00	€ 1 148 550,00	€ 1 241 550,00
TM3	TECNICO MUNICIPAL 3	465	25	490	€ 955 500,00	€ 1 203 300,00	€ 1 308 300,00
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	480	30	510	€ 994 500,00	€ 1 259 700,00	€ 1 361 700,00
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	550	33	583	€ 1 136 800,00	€ 1 440 00,00	€ 1 556 600,00
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	655	37	692	€ 1 349 400,00	€ 1 709 240,00	€ 1 847 640,00



COMPENSATORIOS PUNTOS POR RESTRICCIÓN DEL EJERCICIO LIBERAL DE LA PROFESION CONTRACTUAL



CATEGORÍA	PERFIL	PUNTOS	REST. EJERC. LIBER. PROF CONTRACTUAL	TOTAL PUNTOS	ESCENARIO 1	ESCENARIO 2	ESCENARIO 3
					Valor por puntos 1990	Valor por puntos 2470	Valor por puntos 2670
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	180	NA	NA	NA	NA	NA
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	205	NA	NA	NA	NA	NA
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	315	NA	NA	NA	NA	NA
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	320	NA	NA	NA	NA	NA
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	350	NA	NA	NA	NA	NA
TM1	TECNICO MUNICIPAL 1	370	NA	NA	NA	NA	NA
TM2B	TECNICO MUNICIPAL 2B	440	NA	NA	NA	NA	NA
TM3	TECNICO MUNICIPAL 3	465	NA	NA	NA	NA	NA
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	480	30	510	€ 994 500,00	€ 1 259 700,00	€ 1 361 700,00
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	540	84	624	€ 1 216 800,00	€ 1 541 280,00	€ 1 666 880,00
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	655	92	747	€ 1 456 650,00	€ 1 845 090,00	€ 1 994 490,00



COMPENSATORIOS PUNTOS POR RESTRICCIÓN DEL EJERCICIO LIBERAL DE LA PROFESION POR LEY



CATEGORÍA	PERFIL	PUNTOS	REST. EJERC. LIBER. PROF POR LEY	TOTAL PUNTOS	ESCENARIO 1	ESCENARIO 2	ESCENARIO 3
					Valor por puntos 1990	Valor por puntos 2470	Valor por puntos 2670
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	180	NA	NA	NA	NA	NA
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	205	NA	NA	NA	NA	NA
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	315	NA	NA	NA	NA	NA
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	320	NA	NA	NA	NA	NA
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	350	NA	NA	NA	NA	NA
TM1	TECNICO MUNICIPAL 1	370	NA	NA	NA	NA	NA
TM2B	TECNICO MUNICIPAL 2B	440	NA	NA	NA	NA	NA
TM3	TECNICO MUNICIPAL 3	465	NA	NA	NA	NA	NA
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	480	45	525	€ 1 023 750,00	€ 1 296 750,00	€ 1 401 750,00
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	570	100	670	€ 1 306 500,00	€ 1 654 900,00	€ 1 788 900,00
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	655	110	765	€ 1 491 750,00	€ 1 889 550,00	€ 2 043 550,00



Muchas Gracias

Es por eso que en cumplimiento de la ley y sabiendo que todas las municipalidades están en este preciso momento para cumplir con la ley antes del 9 de marzo, esta política salarial ya ustedes habían ya aprobado la transitoria ya hoy por hoy ya la que traemos ya es la definitiva con una metodología por puntos, como dicta la ley en el artículo 31 de la Ley Marco Empleo Público, con todos los predictores que se necesitan para la clasificación y la valoración de los puestos. Esto es importante que sepan que aquí no se ven a la persona, porque cada caso es un caso particular, porque es particular, porque habrá personas que tienen anualidades que traen algunos componentes en sus salarios y que por más que tengan la misma categoría hay diferencias salariales por un tema que no es de empleo público, sino porque la política compuesta contemplaba anualidades. Y ahora la política global ya no cuenta con anualidades, cuenta con factores compensatorios como la antigua política compuesta, pero cada caso se ve en particular, no se ve la persona sino el puesto. Ahora vamos a dejar en manos de la Licenciada Paola Rodríguez, quien les explique un poquito cuál fue el proceso y cómo están quedando las categorías con sus puntos y de los 9 escenarios de valor por punto que definimos, desde 1950 el mínimo hasta 4000 colones, el máximo 9 valores por punto. ¿Cuál fue el valor que la Municipalidad de Zarcero escogió para ponderar sus salarios globales?

Licenciada Paola Rodríguez: buenas tardes, muchísimas gracias por abrirnos las puertas de su municipalidad para presentar la parte técnica de lo que es el cumplimiento de la ley. Vamos a mencionarles un poquito, qué es esto. La Ley marco de empleo público vino a buscar y a exigirnos aplicar una escala salarial global en el artículo 31, nos indica que de la entrada en vigencia de la ley en adelante, las instituciones deben de contar con una política salarial global, basada en factor de puntos y esa es una metodología para valorar salarios y ese valor, esos salarios, es lo que le da razón a cada uno de los puestos, los puestos y los cargos se agrupan en categorías ocupacionales y por esa razón, los puntos se otorgan por categoría ocupacional, porque los puestos y los cargos que están dentro de cada categoría ocupacional cuentan con condiciones y responsabilidades muy similares entre sí. Entonces tal vez no es un tema de que el puesto tal o el puesto el puesto tal, sino el grupo ocupacional operativo municipal 1, el técnico municipal 1. Todos los que están agrupados en él tienen las mismas condiciones o condiciones muy similares para valorar el trabajo, entonces, puntos importantes a tomar en cuenta. Esta ley viene a tomar en consideración la remuneración de los puestos de aquí en adelante, no para los que ya están dentro de la administración o los que fuimos contratados antes de la entrada en vigencia de la ley, todos nosotros estamos con una metodología salarial compuesta, que es completamente diferente a una metodología salarial global por factor de puntos.

Entonces, para entrar en materia se procede a traer después de todo el trabajo que hemos realizado de la mano no solo de la Municipalidad de Zarcero, sino de la gran mayoría de gobiernos locales, que muchos de ellos ya hoy están aprobando esta metodología, y lo que es la escala salarial como política salarial global de la municipalidad, y eso es lo que les traemos a hoy, que nos viene a decir, nos viene a dar los valores o los salarios con los que vamos a contratar o el valor que se le está otorgando a esa categoría ocupacional para contratar las contrataciones a futuro o todo lo que entra después del 9 de marzo y además, como la misma ley, también lo indica el Reglamento, perdón en el artículo 36 y 37, viene a toparnos en el

otorgamiento o crecimiento de salarios, por qué? Porque el salario global hasta este momento viene a ser un tope para que quienes estén por encima no crezcan más en anualidades. Eso es importante mencionar que el día de ayer salió publicado en la Gaceta un proyecto de ley para detener esa intención que tiene la ley de congelar salarios y que los salarios que quedan por encima se proyecten a crecer por costo de vida, sin embargo, es importante tomar en cuenta que eso es un proyecto de ley, al igual de igual manera lo que está ahorita en sala constitucional, que es un recurso interpuesto por la Anep, entonces eso que está en ese momento en análisis y revisión no se ha resuelto, al igual que en este caso el proyecto de ley. De momento entonces trabajamos con la presentación de salarios globales.

En cuanto al fundamento jurídico, ya Pau les hizo una introducción, yo también les mencioné lo que es el artículo 31 de la ley 10159, que es la que nos dice qué metodología usar, cuál es la metodología que debemos usar, y es curioso porque esta metodología es viejísima, tiene más de 100 años de existir, pero esta metodología tiene sustento técnico -científico para valorar los cargos, entonces, el legislador nos está diciendo por medio de esta ley cuál es la metodología a utilizar, asimismo, nos otorga x cantidad de 13 factores, sin embargo, esos factores vienen a trabajar en torno y en favor de todo el sector público. Nosotros como Unión Nacional de Gobiernos Locales que nos abocamos directamente al régimen municipal. Adaptamos los factores a la razón de ser del régimen, a lo que son realmente; en el artículo 35 de la Ley Marco nos dice que se contará a partir de la entrada en vigencia de la ley con 6 meses para tener una política salarial global oficial, en su Reglamento tuvimos un transitorio que nos dio la autorización o el permiso para tener un salario global transitorio para atender los servicios que mientras se construía la política, se pudieran atender y se pudieran contratar, que era un salario global transitorio que ustedes aprobaron, pero ya, por aprobar esa política salarial ya entra a hacer primero, está respaldada técnicamente y científica, y segundo, que ya sería la política oficial adoptada por la Municipalidad de Zarcero.

En cuanto a los factores utilizados desde la Unión Nacional de Gobiernos Locales, la parte técnica trabajamos muy, muy duro en este proceso, se hizo una contratación de una empresa externa, esa empresa a parte de la construcción de la metodología, con nuestro acompañamiento, también hizo un estudio de mercado. Ese estudio de mercado hizo un análisis de las realidades en remuneraciones de muchísimas municipalidades, se tomó una gran muestra y eso fue lo que arrojó los valores por punto. Entonces, en ese estudio de mercado, en esa contratación, en nuestro acompañamiento técnico, se tomaron estos diez factores como base principal a todos, todos, para valorar todos los puestos y todos los cargos que están dentro del régimen municipal. Esos diez factores, serían, formación académica, experiencia, iniciativa, relaciones de trabajo, esfuerzo mental, responsabilidades, supervisión ejercida, consecuencia del error, condiciones de trabajo y esfuerzo físico.

Estos diez factores son condiciones específicas de cada puesto. Entonces lo que viene a hacer es decirme en formación académica cuál es el requisito mínimo con el que se puede ejecutar un proceso. Si soy responsable de un proceso, cuál es la formación académica que tengo que tener para poder ejecutarlo. Para eso va vinculado a la normativa interna, y eso es lo que nos da el respaldo para ejecutar todo para poder valorar todos estos. Cada micro factor de estos cuenta con micro factores. En realidad la parte técnica es exhaustiva y explicarles aquí serían

muchísimas horas como para ir cada uno de los micro factores, pero estos diez factores fueron los que se valoraron y se tomaron como principal detonante para valorar los puestos del régimen municipal con un onceavo factor, que se llama factor compensatorio que ya habla de condiciones específicas a ciertos puestos, como lo que es la restricción del ejercicio liberal de la profesión contractual o la restricción del ejercicio liberal de la profesión por ley, que claramente siguen existiendo, siguen vigentes, no podemos eliminarlos y es a lo que se le llama, por ejemplo, la prohibición. Asimismo, también se toma en consideración la disponibilidad, porque en condición de servicio, que es nuestra razón de ser en las municipalidades, vamos a tener ciertos puestos que tienen que estar en esa condición, ¿por qué? Porque es la atención directa a un servicio brindado al ciudadano. Puede ser que lo que es el acueducto, por ejemplo, en atención de una emergencia, hay que tener que estar el funcionario correspondiente disponible para poder ejecutar y que continúe el servicio.

En cuanto a las familias de los puestos específicas de la Municipalidad de Zarceró, contamos con categoría ocupacional operativo municipal 1 a, operario municipal, 1 B, operario municipal dos C, con 3 categorías ocupacionales dentro del grupo ocupacional operativo, tenemos dos administrativos. Siendo el administrativo municipal 1 y el administrativo municipal dos, en técnico en el Grupo técnico tenemos técnico municipal 1 el dos B y el 3. Y en profesionales contamos con categoría 1,2 y 3. Eso va claramente escalonando según la condición, las responsabilidades y las condiciones mínimas para poder ejecutar un proceso.

En la estructura salarial actual, la Municipalidad de Zarceró se encuentra en un percentil 30. Esto es lo que llamamos de una escala propia que la Unión Nacional de Gobiernos Locales cuenta con una en percentiles similar. Sin embargo, no es esta misma. En cuanto a su estructura salarial actual y vigente, que va a seguir caminando paralela a la estructura salarial global es la estructura salarial compuesta en donde en un percentil 30, se encuentra con salarios bases. Y adicional y todos los funcionarios activos que actualmente cuentan con pluses salariales. Eso se ve únicamente en esa estructura salarial. Para la estructura salarial global, tomando en consideración los 10 factores mencionados, acá es donde vamos a ver la cantidad de puntos otorgados, a cada una de las categorías ocupacionales vigentes, activas y vivas de la Municipalidad de Zarceró, en donde el operativo municipal 1 a, cuenta con 180 puntos otorgados después del análisis de esos 10 factores que les estaba mencionando anteriormente. El operativo 1 b, 205, el dos C 305, el administrativo, 1, 320, el administrativo, 2,350 el técnico municipal, 1,370 el técnico municipal, dos B 440, el técnico municipal 3 tiene 465 puntos. El profesional municipal, 1,480 el profesional municipal 2,550 y el profesional municipal, 3,655 puntos. Esos puntos salen del análisis de esos diez factores. Y aquí es donde viene los escenarios por valor, por punto.

Entonces el análisis técnico de valoración del puesto está en esos puntos. Ahora, el análisis financiero en la escala de la de la elección del valor por punto es, lo que le da el salario al puesto.

Entonces, en el estudio de mercado nuestro, que arrojó 9 valores por puntos que van desde 1950 hasta 4000 colones. Estos son los primeros 3 escenarios en donde, por ejemplo, el operativo municipal 1,180 puntos en el valor de 1950, contaría con un salario de 351.000

colones. En el segundo escenario de 2.470, contaría con un salario de 444.600. Y en el tercer escenario con un valor por punto de 2.670, contaría con un salario de 480.600. Acá podemos ver, bueno, así sucesivamente con todas las categorías ocupacionales, ¿dónde está la diferencia? La cantidad de puntos es exactamente la misma, el valor del puesto y de los puestos contenidos en esa categoría es exactamente la misma. Sin embargo, la diferencia la vamos a encontrar en la capacidad que tenga la municipalidad para pagar en un valor de 1.950 o en un valor de 2670. Punto importante, no podemos otorgar a una categoría un valor y a otra categoría. Otro valor es un único valor para todas las categorías en un tema de razón técnica de la metodología. Cuando hablamos de el onceavo factor que hablábamos de los factores compensatorios, acá tenemos el ejemplo, los primeros 10 factores, valorados en puntos, los vamos a ver en la tercera columna que ya los vimos en la filmina pasada. Cuando hablamos del onceavo factor en puntos por disponibilidad, vamos a encontrar los puntos que se le deberían otorgar adicionales a un puesto de esa categoría ocupacional, ¿por qué hablo de un puesto? Porque si hablamos de que tengo peón de parque, peón de recolección, peón de acueducto, peón de cementerio, no a todos les corresponde la disponibilidad, si le corresponde al peón de acueducto, ¿entonces es al peón de acueducto en un operativo municipal 1 ve que le voy a otorgar 17 puntos por encima de sus 180, eso viene a darme 222 puntos a ese puesto específico. Entonces, cuándo partimos a ver puestos cuando llegamos a lo al onceavo factor, eso haría que ya el valor en los escenarios en cuanto al salario crezca un poco más, porque vamos a hacer la multiplicación de esos 17 puntos adicionales o en un caso de un profesional de 33 o 37 o 30 puntos adicionales sobre los primeros 10 factores valorados en los puntos ya otorgados. Y aquí tenemos los 3 valores con si todas las categorías tuvieran ese ese factor compensatorio, estos serían los salarios.

Ya en esto, que era lo que les mencionaba antes, ahí iría entonces específicamente, qué puesto es al que le voy a otorgar, para que a ese puesto ese salario se le va a ver un poco más grande o un poco más inflado que a los otros de su misma categoría. Cuando hablamos de la restricción del ejercicio liberal de la profesión contractual, esos son los llamados dedicación exclusiva, qué se toma en consideración. En el artículo 31 de la ley, nos habla de que tomar en consideración 1 de los factores que es la restricción del ejercicio liberal de la profesión, pero no delimita cuál de las dos, por qué la dedicación exclusiva, por qué la dedicación exclusiva viene siendo la potestad del jerarca para que cuando no tengo una profesión delimitada por la prohibición, poder en favor del de evitar el conflicto de intereses, otorgar una dedicación exclusiva. Entonces lo que ahora llamamos de restricción del ejercicio liberal de la profesión contractual, vienen siendo puntos adicionales a aquellos 10 factores que ya habíamos valorado y eso lo vamos a encontrar solo en categorías profesionales, porque así está limitado por leyes pasadas como la 9635, que nos dice que solamente quienes no son profesionales, estén incorporados y que su profesión esté directamente vinculada para evitar el conflicto de intereses interno. Entonces, en cuanto a la que es la profesión, la restricción del ejercicio liberal de la profesión por ley viene a trabajar exactamente igual, esta es la prohibición. En donde viene a otorgársele puntos adicionales, única y exclusivamente a categorías profesionales y funcionan en este caso la disponibilidad, la restricción por ley y la restricción contractual viene a trabajar sumatorios o adicionales a los 10 factores ya valorados y en puestos específicos, no en categorías totales.

Y esa sería la información referente a la valoración que se tomó en cuanto a las categorías ocupacionales vigentes y activas de la Municipalidad de Zarcero.

Se les muestran otros 3 escenarios, porque en realidad es un tema de ser objetivos, de que no es una imposición, ni por parte de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, ni por la administración, pero sigue siendo muy responsables en la recomendación, Recursos Humanos viéndolos y haciendo un análisis de salarios se hace una recomendación expresa de que se tome, que se valore el primer escenario, un valor por punto de 1.950 colones y de mi parte eso sería muchas gracias.

Presidente municipal: esta sería la presentación general de su realidad, el salario global para la Municipalidad. A partir de este momento vamos a abrir un espacio para consultas tanto de los regidores o regidoras o de las personas que nos están acompañando hoy aquí en esta sesión.

Licenciada Paola Marchena: si tal vez este mencionar que el día de ayer, fue enviado el informe de la hoy, hoy al mediodía a todos los regidores fue enviado el informe de la metodología para la fijación de los salarios para la Municipalidad de Zarcero. El estudio técnico por parte de Recursos Humanos.

Licenciada Ana Belén Rodríguez: Bueno también mencionar que de igual manera se juntó el criterio jurídico, la metodología de la Unión, el análisis, el estudio técnico y fue un oficio de remisión lo adicional que se adjuntó.

Presidente municipal: sí es así como ustedes lo mencionan. Sí, hoy se recibió esa información alrededor del mediodía. Para la mayoría de regidores es muy, muy corto el tiempo y más que estamos ocupados, cada quien tiene su actividad económica que realizar y se hizo una revisión muy pequeña para un documento tan amplio y tanto el de la recomendación que se basa en la asesoría legal que pagó la Unión Nacional de Gobiernos Locales, como el estudio Técnico de Recursos Humanos. Si bien es cierto, sí vienen varios criterios, ahí sí, también viene el criterio legal de las de Alexandra. No vi criterio del director financiero, no, no venía que para nosotros es muy importante que la dirección financiera de fe de que esta posible propuesta de salario global, no atenta la sostenibilidad en el tiempo de las finanzas municipales para un rubro tan pesado como es las remuneración, y que va a impactar a futuro, porque lo que está actualmente es cada funcionario tiene su salario, que se le asignó, ese es el que va a continuar y los posibles aumentos serían por el índice de precios al consumidor, básicamente y anualidades y otro, pero a futuro desconocemos eso.

Paula Marchena: ahí quisiera mencionar, verdad que me ha llamado poderosamente la atención el tema del criterio jurídico que me consultaron, esto meramente no es jurídico, esto es técnico, o sea, nosotros elaboramos la propuesta y me llama poderosamente la atención que soliciten criterios técnicos y jurídicos y financieros. Esta es una condición, en donde no van a hacerse afectados ni va a haber un tema de proyecciones financieras para los funcionarios que están hoy. Sí van a ser para los nuevos nombramientos o nuevas contrataciones que exista, pero que la parte financiera haga la proyección de cuánta gente va a cambiar, porque sabemos que el régimen municipal difícilmente hay rotación de personal,

entonces digamos que financieramente saquen las proyecciones porque cada caso se ve de manera individual. Cada caso es un caso individual, puede ser que venga una persona y que vayan a contratar y que se le puede reconocer a anualidades, siempre y cuando haya carrera administrativa de un mes ,hay que ver el caso en particular, si y hoy por hoy es igual, hoy por hoy, bueno, antes de la ley podía venir una persona con 30 años de anualidades y por más que yo tuviera una política salarial definida, cada caso se ve en particular, entonces, financieramente, digamos, yo no veo cómo se pueda sacar una proyección porque la gente que está es la que está hoy y será para los nuevos puestos en donde hay una nueva política salarial. Entonces y el tema del criterio jurídico, esto es algo técnico, esto, digamos, es un tema que ustedes nosotros lo bueno, lo administrativo, lo analiza y el Concejo hace todas las consultas. Se pueden hacer mesas de trabajo, pero jurídico no veo, digamos una normativa que tenga que venir un criterio jurídico, porque esto es algo más técnico que jurídico, es si hay alguna condición especial, pero me parece que aprobaron esta esta metodología no tiene que ver nada con lo jurídico.

Presidente municipal: de hecho, sí se puede tomar como criterio jurídico el oficio que está remitiendo la asesora legal, donde sí está un poco la diferencia es con el criterio de la dirección financiera y que ha sido una recomendación de otros concejos municipales que lo han solicitado y en la misma Fedoma se han dado las recomendaciones. Y Paola, yo soy el que voy a tomar la decisión, yo soy el que respetuosamente quiero esa información, así como usted acaba de hacer un breve resumen de que no afectar. Ya que por lo menos ese criterio lo hubiese extendido la dirección financiera. Para tener fe de que no hay ningún problema, pero ni esa explicación, la tenemos entonces.

Gilberto Briceño: es que como dijo Paola, deme un escenario, yo le hago un criterio, pero si usted me dice cuál escenario con mucho gusto y con todo el respeto se lo hago, ¿Pero criterio de qué no si se va quien, si se va en 10 funcionarios, si entra 10 funcionarios? Es que esto aplica para nuevos ingresos. Y yo no puedo, no tengo una bolita mágica para decir bueno, el otro año van a ingresar 40 personas, entonces yo sí, 40 por salario global, le representan a la municipalidad tantos millones de colones, ahí le hago un criterio financiero, un análisis. Pero si usted me pone un escenario, yo con mucho gusto se lo pongo.

Presidente municipal: sí le puedo poner uno en este momento. Los tres puestos que están recomendando en el manual actual, es el de notificador, encargado de mantenimiento y otro técnico por ahí, esos 3 más la reasignación del asistente de auditoría, tenemos cuatro ahí ya, con eso sí, a mí me gustaría por lo menos ver cuál va a ser el comportamiento, ¿porque hay una situación y ahí nos están pasando la información al mediodía y ustedes pretenden que nosotros dominemos todos estos términos, incluso por ahí está una moción para que se tome un acuerdo y que se apruebe hoy mismo. Y entonces ya ahí nos toman, no toman contra la pared con las manos atadas, porque mí personalmente, por lo menos para mí, no sé para el resto de compañeros, pero para mí en este momento si me dicen apruébelo, yo tengo mis dudas, como le digo al mediodía nos hicieron pasar esto está bien, que es un trabajo muy arduo, pero hace 6 meses se estableció que había tiempo para para trabajar en el reglamento y para trabajar las políticas y si hoy nos dicen que hay que aprobarlo y yo no sé qué pensar.

Gilberto Briceño: bueno, yo no sé si Paola puede decir por contrato cuánto les costó esa metodología, pero la para la municipalidad era materialmente imposible y económicamente imposible hacerla. Nosotros tendríamos que apegarnos a una metodología existente, o adoptamos el de alguna institución que nos la prestara o nos la donara o no cumplíamos con la ley, era materialmente imposible. Nosotros económicamente usted sabe muy bien más usted es la persona que más sabe cómo está la condición de esta municipalidad económicamente, porque usted ha hecho muchas presentaciones muy bonitas donde usted dice cómo van los ingresos, cómo van los egresos y de todo, y usted sabe bien que nosotros no podíamos, dicen, repito, dicen que la Municipalidad de San José, con 87 funcionarios en el área de Recursos Humanos, destinó 30.000.000 para este estudio y nadie le concursó, nadie, ni una sola oferta, entonces yo si yo los entiendo, yo no sé si el alcalde les está diciendo que la aprueben hoy, de parte de la esta dirección, yo no les estoy diciendo que la aprueben hoy. Hoy se les presenta, este mes tiene que estar aprobado eso, porque la Contraloría les va a decir cuál es la política salarial global de esta municipalidad. Sí, hay muy poco tiempo se les ha ofrecido mesas de trabajo, sí se les ha ofrecido mesas de trabajo, si usted me dice que usted lo entendió bien, Gilberto, sí, yo ya lo leímos, lo entendimos, nos parece un excelente trabajo, la verdad, muy profesional, la verdad se ve y no es porque estén aquí las señoras de la Unión, pero se ve que se pusieron la camiseta, muchas veces se ha criticado a la Unión por algunos instrumentos, pero este mí, yo doy fe de que es un buen trabajo, viene muy explicado, viene hecho en base a ciencia, en base a criterios técnicos, y como yo le digo yo, yo necesito un escenario ahorita yo no sé, no tengo digamos, no podría hacerle un escenario, usted me dice sí con cuatro funcionarios, yo ahorita me los llevo y se lo puedo hacer mañana si usted lo requiere, pero yo no sé si el alcalde va a nombrar esos cuatro funcionarios, el único que se puede nombrar es el del auditor, exactamente es el único, yo le podría decir digamos cuánto representa un AM con salario base actual y un am con salario global que es la diferencia que se la puedo decir, ya se la puedo decir inmediatamente.

Presidente municipal: no, pero dejémoslo, hay otra situación la propuesta del manual de los dos manuales está en manos de la Unión de Gobierno locales.

Nosotros lo se tomó un acuerdo, se trasladó a la administración municipal y la administración municipal lo devolvió a la Unión Nacional de Gobiernos Locales. Oficialmente no ha regresado a este Concejo Municipal.

Licenciada Ana Belén Rodríguez: cabe mencionar que bueno, el día de hoy estamos viendo únicamente lo que es salario global, el tema del del manual de puestos, y bien es cierto, ustedes toman un acuerdo para regresarlo a la administración y que la administración lo devuelva a la Unión Nacional de Gobiernos Locales que estamos en eso, aún no se ha devuelto, por ende ellos no nos lo han podido regresar a nosotros, claramente, entonces este yo quería hacer esa observación de que ellos aún no se les ha devuelto a ellos, si bien es cierto el acuerdo se tomó la semana pasada, de devolverlo a la administración entonces, en cuanto ellos, no lo regresen, nosotros lo pasaremos nuevamente al Concejo Municipal, pero el día de hoy estaríamos viendo solo lo que es salario global.

Maya Solís: como no entiendo mucho de salarios y miro que es un proyecto de muy técnico, indudablemente con bases científicas, no se puede negar, trabajo de muchas horas, me imagino. Yo pregunto, la licenciada dijo que esto no era una imposición, sino una sugerencia, ¿qué pasa si este Concejo no lo aprueba? Sería un reflejo de desorden salarial para la futura municipalidad, tendrá repercusiones muy negativas porque vi que dijo algo que me llamó la atención, dice salario global fija tope para los salarios actuales, es algo así como que congela los salarios y eso bueno, después de tanta noticia negativa respecto a los salarios de los funcionarios públicos, uno dice, pareciera que es algo positivo, pero mi pregunta concreta es esa, ¿qué sucede si no se aprueba? ¿Cuál es la repercusión?

Paola Marchena: primero para aclarar el fija tope para los las remuneraciones. Uno de los objetivos principales del legislador con esta ley es detener el gasto público. Muchísimas, muchísimos salarios, tal vez no sea la condición de la Municipalidad de Zarcerro, pero hay gobiernos locales en donde el porcentaje más grande de remuneraciones se basa en anualidades. Y también la desigualdad que hay en salarios de baja responsabilidad de puestos con baja responsabilidad y un salario muy grande ,y puestos con mucha responsabilidad, con salarios pequeños, entonces, justamente por eso el legislador elige esta metodología, ahora bien no se le puede tocar el salario jamás ni nunca a ningún funcionario activo, ningún funcionario público, pero dejando aparte la acción de inconstitucionalidad que interpuso la Anep y el proyecto de ley que está ahorita, que se acaba de publicar para no congelar salarios el artículo 36 y 37 del Reglamento indica que los puestos que tengan un salario compuesto, o sea base más pluses, por encima del salario global, ese salario no puede crecer, ni en anualidades. Ni en IPC que el IPC es el costo de vida. Ahorita la acción de inconstitucionalidad y el proyecto de ley lo que viene a decir es que eso no se puede hacer, pero eso está en baño María, como dicen por ahí popularmente, a eso nos referimos cuando hablamos de topes. ¿Cuál sería la implicación, por ejemplo, este Concejo tiene la responsabilidad de aprobar un presupuesto municipal, que está a días deben hacerse el tiempo, ese presupuesto debe ir a la Contraloría General de la República, y la Contraloría va a revisar remuneraciones porque ellos lo dijeron, ¿las remuneraciones son los salarios de los funcionarios? ¿Entonces, qué se va a fijar? Que, si hay una plaza nueva, ese salario venga con salario global. Ese puesto viene con salario. Que si vienen anualidades. Ese funcionario, ese puesto. no esté por encima del salario global. ¿Y qué política salarial global va a poder mandar la Municipalidad de Zarcerro si no la tiene aprobada por este honorable Concejo? ¿Entonces, cuál sería la repercusión más, más, más complicada en ese momento, la improbación de un presupuesto?

Maya Solís: Muchas gracias, es algo así como un ordenador de la política salarial. Muchas gracias por permitirnos participar a los simples ciudadanos.

Regidor suplente Carlos Masís: esto es un tema bastante grueso, verdad para la mayoría de la gente o para mucha gente porque es muy técnico, este tema del salario global y este me han evacuado algunas dudas, sobre todo en esa parte de solicitud, siempre los criterios jurídicos, se va a solicitar a un criterio jurídico sobre una ley que es ley, o sea, sobre una parte que es jurídica, ¿entonces? Pero bueno, y aun así, estaba viendo yo por aquí que aún en el tema del salario global está siempre dentro del Percentil 30. En cuál percentil, digamos

Licenciada Ana Belén, acá es importante mencionar que nosotros no estamos con la escala de la Unión actual, nosotros tenemos una escala propia y en nosotros nos encontramos en el percentil 30 de la escala propia, es el escenario compuesto, yo lo mencioné, es potestad de la alcaldía, el Concejo Municipal elegir cualquiera de los 3 escenarios. Sin embargo, el Departamento de Recursos Humanos recomienda el escenario 1. El más pequeñito de las municipalidades pequeñas.

Paola Marchena: e que la escala salarial o la propuesta por nuevos valores por punto, está estratificado por presupuesto, entonces hay 3 valores de punto para municipalidades con presupuestos menores a 5000 millones, municipalidades más de 5000 pero menos de 10000 millones da otros 3 supuestos y más de 10000 millones da otras 3 propuestas. La municipalidad de Zarco, según la recomendación y los análisis. Está recomendando que escojan el primer escenario de las pequeñas. Que es el primer valor por punto 1950, el máximo valor por puntos es de 4000 colones. Los puntos según categorías son los mismos, solamente va a depender de la viabilidad de las finanzas de cada municipio en qué valor de punto le van a dar a su municipalidad para la política salarial.

Regidor suplente Carlos Masís: entonces el primer escenario es el que se adapta, digamos, a las finanzas, ya se ha dicho a las finanzas de esta municipalidad, de acuerdo con el presupuesto.

Paola Marchena; sí, los salarios salen salarios competitivos, porque aquí estamos dejando al aire el estudio de mercado, que se realizó con municipalidades de varios sectores y con varias realidades, el salario si sale competitivo para evitar fuga de talento y para tomar en cuenta que ya las anualidades ya no existen y para atraer talento, sin embargo, hay algunas prácticas en municipalidades que pasan, en donde en vez de tener 60 funcionarios a veces tienen 120 y mal pagados, entonces esta propuesta trae competitividad, pero sí, tienen que someter a la verdad análisis que ya ellos ya lo hicieron, ya hicieron el análisis y están proponiéndoles hoy, en cumplimiento de la ley que dicen que ya deberían de tener antes del 9 de septiembre una política global definitiva. Digamos que la transitoria dejaría de existir, puesto que estaría incumpliendo al no tenerlo ya aprobado, según lo establece el artículo 35 del Reglamento.

Regidor suplente Carlos Masís: Vamos a ver, yo creo que hay una preocupación también y mucha gente o en gente dentro de la municipalidad, de los funcionarios, en lo que he entendido es que hay una preocupación de que qué va a pasar con los salarios de la gente que está, o sea, qué va a pasar con los salarios ahora de, por ejemplo, de ella.

Paola Marchena: cada salario es un caso particular, porque hoy por hoy hay funcionarios que tienen 20 años y pluses salariales, unos con antigua ley, la Ley 9635 a la prohibición de antes sobre esta base que está por acá, habían algunos pluses que se les tomaban en cuenta ciertos puestos que eran del 65% sobre esa base, llámese la prohibición, luego vino la 9635 y a ese plus sobre la base del 65 lo bajó al 30, a los licenciados, o sea que ya la ley o el legislador viene disminuyendo el gasto de remuneración de los empleados del sector público. Y esta ley marco empleo público ya dicta que debe tener una metodología por puntos y obviamente cada caso es particular porque hay gente que tiene 30 años con una categoría de PM 3, un profesional municipal 3 y hay gente que tiene tan solo 1 año, pero si usted analiza el puesto,

usted se da cuenta que ese puesto tiene responsabilidad y que el salario que se puede pagar por esa posición es X. Que había una persona que tiene un sobresueldo, esto es lo que viene a dejar muy claro la política, gente que está por encima y gente que está por debajito y que pueden ir creciendo en IPC y en anualidades, mientras que estos, por su condición anterior, con muchas anualidades y otros pluses están encima. Entonces viene a poner una llave y viene a dejarles inclusive a los funcionarios, que está muy bajitos que siga reconociéndoles anualidades. Sin embargo, hay unos nuevos que ya no. Bueno, entonces deja como ese caballito de Troya para que estos que están bajitos puedan ir subiendo la competitividad. Estas propuestas van a dejar claro de que debes y inclusive la metodología, las recomendaciones de que se actualice la estructura actual de cada municipalidad, al menos 2 años, o sea, que se haga ese ejercicio de clasificar y valorar los puestos, para analizar si verdaderamente ese puesto en esa posición está bien pagado o sea, tiene una condición en particular, esperamos que con este modelo puedan ustedes ya poder cumplir con lo establecido en la ley, lastimosamente bueno, he topado cuando hacemos el ejercicio hay gente, municipalidades que casi el 80 o el 90% están quedando congeladas, por situaciones verdad de convenciones colectivas que a veces hasta en 1 año se ha aumentado 110. Esta no es la condición de está muni, yo siempre lo he dicho, o sea, el salario por acá no está tan competitivo y por eso se está eligiendo el valor punto mínimo para que esta gente pueda ir creciendo en anualidades y esperamos que puedan tomar la mejor decisión, pero que sí están, sé que hay un tema de un corto tiempo que se les entregó, al mediodía que hay que cumplir con lo establecido en la ley, pero nosotros también, Mideplan nos echó a la guerra y sin dejarnos las herramientas. Inclusive hablamos con la ministra, siempre nos dice, es que estoy con un problema, porque esto es un osito rinco que no lo entiendo, cómo manejar, sin embargo, la Unión para encaminar a las municipalidades está dando este instrumento científico y comprobado de clasificación y valoración de puestos. Inclusive el licenciado me dice que Fedoma les da algunas asesorías, Fedoma está con nosotros y nosotros estamos capacitando algunas municipalidades de forma están afiliadas, otras no, sin embargo, el instrumento se lo hemos dado a todas para que podamos ir en una misma línea en defensa, de la autonomía municipal y dando las mejores prácticas.

Gilberto Briceño: tal vez como para entender un poco más, o sea, nos dan. 3 tipos de Casillas o casilleros, donde nos dice municipalidad, Pequeña Municipalidad Mediana Municipalidad Grande. Qué somos nosotros, municipalidad Pequeña, entonces descartado la B y la C Vamos para la A, en la A nos dan. Los 3 escenarios. Este análisis de puntos lo hace la parte técnica de Recursos Humanos, pero no es que a ella se le antojó decir, voy a poner 180. La Unión nos dio una matriz con 11 puntos o 11, como se dice, factores y cada factor trae una serie micro factores. Es súper fácil, pero tedioso, si usted el primero lee la teoría la entiende y después va la práctica. Entonces, por ejemplo, un factor era manejo de personal, cuánto personal maneja y lo pone y le pone el numerito, entonces Gilberto, cuánto personal técnico administrativo, o profesional tiene eso está eso no hay que inventarlos. Gilberto tiene dos conserjes, tantos técnicos, tantos profesionales, y listo, esos profesionales que tiene Gilberto, eso es ir llenando, las condiciones laborales. Además, la Unión alcahueta mente no digo yo, ya hizo una recomendación, hizo un análisis entonces para un técnico 3, en el factor tal en el micro factor, tal se le recomienda que aplique este porcentaje, estos puntos y usted va

llenando y entonces le va dando 180 puntos. Escenario 1950, escenario dos, 2470 es en área 3. Eso es lo que ustedes tienen que escoger, pero la licencia Belén les recomienda escoger el escenario 1. ¿Por qué? Porque es el que la mayoría de sus salarios, en este caso globales, ya no bases, se asemejan mucho a los salarios base de la otra escala que estaban viendo arriba. Obviamente hay diferencias muy grandes, no lo voy a decir, hay diferencias grandes, pero cuál es esa diferencia de que aquí ya está metido la anualidad, y la prohibición en algunos casos, cuando bueno, en las otras que dice ya cuando tiene prohibición, entonces al final, si ustedes van a analizar es analizar la metodología que la Unión contrató y encontrarle, tal vez las observaciones que ustedes quieran, pero ya si aplicamos, si adoptamos la metodología. ¿El vaciado es sumamente sencillo y muy intuitivo y muy fácil de hacer por qué? Porque ya me dice qué factores son, me recomiendan un valor para cada 1 de esos micro factores y al final me da un resultado, por qué les presentamos 3 escenarios porque es una decisión que tiene que tomar el Concejo Municipal. si usted me pregunta a mí cuál escenario tomar y yo tomaría también el que recomendó Belén en el escenario 1, porque somos una municipalidad pequeña, pequeña, entonces de las pequeñas somos pequeñas y por eso está hecho en 3 escenarios. Eso era para explicar un poco lo que el trabajo que se hizo.

Alcalde municipal: basta decir que la explicación que se ha dado es más que amplia. Sin embargo, hay puntos que hay que indicar adicionales. Conste que no se está dando. Pero si lo han pensado, no se vale. El trabajo minucioso, el trabajo valioso y profesional que la Unión de Gobiernos Locales nos da, nos trae a esto. Cuando yo me estaba dando cuenta el trabajo que ha hecho el Departamento de recursos humanos, con la inducción que nos hizo la Unión de Gobierno locales, y las reuniones que hemos estado haciendo, no es fácil, no sé cuántos son los procesos que había que llevar por persona para hacer todas las tramitologías que se pidió, independientemente que hayan llegado ayer o anteayer yo eso no le veo problema. Porque quisiera más bien que me digan cuál es la duda que existe en este momento, porque ustedes dicen que no saben. ¿Cuáles son los puntos débiles que tiene el proceso? Y más claro, no canta un gallo donde está diciendo ahorita que los salarios actuales no se van en ningún perjuicio. Son los futuros salarios, ¿Cuáles futuros salarios? Imagínese que todavía ayer el señor Auditor, antier en la sesión municipal, indica que las reasignaciones y toda una serie de cosas está estipulada en una jurisprudencia que donde indica que nosotros no debemos ni hacer nada porque no vamos a poderlo pagar y que seríamos irresponsables y pretender hacer reasignaciones y ahí está, ahí está el acta. Gracias que este señor nos aportó ideas buenas también para eso. Ahora bien. Yo cuando vi los escenarios dije, claro, yo hubiera deseado el tercero. Yo me voy dentro de 6 meses, 7 meses, si Dios me da vida, pero pobrecito, el que llegue aquí cuando ustedes mismos se vayan a ver envueltos en que aprobamos un salario que va a ser imposible de pagar, un salario que no es viable y responsablemente, estamos recomendando el primer escenario. Que no es lo que los compañeros desean, ya señores, estamos en una municipalidad pequeñita, como lo dice todos los compañeros, y yo quisiera saber, porque ustedes también tienen que aprobar el presupuesto, cuánto es el tema de remuneraciones que estamos metiendo de más, apenas estamos y apenas estamos no es porque no hayamos querido dar más, no tenemos de donde coger, entonces por lo menos yo quiero salir de ahí sin una denuncia planteada por la Contraloría, donde irresponsablemente los inducimos a ustedes al error, indicándole que podríamos pagar el escenario 3. Ni el primer

mes lo podemos pagar. Entonces, lo que quiero dejar muy claro es que nosotros quisiéramos y principalmente yo, que todos los salarios de la municipalidad de Zarceros fueran más de lo que está. Desgraciadamente no se puede. Caso específico en Palmarejos donde tuvo que hacer una remoción de personal fuertísimo. Eso aquí no se ha dado dichosamente el que se ha ido es porque ha buscado una posibilidad mejor de una situación laboral mejor y bueno ahora ojalá encontrara todo aquel que se encuentre incómodo, pero, si no lo hay, yo creo que hay que quedarse aquí, pero sí quiero decirles muy responsablemente lo que hemos nosotros determinado, que se apruebe, si así usted lo quiere, es el escenario número 1 por viabilidad de pago. Si se quiere aprobar un, segundo o tercero, pues, tendremos que ir a jugar con los coligalleros de San Carlos para sacar oro y poder pagar.

Regidor propietario German Blanco: para agregar un poquito lo que han estado conversando. Y para don Gilberto hay un funcionario más todavía que falta para poder hacer un análisis financiero, el de servicios generales, que también lo voy a ir por el manual de puestos. Entonces no serían cuatro, serían 5 posibles funcionarios que podrían venir a laborar en algún momento. Eso cambiaría los números del presupuesto que se pretende aprobar en estos días, entonces. para que Gilberto si puede trabajar en eso, porque a mí me hace falta ese análisis también, me preocupa el cambio que se va a dar. He hablado muchas ocasiones que yo defendiendo el trabajo de todos los funcionarios aquí su salario y sus respectivos salarios, pero sin embargo es un cambio que se va a dar, algunos se van a ver afectados, otros se van a ver beneficiados. Entiendo lo de la propuesta que están haciendo y lógico yo también aprobaría la número 1, no, no hay mucho más que decir porque esta municipalidad está un poquito llegando al límite con los presupuestos para remuneraciones, entonces, lo que quiero decir, bueno era agregar eso y lo otro es que la información que nos llegó hoy a mediodía, yo, en realidad, no la había podido analizar porque tengo mis compromisos. Y yo necesito tiempo para analizar eso y esperar haber sido Gilberto nos puede colaborar con un análisis financiero que sí me hace falta para tener en cuenta lo que se vaya a hacer en el futuro y las afectaciones o posibles gastos que vaya a tener la municipalidad en el futuro impacto en los salarios de los funcionarios que van a estar, gracias.

Ana Belén Rodríguez: yo quería hacer un comentario con lo que acaba de comentar German con respecto a los 3 escenarios, cuatro que están solicitando, es que en el si bien es cierto, digamos, el manual no ha sido actualizado esas modificaciones y demás, pues no sabemos cuándo no tenemos una fecha exacta, si se va a aprobar o cuándo se va a aprobar. También mencionar que se la otra vez que se presentó el manual se dejó claro que de esos 3 perfiles y que se están metiendo al manual ninguno va a ser contratado para el 2024, simplemente fueron perfiles que se incluyeron dentro del manual. Sin embargo, ninguna lleva contenido presupuestario para el 2024.

Gilberto Briceño: solo para para hacerles un trabajo bonito y que quede bien. Sí era eso lo que dijo Belén. O sea, plazas vacantes ahorita, no sé si Belén me ayuda a contar, pero va a ser para el otro año, la asistente de alcaldía, que es una plaza por servicios especiales, un personal de confianza. Entonces, obviamente, el alcalde que viene nombra su persona de confianza o sigue con si él considera que la que está es buena, sigue con ella. Entonces, si sigue, si sigue, no cambia el salario, si viene nuevo, entonces yo le hago el estudio de la

Secretaria del Alcalde, nombres más nombres, menos no sé, no me acuerdo ahorita cómo es el nombre correcto, después hay un inspector que se le solicitó en la actualización del manual que se bajara la categoría, se cambiara, se transformará esa plaza a un asistente de la dirección Administrativa Financiera, si se hace esa transformación, esa plaza no sufriría un aumento, porque bajaría más bien de técnico 1 AM 1, pero voy a hacerla como si el inspector estuviese porque como no, no se ha aprobado el manual. Entonces voy a hacer la el inspector, la el ingeniero asistente de la unidad técnica, creo que el compañero que se acaba pensionar, esas serían las cuatro plazas, pero entiendo de que el alcalde y Marlon están analizando esa plaza suprimirla, es más, en el presupuesto no se le incluyó presupuesto. En la propuesta ustedes no se le incluyó presupuesto porque como ahora el servicio es subcontratado no se le subió. Hay que ver dónde rebajamos, donde cortamos gastos. Entonces, repito, para que me quede claro, no sé si tienen alguna otra de las plazas existentes sería la secretaria del alcalde, un inspector que está en la administración, el ingeniero de la unidad técnica que renunció, el asistente auditoria perdón y ese compañero, yo no sé si el alcalde al final va a tomar, pues la voy a hacer con esas 5 plazas para entregarles mañana a primera hora ese análisis financiero no sé si tienen alguna observación para ya dejarlo yo ahí, digamos ir, comenzar a trabajar en eso.

Presidente municipal: no sé por qué me o yo me expresé mal o me malinterpretaron cuando yo cuando dijeron que criterio jurídico, yo lo que manifesté que faltaba criterio de financiero. Y es precisamente lo que está mencionando don Gilberto que se haga el ejercicio con esos posibles profesionales, cómo quedaría si hipotéticamente se nombran, cuál es el impacto y después que exprese por escrito la sostenibilidad de esta política salarial en papel, porque aquí todo el mundo puede decir. Pero a mí me gustaría un oficio firmado bien ahí como director financiero. Porque aquí se ha acostumbrado a solicitar para para respetar el marco jurídico de cualquier proyecto, el criterio de la alcaldía, el criterio de la asesora legal, el criterio de Recursos Humanos cuando corresponde, y el criterio del del departamento financiero administrativo, y se ha aplicado para infinidad de desde solicitudes. Y entonces para una cosa tan importante como esta, no, entiendo por qué se está quedando por fuera de ese marco jurídico antes de la aprobación del mismo.

Regidor Carlos Masías: bueno, eran dos cosas ahí o 3, con respecto al manual de puestos, el manual de puestos, según yo entiendo, es una propuesta, bueno, dónde están los puestos que están ocupados digamos que tienen financiamiento y todo en presupuesto y que después ahí se pueden incluir todos los puestos que usted quiera como una previsión. Una previsión, y ahí están los puestos mientras no tengan esos puestos un contenido presupuestario en el presupuesto ordinario, no se pueden ejecutar. Y recuerden que hay, no es que después se hace una modificación presupuestaria para darle contenido, no se puede. Entonces ahí podrían pasar años y ahí está ahí está el puesto mientras no tenga contenido presupuestario por un tema de liquidez de la municipalidad o de finanzas, el puesto puede estar ahí en el momento en que mejoren las finanzas, ojalá por alguna circunstancia y se necesita el puesto ya ahí será de 1 año para otro, donde se podría en ese puesto poner en práctica, digámoslo así, con un profesional o un técnico o un operario. Y después también hay que considerar algunas cositas, como que había como en la población también tal vez, cierto que hay que escuchar a veces

los sonidos de afuera de la gente que había una preocupación, de que si con la puesta en práctica de este salario global, el presupuesto se iba a inflar ni se sabe cuánto, para pagar los salarios y que la municipalidad estaba como al tope de remuneraciones y cosas así que entonces, pero este en esos cuatro, ahí don Gilberto por lo menos con un ejemplo que dice que tenía por ahí 4, podría verse como la proyección en 1 año de cuánto costaría un puesto y de acuerdo con un salario de esos puestos profesionales, pero si es un puesto operativo de 360.000 colones, por 12 y depende así de verdad este ya más o menos se puede tener una proyección, parece que esos puestos son profesionales, el asistente del auditor, (se le contesta son técnicos). ¿Entonces son puestos medianos, bajos de que no va a afectar al presupuesto terriblemente más allá de 30.000.000 de pesos pienso yo así en el aire, entonces también, esa preocupación que había allá afuera de algunos sectores, de que sí la municipalidad se iba a haber, como dice don Ronald, en un perjuicio ahí presupuestario, por aumentos de salarios, entonces si el trabajo se ha hecho verdad de manera consensuada o de manera, este totalmente de acuerdo con las condiciones presupuestarias de la municipalidad, el escenario 1 es el que cae mejor en ese tema, ahí en eso estamos de acuerdo. Muchas gracias.

Alcalde municipal: hay un tema, señores de análisis para ustedes, las plazas que vienen especificadas en la posible aprobación del presupuesto 2024, es prácticamente lo que se está diciendo aquí, si a usted no les parece ninguna de las cuatro plazas, que vuelvo a repetir, conste que no tiene nombre y apellidos. Porque una cosa es la funcionaria que está ahorita bajo mi responsabilidad en confianza y otra es la que el futuro o futura persona que llegue acá a asumir la dirección o la administración tiene que asumir, responsablemente estamos incluyendo el dinero para que el profesional que vaya a llegar a cumplir con alcaldía, vice, alcaldía o segunda vice alcaldía, o la persona asesora legal que él quiera imponer o que quiera atraer o la persona de confianza que le vaya a ayudar en el tema asistencial, eso sí, tiene que quedar incluido ahí, independientemente de las personas que están que termine su función y las otras que la persona que venga tiene que tener. ¿Por qué digo esto? Porque tal vez puede ser que, si aligeramos la propuesta de análisis de presupuesto, ustedes perfectamente digan ustedes, no esas cuatro plazas que vienen no, no las aprobamos y no se aprobaron, no hay ninguna afectación de nada. Pero sí tenemos que hacerlo responsablemente, incluyéndole lo que va a ganar Alcalde o alcaldesa vicealcalde, alcaldesa segunda y vice alcalde segunda, más los funcionarios adicionales que lleva eso quiero que quede completamente claro. ¿Entonces ahí es donde yo más viendo Luis, sugiero con todo respeto a ustedes, por favor, avancemos con el tema presupuesto, que es lo que nos urge y nos une a todo esto también, de la aprobación de presupuesto, todo esto puede caminar? Igual si no hay una propuesta de aprobación, pues es únicamente no lo sé, prueban el presupuesto, quedaríamos con el presupuesto que haríamos con el presupuesto del año 2023, no alcanzaría para poder cubrir los costos que generarían y las denuncias vendrían para arriba y para abajo, porque todos los profesionales por ley tienen la obligatoriedad de recibir un salario aún mejor.

Gilberto Briceño: solo que bueno, para dejar claro que, en actas, que no es que yo no quise hacer el estudio, o el criterio, yo sé que en reiteradas ocasiones el Concejo ha pedido, aunque no lo requiera, a mi parecer, verdad una apreciación personal. Pero, aunque no lo requiera, yo sé que siempre, casi que, para todo, han solicitado un criterio técnico, jurídico y financiero,

pero como les decía, yo no tengo un escenario para hacerlo y tengo que montarme en algo. Como dijo don Luis, o sea, si es sostenible, que no sé qué me explique qué quiere decir si es sostenible, sostenible las cuatro plazas o sostenibles y renuncian todos o sostenibles y renuncia a la mitad sostenibles y renuncia a un 25%, porque eso depende, hay salarios que van a quedar congelados, entonces, más bien sería un ahorro para la institución, entonces si renuncia el funcionario es, o sea, el análisis sería gigantesco, escenario 1, renunciaron los administrativos, escenario renunció el administrativo que quedaba congelado se quedó el escenario y al final son 75 funcionarios, habría que hacer un escenario para cada funcionario, más las cuatro plazas que están este sin tener nadie nombrado. Este que repito de las cuatro, yo creo que administrativamente se suprimió una o se va a hacer el proceso, suprimir una y nos indicaron en presupuesto no incluirle recursos, pero todas las demás plazas que están vacantes van con salario global, con el escenario 1, como es un supuesto, lo que les presentamos a ustedes en el borrador del presupuesto, se contempló el escenario 1 de salario global 1 pequeñas, entonces en la relación de puestos, había que poner un monto, entonces se puso el salario global, o sea lo que ustedes tienen en el presupuesto ya va contemplado el escenario 1, ya si no, habría que hacer ajustes y escogen el escenario o el escenario 3, habría que hacer ajustes al presupuesto, pero serían mínimos, entonces yo sí necesito como que como que me aclaren, porque yo siento que digamos yo sé que quieren que yo les mande una nota para que usted diga bueno, en vista del criterio jurídico, del criterio técnico, el criterio financiero se aprueba esto, pero el financiero es muy difícil, es muy difícil porque podría tener miles de escenarios posibles, combinaciones, renuncia el director, pero el alcalde decide no contratar, son miles de cosas las que pueden pasar. Además, el alcalde puede decir que nombra a las cuatro y al final este solo se nombra 1 de los de los cuatro y el alcalde se queda sin oficinista., lo asume él, eso es decisión, digamos, por eso yo necesito como que me aclaren, por qué este digamos si renuncia a toda la muni, yo le digo, no es, sostenible, pero si renuncia la mitad, tal vez sí, si renuncia este son puros supuestos, no he hecho números para eso, para que no me malinterprete, si renuncia todos los directores, más bien es un beneficio para la muni, tal vez son muchos escenarios. Yo quiero que me aclaren como para darles el documento que ustedes requieren, que me expliquen bien, ¿qué es lo que necesitan específicamente?

Regidor propietario German Blanco: ya ustedes tienen un análisis con el primer escenario, cierto, mentira. Este análisis no afectaría el presupuesto, si se si se aprueba el presupuesto, así como está, 100% de los funcionarios, son viejos y van a estar con el mismo salario, el que podría cambiar desde el nuevo alcalde, ese congela. Entonces por lo menos yo comparto la opinión de Luis Fernando, que a mí me gustaría un análisis con los 5 puestos o plazas que vienen en el manual nuevo y que afectaría, porque ese manual que lo van a presentar o se apruebe no se apruebe es una propuesta al plazo al tiempo. Para ver si es factible sostener esas nuevas plazas y cómo entraría con sus salarios globales, ya yo no veo que el presupuesto entonces no se pueda aprobar en su momento, no se puede analizar, porque entraría en teoría con la propuesta que ustedes están haciendo. ¿Entonces, por qué no se puede aprobar el presupuesto? Si todo siguiera igual, no es necesario aprobar esto hoy para que el presupuesto tenga que ser aprobado.

Presidente municipal: don Gilberto yo no entiendo por qué en el presupuesto 2024 se está incluyendo una asistente para el alcalde si el alcalde lo que va a estar son cuatro meses del 2024.

Alcalde municipal: (Para el nuevo alcalde)

Presidente municipal: ¿y usted sabe si el nuevo alcalde lo necesita? ¿Pero entonces, cómo está? ¿Está suponiendo de que el nuevo alcalde lo va a necesitar? Y don Gilberto está necesitando una oficinista, me imagino que hay, muchísimo trabajo, hay nuevas funciones o porque son dos por servicios públicos que ya especiales, pero que ya van a entrar, y sabemos que en 2024 va a haber cambio de administración. Vienen nuevos jefes, vienen nuevas cabezas y las reglas de juego puede, pero si se aprueba el presupuesto y ahí tienen que aguantarlo todo el 2024.

Alcalde municipal: con todo el respeto y el cariño que le tengo a todos. Su pregunta, perdón, la respeto, no lo comparto, está salida de tono, y no es para crear polémica, cuál, dígame cuál alcalde en este país no tiene asistente, es la persona que le lleve el control de los correos, el que le lleve una agenda, el que le lleve todo. Bueno, desgraciadamente yo soy proactivo, entonces me gusta mucho andar en todo y por eso es que la compañera que tengo es más que eficiente, pero me gustaría preguntarles a los futuros directores de la municipalidad si podrían trabajar solos, perdón, pero su pregunta no cabe. ¿Por qué lo estamos previendo? ¿Porque perfectamente lo va a ocupar, y qué pasa si no lo ponemos? Dime cuál alcalde de aquí para allá no ha tenido asistente, todos, señor, porque es una necesidad. El alcalde no puede trabajar, solo muestra el del gran problema que estoy teniendo yo ahorita. Que esto es atípico y luego lo vuelvo a repetir las veces que quedan, eso no me interesa. Por eso entonces a eso lo que voy, señores, no podemos poner en tela de dudas que el Departamento de Presupuesto asigne un monto para la persona que consideramos que es necesaria, si el futuro alcalde, alcaldesa o la que venga, que Dios lo acompañe, que desea no hacerlo y no lo aplica. Ese dinero se reutiliza en otra cosa, pero nosotros responsablemente lo tenemos que hacer, ¿porque qué pasaría el primero de mayo cuando asuma las nuevas gentes aquí es de ahí porque no nos pusieron ustedes dinero para cubrir la necesidad de un asistente. Que vamos a preguntarle al Concejo porque no lo aprobó. Hay una justificación técnica de ustedes que no puede, no existe ningunos señores, no se embarquen, no cometan este error, se lo estamos diciendo con tiempo, aquí no estamos malgastando fondos, las plazas que vienen futuras y ustedes no las quieren aprobar, no las aprueban el presupuesto, pasan resbaladitas y nos vamos porque por tiempo estamos con problemas. Si esto no pasa bien, nosotros responsablemente acudimos a ustedes a que lo vean y lo analicen, que no lo prueban, nos vamos con presupuesto 2023 y no habría ninguna afectación para nosotros. Afectación sería para ustedes, y no los estoy amenazando. Lo que quiero decir es que quede claro, municipalidades donde han hecho algunas situaciones acongojantes y que están en quiebra porque por respeto no voy a decir por qué y nosotros acatando lo que realmente es una ley, exponemos el escenario mínimo y previendo que se puedan abarcar para el otro año cuatro plazas, unas ya lo dijimos, pero ustedes dicen, no acatamos la propuesta de que vaya ningún asistente para la alcaldía, ningún asistente para la dirección tributaria, ninguna plaza adicional a las que existen. Bienvenido sea. Nosotros presentamos los escenarios y las situaciones que

ustedes tienen que valorar, si ustedes dicen que esas cuatro plazas no les parece, pues las quitamos, no se aprueba y el presupuesto se va, ¿pero decir que un alcalde va a poder trabajar solo o no? Perdón, pero ahí sí, no, cumplo.

Licenciada Paola Rodríguez: es en referencia a lo que mencionaba de la proyección para las plazas propuestas en un manual propuesto. La normativa, el manual de puestos, el manual descriptivo de puestos de una municipalidad es una normativa, es una base mínima de contratación. Son las reglas del juego. Sin embargo, cuando no existe, o sea, se toma en cuenta la vigente. La consideración de la viabilidad de las plazas propuestas en un manual propuesto da más referencia a la aprobación de un manual y un presupuesto futuro a la aprobación de una política salarial global. Con mucho respeto, son dos temas que, si bien es cierto, vienen amarrados, la responsabilidad de cumplimiento de ley, de adoptar una política salarial global, en tiempo para poder presentar un presupuesto que está vinculado que está completamente separado a un manual que no ha sido aprobado es el correcto proceder. Cuando hablamos de limitarnos a tomar una política salarial global basados en algo que podría ser que, de hecho, no hay tiempo para que sea ya para para este presupuesto 2024. Ya no hay tiempo, está en revisión, se devolvió a la administración, tiene que volver a la Unión mientras eso pase, ya estamos en. un mes, dos meses y ya la Contraloría tiene que tener esto, entonces es como para hacer la diferencia con mucho respeto y desde la parte técnica de la Unión, que son dos cosas distintas.

Gilberto Briceño: quiero que esto se quede muy claro, o sea, en el presupuesto ordinario 2024 no se está creando ninguna plaza, como dijo el señor Regidor Don Carlos, que en el manual diga que hay un piloto de avión, que hay un este astronauta, no quiere decir que vayamos a abrir una agencia en la luna, no, eso es nada que ver. ¿Ahí están los perfiles y si en algún momento están los recursos, pues vamos, donde se crea la plaza para la municipalidad fija es en el presupuesto y van dos servicios especiales que yo siempre se los he explicado, que eso es para una eventualidad, digamos, es un trabajo que va a ser, empieza aquí, termina aquí, para por qué? El del alcalde es un servicio especial, porque es un personal, una persona de confianza, entonces lo el alcalde mete a esa persona según su confianza. Está en el Código Municipal, en tienen derecho como tienen derecho nosotros responsablemente metemos los recursos, pues somos los responsables. Nunca hemos hecho si las cosas tal vez algún hay algún dedazo, un error de palabras de Turrialba por Zarcero, sí, pero nunca los vamos a inducir a un error, jamás mucho menos financiero de mi parte y la secretaria por servicios especiales es porque vienen cuatro proyectos muy bravos para esta municipalidad. Las Nicsp, el sistema de egresos financieros que hasta hace poco gracias a Dios ya se depuró el sistema de ingresos y muy probablemente en octubre arrancamos con la facturación en el sistema integrado, pero ahora falta la parte de egresos. Después procesos de contratación y normativas que tenemos ahí que aplicar hacer un montón de manuales de procedimientos, que el señor Auditor nos ha recomendado, que estamos muy cortos y ustedes saben que todas las direcciones de esta municipalidad tienen una asistente fija de plaza fija, excepto la dirección Administrativa Financiera. Tatiana tiene un profesional, que es Diego, Lidianeth tiene a Karina, Marlon tiene a Valery, el alcalde tiene al asistente de confianza y Fabián tiene a Priscila. Todos esos excepto el alcalde, son fijas, son plazas. Yo estoy pidiendo un servicio

especial. ¿Por qué? Porque si yo salgo a esos proyectos airoosamente o la persona que esté en mi lugar, pues él valorará o se valorará si se pide que se convierta en una plaza fija o este termina en el 2024 y no le creamos un gasto a futuro a la institución, por eso es que se está pidiendo esa plaza por servicios especiales.

Presidente municipal: yo voy a robar unos minutitos y le voy a explicar a doña Paola, porque por lo visto no ha habido comunicación entre la administración y la Unión de Gobierno Locales. Cuando nosotros nos dieron los manuales, tanto el de funciones como el descriptivo y los organigramas. Tanto German Blanco como va este servidor sí hicimos unas pequeñas observaciones, por lo visto fuimos los únicos regidores que lo leímos porque detectamos los errorcitos, errores muy pequeños, como ponerle en el manual de funciones como poner a la secretaria municipal a juramentar aquí miembros cuando venga la miembros de las juntas, está dentro de las funciones la juramentación que tiene que tener conocimiento tiene que ser cada chica y tiene que manejarse SICOP y después en el en el manual descriptivo, en el cuadrado, donde dice manuales de competencias, tiene que saber autocad, que yo hasta ahora sé que una secretaria necesita autocad y sistemas de geográficos. Y por ahí hay otros, desde los poquitos, porque nosotros nos enfocamos en la secretaria porque va muy del pioncito, pero no viene las funciones. Y luego otros de los de los nuevos de los nuevos puestos, no aparecen entonces, a raíz de esos errorcitos le solicitamos a la administración que le diera una nueva revisión para ver si había más errores. Por eso este Concejo Municipal, a petición del señor Alcalde, solicitó que devolviéramos los manuales a la administración para que la administración se lo hiciera llegar a la Unión de Gobierno Locales.

Licenciada Paola Rodríguez: ante esas observaciones, bueno, nosotros no hemos recibido formalmente la solicitud de revisión, sin embargo, ya que las están mencionando, voy a permitirme explicarle técnicamente alguna de ellas. Por ejemplo, el manual de organización y funciones no es que sea repetitivo o un espejo del manual de puestos. El manual de organización y funciones, lo que hace es explicar la estructura jerarca. Y en el mismo esquema, porque cada 1 de los procesos se explican los sistemas, los procesos y los subprocesos. Cada 1 de los subprocesos tiene objetivos, responsabilidades y productos por entregar. En este medio le estoy explicando por qué razón la parte operativa no tiene una ficha completa. El manual descriptivo de puestos le describe la responsabilidad del puesto en el manual de organización y funciones, ellos como operativos no tienen un producto palpable. ¿Por qué? Porque tienen el profesional que está arriba, responsable de la ejecución entonces, no es un error que no esté la ficha, el personal operativo está en línea jerarca, pero no con productos de respeto bajo su responsabilidad por entregar. La estructura del manual de organización y funciones. Así es como se presenta eso en cuanto a la ficha de los todos los operativos, usted los va a encontrar de la misma manera todos. En cuanto al perfil de la Secretaria del Concejo, de verdad que sí, soy muy sincera y me siento orgullosa que se hayan sentado a revisar la normativa que ustedes van a aprobar porque es su responsabilidad. En cuanto a las funciones que se le otorgan, como por ejemplo la parte administrativa en aplicación de caja, chicas y demás no es un tema de que es competencia de tesorería o no. Esas funciones es porque desde el honorable Concejo y sus miembros, si en un determinado momento tienen una necesidad, de que necesitan comprar equipo, quién es la responsable de

poder ejecutar el proceso, es su inmediato y es la Secretaria del Concejo, tal vez por naturaleza de esta municipalidad no se ejecute de esa manera, pero responsablemente, cuando llegue un nuevo jerarca y quiera cambiar algunas reglas del juegos, eso está dentro de las responsabilidades de ejecución del puesto. Tal vez no es que lo vaya a hacer ya o que no lo hacía anteriormente y está bien porque eso es potestad de la misma administración.

Es completamente respetable, pero si el futuro Concejo dice, necesito que me hagas una compra de caja chica, Sí de papel necesito imprimir. ¿Quién va a ser eso? la Secretaría del Concejo, esa es la razón del porqué. Ahora bien, en cuanto a lo que me mencionan del autocad. Tal vez sí es un tema de observar, pero eso está en las competencias en el cuadro de competencias. Ciertamente, cuando hablamos de cuadros de competencias, las competencias obedecen, al igual que los requisitos a categorías ocupacionales. Entonces, tal vez en esa misma categoría en donde está ese puesto que se le pide autocad, está también el del compañero de dibujo del Planificador territorial, que sí necesita autocad. Entonces, al ser las competencias pertenecientes a una categoría ocupacional que engloba a X cantidad de puestos, no quiere decir que voy a evaluar a mi secretaria del Concejo bajo esos términos, cuando vamos a hacer una evaluación del desempeño que va vinculado directamente con las competencias, se eligen 5 de todas esas que están ahí y claramente sería muy, muy, muy injusto evaluar a la Secretaria del Concejo con aplicación de autocad, si el puesto no lo exige. Eso es como una explicación del por qué de algunas cositas que ustedes vieron extrañas, algo muy técnico. Yo lo entiendo y por esa razón lo hago. Sin embargo, también en el momento que se reciba un oficio se responde de la misma manera para que ustedes si decía, es x municipalidad, eso es un error, no material involuntario, que no va a venir a alterar el producto que se está entregando. Exactamente en donde al final no va a alterar lo que es el producto que se está entregando a la municipalidad y que sí se debe de corregir más, sin embargo, lo demás tiene un respaldo técnico.

Presidente Municipal: Sí, en ese caso de se mencionaba Municipalidad de Turrialba en 3 ocasiones. Y como es un documento oficial y uno lo quiere, lo mejor, depurado. Uno confiaba de que había pasado por revisión, por varias personas, pero yay se le fue a varios.

Paola Rodríguez; y está bien que el filtro final que era el lente aprobador, lo hayan observado antes de aprobación. Al final no es que viene a ser un defecto de fondo que va a ser complicada la aplicación del del instrumento, sin embargo, sí está bien haber detectado el error para poder modificarlo y ante todas las disculpas, porque no es que sea genérico, más, sí, nosotros utilizamos bases teóricas, para poder ejecutar procesos, entonces, eso sí, claramente fue un error completamente involuntario sobre el cual pedimos las disculpas del caso.

Presidente municipal: sí, pues bueno, pero en este caso para por lo menos para lo que le compete al Concejo Municipal, nosotros requerimos es de que nos devuelvan esos manuales, porque en este momento está en Administración y que sea presentado nuevamente al Concejo con todo el si es que acaben las correcciones o si es que cabe las explicaciones para nosotros seguir adelante con ese tema.

Funcionaria Estefanny Paniagua: contemplando lo que han presentado, digamos y viéndolo desde la parte interna de los funcionarios, nos gustaría saber si actualmente con las plazas que tenemos, digamos los puestos que están, habría algún salario que queda congelado. ¿Sí, dentro de esos, digamos, si hay alguno que sobrepasa planteando que acepten el escenario 1? ¿Entonces si hay algunos funcionarios que quedarían, es en este caso, con salario congelado o no, porque eso es una afectación a presupuesto, como lo dijo el señor Gilberto de manera positiva, porque entonces no van a significar un aumento? Pero, sin embargo, digamos, también me pongo a ver el caso de las resignaciones, porque hay una reasignación pendiente por ley, que es en el caso de la proveedora, esta al momento en que proceda con que salario quedaría global o compuesto. ¿Y eso sí, habría que ver si es una afectación a futuro para el presupuesto municipal y no solo el caso de ella, porque el Reglamento interno de trabajo permite que los funcionarios soliciten las reasignaciones y está dentro de las facultades que verdad que se haga el análisis y que algunos, puestos lo ameritan por el nivel de responsabilidad y por el nivel de compromiso que tiene ante la ante la institución? Entonces, si esas resignaciones, se solicitan a futuro, van a salir con salario global, eso es una afectación al presupuesto que se tiene que prever, contemplando que hay funcionarios que están pendientes de reasignación.

Licenciada Paola Rodríguez: tal vez me voy a adelantar en las últimas preguntas en la última consulta y ya ahorita en cuanto a la gente o a los funcionarios que quedan congelados, les responderán ellos que tienen los datos. Con respecto a lo que es de aplicación por ley, como acaba de mencionarlo en el caso de la proveedora, efectivamente, se tiene que hacer un análisis en donde no puedo decir ahorita pasa salario global, porque va a depender del salario compuesto bruto, que actualmente tenga, si el salario compuesto bruto que ella tiene en este momento, es superior al global propuesto, sube en su esquema salarial compuesto. En razón y obediencia del artículo 36 del Reglamento. Porque jamás de la vida se le puede bajar el salario, entonces eso va a depender, si el salario bruto que ella tiene en este momento, es menor al salario global, si sube, si tiene el salario bruto inferior al salario global propuesto, cubriría el salario global. Ahora bien, es importantísimo tomar en cuenta que ese esos ascensos van en cumplimiento de la normativa, tanto interna como de la ley, en la normativa interna y la misma ley de contratación administrativa, pide un ascenso, pide que los titulares de proveeduría sean PM 2, debe ser un licenciado. Por tanto, ese funcionario debe cumplir con el requisito, si no cumple con el requisito y se le va a dar el tiempo de amnistía. Eso es, digamos que un periodo de gracia que pueda tener la administración para buscar los fondos, porque sí, tiene que cumplir con el proceso y en determinado caso, si tiene que subir a un salario global, se debe responsablemente buscar los fondos porque ese salario global tiene que aplicarse, o sea, tiene que aplicarse el salario global.

En cuanto a la solicitud de reasignaciones por los funcionarios activos, efectivamente, en razón de ser de lo que yo considero que hago y en respaldo de lo que mi jefatura inmediata respalda que yo ejecuto y además que me solicita, o sea que requiere que la persona que está ejecutando haga procesos de una categoría superior, pueden perfectamente pedirse las reasignaciones correspondientes, Recursos Humanos llevará el proceso de análisis en donde se delimitará la necesidad institucional de atender a esa reasignación y financiero atenderá a

que exista una viabilidad para poder ejecutarlo. ¿Qué pasa si no hay plata, si no hay plata, aunque hay una necesidad institucional, el jerarca de ese puesto tendrá que absorber las funciones de la categoría propuesta en esa reasignación y no se aplica reasignación? Porque el centro y el eje de todo esto es la habilidad financiera institucional. Claramente en torno a una necesidad institucional, lo más recomendado es buscar la forma de, pero todo es una cadena en donde yo estoy ejecutando, cumplo con el proceso, estoy trabajando por servicios de la administración de la MUNICIPALIDAD, mi jefe lo respalda, lo solicita también, Recursos Humanos, hace el análisis correspondiente en donde evidencia la necesidad financiera, financiero hace viabilidad financiera, valga la redundancia, si procede, porque entraría con salario global si el salario bruto es menor, si procede y hay viabilidad financiera, se actualizan los perfiles, se trae a este Concejo la propuesta de reasignación en donde el Concejo responsablemente va a pedir esa viabilidad, y se actualiza la normativa y se ejecuta. Ante eso también, sin embargo, en los supuestos es lo mismo que comentaba ahora del manual en los supuestos futuros, no podemos limitar el acatamiento de una ley en donde tenemos que tener un salario global, ¿por qué? Justamente por todo eso, por una proyección ya la municipalidad, la administración tendrá que buscar la forma de poder crecer en fondos de ingresos para poder crecer en estructura ocupacional. Entonces sí, efectivamente debe existir la viabilidad oportuna en el momento que corresponda. Yo creo que con eso te respondí.

Licenciada Ana Belén Rodríguez: creo que solo se queda una consulta, que es que si el escenario 1 de ahorita, el propuesto se congelan plazas actuales, cierto el salario sí, perdón sí se estarían congelando alrededor de unos 12 funcionarios estarían congelando.

Estefany Paniagua: entonces, en ese caso, digamos, dentro del análisis y la información que se le pasó al Concejo Municipal, me imagino que se le indica cuáles son esos 12 funcionarios que quedan con el salario a tope, digamos, para hacer el análisis de la información de manera entonces que esto no van a significar un mayor aumento del salario, o sea que tienen como el resto, que sí van a significar, que se van a ir sumando anualidades y se van a ir sumando todas estas condiciones según el IPC y todos los análisis que se hacen para cumplir con los derechos del trabajador. Entonces ese análisis sí se le mandó o sí se indicó, en la información que se les mandó a ellos. Sí, pero estamos hablando de que hay 12 funcionarios que se les va a quedar el salario congelado entonces se puede hacer una proyección de que esos 12 funcionarios en el 2024, van a tener un salario a tope de x monto, generando un ahorro, porque si lo hubiéramos dejado con salarios compuesto, ellos cumplirían una anualidad de X o Y monto que eso significaría un aumento, entonces, en este caso lo estamos viendo de manera positiva. Estamos viendo que nos va a afectar positivamente al presupuesto municipal, pero entonces ese análisis financiero que se requiere o que se solicita va de los 2 puntos, tanto afectación positiva como afectación negativa y en este caso hay 12 puestos, que me van a generar un ahorro en cuanto a las anualidades. Considero yo que ese ahorro se puede, digamos analizar para otros rubros, entonces, sí se incorporó escena análisis por parte, digamos, de la administración, para que se fuera a aprobación diciendo que era positivo. No solo es verlo negativamente, sino positivo. Pero también digamos, en el caso de las relaciones, me quedó claro el proceso de una resignación. Eso sí, me quedó clarísimo. Pero

qué pasa, digamos, en un caso que exactamente se dé la resignación está la viabilidad está, o sea, el cumplimiento de la normativa. Entonces si esa es la reasignación es sí me van a generar un futuro problema, porque entonces quiere decir que se tienen que pagar con salarios globales. Van a aumentar mi presupuesto ¿Y está bien, vamos a hablar de un criterio financiero y pero a dónde quedan los derechos del trabajador? A recibir un salario justo por sus funciones, porque independientemente están diciendo que entonces las funciones de ese personal van a disminuir, ya que no se les puede pagar, no, no.

Paola Rodríguez: en tema del análisis financiero en la proyección de anualidades, para los funcionarios que quedan congelados, claramente Recursos Humanos al proponer el primer escenario en sus análisis y en sus estudios puede proyectar y hacer un conteo x de quién se podría quedar congelado, pero no hay ninguna normativa global salarial global oficializada, aprobada por tanto, no se le puede pasar al Concejo quienes y quienes no. ¿Cuáles son las anualidades sí y cuáles no? Eso claramente, el Concejo no lo puede tener en este momento, sino hasta que esto esté aprobado. Esto en sí se verá en presupuesto, un asunto, ¿es el presupuesto y otro salarial global por qué? Porque si ella proyecta en el tercer escenario, tal vez nadie se le queda congelado, entonces sí se proyectan las anualidades. Pero bueno, eso es para aclarar, que hasta que esto no esté aprobado no se puede decir o no se le puede enviar el Concejo la proyección de anualidades aún, eso, por un lado, por el otro lado, si hay viabilidad financiera para ejecutar una reasignación, no implica un problema para la municipalidad. Si no hay viabilidad financiera, no se aplica la reasignación, no se quitan funciones, se limita la responsabilidad a la categoría que corresponde, que quiere decir que sus funciones o sus responsabilidades se van a alinear a una categoría. No es que vas a hacer menos o vas a hacer más, es que la responsabilidad del puesto no va a ser de un licenciado, sino de un bachiller, no va a ser de un bachiller, sino de un diplomado. Es diferente. Y en cuanto a violentar los derechos de los trabajadores. Eso lo tiene ahorita en un análisis la sala constitucional con la Anep esta ley es muy compleja. Muy compleja y claramente para la Anep, que en realidad ellos nosotros estuvimos reunidos con el cuerpo de abogados, en análisis de Derechos Humanos y un montón de cosas en donde sí, efectivamente ellos hacen un análisis muy exhaustivo de todas cómo se están violentando sus derechos, pero está presentado una acción de inconstitucionalidad que nosotros no tenemos ningún no hay más que un acogimiento para revisión de la misma. Y aunque podamos estar de acuerdo en muchas cosas, la ley hay que aplicarla. Y eso es porque en este momento lo único que tenemos es un proyecto de ley y una acción de inconstitucionalidad que no está resuelta, lo que tenemos ahorita es una ley con topes de fechas para aplicar lo que nos está exigiendo, entonces el tema de ambiente laboral es complejo, eso es complejo a nivel de talento humano de todos, no solo gobiernos locales, todo el sector público es exactamente sufriendo lo mismo. Es lo mismo el clima laboral que va a haber alguien que puede entrar a hacerme una licencia por maternidad, que va a ganar un montón de plata más de lo que yo gano con 10 años de estar trabajando aquí. Es evidente, el legislador sabía lo que estaba haciendo. O no sé, tan siquiera se lo pensó, o si le importó, pero en este momento no está en manos de nosotros poner en tela de juicio que es justo y que no es justo. Sino cómo se deben de aplicar, porque yo indico que el profesional responsable debe de ejercer, porque tampoco puede poner en indefensión a la institución en donde yo estoy diciendo, Mira, hacedme un criterio, mira

haceme tal cosa porque son licenciado, pero te pago como técnico. También el jefe es responsable, tiene que ser consciente de eso. Entonces es un asunto de que los Derechos de los funcionarios, todo funcionario público de pedir que ante la necesidad institucional se me reconozca, por lo que estoy pagando. También el funcionario debe ser responsable de ver si no hay como pagarlo, de limitarse a lo que sí me pagan y no en un tema de funciones, de que mi perfil no dice aquí que yo no tengo que contestar a que tengo que contestar el teléfono y como no dice que tengo que contestar el teléfono, entonces no lo contesto, no es eso, es la responsabilidad de ejecución de un puesto. En la categoría en donde está incluido ese puesto y que si bien es cierto, quisiéramos profesionalizar, porque nosotros que vemos mucho, digo, y unos locales de todos los tamaños, colores y sabores, di el querer profesionalizar las municipalidades y hacer los grandes sería lo mejor para la economía del país, sería el éxito. Pero hay que ir a pasito y mientras tanto tenemos una ley que nos está complicando el camino. ¿Pero y digamos que va en esa línea, tratando de proyectar, De hecho, ya viene esta ley de contratación administrativa en donde me dice, necesito los proveedores con responsabilidad de licenciatura, entonces, qué hacen las instituciones? tratar de profesionalizar a su gente, ese es el camino. Sí, exactamente, y ahí vamos en esa línea, si yo tengo mi proveedor en técnico, entonces o trato de para cumplir la ley de hacer una contratación de un licenciado o busco la forma de que ese proveedor en bachiller termine su licenciatura lo antes posible para que pueda cumplir con ese requisito, pero es un camino en donde vamos más los gobiernos locales, que hay unos que van muy avanzados a nivel organizacional y otros están un poquito más rezagados. Es un tema de ir caminando juntos para que el cumplimiento de todo esto se vaya dando y las municipalidades vayan creciendo.

Karol Leyton: yo tengo una duda y en el mismo orden de ideas, básicamente en lo que estaba presentando Stephanie. Me nace una inquietud con respecto a las suplencias. ¿Cómo se va a contemplar cuando estemos con el escenario o ya más bien dentro del salario global, cómo se van a manejar lo que son las licencias de maternidad, en puestos unipersonales o aquellos funcionarios que quieran sacar permiso sin goce salarial? Tenemos, por ejemplo, los puestos profesionales sabemos que bueno uno como Gilberto, si él desea sacar una licencia sin goce salarial, quien lo supliría, entraría entonces un funcionario que viene con un salario global? Se está contemplando esos escenarios. Aquellos funcionarios que sacan también vacaciones puestos unipersonales. ¿Cómo se va a suplir, se va con digamos, se va a contemplar, se le va a dar posibilidad a funcionarios a lo interno, o vamos a tener que contratar gente de afuera para que vengan y eso sí vamos a tener que reconocerles un salario global, cómo vamos a manejar esto a nivel institucional, a nivel financiero, a nivel de Recursos Humanos? Una Lidianeth quiere sacar un permiso sin goce de salario por 6 meses, que es una suplencia. La persona que venga de afuera porque aquí a lo interno nadie cumpliría para el puesto de Lidianeth. Excepto los que ya están en puestos profesionales, don Gilberto entonces tendría que asumir la dirección tributaria, el recargo, sabemos la cantidad de trabajo que tiene Gilberto, está solicitando un asistente como las demás direcciones, que en teoría vendría a solventar una necesidad que realmente tenemos en el departamento financiero, porque realmente lo veo factible y realmente si un Gilberto se enferma tenemos una persona que lo puede suplir en ciertas funciones, pero un puesto de una dirección, por ejemplo tributario, se va, tenemos que contratar con un salario global o cualquier puesto profesional. ¿Un puesto

PM 1 ahorita yo creo que Natalia se nos va por licencia de maternidad, quién va a asumir el rol de Natalia? O sea, vendría una persona entonces con salario global porque a lo interno ha quedado claro que nadie cumple. Un funcionario, patente, oficina unipersonal, se va quien asume el rol del salario global tiene que venir alguien de afuera, entonces es cierto que esta ley vino a complicar muchas cosas, pero hay tantos portillos realmente que la parte de los criterios, tanto técnicos, financieros, o sea, se van a quedar cortos con lo que puede venir. No es solamente es un tema de derechos de los trabajadores, no es un tema de que hay una necesidad evidente de que a pesar de que somos una municipalidad pequeña, dicen que hay un montón de funcionarios. Hay demasiado trabajo, hay departamentos con recargo de funciones. Hay otros funcionarios que tal vez, sea tal vez las llevan un poquito más suavcita que otros. Pero siento que hay cosas más importantes que no se están analizando. Cómo vamos a cubrir puestos en eventualidades porque cualquiera se enferma. A cualquier funcionario le sale una oportunidad mejor en algún otro lugar se va. Tenemos que contratar con un salario global. O sea, es que realmente hay que pensar en los riesgos a futuro. Somos una institución que casi no hay movimiento, dice Paola, a nivel de esa institución, claro que lo puede haber y siempre se ha presentado funcionarios van, funcionarios vienen y todo aquel que venga va a venir con un salario global, entonces, ¿qué pasa con los que estamos a lo interno? Se abre un concurso porque se va un Dixon. ¿Participamos entonces a los que estamos a lo interno y tenemos años de trabajo para la institución, nos pagarían con salario global o con compuesto? El que viene de afuera es el que la vamos a pagar compuesto al que estamos a lo interno, posiblemente vamos a hacer todo lo posible para acomodarlo y dejarlo con el compuesto para no afectar financieramente la institución. Entonces, de verdad hay que analizar prever los demás escenarios que se van a venir.

Paola Marchena: en referencia a eso que estaban mencionando, tenés toda la razón, pero eso es lo que dice la ley, justamente en una suplencia, si no se aprueba salario global y se imprueba presupuesto, no podrías contratar, eso sería peor, eso sería todavía peor entonces, efectivamente, también, como dijo Gilberto antes, escenarios habría millones de que si se me vaya este se me va al otro. Para eso primero tenemos que tener un escenario de salario global aprobado para poder decidir cuál sería la afectación. Efectivamente, en esa suplencia, si viene alguien de afuera, mientras no medie continuidad laboral, aplicaría salario global. En un concurso interno que se vaya externo si el que está adentro va a ganar el concurso va a depender de su salario bruto. Que quede o no quede con salario global si es un ascenso, si es un descenso. son miles, si no crean nosotros, en realidad pestaña ya ni tenemos de estar viendo la cantidad de consultas y la cantidad de escenarios en donde el aplicar salario global entra o no entra. Claramente para los que estamos dentro desde antes del 9 de marzo, que no tenemos miles de años de trabajar para una institución pública y tampoco tenemos pluses salariales con la ley vieja, somos los más afectados. Porque yo puedo asegurar, al menos aquí somos dos, Unión nacional de gobiernos locales y la gran mayoría de los funcionarios de esa municipalidad que quedaron por debajo del salario global. Si yo en este momento nosotros en nuestra dirección contratamos ella es mi jefa, es la directora, yo soy la coordinadora y a mi cargo tengo 3 asesores, si nosotros contratamos un asesor va a ganar más que Paola. Más que la directora, entonces tenés toda la razón. Pero es lo que dice la ley entonces. Podemos analizar y rondar y de hecho tenemos como cuatro capacitaciones que aquí les podríamos

dar, en donde aplicaríamos todos los escenarios. Pero hay que aplicarlos. Es mucho que analizar en donde nosotros tenemos muchísimo tiempo de estar analizando que podemos decir que los derechos, que es injusto, que la implicación a la afectación de las finanzas institucionales. Pero es lo que dice la ley, o sea ahorita en este momento si no se aprueba una política salarial global, el perjuicio que tiene la municipalidad, no contratar ni suplencias ni plaza nuevas porque les va a improbar el presupuesto en remuneraciones. La Contraloría en lo que se va a fijar es en el salario global y cuál fue la metodología para llegar a él. Eso es lo que les va a ver la Contraloría, entonces, más allá de todas las implicaciones, es buscar la forma que, de hecho, nosotros, después de todas las reuniones que tuvimos con la que tuvimos, con Mideplan que tuvimos a lo interno que con la empresa que con profesores de las universidades, para aplicar a esto. Vimos todo esto aparte, con qué comercio y cómo solucionarlo fue buscar cómo aplicarlo y cómo ayudarles a ustedes a que este camino, después de todos esos análisis, lo pudieran hacer porque llegamos al mismo puerto. Hay que hacerlo. No hay otro camino, es o un salario global o no contratar a nadie, ni en suplencias ni por servicios especiales, ni nada y ni que se enfermen, ni que se embaracen ni que tengan hijos. Nada, exactamente nada. Entonces una municipalidad que trabaja por servicios no puede darse el lujo de hacer eso, o sea, no podemos limitar los servicios.

En cuanto al tema de que si se va Gilberto y son procesos distintos. Ahí, digamos, no cabría como que algunos lo ayudan al otro porque son islas diferentes, 1 es tributario y otro es financiero. Habrá promoción, si internamente cumplen la normativa y hay una plaza vacante por suplencia y usted está en técnica y va para un PM 2 y cumple con la normativa, usted va global a ascender, nosotros vamos a ascender ahora a un compañero de los asesores que son profesionales municipales 1 y va a ser la suplencia por un mes y medio de maternidad de una compañera y va a ganar más que yo. Porque él está interno, se está promocionando a que vaya a una categoría profesional y va bueno porque va a una categoría diferente y va salario global. El salario global es mayor que el que el de la jefa de él.

Karol Leitón: es parte de las desigualdades que vamos a ir viendo con el tiempo.

Paola Rodríguez: y bueno, ahí demandas vendrán ahí también la parte de nosotros somos responsables en decirles que si congelan salarios y la acción de inconstitucionalidad y el proyecto lo acoge, tiene que la municipalidad hacer frente a esas responsabilidades. Yo siempre lo digo. Somos responsables en recomendar indicar esto y si se vienen las denuncias, pues la administración verá la repuesta a todo eso, buscar el apoyo jurídico para ir defendiendo la tesis de ver cómo salimos adelante, pero eso va a pasar en todas las instituciones públicas.

Alcalde municipal: gracias a las compañeras por las consultas que hicieron porque son las mismas dudas que uno tiene. En el caso de la compañera Natalia, que está muy cerquita de tener que retirarse a dar a luz pues en ese caso no es tan problemático que yo lo asumo, esa es la única que yo podría asumir porque hay un equipo de trabajo y adicional. Pero para nadie es un secreto y que inclusive hasta el mismo señor Presidente ha dicho que esta es una ley nefasta. Así lo dijo con esas palabras y está en el periódico, hasta lo tengo recortado, estamos esperando todos, creo que la afectación es en general, ver que va a definir la sala cuarta o qué

va a definir los Tribunales, de qué es lo que quieren hacer. Ahorita esto es el inicio de un boom que se va a revolver más todavía, cuando se anuncie lo que va a suceder conforme va a pasar lo que va a pasar, porque todo esto va a acarrear una problemática.

Los sindicatos claro que tienen que pelear y en buena hora que defiendan sus intereses. Pero vea que el primero que se reveló y dijo que la que la ley era nefasta fue nuestro señor Presidente desde ahí empezamos mal. Desde ahí empezamos mal y por eso está la denuncia planteada ante la sala cuarta. Ojalá que la coja y ojalá que sea positiva para que esto vuelva a generar seguridad en todos los ciudadanos trabajadores de ese país. Que por sí están sufriendo o estamos sufriendo al no haber aumentos al no haber nada y el crecimiento adquisitivo es cada vez menor a raíz de que todo sube y los salarios se quedan estancados.

Entonces esta ley como que se la sacaron de la manga muy bien sacada, con muchas cosas que han hecho y el afectado siempre va a ser el trabajador. Yo solamente quería agradecerle a las dos Paola a las dos Paola y decirle a Luis que antes que dijo que no tenía muy buena comunicación, al contrario, Paola tiene el mes pasado y en estas casi 6 visitas a nosotros, hoy es sería casi la séptima, pero ahí vamos esa la idea. Gracias de verdad muchachas a ustedes por venir y aquí vamos desayunando, desarrollando estos temas que son tan difíciles. Y que son nuevos. Que son nuevos, que son difíciles, que son que nadie lo sabía, se están aplicando en diferentes municipalidades y vea que claramente les dijo Paola, antes, a mí me duele toda la gente de Fedoma que se desligó de la Unión. Y ahora, al no tener cómo hacerle frente, entonces sí vuelven a pedir ayuda y la Unión se las da. Y no solo eso, ahí viene un montón de cosas adicionales que nosotros no sabíamos y para nadie es secreto y aquí definiendo a capa y espada de Belén y Gilberto, que han tenido que arriar la fuertemente con el apoyo, por supuesto, de ustedes de la Unión, pero esto nadie lo sabía. Esta implementación de los escenarios nadie lo sabía. Yo más bien, les agradezco a todos la ayuda que nos han brindado.

Alcalde municipal: cuando yo dije que no había comunicación, no, es que estaba poniendo en duda que hay otro tipo de comunicación. Yo lo que he el comentario iba en el sentido de que Paola desconocía de que ese manual está en la administración municipal, entonces por ahí fue donde dije yo que no ha habido comunicación, pero dejémoslo.

Paola Rodríguez: nada más que sí, me gustaría que textualmente digamos, no sé si salió la nota, Belén, (presidente municipal) ojalá venga bien, con las consultas para nosotros hacer el análisis, la revisión y remitírselos a ustedes.

Es posible que lo puedan detallar un poquito mejor o al menos mandárselo a la administración las observaciones.

Presidente municipal: hago la recomendación a la administración para que revise el acta, están los comentarios y entonces de ahí pueden sacar la información ahí acompañado con el acuerdo.

Regidor Carlos Masías: ahora escuchando todas las intervenciones, todas tienen razón. Prácticamente todos tienen razón, los que se oponen, los que no se oponen, los que han visto las la letra menuda en el sentido de que puede afectar al trabajador, en algunos casos, en

otros, que el muchacho, este asesor va a ganar más que la jefa de todo el departamento, todos esos escenarios no se pueden decir que no se pueden evitar. Posiblemente la municipalidad también. Y digo todo esto porque estaba haciendo una relación con respecto de la nueva ley de contratación de compras públicas que se aprobó o que entró en vigencia en diciembre, el primero de diciembre del del 2022 y donde todo el mundo tenía que entrar a SICOP de aplicar la ley, luego venían los transitorios y se dio un tiempo y este muchas organizaciones le dieron chance de no utilizar el Sicop y que siguieran con el mismo proceso de contratación y no sé qué, pero ya la respuesta contundente y el ultimátum fue a partir de este primero de diciembre todo el mundo aplicar esa ley, sepan o no utilizarlo y mucha gente está todavía está con las manos arriba porque no entienden de eso mucho en algunas instituciones y organizaciones. El tema es que cuando ponen límites donde con la entrada en vigencia de la ley, ahí sí ya se complica el tema, porque la ley en el marco jurídico costarricense, hay que cumplirla. Muchas gracias, señor Presidente.

Presidente municipal: un comentarito personal. Muchas de las preocupaciones a raíz de esta política de salario global a uno lo desvelan un poco el saber qué Zarcero es un cantón muy, muy pequeño, que el presupuesto es muy limitado, ahí andamos por los 2000 millones, 2100 2000, ahí andamos y no hay posibilidad de que como que vaya a ser más grande. Con el agravante y que ya eso es una realidad palpable, que ya las construcciones van a venir a menos ya para el próximo año, ya los dicen que no va a llegar ni a 20000000 19.250.000 colones de impuestos de construcción, qué nos quiere decir eso que no van a haber tantas viviendas, no van a haber tantas posibles fábricas, posible y comercio, entonces el crecimiento del presupuesto municipal por ingresos corrientes va a ser muy limitado, y remuneraciones, si viene metiendo presión. Que hay que pagar las remuneraciones que hay que pagarlas por ley. ¿Pero quién va a ser el perjudicado al final de cuentas, el pueblo? Porque el pueblo tiene que seguir pagando. Y los proyectos van a ser menos, porque cada vez que aumente remuneraciones, le comemos a obra pública o proyectos que se financian con los ingresos corrientes. Los ingresos de capital. Ahí venimos con 800.000.000 y que ha sido la tendencia que hay años que atrasan más en el pago, pero no hay como una expectativa de que vaya a ser mayor. Entonces, qué quiere decir que entonces tenemos que seguir haciendo poquitos caminitos, por aquí, 100 m de acera por ahí un poquito de lo que son cuneteados, o el manejo del agua pluvial. Hoy nos hemos extendido con esta como esta sesión, pero también ha sido una escuela para nosotros porque realmente el tema de la Ley de empleo público es demasiado compleja, y está castigando mucho, en un principio esta ley también lo que quería era como poner un límite al crecimiento de remuneraciones de todo el estado del país, porque hay instituciones con salarios sumamente elevados, sin querer hablar mal de las universidades y profesores con sueldos súper millonarios y doctores y otros tipos de empleados. Entonces en algún principio, tal vez algún legislador dijo les vamos a ponerle un tope a eso y tal vez era con esta ley, pero hay ninguna ley es perfecta y a nosotros ley nos preocupa eso como zarceño, nosotros queremos un zarceño que sea boyante que crezca, pero es lo que tenemos, y es que el rubro de remuneraciones es uno de los que más impactan en esta municipalidad.

Yo estaba revisando ahí que en el 2020 se había presupuestado un poquito más de 700.000.000, ya para el 2024, según el proyecto de presupuesto que nos acaban de pasar de

844.000.000, entonces quieres decir que va, que va avanzando, que va cada día la tendencia, es al alza.

Paola Rodríguez: muy pocos, muy pocos, muy pocas municipalidades tienen esta condición en donde la parte salarial no han tenido convenciones colectivas tan abusivas, creo que ha sido muy irresponsable en los otorgamientos de pluses salariales, probablemente conociendo de su realidad. Pero nosotros bueno, tenemos el correo y los celulares llenos de que muy pocas municipalidades tienen esta ventaja, que nosotros pudiéramos venir, porque todas están pidiendo que sea de manera presencial, que nosotros estemos presentando esta metodología con los Concejos, pero es materialmente imposible estar en 84 en el mismo momento porque todas están antes del 9 queriéndolo presentar y bueno, que hemos hecho el ejercicio con municipalidades, esta semana pudieron haber andado tal vez 10 en estos 3 días entre el lunes y martes y miércoles, solicitándonos el ejercicio, a ver qué gente quedaba congelada o con sobresueldos y vieras que en el régimen municipal hay mucha competitividad salarial. Podría sacar de la ley, tres o cuatro municipalidades que tienen la realidad de ustedes, de ahí en adelante, lo que está pasando es que están quedando congelados bastantes, podría decir aquí ejemplos, pero mejor para evitar susceptibilidades, son de las pocas que tienen una condición salarial responsable. Entonces, aunque la erogación salarial está saliendo o ustedes la ven que va en crecimiento, en realidad son muy pocas las que tienen esta situación salarial tan responsable diría yo, porque inclusive está en el otorgamiento pluses salariales, conozco que no a muy pocos se les da ese beneficio.

Alcalde municipal: rápidamente para decirle a Carol que hizo un pronunciamiento que la gente duda demasiado y sataniza la idea de que la municipalidad está saturada de empleados. Ella misma lo indicó ella, ella sabe y todos los compañeros que están aquí saben que todos tienen cargas laborales inmensamente grandes. Lo ideal sería que en tesorería hubiera 2,3 personas que en los diferentes departamentos unipersonal y si existiera gente adicional. Pero usted lo acaba de decir y gracias por indicarlo. También hemos sido muy responsables en no crear situaciones anómalas en cuanto a los crecimientos tan acelerados que es el pago de los salarios a los diferentes compañeros. Y vuelvo a repetirlo con el tema de los 3 escenarios expuestos, sépalo que yo sería el primero en decir paguen el tercero. Pero nos ahorcaríamos nosotros mismos. Paola, una pregunta nada más. ¿Qué sucede si hoy no se vota esto? ¿Qué sucede si no pasa? ¿Qué sucede? Esa es mi pregunta.

Paola Marchena: estarían en bueno antes del 9 de según el artículo 35 del Reglamento, antes del 9 de septiembre de tener política salarial global definitiva, no sé si acá bueno, no, sé si hay funcionarios que fueron contratados después del 9 inclusive hay justificación suficiente antes del 9 de marzo, gente que hayan contratado en agosto, en agosto en julio, hay justificación suficiente de que al no tener una política con metodología, cómo se otorgó una política salarial transitoria basada en que si deben de tener una metodología por puntos. Nosotros desde la Unión sí estamos recomendando de que, si este salario ha quedado por encima, hiciera responsable de esas diferencias salariales, entonces estaría ya en incumplimiento porque el artículo 35, muy claro lo dice que deben de contar con una política al 9 de marzo, al 9 de septiembre y se junta con las aprobaciones de los presupuestos ordinarios. Entonces ya esos presupuestos ordinarios deben de venir la doble política, la

compuesta y la global para que lo envíen a Contra, para que no tengan problemas de improvisaciones en presupuestos.

Presidente municipal: ya para para ir concluyendo, a mí personalmente me hubiese gustado que hubiese remitido esta propuesta, junto con la documentación de la administración, junto con el criterio financiero que don Gilberto nos podría estar girando, para verlo en una comisión en la Comisión de Hacienda y presupuesto y para ahí analizarlo junto con el presupuesto 2024. Específicamente, sí, en mi caso a mí me gusta ver las cosas con detenimiento y porque aparte que es un aprendizaje para para mí persona me gusta tenerla la seguridad antes de tomar una decisión, yo respeto lo de otros compañeros que yo sé que tal vez lo leerán tal vez no en cada caso es responsable de asumir ese rol. Pero al menos yo a mí sí me gusta, verlo, estudiarlo, analizarlo antes de cualquier decisión, pero, no sé aquí el Concejo Municipal es el que el que decide es la parte deliberativa desde un gobierno local. Y me gustaría escuchar, las propuestas.

Alcalde municipal: no que me decía don Gilberto que ahorita que a las 9:00 H de la mañana les tiene mañana todo el documento. Yo quería proponer, pero ya por tiempo no nos da que era una extraordinaria mañana, que se le diera el documento y analizar en conjunto quedamos sin posibilidad de una reunión mañana de una sesión mañana ya por tiempo no nos da. Se convoca 24 horas y yo estamos sobrepasados de las horas.

Regidora propietaria Virginia Muñoz: nosotros aquí estamos para aprobar este proyecto, o programa que ellos nos trajeron, para mí, que tal vez soy corta de entendimiento, ha sido muy eficaz esa presentación que hicieron y las preguntas que se han hecho y que se han evacuado muy bien. Entonces yo pienso que, ya que, si no hay tiempo para eso, tenemos que aprobar eso. Los estados financieros sí son importantes, pero yo creo que eso es para aprobar el presupuesto. Es para aprobar el presupuesto, entonces no confundamos esto, esto se tiene que aprobar y se tiene que aplicar. Y entonces ya en los estados financieros se van a aplicar, recordemos que nos están presentando el menos oneroso, que sería para la municipalidad y en eso estoy totalmente de acuerdo, entonces responsablemente, yo creo que todos los regidores tenemos la potestad para aprobar, eso hoy mismo y ya el presupuesto es otra cosa y ahí lo vamos a ver este también viendo muchos escenarios de lo que se puede presentar a futuro y salvando todo lo que tenga que venir. Le doy muchas gracias a las Paolas, para mí ha sido, muy buena, muy buena, la presentación tiene una manera de hacerlo que todo lo entendemos muy bien, entonces yo creo que con una leidita que nosotros damos a eso y que ya yo sé, en lo que ahí va a venir, verdad que ya va a venir personificado por cada puesto, estoy de acuerdo, estoy muy de acuerdo y muy agradecida y le doy muchas gracias porque yo soy el gran trabajo que hacen ustedes.

Vicepresidente municipal Yerlin Araya: este sí, como dice doña Viki, yo también estoy, creo que sumamente, muy bien explicado, no se vale decir, como dice Luis Fernando, que no sabe si nosotros los otros compañeros porque no opinamos, porque no que no lo hayamos leído. Claro que sí lo he visto, solamente que me parece que es muy técnico. Esto lo vería alguien de Recursos Humanos, yo no soy de Recursos Humanos, no soy técnica, entonces obviamente confío en el trabajo que ustedes hacen este y sí de creo que no hace falta el tanto

el criterio financiero, porque puede haber miles de escenarios, como lo mencionaba Paola. Entonces no veo por qué no se pueda aprobar de una vez. Yo por mi voto de una vez.

Presidente municipal: por aquí la administración hizo llegar a un borrador de una moción. Se va a someter a conocimiento y discusión y votación. Entonces le voy a solicitar a Priscila que por favor la lea.

1-

CONSIDERANDO QUE:

PRIMERO: Que la Ley Marco de Empleo Público (LMEP), se aprobó el 7 de marzo del año 2022, se ratificó el 8 de marzo del año 2022, se publicó en el Alcance digital número 50 de La Gaceta número 46 del 9 de marzo del año 2022 y entrará a regir el 10 de marzo del año 2023.

SEGUNDO: La Ley Marco de Empleo Público: **Artículo 1. Objetivo.** Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el estado social y democrático de derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno. Establecer, para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario, que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.

TERCERO: Ley Marco de Empleo Público: **Artículo 2. Ámbito de cobertura.** Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes entidades y órganos bajo el principio de estado como patrono único: *c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.*

CUARTO: Que la municipalidad Zarceró en relación a la definición de las funciones o labores, operativas, administrativas, profesionales o técnicas, se declararon exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las funciones que le han sido constitucionalmente asignadas.

QUINTO:

Que el Artículo 33. Del reglamento de Ley Marco de Empleo Público establece:

“Sistema Salario Global. Las relaciones de empleo estatutario, público y mixto en el ámbito de la Ley Marco de Empleo Público son remuneradas, únicamente, mediante el sistema o esquema de salario global, tanto para las instituciones dentro del ámbito de rectoría de MIDEPLAN, como para aquellas que están fuera de este.

El establecimiento del sistema remunerativo de salario global debe aplicarse en las

instituciones públicas a través de la fijación de columnas salariales globales para puestos con la misma naturaleza de funciones agrupados por familias, las cuales son las siguientes:

b) Familias correspondientes al Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, las cuales serán definidas por cada uno de estos y estarán conformadas por las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas a dichos entes.”

SEXTO: Que el artículo 35 del reglamento de la Ley Marco de Empleo Público que establece:

“El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa deberán definir, mediante los instrumentos adecuados, sus familias laborales, los puestos y clases que las conforman, así como la columna salarial global de la familia correspondiente, dentro del plazo de seis meses, contado a partir de la entrada en vigor del presente reglamento.

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

SEPTIMO: El Artículo 36 del reglamento de la Ley Marco de Empleo Público que establece: *“Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición. El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupan en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, deberá aplicarse, estrictamente y sin dilación, para toda nueva persona trabajadora que inicie sus labores en una institución pública con una relación de empleo de carácter estatutario, pública o mixto, así como en casos de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral o, incluso, mediando continuidad laboral siempre que el nombramiento implique un cambio de puesto y clasificación.”*

POR TANTO, SE ACUERDA

Es por lo anterior, que el concejo de la municipalidad de Zarcero, en cumplimiento pleno de lo dispuesto en los artículos 30, 31,32 34 35 de la Ley Marco de Empleo Público y de los artículos 33,34, 35 de su reglamento dispone lo siguiente:

Acoger y aprobar la metodología que fija los salarios globales que es parte integral de este acuerdo en el cual se establece el escenario **Uno** del modelo de las municipalidades consideradas como **Pequeñas** que establece las columnas salarias de los salarios de todos los puestos exclusivos y excluyente de la municipalidad de Zarcero, de acuerdo con el Estudio Técnico para la fijación de la política salarial global para la Municipalidad de Zarcero - Unión Nacional Gobiernos Locales, realizado por el Departamento de Recursos Humanos y la

Unión Nacional Gobiernos Locales, de acuerdo con la Ley Marco de Empleo Público así que una vez este conformada la plataforma integrada de empleo público la misma se publique.

Presidente municipal: esta es la moción que está presentando la administración no sé si alguien quiere hacer algún comentario alguna intervención. O si no se va a proceder a su respectiva votación. ¿No tenemos intervención?, entonces los que estén de acuerdo con la propuesta recién planteada a favor de levantar la mano. Aprobada con 3 votos de los regidores Yerlin Araya Araya, Virginia Muñoz Villegas, Carlos Masís Somarribas, votan negativamente, los regidores Luis Fernando Blanco Acuña, German Blanco Rojas; con dispensa comisión de Hacienda y Presupuesto.

Presidente municipal: doña Virginia, no es responsabilidad del Concejo Municipal que nos hayan presentado esto en el puro filo de la navaja, la administración es la responsable de remitir todas estas propuestas, y somos conscientes de que de que ellos son los que tienen que hacerlo con el tiempo. Imagínese que hoy al mediodía nos están pasando todos estos criterios y toda esta información, y hubo 6 meses para hacerlo.

Regidor propietario German Blanco: No voy a ser muy largo esto, simplemente no lo voto porque me falta un análisis financiero de parte del departamento respectivo. Entonces, el resto todo está claro. Yo lo leí hoy, pero me falta ese análisis, todo o nada.

Regidora Virginia Muñoz: yo voy otra vez con lo mismo, el análisis financiero no se necesita para aprobar esto, yo me voy por satisfecha con la presentación que hicieron y con la explicación que nos dieron de todo este proceso, cómo se va a hacer me quedo muy conforme de que se haga se haya tomado en cuenta el escenario 1, que es el que le conviene a la Municipalidad de Zarco. Entonces para yo irme a ver en el folleto este a tal funcionario, tal le sube 180 puntos o 200 a eso yo sé que así va a ser siempre y así va a quedar. Entonces no veo para qué darle largas a esto, entonces, más bien si no lo aprobamos, si no queda en firme, vuelvo a decir, vamos a tener problemas con el presupuesto.

Regidor propietario German Blanco: voto negativo, la justificación: mi voto negativo, ya que no tengo el análisis financiero, aunque diga doña Virginia que no hace falta si es necesario, porque cómo va usted a justificar los gastos del futuro, por lo menos en mi caso hace falta, usted tiene su voto, yo tengo el mío, punto.

Regidor propietario Luis Fernando Blanco: mi voto negativo es porque durante este Concejo Municipal siempre se ha acostumbrado a solicitar los criterios legales, técnicos y financieros, para respetar el marco jurídico de cualquier solicitud, cualquier propuesta, y me mantengo en ese sentido. No vamos a hacer la excepción con algo que es importante, pero no vamos a hacer la excepción. El director financiero no, no adjuntó el criterio de su respectivo departamento. La información fue remitida hoy a las 12 del día, siempre, no sé, no sé, debe ser muy difícil, pero ha sido una costumbre que nos entregan las cosas al filo de la navaja y siempre hay que probarlo. Entonces esa es mi justificación del voto negativo.

Alcalde municipal: sí, completamente, vamos a ver, aquí no voy, voy a utilizar palabras muy concretas para no crear susceptibilidades, ni voy a herir a nadie con una susceptibilidad.

Ustedes votan como quieran votarlo vuelvo a repetir lo que dije al inicio, el apoyo incondicional de la Unión de Gobiernos Locales ha sido durante todos los años que estamos adscritos a ellos. Esta no fue la excepción. ¿Por qué no se presentó más antes? Porque toda la inducción y todo lo que teníamos que recibir no había podido hacer efectiva a la vez de esto, pero acepto sus comentarios. Tal vez no los comparta, porque que ha explicado más de una vez por todos los procesos que se han dicho acá en este tema, específicamente, que no es necesario ya don German pronuncia que él no le hace que a él si le hace falta. Pero si aquí están los profesionales que nos dijeron cómo está el tema es que está bien perdón, que lo diga y que quede en actas, pero estos no son improvisados, señores, estos son personas profesionales en ese campo que nos están diciendo qué es lo que hay que hacer. No sé el por qué es que se duda ellos entonces y si ese caso vamos a seguir aquí, no quiero estar este año, entonces piden que nos desliguemos de la Unión de gobiernos locales porque lo que ellos vienen a decir nunca es válido para ustedes dos, con el perdón que se merecen, ahora la información porque no le hicimos llegar, porque la instrucción que recibimos era muy delicada. Ahora bien, más bien me gustaría que ustedes, bueno, ya no lo votaron las consecuencias vendrán, no sé ni para quién, si es para la administración, que venga ahí, tenemos que enfrentar lo que venga. Pero me parece no aprobar un documento que ni ustedes mismos perdón, señores, conocen, una cosa es leer y oponerme, porque aquí decía, a , aquí decía b, qué conocimiento técnico tienen ustedes dos, me van a disculpar para no aprobar un tema que está más que explicado. Eso es oponerse por oponerse, perdón, que lo diga.

Presidente municipal: don Ronald se estaba solicitando el criterio del departamento financiero, no lo hicieron llegar y siempre se ha solicitado y no, no entendemos por qué, porque es parte del cumplimiento del marco jurídico que tiene que venir acompañado con una solicitud de este tipo.

Regidora Virginia Muñoz: oí que dijeron que se necesita un algo legal, un criterio legal, sobre una ley no se necesita un criterio legal, la ley es legal y eso hay que aprobarlo.

Presidente municipal: doña Virginia nadie, nadie ha dicho que va y ya viene, ya está el criterio legal en los documentos que se enviaron, ahí estaba el criterio de la asesora.

Al ser las diecisiete horas con treinta y siete minutos concluye la sesión.

LUIS FERNANDO BLANCO ACUÑA PRISCILA AGUILAR ARAYA
PRESIDENTE MUNICIPAL SECRETARIA MUNICIPAL a.i.