



**MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS,
SECRETARIA DEL CONCEJO MUNICIPAL
APDO 13-4.400 CIUDAD QUESADA, SAN CARLOS
TEL. 24-01-09-15 / 24-01-09-16**

ACTA 02-2025

SESIÓN EXTRAORDINARIA

VIERNES DIEZ DE ENERO DEL DOS MIL VEINTICINCO A LAS DIECISIETE HORAS
EN EL SALÓN DE SESIONES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS.

ASISTENCIA. –

MIEMBROS PRESENTES:

REGIDORES PROPIETARIOS, SEÑORES (AS): Raquel Tatiana Marín Cerdas
(presidente Municipal), Sergio Chaves Acevedo (vicepresidente Municipal), Álvaro
Ignacio Esquivel Castro, Ashley Tatiana Brenes Alvarado, Luisa María Chacón Caamaño,
Melvin López Sancho, Julia Patricia Romero Barrientos, Esteban Rodríguez Murillo, Jorge
Luis Zapata Arroyo. --

REGIDORES SUPLENTE, SEÑORES (AS): Marianela Murillo Vargas, Eduardo Salas
Rodríguez, Marco Aurelio Sirias Víctor, Amalia Salas Porras, Juan Pablo Rodríguez
Acuña, Jorge Antonio Rodríguez Miranda. --

SÍNDICOS PROPIETARIOS, SEÑORES (AS): Carlos Mario González Rojas, Alejandra
Marín Alpízar, Yerlin Melania Rodríguez Navarro, Luzana María Maradiaga Jiménez,
María Zoraida Pérez Acuña, Eduard Andrey Salas Sancho, Alexis Araya Rojas, Lourdes
Rocío Alvarado Alpízar, Efrén Zúñiga Pérez, Julio César Araya Murillo, Fidel Rodríguez
Zamora, José Luis Mora Sibaja. --

SÍNDICOS SUPLENTEs, SEÑORES (AS): Alice Corrales Calvo, Emanuel Salazar Solís, Juan Pablo Gamboa Miranda, Manuel Enrique Salas Matarrita, Verónica Rodríguez Rodríguez, Julio César Araya Murillo, Priscila Rodríguez Sánchez. --

ALCALDE MUNICIPAL: Ausente con justificación. --

SECRETARIA DEL CONCEJO MUNICIPAL: Ana Patricia Solís Rojas. --

ASISTENTES POR INVITACIÓN: Carlos Villalobos Vargas, Yahaira Carvajal Camacho, Bernor Kopper Cordero y Juan Carlos Camacho Arroyo, funcionarios de la Municipalidad de San Carlos. --

VISITANTES: Medios de comunicación. --

MIEMBROS AUSENTES (CON EXCUSA): Lucía Corrales Arias (licencia por maternidad).--

MIEMBROS AUSENTES (SIN EXCUSA): Anadis Huertas Méndez, Flor de María Blanco Solís, Mariam Torres Morera, Alberto Vargas Rodríguez, Carmen Lidia Quirós Corrales, Hellen María Chaves Zamora, Luis Ángel Hidalgo Rojas, Emma Patricia Rojas Chaves, Susan María Araya Blanco, José Alejandro Carvajal Araya. --

ARTÍCULO I.

LECTURA DEL ORDEN DEL DÍA. -

La señora Raquel Tatiana Marín Cerdas, presidente Municipal, procede a dar lectura al orden del día, el cual se detalla a continuación:

1.- Comprobación del Quórum. –

2.- Lectura del orden del día aprobado mediante el **Artículo N° VII, Acuerdo N° 02, Acta N°01**, en la Sesión Ordinaria celebrada el lunes 06 de enero del 2025, en el Salón de Sesiones de la Municipalidad de San Carlos.

Tema a tratar:

- Salario Global.

3.- Oración. -

La señora Raquel Tatiana Marín Cerdas, Presidente Municipal, propone una moción de orden, a fin de incluir en el orden del día después de la oración, un minuto de silencio por el sensible fallecimiento del señor Ángel Demetrio García Aguilar, funcionario del Departamento de Servicios Públicos de la Municipalidad de San Carlos.

SE ACUERDA: Acoger la moción de orden tal y como fue presentada. **Votación unánime.**

ARTÍCULO II.

ORACIÓN. -

1 El señor Sergio Chaves Acevedo, Regidor Municipal, dirige la oración. –

3 **ARTÍCULO III.**

4 **MINUTO DE SILENCIO. -**

6 ➤ **Minuto de Silencio. -**

8 La señora Raquel Tatiana Marín Cerdas, Presidente Municipal, decreta un minuto de
9 silencio por el sensible fallecimiento del señor Ángel Demetrio García Aguilar, funcionario
10 del Departamento de Servicios Públicos de la Municipalidad de San Carlos. -

12 **ARTÍCULO IV.**

13 **JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIA DEL SEÑOR JUAN DIEGO GONZÁLEZ PICADO,**
14 **ALCALDE MUNICIPAL. -**

16 ➤ **Justificación de la ausencia del señor Juan Diego González Picado, Alcalde**
17 **Municipal, en la sesión extraordinaria del Concejo Municipal. -**

19 Se recibe correo electrónico de fecha viernes 10 de enero 2025, emitido por el señor Juan
20 Diego González Picado, Alcalde Municipal, el cual se detalla a continuación:

22 Estimado Concejo Municipal,

24 Por medio de la presente, me permito informar que, debido a la atención requerida
25 durante la visita del señor Ministro de Cultura y Juventud, Jorge Rodríguez Vives, así

1 como a diversas actividades propias de la Alcaldía en el distrito de La Fortuna, no podré
2 asistir a la sesión extraordinaria programada para hoy 10 de enero de 2025.

3
4 Dado que la señora Vicealcaldesa Pilar Porras se encuentra disfrutando de su período
5 de vacaciones, el tema de la sesión será atendido por los compañeros de la
6 Administración bajo la coordinación del señor Carlos Villalobos Vargas, Director General.

7
8 Agradezco su comprensión y quedo atento a cualquier consulta o requerimiento adicional.

9
10 Saludos cordiales,

11
12 **ARTÍCULO V.**

13 **ATENCIÓN A REPRESENTANTES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL - SALARIO**
14 **GLOBAL.-**

15
16 ➤ **Presentación Salario Global. -**

17
18 Se recibe a los señores Carlos Villalobos Vargas, Director General, Yahaira Carvajal
19 Camacho, Bernor Kopper Cordero y Juan Carlos Camacho Arroyo, funcionarios de la
20 Municipalidad de San Carlos, quienes exponen amplia y detalladamente la siguiente
21 información:



MUNICIPALIDAD
DE SAN CARLOS

Salario Global

Introducción

En cumplimiento a la Ley Marco Empleo Público 10.159, la Municipalidad de San Carlos, por medio del Departamento de Recursos y la Comisión Municipal para definir la Escala Salarial Global, basados en el estudio y metodología para la Fijación del Salario Global realizado por la UNGL, presentaron una propuesta avalada por la Alcaldía Municipal.



Juntos desarrollando el cantón



Conforme indicaciones de la Contraloría General de la República para la formulación y remisión del presupuesto institucional se exige: x. Las municipalidades deberán considerar en la formulación de los documentos presupuestarios, cuando les sea aplicable, lo indicado en la Ley Marco de Empleo Público N.º 10159 y su respectivo Reglamento.

En ese sentido, para las previsiones de las remuneraciones del Presupuesto Inicial 2024, se debió contemplar lo dispuesto en el artículo 35 de dicho Reglamento, en cuanto señala que las entidades sujetas al ámbito de aplicación de esa normativa deberán tener, según corresponda, definidas sus familias laborales, los puestos y clases que las conforman, así como la columna salarial global de la familia correspondiente.



Juntos desarrollando el cantón

Cronograma Ley Marco Empleo Público

- La Ley 10.159 se aprueba el 08 marzo del 2022
- El Reglamento a la Ley, N.43952 PLAN, se aprueba el 28 de febrero 2023
- Entra en vigencia la Ley el 10 marzo 2023
- La ley establece hasta el 10 de setiembre para la aprobación del Salario Global Único
- LA UNGL presenta el Manual de Valoración el 31 de julio 2023, en Alajuela
- La Alcaldía mediante el oficio MSC-AM-1296-2023 el 11 de agosto 2023 procede con la conformación de la Comisión Salario Único
- La UNGL brinda la capacitación para utilizar la matriz y metodología el 17 agosto del 2023
- Recursos Humanos del 17 al 24 de agosto trabaja la matriz y valoración
- El lunes 21 de agosto se convoca a la Comisión SGU para los días 24, 25 y 28 de agosto para análisis y fijación de la propuesta.
- En la Sesión Ordinaria del lunes 28 de agosto la Alcaldía remite mediante oficio MSC-AM-1392-2023 la propuesta la Concejo.



Juntos desarrollando el cantón

Acuerdos de la Comisión de Salario Único

- Trabajar con la metodología propuesta por la Unión Nacional de Gobiernos Locales.
- Analizar la tabla de punteo de valoración por estratos y clases.
- Aprobar el punteo realizado con la Matriz para todas los estratos y sus respectivas clases de puestos.
- Aprobar el instrumento de valoración de factores clases de puestos institucionales.
- Se acuerda: Recomendar el escenario 1 de la Municipalidad grande.



Juntos desarrollando el cantón

La Ley N°10.150, establece criterios bases. ARTÍCULO 31- Metodología de valoración de trabajo:

- Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.
- El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.
- El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.
- Necesidad de planificar y organizar el trabajo.
- Complejidad del trabajo.
- Disponibilidad.
- La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.
- Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.
- Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.
- La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.
- Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero, con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme a las variables económicas de cada país de destino.
- La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.



Juntos desarrollando el cantón

Metodología

- ☐ Se solicitó y utilizó como base la encuesta salarial y metodología de la UNGL, realizada por la empresa KEYWORD Centroamérica
- ☐ Se realizó el punteo de todas las clases de puestos de la Municipalidad
- ☐ Se escogieron como guía los escenarios para las municipalidades medianas y grandes como medida de posición para la construcción de propuesta de Salario Global (Código Municipal, Ley 10159 y Contraloría General de la República)
- ☐ Se construyó la escala salarial, utilizando el método de progresión geométrica como eje central de cálculo



Juntos desarrollando el cantón

Contraloría General de la República

A	Ajajaja	Colcochea	Puntarenas
	Belén	Grecia	San Carlos
	Cartago	Heredia	San José
	Carillo	La Unión	Santa Ana
	Curubabat	Liberia	Santa Cruz
	Desamparados	Montes de Oca	Santo Domingo
	Escazú	Moravia	
B	Abangares	Orotina	San Rafael
	Barva	Osa	San Ramón
	Corredores	Paraiso	Santa Bárbara
	Espeza	Pérez Zeledón	Tibás
	Garabito	Pococi	Turrialba
	Limón	Quepos	Vázquez de Coronado
	Naranjo	San Pablo	
C	Alvarado	Gustavito	Palmarej
	Aserrí	La Cruz	Parral
	Atenas	Matina	Puriscal
	Buenos Aires	Montes de Oro	San Isidro
	El Guarco	Mora	Siquimes
	Flores	Nicoya	Tilarán
	Golfito	Quesungua	
D	Acosta	Hojancha	Sarapiquí
	Ajajuelita	Jiménez	Talamanca
	Bagaces	León Cortés	Tarrazú
	Cajal	Los Chiles	Turubures
	Coto Brus	Nandayure	Upala
	Dota	Poás	Valverde Vega
	Guácimo	San Mateo	Zarcero



Juntos desarrollando el cantón

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	
CUADRO RESUMEN DE CLASES	
Estrato operativo	Operativo Municipal 1
	Operativo Municipal 2
	Operativo Municipal 3
	Operativo Municipal 4
	Operativo Municipal 5
	Operativo Municipal 6
	Operativo Municipal 7
Estrato Administrativo	Administrativo Municipal 1
	Administrativo Municipal 2
	Administrativo Municipal 3
	Administrativo Municipal 4
Estrato Policial	Policia Municipal 1 (Pago Ope3)
	Policia Municipal 2 (Pago Téc2)
	Policia Profesional Municipal 1 (Pago Prof. Jefe 1)
Estrato Técnico	Técnico Municipal 1
	Técnico Municipal 2
	Técnico Municipal 3
Estrato Profesional	Profesional Municipal 1
	Profesional Municipal 2
	Profesional Municipal 3
	Profesional Municipal 4
Estrato Profesional Jefe	Jefe Municipal 1
	Jefe Municipal 2
	Jefe Municipal 3
	Jefe Municipal 4
	Jefe Municipal 5



Factores Matriz UNGL

1. Factor Formación
2. Factor Experiencia
3. Factor Iniciativa
4. Factor Relaciones de Trabajo
5. Factor Esfuerzo Mental
6. Factor Responsabilidades
7. Factor Supervisión y Coordinación Ejercida
8. Factor Consecuencias del Error
9. Factor Condiciones de Trabajo
10. Factor Esfuerzo Físico



Juntos desarrollando el cantón

Matriz UNGL Metodología fijación salarios globales



Juntos desarrollando el cantón

CUADRO RESUMEN DE VALORACIÓN POR PUNTOS

Cases	1.Formación	2.Experiencia	3.Iniciativa	4.Relaciones de Trabajo	5.Esfuerzo Mental	6.Responsabilidades	7.Supervisión Ejercida	8.Consecuencias del Error	9.Condiciones de Trabajo	10.Esfuerzo Físico	Total puntos
Operativo Municipal 1	15	15	20	10	10	10	10	10	30	10	140
Operativo Municipal 2	15	15	30	10	20	10	10	10	30	20	170
Operativo Municipal 3	15	30	30	15	20	10	10	20	40	20	210
Operativo Municipal 4	15	30	50	15	30	10	10	30	50	20	260
Operativo Municipal 5	15	30	40	10	30	20	10	40	50	20	265
Operativo Municipal 6	15	45	50	25	30	20	70	30	30	20	335
Administrativo Municipal 1	45	15	40	25	40	20	10	20	30	10	255
Administrativo Municipal 2	45	30	40	25	40	20	10	20	30	10	270
Administrativo Municipal 3	45	30	50	25	40	20	10	20	30	10	280
Administrativo Municipal 4	45	30	40	40	50	40	20	40	30	20	355
Policial Municipal 1	15	30	30	15	20	20	10	20	30	20	210
Policial Municipal 2	45	15	40	20	30	30	10	30	30	20	270
Policial Municipal 3	75	30	50	25	40	20	10	30	30	20	330
Técnico Municipal 1	45	15	40	20	50	20	10	30	30	10	270
Técnico Municipal 2	75	30	50	25	50	20	10	30	30	10	330
Técnico Municipal 3	105	30	50	35	50	30	20	30	30	10	390
Profesional Municipal 1	135	15	50	25	60	20	10	20	30	10	375
Profesional Municipal 2	150	15	60	35	60	20	10	20	30	10	410
Profesional Municipal 2* con prohibición	150	15	60	35	60	20	10	20	30	10	440
Profesional Municipal 3	150	45	60	30	60	30	10	30	30	10	455
Profesional Municipal 3 con prohibición	150	45	60	30	60	30	10	30	30	10	485
Profesional Municipal 4* factor compensatorio 25	150	60	70	40	70	60	60	30	30	10	605
Profesional Municipal 4* con prohibición	150	60	70	40	70	60	60	30	30	10	610
Profesional Jefe Municipal 1* factor compensatorio 25	135	105	70	40	70	60	60	40	30	10	645
Profesional Jefe Municipal 2 * factor compensatorio 25	150	90	80	40	70	60	90	50	30	10	695
Profesional Jefe Municipal 2 * con prohibición	150	90	80	40	70	60	90	50	30	10	700
Profesional Jefe Municipal 3* factor compensatorio 25	150	135	80	45	100	60	100	60	30	10	795
Profesional Jefe Municipal 3* con prohibición	150	135	80	45	100	60	100	60	30	10	800
Profesional Jefe Municipal 4* factor compensatorio 25	150	150	90	45	100	70	100	60	30	20	840
Profesional Jefe Municipal 4* con prohibición	150	150	90	45	100	70	100	60	30	20	845
Profesional Jefe Municipal 5* factor compensatorio 25	150	150	100	50	100	80	100	70	30	20	875
Profesional Jefe Municipal 5* con prohibición	150	150	100	50	100	80	100	70	30	20	880



Juntos desarrollando el cantón

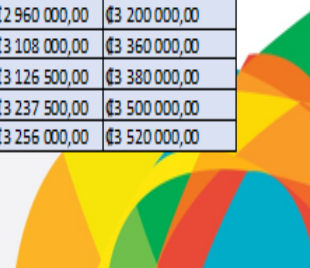




PROPUESTA PARA ESCALA DE SALARIO GLOBAL UNICO						
Municipalidad de San Carlos						
Valoración de puestos			Municipalidades medianas		Municipalidades grandes	
			€3 200,00	€3 400,00	€3 700,00	€4 000,00
Estrato	Clase	Puntos	Escenario 1	Escenario 2	Escenario 3	Escenario 4
Operativo	Operativo Municipal 1	140	€448 000,00	€476 000,00	€518 000,00	€560 000,00
	Operativo Municipal 2	170	€544 000,00	€578 000,00	€629 000,00	€680 000,00
	Operativo Municipal 3	210	€672 000,00	€714 000,00	€777 000,00	€840 000,00
	Operativo Municipal 4	260	€832 000,00	€884 000,00	€962 000,00	€1 040 000,00
	Operativo Municipal 5	265	€848 000,00	€901 000,00	€980 500,00	€1 060 000,00
	Operativo Municipal 6	355	€1 136 000,00	€1 207 000,00	€1 313 500,00	€1 420 000,00
Administrativo	Administrativo Municipal 1	255	€816 000,00	€867 000,00	€943 500,00	€1 020 000,00
	Administrativo Municipal 2	270	€864 000,00	€918 000,00	€999 000,00	€1 080 000,00
	Administrativo Municipal 3	280	€896 000,00	€952 000,00	€1 036 000,00	€1 120 000,00
	Administrativo Municipal 4	355	€1 136 000,00	€1 207 000,00	€1 313 500,00	€1 420 000,00
Policía	Policía Municipal 1	210	€672 000,00	€714 000,00	€777 000,00	€840 000,00
	Policía Municipal 2	270	€864 000,00	€918 000,00	€999 000,00	€1 080 000,00
	Policía Municipal 3	330	€1 072 000,00	€1 139 000,00	€1 239 500,00	€1 340 000,00
Técnico	Técnico Municipal 1	270	€864 000,00	€918 000,00	€999 000,00	€1 080 000,00
	Técnico Municipal 2	330	€1 056 000,00	€1 122 000,00	€1 221 000,00	€1 320 000,00
	Técnico Municipal 3	390	€1 248 000,00	€1 326 000,00	€1 443 000,00	€1 560 000,00
Profesional	Profesional Municipal 1	375	€1 200 000,00	€1 275 000,00	€1 387 500,00	€1 500 000,00
	Profesional Municipal 2	410	€1 312 000,00	€1 394 000,00	€1 517 000,00	€1 640 000,00
	Profesional Municipal 2* con prohibición	440	€1 408 000,00	€1 496 000,00	€1 628 000,00	€1 760 000,00
	Profesional Municipal 3	455	€1 456 000,00	€1 547 000,00	€1 683 500,00	€1 820 000,00
	Profesional Municipal 3 con prohibición	485	€1 552 000,00	€1 649 000,00	€1 794 500,00	€1 940 000,00
	Profesional Municipal 4* factor compensatorio 25	605	€1 936 000,00	€2 057 000,00	€2 238 500,00	€2 420 000,00
	Profesional Municipal 4* con prohibición	610	€1 952 000,00	€2 074 000,00	€2 257 000,00	€2 440 000,00
Profesional Jefe	Profesional Jefe Municipal 1* factor compensatorio 25	645	€2 064 000,00	€2 193 000,00	€2 386 500,00	€2 580 000,00
	Profesional Jefe Municipal 2* factor compensatorio 25	695	€2 224 000,00	€2 363 000,00	€2 571 500,00	€2 780 000,00
	Profesional Jefe Municipal 2* con prohibición	700	€2 240 000,00	€2 380 000,00	€2 590 000,00	€2 800 000,00
	Profesional Jefe Municipal 3* factor compensatorio 25	795	€2 544 000,00	€2 703 000,00	€2 941 500,00	€3 180 000,00
	Profesional Jefe Municipal 3* con prohibición	800	€2 560 000,00	€2 720 000,00	€2 960 000,00	€3 200 000,00
	Profesional Jefe Municipal 4* factor compensatorio 25	840	€2 688 000,00	€2 856 000,00	€3 108 000,00	€3 360 000,00
	Profesional Jefe Municipal 4* con prohibición	845	€2 704 000,00	€2 873 000,00	€3 126 500,00	€3 380 000,00
	Profesional Jefe Municipal 5* factor compensatorio 25	875	€2 800 000,00	€2 975 000,00	€3 237 500,00	€3 500 000,00
	Profesional Jefe Municipal 5* con prohibición	880	€2 816 000,00	€2 992 000,00	€3 256 000,00	€3 520 000,00



Juntos desarrollando el cantón



Factores fundamentales para tomar la decisión informada

- **Salarios vigentes:** Se analizaron detenidamente los salarios actuales de los empleados municipales, evaluando su equidad y competitividad en comparación con el mercado laboral.
- **Situación financiera de la Municipalidad:** Se examinaron las finanzas municipales para asegurar que la implementación de un salario global único fuera sostenible y no comprometiera la estabilidad económica.
- **Competitividad en el mercado laboral:** Se evaluó cómo la propuesta afectaría la capacidad de la municipalidad para atraer y retener talento altamente calificado en un mercado laboral competitivo. (Ejemplo CCSS, OIJ)
- **Compromiso de los funcionarios:** Se consideró cómo la oferta de salarios adecuados influiría en el compromiso y la satisfacción de los empleados, reconociendo que un personal motivado puede contribuir significativamente al éxito de la municipalidad.
- **Compromiso con la innovación y la mejora continua:** Se tomó en cuenta el deseo de la municipalidad de promover la innovación y la mejora constante, reconociendo que una estructura de remuneración justa puede ser un motor importante para este tipo de iniciativas.

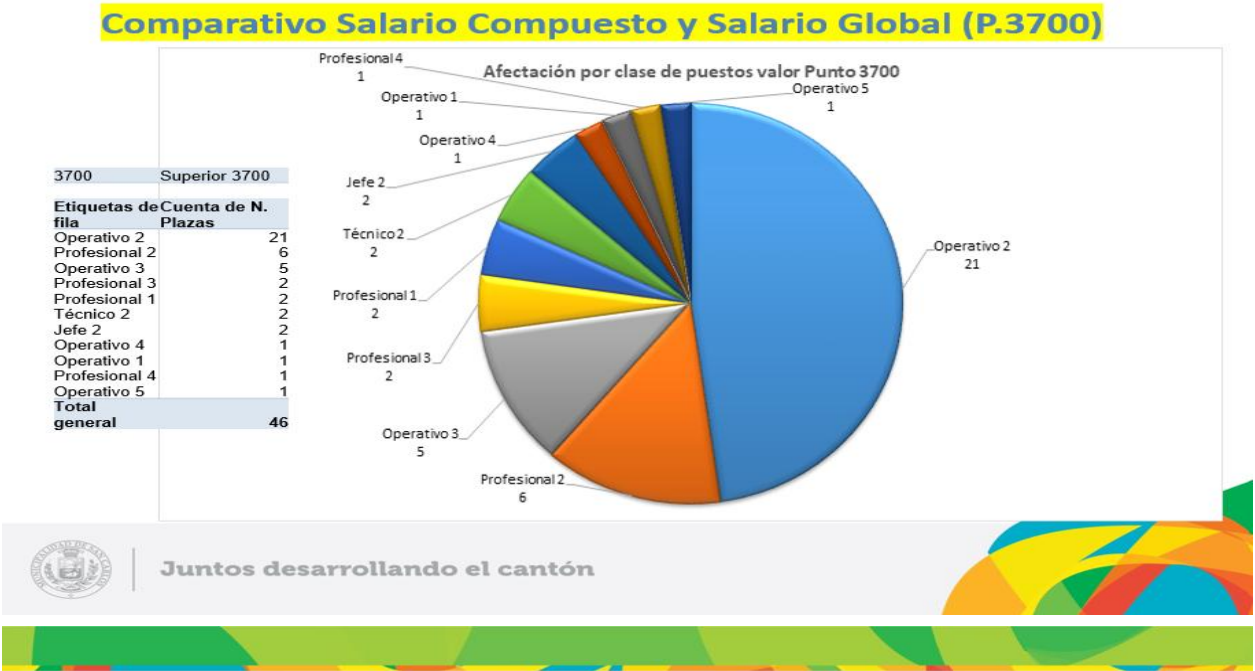


Juntos desarrollando el cantón

Comparativo Salario Compuesto y Salario Global (P.3700)



Juntos desarrollando el cantón





Comisión para definir la escala de salario global -Ley 10.150				
Propuesta Escala Salario Global Único Municipalidad de San Carlos				
Valoración de puestos			Municipalidades grandes	
			€3 700,00	
			Escenario 3	
Estrato	Clase	Puntos		
Operativo	Operativo Municipal 1	140	€518 000,00	
	Operativo Municipal 2	170	€629 000,00	
	Operativo Municipal 3	210	€777 000,00	
	Operativo Municipal 4	260	€962 000,00	
	Operativo Municipal 5	265	€980 500,00	
	Operativo Municipal 6	355	€1 313 500,00	
Administrativo	Administrativo Municipal 1	255	€943 500,00	
	Administrativo Municipal 2	270	€999 000,00	
	Administrativo Municipal 3	280	€1 036 000,00	
	Administrativo Municipal 4	355	€1 313 500,00	
Policía	Policía Municipal 1	210	€777 000,00	
	Policía Municipal 2	270	€999 000,00	
	Policía Municipal 3	330	€1 239 500,00	
Técnico	Técnico Municipal 1	270	€999 000,00	
	Técnico Municipal 2	330	€1 221 000,00	
	Técnico Municipal 3	390	€1 443 000,00	
Profesional	Profesional Municipal 1	375	€1 387 500,00	
	Profesional Municipal 2	410	€1 517 000,00	
	Profesional Municipal 2* con prohibición	440	€1 628 000,00	
	Profesional Municipal 3	455	€1 683 500,00	
	Profesional Municipal 3 con prohibición	485	€1 794 500,00	
	Profesional Municipal 4* factor compensatorio 25	605	€2 238 500,00	
	Profesional Municipal 4* con prohibición	610	€2 257 000,00	
Profesional Jefe	Profesional Jefe Municipal 1* factor compensatorio 25	645	€2 386 500,00	
	Profesional Jefe Municipal 2 * factor compensatorio 25	695	€2 571 500,00	
	Profesional Jefe Municipal 2 * con prohibición	700	€2 590 000,00	
	Profesional Jefe Municipal 3* factor compensatorio 25	795	€2 941 500,00	
	Profesional Jefe Municipal 3* con prohibición	800	€2 960 000,00	
	Profesional Jefe Municipal 4* factor compensatorio 25	840	€3 108 000,00	
	Profesional Jefe Municipal 4* con prohibición	845	€3 126 500,00	
	Profesional Jefe Municipal 5* factor compensatorio 25	875	€3 237 500,00	
	Profesional Jefe Municipal 5* con prohibición	880	€3 256 000,00	



Juntos desarrollando el cantón

Criterios utilizados para establecer los aumentos salariales de los funcionarios municipales bajo este esquema.

Sobre los los criterios utilizados para establecer los aumentos salariales de los funcionarios municipales bajo el esquema de salario compuesto debemos indicar que la Ley Marco de Empleo Público no modificó la normativa en ese sentido por lo que se es del criterio de que se deben seguir empleando los que se usaban anteriormente, sin embargo, es importante que como Régimen Municipal tengamos claro si puede aplicar aumentos salariales, esto debido a los transitorios XI y XII de dicha ley

TRANSITORIO XI- (...) Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

TRANSITORIO XII- Las personas serviarias públicas que sean remuneradas bajo el esquema de salario global estarán excluidas de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

Indicando dicho inciso: d) Cuando la deuda al cierre del ejercicio presupuestario, anterior al año de aplicación de la regla fiscal, sea igual o mayor al sesenta por ciento (60%) del PIB, el crecimiento interanual del gasto total no sobrepasará el sesenta y cinco por ciento (65%) del promedio del crecimiento del PIB nominal.

La duda nos nace ya que el artículo se refiere a las personas servidoras públicas en general y no hace ninguna referencia a que si la institución para la que trabajan esta afecta o no a la regla fiscal.



Juntos desarrollando el cantón

Cualquier otro tema adicional que la administración municipal considere relevante respecto a la implementación del salario global en la municipalidad

Aspectos Derivados de la Ley Marco de Empleo Público y la Implementación de la Escala Salarial Global

La Ley Marco de Empleo Público, implementada en nuestro país con el objetivo de unificar y racionalizar las condiciones laborales en el sector público, ha traído consigo una serie de desafíos. Si bien la normativa pretende garantizar eficiencia, transparencia y equidad en la asignación de recursos, su aplicación ha generado efectos indeseados, particularmente en lo que respecta a la implementación de la **escala salarial global**.

Este sistema ha introducido desigualdades significativas entre funcionarios que desempeñan **el mismo cargo**, pero que perciben remuneraciones distintas, lo que resulta en una percepción de **discriminación salarial** y afecta el sentido de justicia, pertenencia y motivación en el entorno laboral.



Juntos desarrollando el cantón

1. Situación Actual en la Municipalidad de San Carlos

Desde la aplicación de la escala global, hemos identificado diversas situaciones en la Municipalidad de San Carlos que reflejan una clara desigualdad salarial: Funcionarios con el mismo cargo y mayores años de experiencia reciben menores salarios que nuevos empleados. Ejemplo: En el área operativa, técnica, entre otras, un funcionario con más de 10 años de antigüedad y amplio conocimiento de los procedimientos municipales percibe un salario inferior al de un compañero recién contratado que ocupa el mismo puesto bajo el esquema de salario global. Reducción o eliminación de incentivos que históricamente premiaban la experiencia, la especialización y el desempeño sobresaliente. Ejemplo: Personal en puestos profesionales críticos que anteriormente recibía incentivos por cumplimiento de anualidad ahora percibe un salario uniforme, lo que ha desincentivado al funcionario.

Funcionarios con salarios congelados debido a que sobrepasan el salario global, causa una afectación psicológica al saber que no tendrán aumentos salariales.



Juntos desarrollando el cantón

2. Impacto en el Ambiente Organizacional

La percepción de injusticia generada por estas desigualdades salariales ha tenido un impacto notable en el ambiente laboral de la Municipalidad:

Desmotivación generalizada: Los funcionarios con amplia trayectoria sienten que su experiencia no es valorada ni reconocida.

“Después de tantos años dedicados al municipio, hoy gano menos que alguien que acaba de llegar y todavía no conoce los procesos, tras de eso me ponen a enseñarle.” — Comentario de un funcionario del área administrativa.

Reducción en la productividad: La falta de incentivos y el sentimiento de inequidad han disminuido la iniciativa y el esfuerzo de algunos colaboradores.



Juntos desarrollando el cantón

Sobre los Criterios utilizados para establecer los aumentos salariales de los funcionarios municipales bajo el esquema global

Respecto de los aumentos salariales se debe indicar que la Ley Marco de Empleo Público modificó la normativa en materia de aumentos salariales fruto de sobresueldos, pluses o anualidades, bajo los siguientes parámetros:

1) El inciso a) del Transitorio XI de la LMEP establece que, en cuanto a los funcionarios remunerados bajo esquema de Salario Compuesto: "(...) continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente":

2) El inciso a) del Transitorio XI de la LMEP establece que, en cuanto a los funcionarios remunerados bajo esquema de Salario Compuesto: "(...) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.



Juntos desarrollando el cantón

Sobre los Criterios utilizados para establecer los aumentos salariales de los funcionarios municipales bajo el esquema global

3) El Transitorio XII de la LMEP establece que:

"(...) Las personas servidoras públicas que sean remuneradas bajo el esquema de salario global estarán excluidas de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018".

"(...) d) Cuando la deuda al cierre del ejercicio presupuestario, anterior al año de aplicación de la regla fiscal, sea igual o mayor al sesenta por ciento (60%) del PIB, el crecimiento interanual del gasto total no sobrepasará el sesenta y cinco por ciento (65%) del promedio del crecimiento del PIB nominal".



Juntos desarrollando el cantón

Sobre la Atención a Solicitudes de Criterio legal respecto de transiciones del esquema de Salario Compuesto a Salario Global en la Municipalidad de San Carlos

Se brindó análisis jurídico a las solicitudes de **46 funcionarios municipales mediante emanación de los Criterio legal MSCAM-SJ-0240-2024 del 08 de febrero de 2024 y MSCAM-SJ-0925-2024 del 24 de junio de 2024 del Área de Asesoría Legal de Servicios Jurídicos**, respecto de lo cual, con base al Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto ejecutivo N° 43952-PLAN del 28 de febrero de 2023; Decreto N° 44199 MIDEPLAN Reforma del artículo 36 y Adición de un Transitorio VII al Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público y de conformidad con el artículo 36 de dicho reglamento, así como la Circular MIDEPLAN *"Lineamientos para la transición de salarios compuestos a salarios globales"* DG-CIR-016-2023 de fecha 6 de diciembre de 2023, respecto de lo cual, se determinó **la procedencia de transición definitiva de 35 funcionarios municipales.**



Juntos desarrollando el cantón

Observaciones a la Ley Marco de Empleo

- Equidad Salarial entre funcionarios e instituciones materializada hasta dentro de un mediano-largo o largo plazo.
- Deterioro del entorno laboral y satisfacción personal de los trabajadores en Salario Compuesto respecto de sus pares en global.
- Homogenización es altamente lenta por aplicación de los transitorios de la Ley
- Sala Constitucional podría durar varios años en determinar constitucionalidad de los artículos impugnados en la Ley.
- Incertidumbre respecto a que sigue si la Sala ordena trasladar a todo el sector público al esquema global (escenario poco probable) o bien devolver a los funcionarios ya trasladado y bajo que condiciones.



Juntos desarrollando el cantón



MUNICIPALIDAD
DE SAN CARLOS

Salario Global

MBA. Carlos Villalobos Vargas

Reestructuración Estratégica y Financiera

1. Análisis Financiero.
2. Definición de objetivos estratégicos: ¿Qué nos compete atender?
3. Elaborar Plan de Reestructuración de deuda.
4. Aprobar por parte de la Alcaldía el Plan de Reestructuración de deuda.
5. Análisis de Activos Improductivos.
6. Reducción de costos Financieros.
7. Nueva Estructura Organizacional.



Juntos desarrollando el cantón

Se requiere:

- Nueva Estructura con orientación a las necesidades de los ciudadanos Sancarleños.
- Analizar tareas, definir metas de la organización, llevar control de evaluación de objetivos.
- Repartir tareas.
- Hacer mas con menos.
- Excelente consecución de recursos, implica una excelente administración de los impuestos:
 - Recaudación
 - Fiscalización
 - Cobros



Juntos desarrollando el cantón

Estructura Organizacional

- Distribución formal de empleos dentro de la Municipalidad.
- Decisiones sobre especialización del trabajo, departamentos cadena de mando.
- Labor de cada persona dentro de la organización.



Juntos desarrollando el cantón

Estructura Organizacional

- **Macroprocesos:**

- Identificar los distintos procesos y subprocesos y las actividades que lo componen.
- Se define procesos estratégicos, procesos sustantivos y procesos de apoyo.

- **Organigrama:**

Representación grafica de la estructura organizacional conformada por;

Nivel 1: Político → Concejo Municipal y Alcaldía

Nivel 2: Asesoría

Nivel 3: Direcciones Institucionales

Nivel 4: Dependencias

Nivel 5: Unidades



Juntos desarrollando el cantón

Estructura Organizacional

- **Macroprocesos:**

- Identificar los distintos procesos y subprocesos y las actividades que lo componen.
- Se define procesos estratégicos, procesos sustantivos y procesos de apoyo.

- **Organigrama:**

Representación grafica de la estructura organizacional conformada por;

Nivel 1: Político Concejo Municipal y Alcaldía

Nivel 2: Asesoría

Nivel 3: Direcciones Institucionales

Nivel 4: Dependencias

Nivel 5: Unidades



Juntos desarrollando el cantón



MUNICIPALIDAD
DE SAN CARLOS

Salario Global
Gracias por la atención

El señor Jorge Antonio Rodríguez Miranda, Regidor Municipal, expresa que, de toda esta exposición. Aquí yo había hecho un comentario de la aprobación de esa escala salarial que se dio el 28 de agosto, que fue una sesión exclusiva para eso, Me había dado la tarea de leerla completa para conocer un poco más de eso y en ella me encontré lo que dice el compañero Villalobos, de la oposición de algunos regidores, quienes hacían algunos comentarios con muy buen tino en el decir que esto era atropellado, puedo reconocer, como dice doña Yahaira su trabajo de 5 días de 24/7, pero es que eso no se puede hacer en 15 días, este tipo de escala salarial no se puede hacer 15 días y yo preguntaría, ¿Por qué no te cogió la opción uno, o la dos? Y se cogió la opción tres, porque esto de la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL) leyendo no era obligatorio, era como un ejemplo, porque en ese momento no había para dónde coger, eso es lo que pude entender de lo que he leído. Ahora, una escala salarial en este grado tres, lógicamente que iba a incrementar los salarios, pero cuando ella se hizo, no se me dieron todas estas desavenencias que hoy tiene la Administración, como lo explica muy bien Carlos y me gusta su honestidad al decir que esto fue un atropello, una escala

1 salarial atropellada, porque se vencía el plazo para efectos de presupuesto ordinario del
2 2023. Es cierto que la ley trae una serie de incongruencias, es cierto que la ley en este
3 momento está en la Sala Constitucional y no se sabe cuál va a ser el resultado, en
4 algunos casos he escuchado que un 95% de que la misma se declare fuera de lugar, y
5 eso traerá otra serie de consecuencias adicionales. También esta posición que me gusta
6 mucho el final de esto, porque lo anterior está hecho, y sobre lo que está hecho en este
7 momento no podemos hacer nada. Nosotros, como Regidores, no aprobamos esta escala
8 salarial, lo que está hecho, hecho está, pero la última parte de esta exposición que la
9 hace Carlos, con muy buen tino, es lo que siempre he dicho en esta institución, y lo he
10 conversado con algunos compañeros Regidores, no es el hecho de que aquí haya que
11 despedir personal, pero esta institución sí necesita una reestructuración. Usted aquí
12 encuentra jefes, y no sé si ustedes recuerdan, creo que fue en la primera que hubo una
13 presentación de jefaturas, aquí, creo que no cabían aquí en la sala, y era tan difícil poder
14 entender y poderse aprender todos los nombres de tantísima gente que ostenta un puesto
15 de jefatura en esta institución. No tienen culpa tampoco quien los hayan nombrado, pero
16 yo me encuentro una jefatura aquí que tiene a la disposición, creo que son seis
17 adicionales bajo su cargo, ahí no puede haber un buen rendimiento. Puedo decir también
18 que, uno, al conocer esta institución desde hace mucho tiempo, esa reestructuración se
19 ha venido conversando y conversando, y no se llega a nada ¿Por qué? Porque hay que
20 tocar algunos aspectos frágiles o muchos intereses dentro de la institución. Hay gente
21 que quiere que no se dé, voy a poner un ejemplo: cuando yo ostento una jefatura y el
22 administrador de un área o de una distinta actividad o programa de esta institución y
23 analizo su currículum, veo que no tiene capacidad, pero fue nombrado ahí por lo que
24 todos conocemos, y ahí está y se gana un gran salario. Y si le hacemos un análisis, no
25 tiene las condiciones para ello, y así posiblemente habrá muchos porque han sido

1 nombrados por favores políticos, y eso no tengo la menor duda. Entonces, Carlos, esta
2 institución puede ser mucho más eficiente, claro, pero hay que meterle el diente, hace
3 unos días estaba ahí, recibiendo o escuchando un análisis que hizo la Auditoría, y la
4 estructura organizacional de esta Municipalidad está fuera de contexto, qué grave,
5 inclusive hay algunas áreas que no aparecen en la estructura organizacional de esta
6 institución, y así eso no nos puede llevar a una serie de situaciones interesantes. Creo,
7 señores compañeros del Concejo, esta última parte de esta exposición que hace Carlos
8 es lo que yo más valoro, y quisiera que nosotros realmente le metiéramos el diente a esta
9 situación ¿Para qué? Porque no es lo mismo llegar aquí y no hacer nada, y salir de aquí
10 y no hacer nada, como lo dijo doña Patricia antes en la reunión que tuvimos: no lleguemos
11 y hagamos algo, esta institución hay que ponerla a caminar diferente, y olvidémonos de
12 favores. Siempre sostuve aquí en la Comisión de Hacienda y Presupuesto que la Alcaldía
13 nombrara personas en las plazas que se crearon, las personas idóneas en esta
14 institución, y no personas por favores políticos y que no llenan las capacidades de los
15 puestos que se tienen. ¿Por qué? Porque una institución necesita de personas que
16 realmente tengan la capacidad necesaria en cada uno de los puestos para que puedan
17 rendir. Profesionales que verdaderamente vengan a mejorar a esta institución, por eso es
18 que esta estructura o este ejemplo organizacional hay que darle para que esto camine
19 un poco mejor.

20
21 El señor Jorge Luis Zapata Arroyo, Regidor Municipal, manifiesta: Muchas gracias por la
22 explicación, creo que fue bastante clara, por lo menos a mí me aclaró algunas dudas que
23 tenía. Por ejemplo, el tema de cuándo aplica el salario global y cómo se pasa uno del
24 salario con ese tipo de reconocimientos a salario global y el tema de los transitorios, tal
25 vez, por ahí tenía algunas dudas. Esta escala salarial la definió la Municipalidad y la

1 afectación que pueda tener en el presupuesto, es generada por la escala salarial que se
2 definió. Entonces, mi pregunta es, solo por conocimiento, ¿cómo está esta escala
3 definida en comparación con otras municipalidades? Porque sí me preocupa que el
4 objetivo inicial del salario global es tratar de equiparar salarios a nivel nacional entre
5 diferentes instituciones, pero aquí ahora hablaron de que más bien existe desigualdad
6 entre instituciones, o si es que eventualmente, con el paso de los años, ustedes hablaron
7 de mediano a largo plazo, esos salarios se llegan a equiparar entre diferentes
8 instituciones. No sé si existe ese tipo de análisis, tomé aquí algunas notas: el tema de la
9 reestructuración de la deuda, si tanto es el ahorro, don Carlos, para ayer, creo que todo
10 el Concejo estaría anuente a aprobar este tipo de iniciativas, sé que es algo que
11 eventualmente pasa por el señor Alcalde, pero también puede contar con el apoyo del
12 Concejo, más bien que nos movamos en esta línea, igual que don Jorge, lo que más me
13 gustó de la exposición es la última parte, el enfoque, porque sí, los tiempos cambian, y sí
14 concuero en que tiene que haber una reestructuración que busque modernizar la
15 Municipalidad, que busque dar mayor eficiencia y me gustó muchísimo lo que usted puso
16 acá: que esa nueva estructura tiene que tener orientación a las necesidades de los
17 ciudadanos sancarleños, usualmente, las instituciones públicas, las estructuras pierden
18 el sentido y se les olvida Cuál es el objetivo de la institución, con este caso de las
19 Municipalidades, todos nosotros que somos funcionarios públicos estamos en un puesto
20 para atender las necesidades de San Carlos o de la población en general, que son
21 quienes pagan esos salarios, y entonces, como tal, esa estructura debería tener ese
22 enfoque, y lo otro que usted habló de macroprocesos, casualmente, este Concejo ya se
23 ha movido en esa línea, y hace algunas semanas presentamos una moción para que la
24 Administración empiece a desarrollar un sistema de gestión de calidad, donde se
25 reevalúe el mapa de macroprocesos que está identificado y que contemple todo el tema

1 de identificación clara de cada una de las actividades responsables, procedimientos, que
2 todo esté documentado, que exista manual de puestos y que eso tenga que estarse
3 revisando mediante el procedimiento de mejora continua eventualmente. El Concejo está
4 preocupado por ese tema y ya hemos, digamos, presentado iniciativas para que la
5 Administración se mueva en esa línea.

6
7 El señor Juan Pablo Rodríguez Acuña, Regidor Municipal, indica: Agradecerles,
8 realmente creo que es de mucho provecho para nosotros y todas las personas que
9 estamos y que nos siguen para poder entender el tema, Doña Yahaira, ¿Cuál es el
10 parámetro que se utiliza para clasificar una Municipalidad como pequeña o grande? ese
11 tema lo escuché varias veces ahí, me gustaría conocerlo. ¿Cuál es el parámetro? ¿En
12 qué cambia la implementación el salario global en una municipalidad, específicamente
13 de que sea pequeña o que sea grande? Bernor, hablamos de 300 millones de aumento
14 en el presupuesto de los salarios en el 2024. proporcionalmente, usted habló de un 7%,
15 el Gobierno está en un 4%. ¿Por qué nos diferenciamos tanto en el Gobierno? Don
16 Carlos, ¿Qué nos compete y qué no nos compete? Creo que eso es un tema muy, muy
17 importante para esta Municipalidad y para todos los que estamos acá en el Concejo
18 Municipal, usted habla de activos improductivos que se bajó a 600 millones. ¿Qué
19 departamentos son los que tienen, si tuviera ese dato, por favor, cuáles departamentos
20 son los que manejan estos inventarios o los mayores inventarios? Innovación, no me
21 cabe la menor duda que el tema de innovación debe ser algo que debemos de avanzar,
22 solo por darte un ejemplo, don Carlos, en la ruta 751 se está planteando un puente sobre
23 Flora y Fauna y, por cuestiones de presupuesto, se trató de hacerlo como se hacen todos
24 los puentes, con vigas y todo ese diseño, haciendo el estudio, pasamos a un proyecto,
25 digamos, o una posibilidad de hacerlo con alcantarillas cuadradas, de una empresa acá

1 en Costa Rica que lo desarrolle, y hablamos de la mitad del presupuesto que valía hacer
2 ese paso, mismas condiciones, mismas distancias, puente de 30 metros y se pasó de
3 300 millones a 150 millones con las mismas condiciones, el tema de innovación, y sobre
4 todo en la Unidad Técnica, que lo he comentado, creo que deberíamos de ir pensando
5 en la parte constructiva, acá tenemos compañeros que son mucho más especialistas en
6 el tema de construcción, pero ha avanzado muchísimo y la innovación, entonces, creo
7 que sí es un tema que debemos de enfocarnos, y sobre todo en la Unidad Técnica, si
8 este cantón tiene un problema, para mí grande, son los puentes. No puede ser que,
9 todavía en el 2025, tengamos una gran cantidad de puentes de tucas, y creo que eso es
10 algo que sí podríamos avanzar muchísimo en el tema de innovación y, sobre todo, en
11 puentes. Alianzas estratégicas y sociedades de economía mixtas, creo que eso hacia ahí
12 apunta la mayoría de empresas en este momento, sabemos que el presupuesto es finito
13 en esta Municipalidad, pero si podemos hacer ese tipo de alianzas, podríamos avanzar
14 muchísimo.

15
16 El señor Eduardo Salas Rodríguez, Regidor Municipal, expresa: La pregunta va
17 enfocada, don Juan Carlos, al tema del ¿Por qué no se ha tenido la respuesta?
18 entendiendo que hace más de un año y muchos meses se implementó esta ley de empleo
19 público, marco de empleo público, y no tenemos la respuesta de si estamos o no dentro
20 de la regla fiscal, es importante porque eso podría variar mucho todo este sistema de
21 análisis que se hizo, entonces, es una respuesta sumamente importante saber si las
22 Municipalidades estamos o no dentro de la regla fiscal, y a estas alturas no tenemos la
23 respuesta, y la otra consulta, don Carlos, y es en el mismo enfoque que hace don Juan
24 Pablo, es sobre las competencias que tiene esta Municipalidad y que eso podría ayudar
25 muchísimo para que se dé una reestructuración, esa reorganización que usted nos

1 comenta, y si esas competencias podrían afectar población o puntos vulnerables de la
2 población, específicamente instituciones, porque sabemos, y lo dijo el Alcalde el lunes
3 anterior, que aquí a veces, o a veces no, muchas veces tenemos que suplir asuntos que
4 son del Gobierno Central y la Municipalidad tiene que, entonces, ¿Esas competencias
5 están definidas y si podrían afectar esos tipos de población, instituciones y demás?

6
7 El señor Esteban Rodríguez Murillo, Regidor Municipal, indica: Definitivamente hay que
8 entrarle duro en este 2025 a este tema, contarles que desde mayo del año anterior, que
9 fue cuando aprobamos la primera moción aquí sobre el tema de salario global y
10 solicitamos una hoja de ruta a la Administración, que por cierto nunca nos llegó y todavía
11 la estamos esperando con respecto a este tema, pero desde eso hemos estado
12 trabajando y poniendo un poco de atención para poder entender mejor qué es lo que está
13 pasando, es un tema de motivación para algunos y de desmotivación para otro, es claro,
14 como lo ha explicado doña Yahaira y ustedes compañeros, cómo está el clima laboral en
15 estos momentos por el tema del salario global, tengo algunas preguntas, una dirigida a
16 don Carlos Villalobos: decirle que si el modelo de escala salarial que se aprobó en el
17 Concejo anterior y que se está utilizando hasta el momento ha sido el mejor para esta
18 Municipalidad, o si usted piensa que nosotros, como Concejo Municipal, debemos volver
19 a poner un ojo a esta escala que se aprobó, no sé si eso es viable, legalmente hablando
20 o no, pero sí quisiera tener su opinión al respecto, para doña Yahaira, he escuchado
21 algunos comentarios sobre el tema del bono escolar que podrían afectar a los empleados
22 que ya están dentro del tema del salario global y que se les está pagando con esta
23 modalidad, quisiera que usted nos explique si continúan igual a cómo han estado en años
24 anteriores o si algo va a cambiar con respecto a este tema, y si fuese a cambiar algo, si
25 está legalmente, o si legalmente hablando estamos en todas, como decimos nosotros,

1 para que sea establecido de alguna otra manera. Para don Bernor, ¿Existe alguna
2 proyección de costos de implementación? Porque vimos lo que ha variado, lo que ha
3 subido en este año que acaba de pasar. Si existe alguna proyección ya de costos de
4 implementación, si es que lo siguiéramos implementando en este año 2025, ¿Cuántos
5 podría ser el monto o el porcentaje en que nos puede aumentar en este año que viene?
6 Don Carlos, ¿Qué le parece la idea de poner en standby el tema del salario global?
7 tomando en cuenta que ya posiblemente a finales de este mes el compañero don Jorge
8 y este servidor tendremos o participaremos en alguna reunión con los Sindicatos de esta
9 Municipalidad para ver este tema, si lo veo que es algo que es importante, y cómo lo
10 analiza desde su punto de vista, y lo último don Carlos, decirle que me gustó la idea de
11 reestructuración sin despidos, que eso es muy importante, porque a veces, las
12 compañías, las empresas o las instituciones hacen reestructuraciones y comienzan a
13 quitar y quitar personal de un lado y del otro, creyendo que es la mejor manera de actuar
14 para economizar algún dinero, decirle que esa idea me gusta, no quisiera llevarme
15 ninguna sorpresa como regidor de que desde ahora se esté trabajando en alguna
16 estrategia para poder reestructurar quitando empleados de esta Municipalidad de San
17 Carlos, porque hay otra manera de hacerlo, y que eso estaría afectando a los
18 colaboradores, hay algunos que inclusive tienen más de 10 o 15 años de estar acá y que
19 hacen muy bien su trabajo, no estoy de acuerdo en que, si se hiciera una reestructuración,
20 tuviéramos que quitar personal de alguna manera.

21
22 La señora Luisa María Chacón Caamaño, Regidora Municipal, manifiesta: Don Carlos
23 ¿Hace cuántos años trabaja aquí y desde hace cuántos años identificó este problema?
24 Es claro para mí que una institución en donde la escala salarial no está clara ni
25 balanceada, hay un mal ambiente laboral. Eso hay que arreglarlo sí o sí. Todo muy bonito,

1 y no podría estar más de acuerdo en todo lo que usted planteó en la reestructuración, es
2 evidente desde el día uno que puse el pie en la puerta, lo dije, hasta me cansé de decirlo,
3 eso se necesita, todo muy bonito, pero si no se mide, no se logra nada, y me preocupa
4 mucho porque aquí son malitos para medir, he estado pidiendo objetivos de
5 departamentos, no sé, no se hacen reportes, al menos al público no se hace, es más,
6 tengo 8 meses de estar aquí y en el espacio del Alcalde no hay una rendición de cuentas,
7 se sienta y nos cuenta una historia, pueden ver todas las sesiones pasadas que no hay
8 rendición de cuentas, eso es una cultura, y una cultura se establece en más de 5 años,
9 así es que estoy 100% de acuerdo, pero si esto no va de la mano con objetivos de
10 departamento, medibles, además rendimiento, medición de rendimiento de los
11 empleados, disciplina, un reglamento disciplinario en donde los jefes sean jefes, ejerzan
12 su jefatura, y además tienen que amonestar cuando el colaborador no quiere ejercer su
13 puesto, empezando por las jefaturas. La responsabilidad directa de esta organización
14 recae en el Alcalde. Una organización que va a cambiar la cabeza cada 4 años, entonces
15 hay que fortalecer la estructura de la Municipalidad para que venga el que venga, se
16 sostenga sola, es todo muy bonito, pero si no viene de la mano con todo esto que les
17 estoy diciendo, vamos a seguir paleando barro.

18
19 El señor Melvin López Sancho, Regidor Municipal, indica: Gracias Doña Yahaira, don
20 Carlos, Juan Carlos y Bernor por esta amplia exposición. Voy a irme más arriba de la
21 cabeza: el salario global no es más que un arma para mitigar el déficit fiscal de este país,
22 que durante 80 años lo han saboteado y saqueado, como fue el invento del fondo
23 complementario de pensiones, es exactamente lo mismo, nos quitaron el 3% al
24 solidarismo, ustedes saben muy bien que el 8,33 y el 5% lo manejaba el solidarismo en
25 este país, 1455 asociaciones solidaristas donde su fondo como tal es más grande que la

1 mayoría de los bancos de este país, pero nos arrebataron un 3%, entonces, es otro
2 invento. ¿Por qué? Porque no se analiza el impacto social, porque la decisión siempre es
3 política y no técnica, con la visión de Carlos estoy totalmente conectado, pero tiene que
4 haber un cambio de mentalidad burócrata, ese cambio de cultura de servicio cuesta,
5 cuesta hacerlo, en una empresa se necesitan más de 20 años de madurez laboral,
6 tenemos que aprovechar la autonomía para hacer estos cambios, Yahaira, sé que fueron
7 horas de horas de su trabajo, pero me gustaría escuchar una opinión personal más, que
8 técnica de exposición personal suya con respecto a tres interrogantes que tengo ¿Qué
9 plan estratégico se piensa aplicar en caso de que los percentiles salariales afecten la
10 fuga de talento laboral? Porque el mercado ahí afuera, todos los días se ocupan
11 profesionales, con el tema antigüedad, contradice los incentivos por derecho, lo que
12 hemos hablado, ¿Existe una política de liquidación para equiparar este tema? En caso
13 de que diga: "Mira, no estoy de acuerdo, entonces me líquido y me contratan". No sé si
14 se puede aplicar en las municipalidades. Y tres, ¿Tenemos alguna situación en concreto,
15 al señor Asesor Legal con algún caso que se pueda tener el criterio del Ministerio de esos
16 35, de los 46 casos que hubo? Y para terminar, el impacto financiero con respecto a lo
17 que decía Bernor, es definitivamente uno de los más preocupantes, porque sin cacao no
18 hay chocolate. La motivación y la productividad, no sé si en una Municipalidad lo ignoro,
19 porque igual venimos entrando, si compensar el tema de salario laboral con un manejo
20 de incentivos, el manejo de morosidad de cobro de impuestos, recuperación de ingresos
21 por servicios, o sea, si se le puede decir a los compañeros colaboradores: entre más
22 metas o recuperación, por ejemplo, hay un incentivo, que pueda ser no solamente sea
23 un salario, sino que se le pueda dar un incentivo o una comisión. No sé si existe o se
24 puede implementar.

1 La señora Julia Patricia Romero Barrientos, Regidora Municipal, expresa: Realmente,
2 muy impactados de escuchar toda esta historia que viene desde muchos años. Y
3 recuerdo también, aquí vino Alvino Vargas, estuvimos presentes los regidores don Jorge
4 Rodríguez, Esteban y mi persona, escuchándolo a él, una de las cosas que dijo fue que
5 la recomendación era como que había que esperar a que se resolvieran algunas acciones
6 de inconstitucionalidad para ver si esto se podía detener o más bien congelar, no sé
7 legalmente hasta dónde es posible hacer esto. Me gustaría escucharlo, ese día estaba la
8 Licenciada Gabriela, creo que si iban a poner de acuerdo para ver ¿Qué acciones iban a
9 tomar? me gustaría saber ¿Qué acciones desde ese día que vino él y estuvieron los
10 funcionarios municipales, tomaron después de eso? Creo que va con una pregunta que
11 al inicio hicieron, o sea, ¿Se congela o qué esperamos? Y también la parte donde hablaba
12 Don Carlos, igual que los compañeros, pues me parece estupendo que haya una
13 estrategia y una organización que se pueda implementar, y es necesaria para esta
14 Municipalidad. Quisiera preguntarle, Don Carlos, desde ese puesto que usted estuvo aquí
15 como Presidente Municipal y Regidor, usted dice que se implementó, no sé en qué año,
16 en el 2012, desde ahí no se ha hecho absolutamente nada y seguimos con la misma
17 estructura, ¿Por qué no se ha hecho en estos años? ¿O usted lo propuso a otros
18 Concejos municipales y expuso todo esto y no hubo interés de parte de las Alcaldías que
19 han estado o de parte del Concejo? me gustaría saber ¿Qué ha pasado? y bueno, ahora
20 estamos nosotros aquí, esperemos que podamos implementar algo que verdaderamente
21 sirva y que podamos obtener resultados diferentes, porque queremos cosas mejores para
22 esta Municipalidad y para este cantón, otra cosa que usted habló de los activos
23 improductivos, dentro de las acciones están eliminar esos activos, ¿Son muchos, tienen
24 un inventario ya establecido? y por último, si usted tiene esa propuesta actualizada que
25 podría servirnos a nosotros como una guía, la propuesta que usted hizo en el 2012, y que

1 dice que podamos hacer algo diferente ahora, ¿Usted tiene alguna propuesta para
2 implementarla, para tomarla en cuenta?

3
4 La señora Raquel Tatiana Marín Cerdas, Presidente Municipal, manifiesta: Agradecerles
5 porque la presentación estuvo muy completa y agradecerle a todo el equipo también que
6 está presente hoy de funcionarios evacuándonos las dudas más bien que tenemos con
7 respecto a este tema, que hay bastante preocupación. Creo que mis comentarios van
8 más en la línea, como lo mencionaba ahorita Don Esteban y Doña Patricia, a nosotros se
9 nos ha dicho, bueno, desde la Comisión de Hacienda y Presupuesto, que seguir de cierta
10 forma apoyando a los funcionarios que piden trasladarse al salario global y prácticamente
11 es una afectación enorme financieramente a la Municipalidad de San Carlos, y que
12 prácticamente los comentarios que salen cerremos la Municipalidad porque es un gasto
13 muy enorme. Me gustaría que eso lo puedan explicar de manera más sencilla, ¿Cómo
14 ven ustedes verdaderamente, ese traslado de los funcionarios al salario global? ¿Cómo
15 nos está afectando? pero que lo puedan traducir en un lenguaje más sencillo para que
16 todos los sancarleños lo puedan comprender, ¿Cuál sería esa afectación real o cuál es
17 la situación real de la Municipalidad de San Carlos a la hora de tener o pasar a los
18 funcionarios a salario global? Hay unos casos que sí estuvimos viendo desde la comisión
19 y demás que se rechazaron con sus debidas justificaciones, que no se trasladaron al
20 salario global. Lo otro es que se ha escuchado, más bien, quiero que ustedes nos digan
21 si están trabajando en eso o no, que puede haber una propuesta de cambiar la escala
22 salarial, comentarnos si eso se está trabajando a través de la Administración, si han
23 estado ustedes desarrollando algún cambio en ese sentido, si nos pueden ampliar con
24 ese tema o si es únicamente un rumor y demás. También, igual apoyo a los compañeros,
25 lo comentaron, más los de Progreser, apoyo totalmente que la parte que explicó Don

1 Carlos Villalobos es sumamente importante, creo que desde diferentes áreas hemos
2 dicho que la Municipalidad tiene que mejorar muchos aspectos, lo hemos dicho desde un
3 lenguaje más sencillo, hemos dicho que la Municipalidad está rezagada, está en muchos
4 años atrás, no se está trabajando temas de innovación, temas de investigación. A veces
5 se están recolectando datos, pero quedan en eso, en datos, no se traducen en proyectos
6 o no se traducen en algo más, no se traducen en acciones, ¿Cómo podemos traducir el
7 trabajo que usted viene haciendo desde la Dirección General, el análisis que hace, la
8 información que tienen? Porque, hay datos en que nosotros podamos mejorar y podamos
9 aportar como Concejo Municipal. Porque, verdaderamente, sí puedo decir, y lo digo con
10 gran orgullo, siento que tenemos Regidores muy profesionales, Regidores que están
11 pensando en el cantón como tal, y que podemos avanzar en proyectos y que hay un
12 Concejo con mucha voluntad, ¿Cómo aprovechamos, ahorita que hay buena voluntad
13 tanto de la Administración como del Concejo Municipal, para poder hacer un cambio
14 significativo que venga a lograr lo que dice Jorge Zapata, en que los sancarleños vean el
15 cambio en la Municipalidad de San Carlos? Que digan en estos 4 años se vieron que hay
16 nuevos programas, que se mejoró en eficiencia, que se ve más motivados los
17 funcionarios, etcétera ¿Cómo podemos traducir esta investigación que usted tiene, y a
18 nivel de sus años de experiencia y demás, usted ya ha logrado detectar muchas cosas,
19 porque sé que eso no es fácil, en acciones en las que nosotros como Concejo Municipal
20 podamos aportar? prácticamente, que nos diga usted, "Ocupo que el Concejo Municipal
21 se meta de lleno en este tema, pero los ocupo comprometidos", para mí, es, usted dijo,
22 bueno, ya lo dijo el Partido Liberal Progresista (PLP), "hay que establecer una ruta sí",
23 pero ustedes que tienen años acá en la Municipalidad, que nos digan, "Hemos detectado
24 esto, y ocupamos del apoyo de ustedes en tales acciones, y ocupamos el apoyo de la
25 administración en tales acciones". Pero que logremos no solamente decir, "Tuvimos esta

1 sesión, muy bonito, todos hablamos el discurso, muy bien, muy bonito y todo", pero no
2 quedó en nada. Creo que esa sería la gran tarea y tal vez el reto que les digo a ustedes,
3 que hay voluntad, que nos digan más bien hacia dónde dirigirnos y que verdaderamente
4 se genere algo en concreto.

5
6 El señor Carlos Villalobos Vargas, Director General de la Municipalidad de San Carlos,
7 expresa: Juan Pablo, cuando me refiero, voy a utilizar el concepto de "activo fijo" y "activo
8 circulante" en bodega, hay un activo que es circulante, como filtros, llantas, etcétera, y
9 ahí se dio un bajonazo de la mayoría de los departamentos, y después llamémosle "fijo"
10 a maquinaria que tiene la institución, que está obsoleta, carros obsoletos, empezamos
11 con un proceso de dar de baja, esta es la parte que podría representar más, no sé si
12 ustedes han ido al Plantel, pero si le dan una vueltita se van a dar cuenta de lo que está
13 ahí y se va a dar la respuesta muy fácil. Juan Pablo en cuanto al tema de Innovación, sí
14 es fundamental meter ese concepto aquí en la institución: investigación e innovación.
15 Pero es ante todo, fundamental agregar algo que antes no dije: tengo que investigar,
16 innovar, pero con un sentido económico. Es ir a las Embajadas de los países de acuerdo
17 con nuestras necesidades, es ir a un montón de lugares donde eventualmente podríamos
18 conseguir recursos que no tenemos, no los tenemos. Entiendo que Juan Diego se ha
19 movido con la Embajada de los Estados Unidos, por ahí está Keylor tratando de conseguir
20 algunos recursos, pero sí debería haber algún funcionario dedicado a eso a tiempo
21 completo. Les solicito que participen en el Plan de Desarrollo del cantón, busquen la
22 gente de aquí en la institución, a todos, esto lo lidera Dixie, en el Área Estratégica de la
23 institución, porque todos tienen muy buenas ideas. Eduardo, ahorita le van a dar las
24 respuestas si estamos o no con la regla fiscal. Es muy importante, hay como tres
25 preguntas sobre las competencias del Concejo Municipal. No es competencia mía, como

1 Director General, venir acá a hacer las propuestas, la competencia es de la Alcaldía, de
2 acuerdo, yo vengo a una participación que ustedes me citaron, pero bajo el respeto del
3 señor Alcalde, él va a tener sus propias propuestas, posiblemente hasta diferentes, pero
4 esta es la mía, desde el punto de vista de la Administración. ¿Qué les recomiendo? por
5 ejemplo, que repasen muchísimo el artículo 13 del Código Municipal, ustedes tienen que
6 sabérselo así quieren hablar de competencias, repasen ese artículo y repasen, ante todo,
7 el inciso A, no sé si ustedes ya lo hicieron, el inciso A indica, en el artículo 13: *Son*
8 *atribuciones del Concejo: A: fijar la política, el Concejo fija la política y las prioridades de*
9 *desarrollo del municipio*, vean lo que les compete a ustedes, *conforme al programa de*
10 *Gobierno inscrito por el Alcalde Municipal*, o sea, hay un programa aquí con el cual
11 ustedes tienen que trabajar y tienen que fijar la política, me pueden decir, por ejemplo,
12 alguno si me hace el favor, ¿Cuál fue la política que ustedes fijaron en tecnología? ¿Cuál
13 es la política de este Concejo? ¿Cuál es la política en cuanto a los servicios? Ninguna,
14 entonces tienen que trabajar sobre eso, con todo respeto se lo digo, porque me estaban
15 haciendo la pregunta y les doy esa respuesta. Lo otro que les puedo decir, vean el inciso
16 D, como una atribución del Concejo Municipal: *Organizar, mediante reglamento, la*
17 *prestación de los servicios municipales*, obviamente, todo esto apoyado con la Alcaldía,
18 es el que está metido en el trajín diario, entonces, Eduardo aquí le menciono un par y el
19 Código Municipal les dice a ustedes qué tienen que hacer con claridad en cuanto a este
20 tema, en aquella época, en el 2012, nació de la Alcaldía, lo lideró Yahaira, fue un proceso
21 sumamente tedioso, yo estaba, hubo una comisión, el de volver a hacer una estructura
22 que, obviamente, con los años, la estructura se va a perder por el crecimiento económico,
23 por todos los crecimientos. Esteban me preguntan si este es el mejor modelo aprobado,
24 voté en contra, Esteban, pero respeto a mis compañeros que votaron a favor, como
25 ustedes, que puede quedar 6 a 3, una votación al final manda la mayoría, punto, yo lo

1 voté en contra Esteban, pensando en un tema económico y un tema de clima
2 organizacional, ese fue mi punto de vista, de ahí se agarraron algunos Regidores de esa
3 época. En cuanto a mantener "standbay " el salario global, yo como Director General,
4 estoy de acuerdo, siempre y cuando sea legalmente, se negocie con los Sindicatos,
5 obviamente bajo la batuta del señor Alcalde también, aquí. ¿Por qué menciono tanto al
6 Alcalde? porque al final nosotros los administrativos somos dependientes de la Alcaldía,
7 él es el jefe de todos, entonces, ustedes me piden mi criterio Esteban, yo sí. Se está
8 investigando con la Municipalidad de Turrialba, le entiendo a Gabriela y al compañero
9 que ya la Municipalidad de Turrialba tomó esta acción conjuntamente con la ANEP
10 (Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados), creo que fue, van a investigarlo
11 para ver si se puede hacer. Doña Luisa, tengo 3 años y no tenía ninguna experiencia en
12 el sector público, fui profesor en la Universidad de Costa Rica allá en San Pedro hace
13 como 40 años, en administración de empresas, di clases en el TEC en Cartago, y acá en
14 maestría y en bachillerato, y esa era mi única relación con el sector público, un día, me
15 buscó el Alcalde para hablarlo así con seriedad, Él me dijo: "Carlos, necesito que me
16 ayudes con una nueva estructura", esto y esto, y me vine, voy 2 o 3 años y me voy, aquí
17 estoy, empezamos, aquí tengo el oficio, por casualidad, dice, tengo 3 años, el 2 de marzo
18 del 2022 lo dirigí sobre la estructura organizacional de la Municipalidad, aquí está y doy
19 todos mis argumentos administrativos y legales por los cuales se debía hacer y se me
20 estaba rechazando, eso me compete a mí hacerlo cuando las alcaldías me rechazan
21 algo, con Juan Diego lo ha conversado, él tiene su posición, que creo que es importante
22 que lo hablen ustedes directamente con él. Él está explorando opciones, es muy válido
23 también explorar opciones, yo ya tengo más tiempo que él en la parte administrativa, Él
24 está explorando opciones, pero aquí está, aquí lo tengo, si lo quiere, perdón, lo he rayado
25 un poquito ahora, pero si no, se lo doy, lo dirigí a la Alcaldía en su momento, he insistido

1 sobre esto, pero al final no soy yo el que toma la decisión. Pero sí tengo los respaldos,
2 porque vean, en el sector privado pues yo hago el negocio, me pongo de acuerdo con
3 Álvaro y listo, cumplimos con algunos documentos, pero en el sector público, pues hay
4 que tratar de respaldarse lo máximo posible. Entonces, sí, desde ese momento, ya llevo
5 rato con esto y lo tengo claro, no estamos dando los mejores servicios, y los compañeros
6 sí, hay compañeros que hacen un gran esfuerzo, lo sé. Concuerdo totalmente con usted,
7 Doña Luisa, cuando yo menciono el concepto de control, es un control más medible,
8 nosotros tenemos aquí una cuestión que se llaman "evaluación del desempeño", eso a
9 mí no me gusta, no me gusta aquí es frigidísimo poner un 95 a alguien en el sector
10 público, debería haber otra forma de cálculo, es indicarle Álvaro: "Usted va a tener que
11 tener la deuda a tal por ciento ", pero con objetivos. Yo estoy totalmente de acuerdo, pero
12 lo que hay que ver es si la ley me lo permite, hay que ver en cuanto a los incentivos, eso
13 lo planteé yo hace años como regidor, yo quisiera que la gente que cobre, gane más,
14 pero no se puede. A mí qué me importa que se ganen 10 millones de colones, 12, 15
15 millones de colones, si usted hace un buen trabajo, tiene que ganar plata, pero aquí el
16 concepto es este, el del salario global como ustedes ven, es otro concepto. Patricia, ¿Cuál
17 es el rumbo? ¿Cómo se hace esto? Ya usted tiene claridad de la situación de la
18 estructura, la ha venido conociendo ya tienes meses ¿Cuántos meses tiene de estar acá?
19 Ocho. Ustedes tienen una ventaja que los escucho, tienen la voluntad política con el
20 Alcalde para hacer esto, reúnanse y lo hacen. Hay que contratar una empresa para que
21 haga esto, esto no lo hace uno, esto no es jugando, hacer una estructura, ¿La quieren
22 vertical? ¿La quieren horizontal? ¿La quieren bajo los principios de liderazgo de
23 Mintzberg o de cuál autor? tienen que contratar un experto en el tema. La Alcaldía va a
24 tener que contratar, a través de Recursos Humanos, que es la líder en este tema. Raquel,
25 a usted le dicen que la Municipalidad va a quebrar, me preocupa que a usted le digan eso

1 y me molesta porque se crean falsas expectativas, en lugar de yo a usted decirle que
2 esto va a quebrar, hoy les traigo la solución para que esto no ocurra, no cuenten con esas
3 cositas de que aquí se va a quebrar. Hay muchas cosas por hacer en esta institución y
4 aquí hay empleados muy buenos, aquí la gente puede hacer muchas cosas. Tengo
5 documentos donde cuestiono las plazas que ustedes aprueban, también los tengo, doña
6 Luisa, porque tengo que respaldar donde me indican que hay viabilidad financiera y
7 ustedes se la entregaron. Entonces, ¿Cuál es el problema? papelitos hablan. En
8 resumen, quisiera decirles, como consejo, no me compete más que un simple consejo,
9 tienen que trabajar sobre el tema de las políticas, es su competencia como Regidores,
10 no sé hace cuántos años no hacen esos temas, ustedes tienen que establecer políticas,
11 sobre todo.

12 La señora Yahaira Carvajal Camacho, Jefa del Departamento de Recursos Humanos
13 indica: Solamente indicarle al Regidor que hizo la consulta de ¿Cómo se catalogan las
14 municipalidades? Esto está definido por la Contraloría General de la República y ellos lo
15 hacen, principalmente, basado en el presupuesto municipal, en relación al plan
16 estratégico que se tiene para lo que es la parte de fugas que consultó don Melvin,
17 justamente cuando se hizo la presentación, la propuesta del puntaje del salario global fue
18 una de las cosas que se analizó. En la actualidad, nosotros como funcionarios ya tenemos
19 más de un año, mucho más, de que no recibimos un aumento, tan siquiera por costo de
20 vida, y esto ya se está viendo afectado, hay muchos compañeros, sobre todo en áreas
21 que son muy apetecidas, donde se está dando una fuga de talento humano debido a esta
22 situación, que ya los salarios, al menos el salario compuesto, no es competitivo en el
23 mercado. El salario global sí, pero el salario compuesto no es competente en este
24 momento, tenemos ya más de un año de no recibir aumentos y los aumentos que se
25 recibieron anteriormente eran bastante bajos, también hubo una política a nivel de

1 Gobierno que la institución asumió de hacer aumentos diferidos, castigando a lo que es
2 la parte profesional. Me refiero con esto que se ha dado un mayor aumento para los
3 estratos operativos, administrativos, técnicos y policiales, pero lo que es profesional, el
4 aumento era mucho más bajo. En cuanto a liquidar por antigüedad, la ley ahorita no nos
5 está permitiendo realizar muchas cosas, la parte de Gobierno, tenemos muchas
6 limitaciones y mucha burocracia la cual la ley nos obliga a respetar. Con relación a si se
7 puede realizar un cambio en la escala salarial, en relación a esa y otras variables, que
8 son muy importantes en relación a este tema, se hizo la consulta al Área Jurídica y
9 estamos esperando la respuesta, esta consulta también se hizo, basada en una solicitud
10 de la Alcaldía. Con respecto al salario escolar que también se consultó, se hicieron las
11 consultas, ya hoy Legal nos dio una respuesta, y el señor Alcalde volvió hoy, a las 4 de
12 la tarde, a solicitar a Recursos Humanos una ampliación del criterio de Legal, haciendo
13 una serie muy grande de consultas, el cual estaré trabajando el lunes a primera hora para
14 tratar de evacuar las dudas del señor Alcalde. El salario escolar, conforme a lo que
15 técnicamente he estudiado, es un derecho de los trabajadores, sin embargo, hay que
16 evacuar las consultas que don Juan Diego tiene al respecto.

17
18 El señor Juan Carlos Camacho Arroyo, del Departamento de Servicios Jurídicos de la
19 Municipalidad de San Carlos, expresa: Don Eduardo Salas, su pregunta, ¿Por qué no se
20 tenida respuesta propiamente sobre la regla fiscal? en realidad, sí hay una respuesta, lo
21 que pasa es que, a nivel interno también, cuando surge una consulta, por ejemplo, de
22 Recursos Humanos hacia Legal, hay a veces, 10, 20, 30 procedimientos más adelante,
23 y aun así, siempre que es algo que determina nuestra jefatura, dada las circunstancias y
24 las necesidades, puede cambiar ese orden de prioridad. Pero sí le adelanto, y más bien,
25 si gusta, puede apuntarlo y también los demás Regidores, la Procuraduría ya ha emitido

1 un criterio sobre este tema, el dictamen, es el PGR-C 275-2024, es muy reciente, de
2 noviembre del 2024, básicamente cerrando el año pasado, y cito así porque sí me gusta
3 que lo tengan de primera mano. Que dice la Procuraduría, cito: *En el caso de las*
4 *Municipalidades, dichos entes territoriales estuvieron sujetos a la regla fiscal desde la*
5 *entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento, lo cual ocurrió el 4 de diciembre del*
6 *2018, recordamos, hasta la entrada en vigencia de otra ley, que fue un proyecto que se*
7 *dio durante la pandemia, y esa ley fue la Ley para Apoyar al Contribuyente Local y*
8 *Reforzar la Gestión Financiera*, fue esa ley que se aprobó el 20 de mayo del 2020, en la
9 que se volvió a decir que se excluyen a las Municipalidades de la aplicación de la regla
10 fiscal por un tema de autonomía Municipal, se alegaron que las Municipalidades no se
11 podían quedar amarradas en caso de emergencias, en caso de variaciones de
12 presupuesto, etcétera. Entonces, esa ley se pronunció y reguló para resucitar la
13 posibilidad de las Municipalidades no sujetarse a la regla fiscal. Pero en ese mismo
14 criterio que les dicté, y que de nuevo los invitaría a que lo consulten, viene la Ley Marco
15 de Empleo Público que entra en vigencia casi más de un año después de esta otra ley
16 excepcional, y vuelve a decir, bueno, en el transitorio 12, cualquier aumento salarial no
17 va a proceder hasta tanto que no sea necesario tomar las medidas de control del gasto
18 público, que fue el transitorio 11 y 12 que dijo doña Yahaira. La Procuraduría, que ustedes
19 saben muy bien que es el órgano asesor por excelencia tanto del Poder Ejecutivo, pero
20 que las Municipalidades comúnmente necesitamos siempre consultar a este órgano,
21 básicamente les vuelvo a citar, dice: *Partiendo de lo expuesto, es posible afirmar que las*
22 *Municipalidades no pueden acordar aumentos por costo de vida a sus servidores con*
23 *respecto a los periodos comprendidos del 4 de diciembre del 2018 hasta la fecha en que*
24 *entró en vigencia la Ley de Fortalecimiento, hasta el 22 de mayo de 2020, fecha en que*
25 *entró en vigencia la ley para apoyar al contribuyente local, que es esta ley que les digo*

1 que fue excepcional para resucitarle, vamos a decirlo así, la posibilidad a las
2 Municipalidades de no apegarse a la regla fiscal. Entonces, la conclusión que hace la
3 Procuraduría es básicamente que posteriormente al venir la Ley Marco Empleo Público,
4 reguló, pero en un tema en específico, la Ley Marco no le está diciendo a las
5 Municipalidades no gasten en puentes, no gasten en proyectos, no gasten en atención
6 de emergencias, pero en materia salarial de momento, no se pueden hacer aumentos,
7 eso es cuanto a la consulta de Don Eduardo. Don Melvin usted me solicita si ha existido
8 algún criterio legal del Ministerio de Trabajo respecto de las solicitudes de transición que
9 fueron denegadas eventualmente, por diseño, la ley nos dio una jerarquía cuando
10 queremos hacer como Municipalidades consultas, y es básicamente la siguiente: La
11 Constitución, las Leyes, y en específico, un Ministerio que es el Ministerio de Planificación
12 Económica o el MIDEPLAN, y adicionalmente, de que todas las Municipalidades en la
13 Ley Marco de Empleo Público las, madrugó, llamémoslo así, las agarró madrugadas,
14 ninguna, literalmente, ninguna de las municipalidades tenía su propio reglamento para
15 regular el proceso de transición. ¿Qué es lo que nos ha tocado? y esto lo he corroborado
16 inclusive con la Municipalidad de San Ramón, es la aplicación supletoria de todas las
17 regulaciones a nivel reglamentario que ha establecido el Ministerio de Planificación
18 Económica (MIDEPLAN). Y eso nos ha permitido, satisfactoriamente, Don Melvin, darle
19 atención tanto a las transiciones en positivo, o sea, que sí les procedía, con base al
20 artículo 36 del reglamento, como a las que no, entonces, el Ministerio de Trabajo y
21 específicamente la Dirección de Asuntos Jurídicos, su principal función a nivel de consulta
22 siempre tiende a ser más utilizado a nivel de lo que es del régimen de empleo privado. A
23 nivel del régimen de empleo público, siempre vamos a tener a la Dirección General de
24 Servicio Civil, a la Procuraduría General y al MIDEPLAN en estos casos. Entonces, si
25 está bien fundamentado, pero inclusive, si usted quisiera, le puedo remitir a su despacho

1 las resoluciones de rechazo. Doña Patricia pregunta sobre la visita de Don Albino Vargas,
2 ¿Qué se ha hecho con base a lo que él explicó? la intervención de Don Albino se dio más
3 que todo a nivel de que no se tomó en cuenta a los Sindicatos en una mejor forma para
4 la ideación del proceso de implementar la Ley Marco, y eso generó, las mismas acciones,
5 las cinco acciones de inconstitucionalidad, de hecho, las interpuso uno de los Sindicatos
6 del Poder Judicial y creo que dos o tres las interpuso precisamente la ANEP, lo que nos
7 ha tocado es incorporar algunas de las observaciones que él hizo, pero de momento la
8 Municipalidad lo que tiene es el marco legal, digamos, lo que la ley establece, el Ministerio
9 de Trabajo tiene una postura, pero de momento sí la Municipalidad ha buscado hacer la
10 implementación a partir de cada departamento según su competencia, lo que decía don
11 Carlos. Pero cuando en algún momento dado, Servicios Jurídicos tiene que acuerpar en
12 asesoría como órgano asesor, eventualmente lo hacemos dentro de ese marco que ya le
13 indiqué a Don Melvin, es bastante, específico tanto la ley Marco, su reglamento, los
14 lineamientos y directrices para transición establecidos por el MIDEPLAN. Y
15 eventualmente, las municipalidades aun así se reservan la posibilidad de reglamentar
16 algunos aspectos. Por ejemplo, Doña Yahaira, hace unos días nos pidió criterios sobre
17 ¿Cuál es el tratamiento de transiciones de salario compuesto a salario global cuando se
18 dan reestructuraciones, ya ustedes lo están hablando, reasignaciones, reclasificaciones
19 y recalificaciones? ya hoy tenemos listo ese criterio, ya se trasladó a mi jefatura, pero sí
20 es un proceso de muchísimo trabajo, Doña Patricia, sí es algo que se está logrando hacer
21 con los recursos normativos que hay ahorita y el tema de que la Sala, va a tomarse su
22 rato, resolviendo las acciones de inconstitucionalidad, sí, a todo el país, de hecho a todo
23 el sector público lo tiene en espera hasta que se pronuncie. A la Presidente Doña Raquel

1 ¿Por qué se dan esos escenarios de transición y qué afectación han generado?
2 Básicamente porque el reglamento de la ley, artículo 36, nos obligó a todo el régimen
3 municipal y la misma Procuraduría nos lo ha dicho: no podemos excluirlas, lo que las
4 Municipalidades excluyeron, de hecho, en marzo del 2023 fue de la fijación de la escala
5 salarial y de declarar algunos puestos exclusivos y excluyentes. Pero, propiamente, si
6 ustedes van al acuerdo de marzo del anterior Concejo Municipal, inclusive los Regidores
7 indicaron que todas aquellas incorporaciones, aportes y normas que no tengan conflicto
8 con convenciones colectivas o el Régimen Municipal serán de acatamiento obligatorio
9 para la Municipalidad, o sea, la ley lo dijo y no solo eso, el Concejo anterior también se
10 adhirió a que, a nivel Legislativo y Reglamentario, la Municipalidad y las Municipalidades
11 estamos en obligadas a darle atención, y por eso es que tenemos, Doña Yahaira, ahí lo
12 indicó, tiene solicitudes tras solicitudes de funcionarios que dicen: "Bueno, ahora me
13 acaban de nombrar en ascenso, por favor, Doña Yahaira, démele trámite y todo eso pasa
14 por su debido proceso. ¿Bajar la escala salarial es posible? Estamos dándole trámite a
15 nivel de Asesoría Legal a eso, es un tema muy complicado porque ya tenemos un año y
16 resto de estar dándole acatamiento a la ley y así, un montón de Municipalidades. El tema
17 de la Municipalidad de Turrialba, creo que obedeció mucho y que lo que mencionó Albino,
18 es una Municipalidad pequeña, entonces hubo la posibilidad, ahí, de que los funcionarios,
19 por convención, junto con el Alcalde, literalmente tomaron el acuerdo de esperar, porque
20 hacer ese proceso de transición de su funcionariado literalmente iba a poner en de facto
21 incapacidad de ejecutar. No es el caso con Municipalidades grandes, pero de nuevo, no
22 es un tema que yo opine, es simplemente que es un poco, porque es que sí se dio en
23 una Municipalidad y en las otras no se está dando, por ejemplo, y lo pueden consultar, la
24 Municipalidad de San Ramón tiene casi el mismo tiempo también de estar dando atención
25 a la ley marco y ya ellos han atendido transiciones, denegaciones y le están dando

1 aplicación a la ley. Entonces, para cerrar un poquito la idea, bajar la escala salarial es
2 posible, estamos determinándole eso porque el señor Alcalde nos pidió propiamente
3 valorar esa opción desde el punto de vista legal, pero sí, hay temas de derechos legales
4 adquiridos, el tema de la sala que todavía no ha resuelto las acciones de
5 inconstitucionalidad, entonces apenas tenga, pues, la información eventualmente
6 podríamos compartírsela.

7
8 El señor Bernor Kooper Cordero, Director de Hacienda de la Municipalidad de San Carlos,
9 manifiesta: Estos espacios son muy enriquecedores para mi persona, y creo que cada
10 mes, una vez al mes, estoy aquí delante de ustedes y como Director de Hacienda, me
11 encanta escuchar todas las propuestas que ustedes traen, uno anota y trata de llevar lo
12 mejor posible a las áreas de dependencia, agradecido por todo lo que ustedes nos
13 comentan. Para ampliar el tema de lo que hablaba Don Jorge sobre la propuesta que hizo
14 Carlos Villalobos, quiero explicar que también hemos hablado del tema no solo generar
15 más ingresos, también tenemos que reducir costos, hemos hecho un análisis y queremos
16 hacer un análisis más profundo de dónde se puede bajarle la carga económica, por
17 ejemplo, el tema de las extras, verificar, lastimosamente, casi que tuvimos que decirle,
18 bueno, la persona que tiene salario global, la extra, más cara, entonces busquemos la
19 gente que tiene salario compuesto para motivarla un poquito y para que alcance más,
20 igual las suplencias, la persona nueva que llega a suplir viene con salario global. Tenemos
21 un ejemplo muy claro ahora, en casi en todo el año 2024, el Departamento de Tesorería
22 tuvo que de la noche a la mañana, el compañero Tesorero tuvo un accidente, fue un fin
23 de semana, y el lunes salía incapacitada la asistente de él por maternidad, y cuando
24 llegué no tenía Tesorero ni asistente. ¿Y qué hacemos? En eso tuvimos que llamar a una
25 compañera, y muy valientemente dijo, sí, está bien, yo asumo los dos puestos, y trabajó

1 notablemente, y no pudimos darle otro insumo más, y así ha habido varios compañeros
2 que han tenido que asumir doble función porque la cosa también, no está alcanzando
3 para tanto. Entonces, Jorge, sí hay una idea también de reducir costos, y después con la
4 Comisión de Hacienda podemos, que nos den más opiniones. También para este
5 Presupuesto Ordinario 2025, ya se buscó la contratación de terceros para que realicen
6 funciones, por ejemplo, la limpieza de los parques infantiles, las áreas comunales, hacer
7 un contrato por demanda, que en el Barrio San Antonio hay un parque, ahí va la empresa,
8 ya hay varios procesos, por ejemplo, la fotografía digital, hablando del tema de
9 innovación, vamos a tomar una fotografía de todo el cantón para que el área de Catastro,
10 pues, pueda actualizar el censo, ya está dando resultados, no quiero adelantar, pero en
11 la rendición de cuentas que seguro vamos a tener que venir, como entre 15 días o un
12 mes, a presentar la liquidación, ya el impacto en el impuesto de Bienes y Inmuebles se
13 nota, se ha venido depurando mucho la información, y hacia eso vamos, porque ya lo
14 hemos hablado muy claramente: si Catastro no nos colabora, nos vamos a quedar
15 rezagados en ingresos, en este momento, ellos tienen la mina de oro para trabajar, no es
16 que nos vamos a hacer millonarios, sino que son el futuro a muy corto y mediano plazo
17 de la institución. ¿Por qué? Porque un Catastro actualizado, es información en tiempo
18 real y en eso estamos ya trabajando fuertemente también en actualizar. Son muchas
19 ideas y muchas cositas que estamos haciendo, pero bueno, tengo corto el tiempo y no
20 quiero, pues, abusarme. Carlos habla del tema de la deuda, ya les cuento que para el
21 cierre al 31 de diciembre hicimos un abono o un aporte al principal de la deuda de 200
22 millones de colones, vea que Carlos habla de 800 y poquito a poco vamos, ¿De dónde
23 salen esos 200 millones? de puras economías del pago de intereses que ha ido bajando
24 la tasa, los trasladamos a amortizar el principal, y ahora ¿Qué nos queda? no sé si al
25 Concejo ya les llegó el Manual de Procedimientos para la Compra de Saldos, está en

1 proceso. ¿Por qué? Porque antes de salir a recomprar deuda, tenemos que contar con
2 ese manual aprobado por parte de ustedes. Ya se hizo, ese va a ser el insumo que nos
3 va a permitir salir al mercado a vender la deuda, pero ya va a ser menor. Porque si vamos
4 abonando, ojalá 200 millones todos los años, bendito sea Dios, ir liberando y buscando
5 tasas más factibles, en eso estamos con el tema de la deuda que muy bien lo dijo Don
6 Carlos, y hay una gran oportunidad de mejora para reducir costos. Juan Pablo, exacto,
7 sí, usted hizo una puntualización muy buena, nos dice que ¿Por qué nosotros un 7% y el
8 Gobierno un 4%? ahí no sé si el Gobierno incluye lo que son plazas nuevas, en el caso
9 de nosotros, sí, para el 2024 se incluyeron 29 plazas nuevas, eso me incrementó a mí,
10 entonces esas plazas nuevas todas entran con salario global, por ahí anda muy fuerte
11 también el crecimiento, eran plazas que tenían tiempo de estar en una modalidad de
12 servicios especiales y hubo que adaptarlas, y pues ha sido todo un proceso, nosotros
13 esperamos que ya este año no sea tanto el nivel de plazas que tengan que aprobarse,
14 aunque como ustedes lo saben, hay una solicitud de plazas increíble, pero ya este tema
15 se verá aparte. Eduardo, para complementar lo de la regla fiscal a nivel presupuestario
16 sí, como dijo el Licenciado, estamos afuera, solo hay una condición, la ley 8114, es la
17 única que está sujeta a regla fiscal, y lo estamos viendo ahora, el cierre del año, no nos
18 depositaron alrededor de 40 millones del Ordinario y como 400 millones del adicional.
19 ¿Por qué? Porque la capacidad de ingreso del Gobierno no dio y por regla fiscal, ahí
20 estamos haciendo ya la solicitud formal, a ver si puede ser, Dios quiera, que nos llegue
21 algo más. Esteban, usted hace una pregunta muy concreta sobre los costos para el 2025,
22 tenemos que esperar a ver ¿Cuáles son las plazas que se van a nombrar definitivamente?
23 ya están aprobadas, pero todavía no hay un nombramiento, entonces tenemos que ir
24 midiendo el impacto que se tiene, así como la reducción del pago de anualidades, en este
25 caso ya la gente que está con salario global, ya en este año no le va a tocar el pago de

1 anualidades, me corrige la Licenciada si estoy equivocado, entonces ya va a haber un
2 monto menor para los de salario global, es una economía que vamos a tener que pasarla
3 para reforzar y en eso vamos a estar, hasta que no esté pagado las anualidades, no
4 vamos a tener un costo, ya claro, como el que les di anteriormente, y lógicamente sobre
5 las nuevas, si se aceptan nuevas transiciones, todos los días va sumando algo, puede
6 ser que se tomó la decisión de no, ya no hay nuevas transiciones, a este momento no
7 podría decirle ¿Cuánto es el impacto? pero más adelante sí se puede sacar. Doña Luisa,
8 sí hablaba de las mediciones. Bueno, nosotros tratamos de hacer a nivel de Hacienda
9 mediciones todos los meses, hacemos un informe a la Alcaldía de cómo va la morosidad,
10 cómo van los ingresos, cómo estamos con los proyectados, para contarles muy
11 rápidamente, porque hoy estoy bastante emocionado también, recientemente revisé el
12 informe de ingresos y cerramos con un presupuesto de 24,816 millones. Es histórico, es
13 el presupuesto más grande en la historia. Y ¿Saben cuánto recaudamos, tanto con
14 superado y todo? 24,702 millones ¿Cuál fue la diferencia? 113 millones, o sea, un
15 presupuesto de 24,000 millones fallar por, bueno, todavía se están haciendo los cierres,
16 yo espero que, pero es un cero coma y resto de diferencia, que, como les digo, ustedes
17 también formaron parte de este proceso y hay resultados que ya se están viendo.
18 Anteriormente, el Alcalde les habló de una ejecución más, compromiso superior al 90%.
19 espero que para este año no superemos el superávit de 2.500 millones, anteriormente
20 venían 4.000, 5.000 millones, ya se está viendo, pero bueno, eso lo hablaremos el día de
21 la liquidación, porque como les digo, traigo datos muy bonitos y me emociono. En el tema
22 de Melvin, hablaba del impacto financiero, ya vemos una recaudación, la productividad,
23 pues a pesar de los pesares estamos viendo que estamos generando y en la morosidad,
24 que es un tema que gracias a Melvin, públicamente aquí lo digo, nos ayudó con un
25 asesoramiento para manejar un plan estratégico y hasta de empresas para monitoreo, ya

1 contratamos otra empresa, ya se está y según lo que revisé ahora, cerramos con el
2 pendiente del cobro números a mano alzada con un 10,87. El año 2023 cerramos con
3 11,23. Ya hay una reducción a nivel porcentual, pero aquí les cuento a nivel financiero,
4 nos subió como unos 16, 17 millones el pendiente, pero a nivel de ingreso se subieron
5 600 millones de colones, entonces son cosas que uno lo alegra y ve que se puede hacer
6 más y vamos mejorando, y dentro de lo que hablaba Doña Patricia Romero de los activos
7 improductivos, también quiero agregarle que ojalá podamos revisar las propiedades que
8 tiene la Municipalidad ociosas, que puedan disminuir deuda o realizar nuevas
9 inversiones, como estamos ahora con el edificio municipal que tenemos que dividirnos,
10 entonces, aprovechó también para decirle, Don Carlos, que hay terrenos que tenemos
11 ociosos y podríamos valorarlos, y contarles que hay una propuesta de reforma al catálogo
12 de ingresos y egresos del Ministerio de Hacienda para separar los códigos del pago de
13 salarios, para que pueda reflejarse en un código aparte de lo que es salario global, eso a
14 partir de 2026. ¿Por qué? Porque ya el Ministerio de Hacienda, Contabilidad Nacional,
15 está igual que nosotros ¿Cuántos son los costos? Entonces, solo creando códigos
16 presupuestarios separados, pues se va a llegar a saber.

17
18 El señor Jorge Antonio Rodríguez Miranda, Regidor Municipal expresa: Quiero referirme
19 solo a un tema que quedó ahí en el aire, que es lo del salario escolar, debemos recordar
20 que dice que las instituciones bajo la rectoría de MIDEPLAN reconocerán el salario
21 escolar, reteniendo mes a mes el 8.33% de su salario para ser entregado de forma
22 acumulada en enero de cada año. Aquí quiero hacer una observación: el salario escolar
23 no es parte de la obligación de la institución, es una retención al salario de cada
24 funcionario que se le devuelve en enero, eso no tiene un costo financiero para la
25 institución. Carlos y Bernor, bueno, esa parte de Bernor me encanta, me gusta esa

1 estadística. En realidad, tal vez de lo que manifestó en la reunión que tuvimos con Albino,
2 la charla que vino a dar aquí, Albino lo que comentó es que les hizo una pregunta a los
3 funcionarios de ANEP o cierta cantidad de gente que estaba con él y les preguntó:
4 "¿Todos ustedes quieren el salario global?" Todos levantaron la mano y dijeron que sí. Y
5 entonces él les dijo: "No señores, mejor que dejen cómo están porque no sabemos qué
6 va a suceder". El hecho de que esta institución ingresara en su totalidad al salario global
7 tendría un impacto financiero enorme, y casi que esta institución estaría sobrepasando el
8 30% de los gastos administrativos en este presupuesto para 2025, llegó al 28% si no me
9 equivoco Bernor, lo que son los gastos de la parte administrativa con salarios y todo lo
10 demás, según los lineamientos de la Contraloría, no puede sobrepasar el 30%, 40%,
11 estuvimos en el 28%, si nosotros llegamos a ese salario global de toda la institución, de
12 más de 500 funcionarios, el impacto económico sería enorme, habría presupuestos que
13 no se aprobarían, tal vez para arreglar ahí un poco que nos lleve a la quiebra o que no
14 podamos trabajar o que mejor cerremos esta situación, no, sino que habría que tomar
15 medidas mucho más diferentes. Muchas gracias, Juan Carlos, Don Carlos, Yahaira y
16 Bernor Kopper por el aporte que ustedes han dado.

17
18 El señor Esteban Rodríguez Murillo, Regidor Municipal manifiesta: Don Juan Carlos,
19 Asesor Legal, quisiera ver si nos puede brindar la fecha en que la Alcaldía hizo la consulta
20 al Departamento Legal sobre la posibilidad de valorar, analizar el modelo de escala
21 salarial que se está utilizando en esta Municipalidad, yo esperarí que esa consulta haya
22 sido hace más de seis meses, siendo un tema tan importante para todo el cantón de San
23 Carlos y especialmente para los colaboradores de esta Municipalidad. Y lo otro, Don
24 Carlos y compañeros, reitero, me interesa mucho el tema de la reestructuración, siempre
25 y cuando no haya despidos de los colaboradores actuales, ellos son un recurso muy pero

1 muy importante para esta Municipalidad y para el cantón de San Carlos.

2
3 El señor Juan Pablo Rodríguez Acuña, Regidor Municipal indica: Con el tema de si la
4 Municipalidad era pequeña o grande, creo que lo que entendía sería la Contraloría la que
5 define eso, pero no me quedó claro el monto, creo que esa parte no, si me pueden ayudar
6 con eso, Bernor, considero que sí sería importante en ese ejercicio que hablábamos de
7 ver esa diferencia, si es realmente por puestos nuevos. Incluso como compararlo, y ahora
8 la compañera Luisa decía que las cosas hay que medirlas. Sí, es cierto, creo que eso es
9 un parámetro. No podemos estar casi al doble, deberíamos de verlo, por favor. Don
10 Carlos, dentro de esta reestructuración que usted propone, nueva estructura, perdón, el
11 mover personal y bajo este escenario de salario global, ¿No nos generaría más ingresos?
12 Y usted se refería al plan de desarrollo quinquenal que se realiza, tuve una experiencia
13 hace 3 años en una comunidad de Cutris donde estuve presentes en un plan quinquenal
14 y se dio algo muy interesante, cuando se llevaba el proceso de plan quinquenal,
15 empezaban a hacer unas preguntas, llegaban y decían: "Mira ¿En cuáles sectores de su
16 comunidad necesita ceras?" Y había gente del Jardín de Cutris, por ejemplo, y esa gente
17 no tiene ni caminos. Entonces me quedó siempre esa duda porque yo digo: "¿Cómo
18 definimos esto?" El cantón de San Carlos no puede estar en el mismo saco, y he peleado
19 años por esto, cuando definen un plan, lo definen para una zona urbana, pero no para
20 una zona rural, y entonces ese ejemplo, todavía en el último, no pude estar, un
21 compañero que venía de allá me dijo: Pablo, lo mismo que nos pasó hace 4 años me
22 pasó. Entonces, no, debería ser ¿Qué aceras? no, ¿Cuál es su ruta o rutas qué tienen
23 que ser? es una observación nada más lo del plan quinquenal, sí he participado, pero me
24 pareció que no sé quién lo desarrolla ni nada, solo cuando usted tocó el tema creo que
25 puede ser un aporte para tomarlo en cuenta, pero definitivamente San Carlos no puede

1 estar en el mismo saco. Tenemos dos realidades totalmente diferentes, sé que usted lo
2 conoce, pero quería hacerle esa observación, agradecerle, creo que ha sido de mucho
3 aprendizaje, por lo menos para mi persona como Regidor en esta nueva trinchera, uno
4 nunca termina de aprender y los años suyos nos podrían generar muchísimo a esta
5 Municipalidad.

6
7 La señora Luisa María Chacón Caamaño, Regidora Municipal manifiesta: Me encanta ver
8 esos ojos analíticos aquí, porque se da poco el debate y, sobre todo, en cuestiones
9 críticas, así es que estoy encantada, este es mi día a día, me encanta, quiero decirle a
10 Don Carlos que entonces nos tocará esperar a que venga el señor Alcalde a proponernos
11 su propia reestructuración, porque estoy entendiendo que vamos a tener que esperar
12 todos a que eso suceda, y esa será nuestra oportunidad, para poder decir algo, porque
13 me imagino que la señora Presidenta lo mandará a una comisión que lo analizará, hará
14 una observación al Concejo y esa será nuestra oportunidad, ansiosamente esperaremos
15 por ello, esperamos que suceda pronto. Ahora quería también comentarle lo siguiente,
16 con respecto a las políticas que hay que crear y que nosotros somos responsables, fíjate
17 que, para crear esas políticas, las Fracciones necesitamos tener la facultad de poder
18 contratar a nuestros propios asesores desvinculados de la Administración, para
19 precisamente que no se contamine de esa cultura que hay hasta hoy, la que usted nos
20 vino a explicar, no es que lo estoy diciendo, usted está dentro de la estructura y lo ve
21 como administrador que es. Necesitamos esa libertad porque tenemos que cortar con
22 esa cultura administrativa que nos tiene en esta situación el día de hoy, por eso es que
23 es tan importante y recalco ahí, para todas las Fracciones, que el Código Municipal
24 contempla que cada uno de nosotros tenga su propio asesor, la Fracción, y eso debe ser
25 así, los asesores legales no deberían ser parte de la estructura administrativa de esta

1 Administración, inclusive el Partido de Liberación Nacional, que por tantos años ha estado
2 a cargo de esta Municipalidad, hablo de la Alcaldía, deberían de tener el derecho cada 4
3 años de escoger su propio asesor legal, y no que sea el mismo, el mismo, el mismo.
4 Entonces, esto es un tema que también hay que cambiar para poder cortar de raíz todas
5 esas malas decisiones que se tomaron en algún momento, posiblemente pagos políticos,
6 etcétera.

7 El señor Jorge Luis Zapata Arroyo, Regidor Municipal expresa: Mi participación en este
8 caso es para retomar algo, un tema que trajo doña Luisa a este foro de discusión que se
9 volvió el día de hoy, o más bien de aportes, y es sobre el tema de la medición de
10 indicadores. Esto se debería definir desde el plan estratégico, uno en un plan estratégico
11 define sus ejes estratégicos, sus objetivos estratégicos, objetivos específicos, y desde
12 ese punto es que se tiene que poder medir cada uno de los objetivos específicos,
13 establecer una línea meta y que se pueda medir anualmente, entonces, cuando uno
14 desarrolla las evaluaciones de desempeño, que está son por departamentos, cada
15 departamento y, consecuentemente, cada funcionario tiene que aportar al cumplimiento
16 de esa meta. Es decir, si todos tienen 95 y 100, significa que se está cumpliendo al 100%
17 los objetivos específicos, y eventualmente está cumpliendo al 100% el plan estratégico.
18 Entonces, vamos a tener una Municipalidad que tiene un 100, ahora, si nuestro plan
19 estratégico no lo estamos cumpliendo, tenemos un 50, ahí va la cadena hacia abajo.
20 Igualmente, las evaluaciones de desempeño van a tener que ser de 50. Entonces, no es
21 que, si el funcionario me cae bien o mal, no, simplemente tienes que cumplir con tales
22 objetivos dentro de tu departamento, si los cumplís, tienes buena nota, si no los cumplís,
23 tendrás mala nota y no los cumple ni el funcionario, ni su jefatura, ni para arriba, ni el
24 señor Alcalde, y probablemente nosotros, como Concejo Municipal, tendremos que tener
25 ahí nuestros objetivos también, si entramos dentro de ese plan estratégico. Creo que es

1 algo para tomar en cuenta y sí se puede hacer, si es legal, lo he visto en otras instituciones
2 y lo promoví en una institución donde trabajé anteriormente y creo que es el camino que
3 deberíamos seguir para buscar que, como dice doña Luisa, podamos medir en todos los
4 niveles el desempeño, no solo de los funcionarios, sino también de la Municipalidad, de
5 nosotros mismos.

6 El señor Melvin López Sancho, Regidor Municipal manifiesta: Solo quiero agradecerles
7 a los compañeros por la exposición y por el intercambio de ideas que se dio,
8 definitivamente, coincido con usted, Don Carlos, no es un tema de reestructuración, es
9 una nueva estructura, estamos a las puertas y a la oportunidad de un cambio tanto
10 ideológico, es difícil transformar la cultura burocrática, sé que sí, pero creo que es una
11 buena oportunidad y este Concejo, hay bastantes opiniones y bastantes segmentos
12 profesionales donde aportar, felicitarlos porque realmente hay una preocupación latente,
13 y bueno, Bernor siempre nos tiene también con las mediciones en esa parte, este Concejo
14 siempre está bien confiado, agradecerles y externar la voluntad política, sí existe, y para
15 eso estamos aquí.

16 La señora Raquel Tatiana Marín Cerdas, Presidente Municipal expresa: En realidad
17 solamente me queda como una pregunta de las respuestas que dieron y de la
18 conversación que se dio. ¿Se está trabajando en una nueva estructura y se está
19 valorando el tema de los despidos? Porque lo escuché mucho, no sé si ya están
20 desarrollando una nueva estructura y se ha contemplado el tema de generar algunos
21 despidos, en vez de reestructurar y hacer la asignación de tareas, que antes comentaban
22 que sería como lo más idóneo. En eso concuerdo totalmente con la intervención del
23 compañero regidor Esteban Rodríguez.

24

25

1 El señor Bernor Kopper Cordero, Director de Hacienda Municipal responde: Sí, en el caso
2 puntual de Juan Pablo, la medición la hace la Contraloría de acuerdo al monto del
3 presupuesto, así va, no, digamos, por ejemplo, San José, que son 90,000 millones de
4 presupuesto, va de número uno, después va Heredia, nosotros estamos como el quinto
5 o sexto, es que el que tenga más puntos, es como la tabla acumulada, entonces, San
6 José nos supera bastante, pero ya nosotros llegamos a los 24,000 millones, que ojalá
7 este año se repita, voy a tomar nota de lo que usted me habló de medir el porcentaje de
8 acuerdo con los puestos nuevos.

9 El señor Juan Carlos Camacho Arroyo, del Departamento de Servicios Jurídicos de la
10 Municipalidad de San Carlos, responde: Don Esteban Rodríguez, un poco la dinámica
11 que a veces se da con Don Juan Diego y las delegaciones que él nos hace en los
12 departamentos es que nos llama a reunión. En agosto del año pasado tuvimos esa
13 reunión, de ahí se generó la delegación en Doña Yahaira, doña Yahaira remitió el asunto
14 a Jurídicos, como le explicaba, en el procedimiento específicamente de todas las
15 gestiones que tiene el Departamento y dado que esta solicitud va mucho también a
16 efectos de derechos adquiridos, consultas a la Procuraduría, si fuera necesario,
17 eventualmente, porque ya la Municipalidad está en implementación o, inclusive,
18 eventualmente alguna abstención que se pudiera dar también, sí, está pendiente, mi
19 jefatura sí me ha indicado que para la próxima semana estaríamos dándole respuesta a
20 esa consulta que ya Don Juan Diego nos planteó a través de Recursos Humanos, y el
21 oficio es el RH 0399 2024, por si le interesa, sería en Recursos Humanos.

22
23 El señor Carlos Villalobos Vargas, Director General de la Municipalidad de San Carlos,
24 manifiesta: No, estamos claros que no hay más costos en lo que yo pienso, qué le puedo
25 decir, de aquí no tiene mucho que hacer, pásese por acá, que aquí hay que hacer, pero

1 en el mismo nivel, con el mismo salario de acuerdo, yo fortalecería Innovación e
2 Investigación, fortalezco a un señor que llegó hace poquito y que ha hecho una gran labor
3 en estos días atrás, que levantó bastante, que fue Leonidas, fortalecería esa área, el área
4 Tributaria de esta institución, para formar un sistema de ventas, por así verlo. En cuanto
5 si pueden tener asesores o no, sí, claro, los pueden tener, y recordarles de nuevo el
6 mismo artículo, el inciso B, ustedes aprueban los presupuestos, son ustedes como
7 Regidores y Don Juan Diego está explorando opciones, es lo que entiendo, sobre
8 reestructuración, no sé si sobre estructura y creo que esta pregunta, Raquel, se la tienen
9 que plantear ustedes a él, no a mí, porque al final él es el jefe y tiene que venir y
10 plantearles a ustedes las cosas de una manera directa, creo que está haciendo bien, se
11 está tratando de ubicar con las situaciones y ver cuál es el mejor paso.

12
13 La señora Raquel Tatiana Marín Cerdas, Presidente Municipal, reitera nuevamente el
14 agradecimiento a los expositores y funcionarios que estuvieron presentes en esta sesión,
15 considerando que la misma fue muy productiva.

16
17 **AL SER LAS DIECINUEVE HORAS CON TREINTA Y CINCO MINUTOS LA SEÑORA**
18 **PRESIDENTE, DA POR CONCLUIDA LA SESIÓN. –**

19
20
21
22
23 **Raquel Tatiana Marín Cerdas**

Ana Patricia Solís Rojas

24 **PRESIDENTE MUNICIPAL**

SECRETARIA DEL CONCEJO MUNICIPAL