



**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 FAX 24-01-09-75**

1 **ACTA 54-2023**

2 **SESIÓN EXTRAORDINARIA**

3
4 VIERNES OCHO DE SETIEMBRE DEL DOS MIL VEINTITRES A LAS DIECISIETE
5 HORAS EN EL SALÓN DE SESIONES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS

6
7 **ASISTENCIA. –**

8 **MIEMBROS PRESENTES:**

9
10 **REGIDORES PROPIETARIOS, SEÑORES (AS):** Juan Diego González Picado
11 (Presidente Municipal), Ashley Tatiana Brenes Alvarado (Vicepresidente), María
12 Daniela Chacón Arce, Luis Fernando Porras Vargas, Evaristo Arce Hernández, Diego
13 Armando Chioldes López, Luis Fernando Solís Sauma, José Pablo Rodríguez
14 Rodríguez, Vanessa Ugalde Quirós. --

15
16 **REGIDORES SUPLENTE, SEÑORES (AS):** Magally Herrera Cuadra, Álvaro Ignacio
17 Esquivel Castro, Marianela Murillo Vargas, Keilor Chavarría Peñaranda, María Luisa
18 Arce Murillo, Isabel Rodríguez Vargas, Luis Diego Bolaños Vargas.-

19
20 **SÍNDICOS PROPIETARIOS, SEÑORES (AS):** Hilda María Sandoval Galera, Xinia
21 María Gamboa Santamaría, María Mayela Rojas Alvarado, Leticia Campos Guzmán,
22 Guillermo Jiménez Vargas, Thais Chavarría Aguilar, Anadis Huerta Méndez, Javier
23 Campos Campos, Anayanzly Hidalgo Jiménez, Isabel Cristina Chaverri Hidalgo, Carlos
24 Chacón Obando, Aurelio Valenciano Alpízar, Omer Salas Vargas. -

25
26 **SÍNDICOS SUPLENTE, SEÑORES (AS):** Víctor Hugo Gamboa Brenes, Wilson
27 Manuel Román López, Juan Pablo Gamboa Miranda, Marino Carvajal Villalobos,
28 Margarita Herrera Quesada, Maikol Andrés Soto Calderón, Laura Araya Vásquez,
29 Yania Esquivel Molina, Maybell Morales Ulate. –

30

1 **ALCALDESA MUNICIPAL:** Karol Cristina Salas Vargas. –

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

3 **ASISTENTES POR INVITACIÓN:** Karol Cristina Salas Vargas, Alcaldesa Municipal,
4 Carlos Villalobos Vargas, Director General Municipal, Yahaira Carvajal Camacho,
5 Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, Alberto Vega Blanco, Contralor
6 Municipal, Henry Brenes Sandoval, Jefe del Departamento de Tecnologías de
7 Información y Comunicación, Bernor Kopper Cordero, Director de Hacienda.-

8 **VISITANTES:** ***NO***.-

9 **MIEMBROS AUSENTES (SIN EXCUSA):** Alexander Vargas Porras, Diana María
10 Corrales Morales, Miguel Ángel Vega Cruz, Hansel Gerardo Araya Jara, Hellen María
11 Chaves Zamora.-

12

13 **MIEMBROS AUSENTES (CON EXCUSA):** ***NO***. –

14

15

ARTÍCULO I.

16

LECTURA DEL ORDEN DEL DÍA. -

17

18 El señor Juan Diego González Picado, Presidente Municipal, procede a dar
19 lectura al orden del día, el cual se detalla a continuación:

20

21 **1.-** Comprobación del Quórum. –

22

23 **2.-** Lectura del orden del día según convocatoria realizada por la señora Karol Cristina
24 Salas Vargas, Alcaldesa Municipal, mediante el oficio MSC-AM-1462-2023.

25

26 **Asunto a tratar:**

27 • Exposición y aprobación de propuesta de Salario Global Único Ley 10159.

28

29 **3.-**Oración. –

30

1 **ARTÍCULO II.**

2 **ORACIÓN.** -

3
4 La señora María Luisa Arce Murillo, Regidora Municipal, dirige la oración. -

5
6 **ARTÍCULO III.**

7 **EXPOSICIÓN Y APROBACIÓN DE PROPUESTA DE SALARIO GLOBAL ÚNICO**

8 **LEY 10159.-**

9
10 ➤ **Propuesta de Salario Global Único Ley 10.159. -**

11
12 Se recibe a los señores Karol Cristina Salas Vargas, Alcaldesa Municipal, Carlos
13 Villalobos Vargas, Director General Municipal, Yahaira Carvajal Camacho, Jefatura
14 del Departamento de Recursos Humanos, Alberto Vega Blanco, Contralor de
15 Servicios, Henry Brenes Sandoval, Jefe del Departamento de Tecnologías de
16 Información y Comunicación, Bernor Kopper Cordero, Director de Hacienda, quienes
17 exponen ampliamente la información que se detalla a continuación:

18
19 La señora Karol Cristina Salas Vargas, Alcaldesa Municipal, indica: Efectivamente
20 como Alcaldesa me corresponde y tengo la potestad por Código Municipal de hacer
21 la convocatoria al Consejo Municipal de una Sesión Extraordinaria, referenciada como
22 bien se dice con el oficio de Alcaldía MSC-AM- 1462 2023 y esto porque se requiere
23 de parte de la Municipalidad como un todo, tener el conocimiento, aprobar, revisar o
24 analizar lo que corresponde a la Ley de Salario Único, la propuesta salario único bajo
25 la nueva ley y en ese sentido se conformó en la Municipalidad una Comisión que está
26 integrada por la Dirección General, aquí está Carlos Villalobos, por Recursos
27 Humanos está Yajaira Carvajal, el Contralor Alberto Blanco, el representante de
28 Tecnologías de Información Henry Brenes y el Director Financiero Bernor Kopper, esta
29 comisión ha analizado la propuesta la cual fue remitida anteriormente al Concejo
30 Municipal en fecha 28 de agosto mediante el oficio de Alcaldía MSC-AM-1392-2023,

1 justamente la propuesta de salario global único para la Municipalidad de San Carlos,
2 hoy el tema es hacer la exposición para que el Concejo pueda analizar, resolver y
3 aprobar esta propuesta de salario único global de la ley 10.159, la situación es que
4 se convoca esta Sesión Extraordinaria, porque hay un tiempo límite al 10 de
5 septiembre para que esta propuesta sea revisada por el Concejo y su debida atención,
6 de tal forma cedo la palabra para los representantes de la Comisión Municipal para
7 que ellos procedan con la presentación.

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

INTRODUCCIÓN

23

24

25

26

27

28

29

30



Escala Salario Global Único

1 Conforme indicaciones de la Contraloría General de la República para la formulación
2 y remisión del presupuesto institucional se exige: x. Las municipalidades deberán
3 considerar en la formulación de los documentos presupuestarios, cuando les sea
4 aplicable, lo indicado en la Ley Marco de Empleo Público N.º 10159 y su respectivo
5 Reglamento. En ese sentido, para las previsiones de las remuneraciones del
6 Presupuesto Inicial 2024, debe contemplarse para lo que corresponda, lo dispuesto
7 en el artículo 35 de dicho Reglamento, en cuanto señala que las entidades sujetas al
8 ámbito de aplicación de esa normativa deberán tener, según corresponda, definidas
9 sus familias laborales, los puestos y clases que las conforman, así como la columna
10 salarial global de la familia correspondiente, a más tardar el 10 de septiembre del
11 2023.



CRONOGRAMA LEY MARCO EMPLEO PÚBLICO

- 27 La Ley 10.159 se aprueba el 08 marzo del 2022
- 28 El Reglamento a la Ley, N.43952 PLAN, se aprueba el 28 de febrero 2023
- 29 Entra en vigencia la Ley el 10 marzo 2023
- 30 La ley establece hasta el 10 de setiembre para la aprobación del Salario Global Único

- 1 LA UNGL presenta el Manual de Valoración el 31 de julio 2023, en Alajuela
2 La Alcaldía mediante el oficio MSC-AM-1296-2023 el 11 de agosto 2023 procede con
3 la conformación de la Comisión Salario Único
4 La UNGL brinda la capacitación para utilizar la matriz y metodología el 17 agosto del
5 2023
6 Recursos Humanos del 17 al 24 de agosto trabaja la matriz y valoración
7 El lunes 21 de agosto se convoca a la Comisión SGU para los días 24, 25 y 28 de
8 agosto para análisis y fijación de la propuesta.
9 En la Sesión Ordinaria del lunes 28 de agosto la Alcaldía remite mediante oficio MSC-
10 AM-1392-2023 la propuesta la Concejo.

12 ACUERDOS COMISIÓN SALARIO ÚNICO

- 13
14 Trabajar con la metodología propuesta por la Unión Nacional de Gobiernos Locales.
15 Analizar la tabla de punteo de valoración por estratos y clases.
16 Aprobar el punteo realizado con la Matriz para todas los estratos y sus respectivas
17 clases de puestos.
18 Aprobar el instrumento de valoración de factores clases de puestos institucionales.
19 Se acuerda: Recomendar el escenario 1 de la Municipalidad grande.

20 La Ley N°10.150, establece criterios bases. ARTÍCULO 31- Metodología de 21 valoración de trabajo:

- 22 a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.
23 b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.
24 c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.
25 d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.
26 e) Complejidad del trabajo.
27 f) Disponibilidad.
28 g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.
29 h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.
30 i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.
31 j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro
32 ordinario da la institución para la que se labora.
33 k) 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.
l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.

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

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 Opc3)
	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

MATRIZ UNGL METODOLOGÍA FIJACIÓN SALARIOS GLOBALES

CUADRO RESUMEN DE VALORACIÓN POR PUNTOS

Clase	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	10	30	30	20	325
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	290
Administrativo Municipal 4	45	30	40	40	50	40	20	40	30	20	325
Policia Municipal 1	15	30	30	15	20	20	10	20	30	20	210
Policia Municipal 2	45	15	40	20	30	30	10	30	30	20	270
Policia Municipal 3	75	30	50	25	40	20	10	30	30	20	330
Técnicos Municipal 1	45	15	40	20	50	20	10	30	30	10	270
Técnicos Municipal 2	75	30	50	25	50	20	10	30	30	10	330
Técnicos 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	425
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	10	30	30	10	605
Profesional Municipal 4* con prohibición	150	60	70	40	70	60	10	30	30	10	610
Profesional Jefe Municipal 1* factor compensatorio 25	135	105	70	40	70	60	10	40	30	10	645
Profesional Jefe Municipal 2* factor compensatorio 25	150	90	80	40	70	60	10	50	30	10	695
Profesional Jefe Municipal 2* con prohibición	150	90	80	40	70	60	10	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	120	90	45	100	70	100	60	30	20	840
Profesional Jefe Municipal 4* con prohibición	150	120	90	45	100	70	100	60	30	20	845
Profesional Jefe Municipal 5* factor compensatorio 25	150	120	100	50	100	80	100	70	30	20	875
Profesional Jefe Municipal 5* con prohibición	150	120	100	50	100	80	100	70	30	20	880

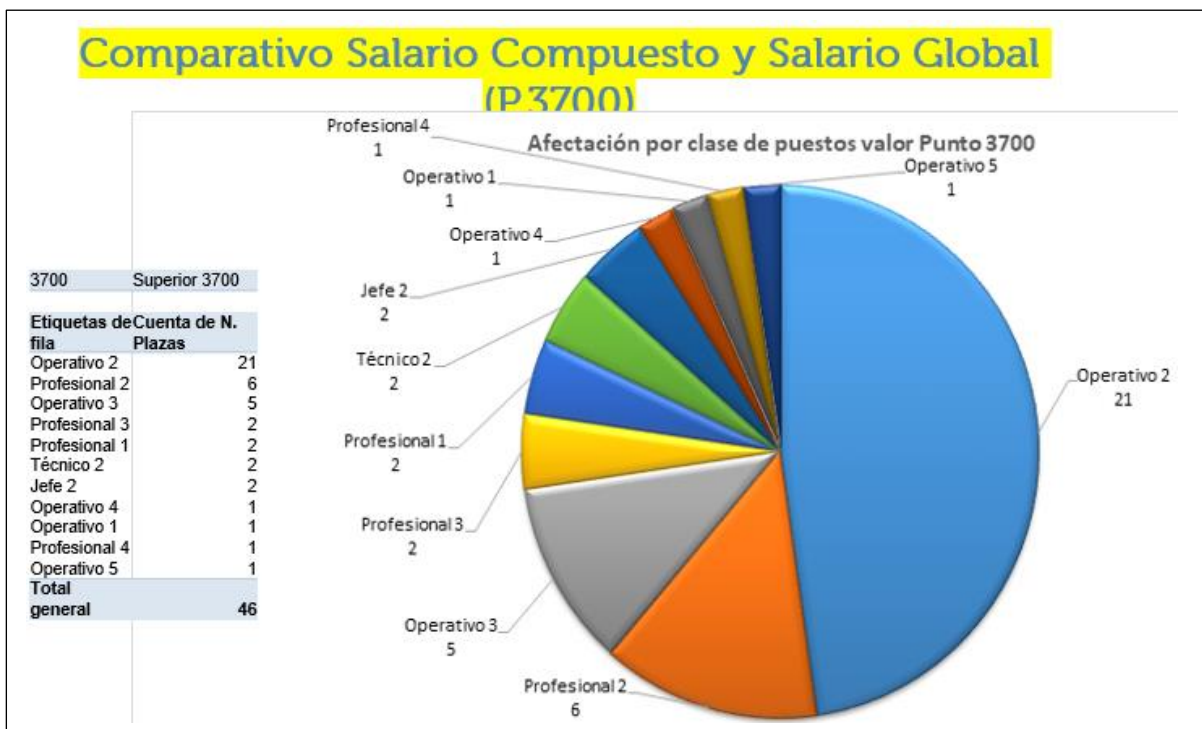
PROPUESTA PARA ESCALA DE SALARIO GLOBAL UNICO						
Municipalidad de San Carlos						
Valoración de puestos			Municipalidades medianas		Municipalidades grandes	
Estrato	Categoría	Puntos	€3 200,00	€3 400,00	€3 700,00	€4 000,00
			Escenario 1	Escenario 2	Escenario 3	Escenario 4
Operativo	Operativo Municipal 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
Policia	Policia Municipal 1	210	€672 000,00	€714 000,00	€777 000,00	€840 000,00
	Policia Municipal 2	270	€864 000,00	€918 000,00	€999 000,00	€1 080 000,00
	Policia 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 Jefe	Profesional Municipal 4* con prohibición	610	€1 952 000,00	€2 074 000,00	€2 257 000,00	€2 440 000,00
	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

FACTORES FUNDAMENTALES PARA TOMAR UNA 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.

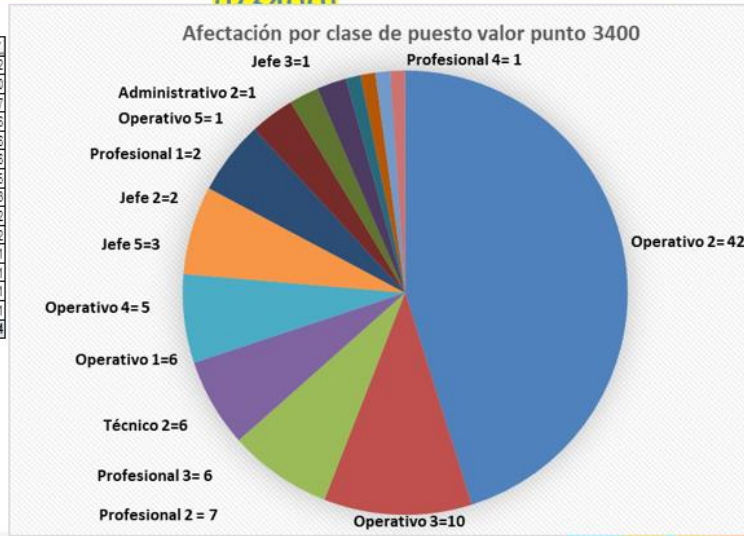
- 1 • **Competitividad en el mercado laboral:** Se evaluó cómo la propuesta afectaría la
2 capacidad de la municipalidad para atraer y retener talento altamente calificado en un
3 mercado laboral competitivo.
- 4 • **Compromiso de los funcionarios:** Se consideró cómo la oferta de salarios
5 adecuados influiría en el compromiso y la satisfacción de los empleados, reconociendo
6 que un personal motivado puede contribuir significativamente al éxito de la
7 municipalidad.
- 8 • **Compromiso con la innovación y la mejora continua:** Se tomó en cuenta el deseo
9 de la municipalidad de promover la innovación y la mejora constante, reconociendo
10 que una estructura de remuneración justa puede ser un motor importante para este
11 tipo de iniciativas.





Comparativo Salario Compuesto y Salario Global
(DZ400)

Etiquetas de fila	Cuenta de N. Plazas
Operativo 2	42
Operativo 3	10
Profesional 2	7
Profesional 3	6
Técnico 2	6
Operativo 1	6
Operativo 4	5
Jefe 5	3
Profesional 1	2
Jefe 2	2
Administrativo 2	1
Operativo 5	1
Jefe 3	1
Profesional 4	1
Total general	94



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
Estrato	Clase	Puntos	Escenario 3
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 Jefe	Profesional Municipal 4* con prohibición	610	₡2 257 000,00
	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	

1 **RECURSOS DIDÁCTICOS VALORACIÓN DE PUESTOS Y**
2 **DETERMINACIÓN DE FACTORES COMPLEMENTARIOS EN LA**
3 **GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO**

4
5 **Libros:**

- 6 1. "Análisis y Valoración de Puestos" de Blas Calleja: Este libro proporciona
7 una visión completa de los conceptos y métodos relacionados con la
8 valoración de puestos de trabajo.
9 2. "Compensation" de George T. Milkovich y Jerry M. Newman: Este libro es
10 una referencia sólida para comprender cómo se desarrolla y gestiona la
11 compensación en las organizaciones.
12 3. "Total Compensation: A Practical Guide to Federal Employee Benefits" de
13 Erich M. Schimpf y Michael F. Lawrence: Este libro se enfoca en la
14 compensación en el contexto del empleo federal en los Estados Unidos,
15 pero ofrece información valiosa sobre los principios de la compensación.
16 4. "Compensation Management in a Knowledge-Based World" de Richard I.
17 Henderson: Este libro explora la gestión de la compensación en un
18 entorno basado en el conocimiento y proporciona información sobre cómo
19 recompensar y retener talento.
20

21 **RECURSOS DIDÁCTICOS VALORACIÓN DE PUESTOS Y**
22 **DETERMINACIÓN DE FACTORES COMPLEMENTARIOS EN LA**
23 **GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO**

24
25 **Recursos electrónicos:**

- 26 1. **Society for Human Resource Management (SHRM) - shrm.org**: El sitio
27 web de SHRM ofrece una amplia gama de recursos y herramientas
28 relacionados con la gestión de recursos humanos y la compensación,
29 incluidos artículos, informes y herramientas de valoración de puestos.
30 2. **WorldatWork - worldatwork.org**: WorldatWork es una organización
31 profesional que se enfoca en la compensación y los beneficios. Su sitio

1 web ofrece recursos y publicaciones relacionadas con la gestión de la
2 compensación.

3 3. **LinkedIn Learning (linkedin.com/learning)**: Esta plataforma ofrece
4 cursos en línea relacionados con la valoración de puestos y la gestión de
5 la compensación, que pueden ser útiles para ampliar conocimientos.

6

7 Se recalca que la valoración de puestos y la determinación de factores
8 compensatorios pueden variar según la institución, la región y las políticas específicas
9 de la organización. Es importante adaptar estos conceptos a las necesidades y
10 circunstancias particulares de cada institución, en nuestro caso a un régimen muy
11 particular como lo es el Régimen Municipal

12

13 El señor José Pablo Rodríguez Rodríguez, Regidor Municipal expresa: Tengo algunas
14 preguntas puntuales de esto va a depender muchísimo el criterio y del voto, la verdad
15 no lo tengo nada claro, la Municipalidad es autónoma, por ende, me acuerdo la
16 discusión que hubo previamente sobre este tema, ¿Nosotros podemos definir la
17 escala que consideremos apropiada para esta Municipalidad? esa pregunta tiene una
18 respuesta afirmativa o no? Nosotros podemos definir la escala que consideremos, no
19 necesariamente la que la Unión de Gobiernos Locales diga, ni nadie, podemos,
20 tenemos la potestad de definir la escala que como Municipalidad consideramos la que
21 hay que definir, eso es un primer tema, segundo, en este análisis solo hubo
22 colaboradores de la Municipalidad, la Comisión está conformada solamente por
23 colaboradores, que si bien respeto y estoy seguro que tienen un profesionalismo
24 intachable son juez y parte, están definiendo una escala global salarial de la que se
25 ven beneficiados o perjudicados, porque puede ser que en esos casos algunos los
26 perjudique, confirmar, si la Comisión solamente estuvo integrada por personas que
27 son juez y parte, en este caso funcionarios municipales, lo otro es que según los
28 puntos que se explican ahí, se tomaron en cuenta consideraciones financieras, me
29 gustaría saber, ¿Cuál es el impacto en números financieramente de esto? o sea esto
30 que están proponiendo ustedes ¿Cuánta plata implica para el presupuesto municipal?

1 ¿100 millones, 10 millones, 50, cuánto?, en esa misma línea, me parece que no lo
2 veo, ya hay una escala definida de puestos, pero ¿Cuánto es la diferencia de lo que
3 hoy se está pagando, con lo que ustedes están proponiendo? son cuánto, 10%, 20%,
4 si tengo un profesional uno en la escala actual, ¿Cuánto es la diferencia con ese
5 profesional uno, en lo que ustedes están proponiendo?, este tipo de preguntas para
6 mí, son básicas de una propuesta de incrementos salarial o de ajustes salarial en una
7 escala completa de una Municipalidad de acuerdo a la línea base, asumo que hay
8 diferencias en los salarios actuales, pero debe haber un promedio, una línea promedio
9 para poder entender ¿Cuánto porcentaje hay de diferencia entre la línea base actual
10 y lo que están proponiendo?, eso me parece muy importante conocerlo, también
11 hablan de que se consideró la competitividad del mercado, que la Municipalidad
12 mantenga competitiva, lo cual le parece un argumento completamente válido y muy
13 importante porque queremos que haya buenos profesionales aquí, pero ¿Cuál es la
14 diferencia del estudio del mercado con el mercado local? si están diciendo que se
15 consideró ¿Cuál es el insumo para sostener esa afirmación en función al mercado
16 local? pongo un ejemplo, si hay un administrador de empresas que ando buscando
17 trabajo y busca en la empresa privada o en otra institución pública y va a buscar en la
18 Municipalidad de San Carlos ¿Dónde estamos nosotros?, estamos en el percentil 25,
19 50 o 75 del mercado, con esto que ustedes están proponiendo ¿ A dónde estamos
20 quedando? desde el punto de vista de competitividad salarial, en los argumentos que
21 plantean ahí y esto lo digo para aprender ¿Qué diferencia hay entre un plataformista,
22 de una Municipalidad mediana y una grande, o un guarda seguridad de una
23 Municipalidad mediana y una grande, o un profesional administrativo de una mediana
24 o una grande, en ¿Qué se sustenta la diferencia de que hay que pagar más porque la
25 Municipalidad es grande, siendo que el trabajo quiero que me expliquen si es diferente
26 o no es diferente? hablan de salarios congelados o sea que va a haber funcionarios
27 con salarios congelados, quiero que me lo aclaren, entiendo que va a haber ajustes
28 en el tiempo de estos salarios deberían, no creo que la ley no haya contemplado la
29 inflación y no haya contemplado otros elementos macroeconómicos para poder
30 ajustar, entonces cuando se hace la afirmación de que va a haber funcionarios con

1 salarios congelados quiero entender qué significa eso, porque según entiendo el
2 criterio de pago debería aumentar en función al comportamiento de la economía,
3 entonces si es que realmente va a estar congelados y los que no van a quedar
4 congelados va haber una brecha entre lo que ganan y lo que se está estableciendo,
5 ¿Qué pasa con esa brecha, en cuánto tiempo hay que llenarla? ¿Cuánto tiempo tiene
6 la Municipalidad si un funcionario está quedando hoy no sé en 800.000 colones y el
7 salario global es de un millón esos 200.000 qué pasa?, será que hay el siguiente
8 periodo presupuestario ajustarlo o en cuánto tiempo hay que ajustarlos, eso me
9 parece que es muy relevante para que podamos determinar también el tema del
10 impacto.

11

12 La señora Vanessa Ugalde Quirós, Regidora Municipal, manifiesta: Hay algo
13 importante que mencionar y es algo que quiero decirlo, a nosotros a lo largo de estos
14 años, hay temas trascendentales e importantes y algo lo comentó Pablo, en los cuales
15 hemos solicitado que nos traigan las cosas así, si bien es cierto, Yahaira presenta un
16 cronograma del trabajo que se hizo con este tema, pienso que en algún momento
17 igual, como en otros casos, tuvo que haberse tomado en cuenta alguna comisión de
18 este Concejo Municipal, para que formara parte de este estudio que ustedes están
19 haciendo, o este planteamiento y adelantar un poco el camino, porque ciertamente,
20 estamos recibiendo muy de golpe la información, las dudas abundan y resulta que es
21 responsabilidad de este Concejo Municipal tomar las decisiones que van a impactar,
22 no solamente al presupuesto 2024, sino de ahí en adelante, son decisiones
23 trascendentales, no es cualquier cosa lo que hoy estamos eligiendo, sabiendo que
24 este tema tenía que verse antes del diez de setiembre, me parece que se falló en la
25 planificación, puesto que hoy estamos siendo convocados a esta sesión extraordinaria
26 adicional a la que ya teníamos nosotros programados para el mes de septiembre, en
27 lo personal no me incomoda, sino el hecho de recibir de golpe la información, esa
28 parte me cuesta un poco digerirla, tan así que participé de la comisión para enterarme
29 un poquito, quisiera saber y esto lo preguntó Luis Fernando en algún momento ¿Qué
30 pasa si hoy no aprobamos esto, legalmente hablando? ¿Qué sucede si el informe que

1 viene no se aprueba por parte del Concejo Municipal? Le pedí a Bernor un impacto de
2 los números, considerando plazas nuevas y pensiones, me gustaría ver eso en algún
3 gráfico, las diferencias salariales entre lo que ustedes están presentando y lo que hay
4 actualmente la propuesta que ustedes están dando, también es bueno tenerla para
5 considerar ese impacto, que se va a dar en temas económicos y también Pablo hizo
6 la pregunta y la tenía, la diferencia o cómo nos cuantificamos nosotros como
7 Municipalidad mediana o grande, es por un tema de presupuesto, me imagino,
8 nosotros no estamos afiliados a la Unión de Gobiernos Locales, teniendo autonomía
9 si bien es cierto se puede tener esto como una base, tenemos la potestad de tomar
10 un rubro de puntos, para poder poner esa tarifa a los salarios, ¿Cómo llegaron ustedes
11 a la conclusión de que era tres mil setecientos el puntaje? porque sé que lo que
12 hicieron fue tomar un mínimo y un máximo y sacar un promedio, pero con base a lo
13 que la Unión de Gobiernos Locales da, me imagino que a lo que escuché, toman en
14 cuenta los salarios afuera, pero no me termina de convencer mucho y lo manifesté en
15 la comisión, por ejemplo con las plazas de Tecnologías de Información de los montos
16 que tienen esos ingenieros, para que no haya esa fuga de talento y poderle asegurar
17 esos empleados a la Municipalidad y hay otros que tienen puestos tal vez con menos
18 responsabilidades y tienen un salario más elevado que es al final el grueso del
19 personal de la Municipalidad, tal vez ahí Yahaira podría ampliar un poquito más, el
20 ¿Cómo llegaron a esos siete mil seiscientos, dejando quizás de lado un poco más lo
21 que están exponiendo, porque con la autonomía que nosotros tenemos y tal vez
22 poniendo en base el tema económico que al final de cuentas para mí pesa demasiado,
23 ¿Por qué no los tres mil cuatrocientos? ¿Por qué no los tres mil quinientos? ¿Por qué
24 los tres mil setecientos? y en algo Carlos manifestó, que le parecían los tres mil
25 cuatrocientos, entonces esa discusión que ustedes tuvieron ahí, tal vez ampliarla un
26 poquito más.

27

28 El Regidor Luis Fernando Solís Sauma, indica: Es un tema bastante sensible,
29 delicado, no es un tema solamente de derecho laboral, que está amparado
30 evidentemente por una ley y por una estructura digamos de lo que quiere el Estado

1 como debe ser la administración pública, si creo que nosotros como institución
2 pública, como Municipalidad, debemos ajustarnos a las reglas, por supuesto
3 respetándose también el derecho de la autonomía que tiene la institución, para poder
4 tomar las decisiones que consideren convenientes, sin embargo, sí es un tema
5 delicado, por lo menos sí lo he tratado de notar, en el sentido de la parte económica,
6 financiera de la Municipalidad, puesto que, esto trae un impacto importante en la
7 estructura del presupuesto, del gasto propiamente de la Municipalidad y no se trata
8 de cualquier gasto, estamos hablando probablemente uno de los rubros, sino el más
9 importante de todos, esta Municipalidad de ronda entre todo lo que tiene que ver con
10 tema de recurso humano de aproximadamente un 40% de todo su presupuesto, es
11 para temas de atención al recurso humano, así que el tema salarial, es un tema
12 altamente relevante para toma de decisiones, si creo e igual creo que es el
13 sentimiento general del Concejo, en el sentido de que no hemos tenido suficiente
14 tiempo para atender la información, que se requiere para poder tomar una decisión
15 acertada, me parece que la Administración, no involucró al Concejo Municipal, que
16 pudo haberlo hecho a través de las de convocatorias con la Comisión de Gobierno y
17 Administración que al final vi que participó la compañera Diana, de hecho en la
18 presentación ahí viene un gráfico de su criterio, la cual es experta en estos temas son
19 elementos importantes para la toma de decisión, personalmente debo decir que no es
20 una justificación, pero en mi caso si hubiera deseado tener más tiempo para haber
21 podido leer suficientes sobre esto, pero lamentablemente otras funciones como es el
22 Presupuesto Ordinario nos han consumido aquí bastante tiempo y no tuve ese
23 elemento, por eso para mí si es importante conocer, por ahí había solicitado que se
24 me brindara la información de esta situación tan compleja, la decisión se tiene que
25 tomar, el problema que tenemos aquí es que tiene que tomarse ya, porque tenemos
26 un problema de que al 10 que es el domingo, esto debería estar resuelto, lo cual es el
27 punto delicado, sí quisiera que me dejaran claro esa consulta que hice hace tiempo,
28 pero lamentablemente no tuve respuesta de ¿Qué pasa si nosotros hoy no aprobamos
29 esto?, con la finalidad de buscar más información o lo que corresponda, pero si hoy
30 este Concejo decide no aprobar esta propuesta que se está presentando, ¿Cuáles

1 son las consecuencias legales?, para mí eso es lo más lo más importante y tener un
2 poco de tiempo, de espacio para poder indagar bien, porque aquí estamos hablando
3 de temas de escalas, de selecciones, que se hicieron administrativamente para poder
4 tasar ya vemos que las tasaciones son altas, hoy en la última sesión del Presupuesto
5 Extraordinario pudimos observar en el cuadro de plazas, los salarios que vienen
6 planteados para diferentes puestos del manual de puesto, técnicos con puestos de
7 técnicos van a quedar ganando más que ingenieros y profesionales, que hoy están
8 trabajando en la Municipalidad, así que el tema es de cuidado, creo que la
9 Administración lo entiende, lo entendemos nosotros y lo único que perseguimos aquí
10 es lo que debe prevalecer, tomar decisiones acertadas, decisiones que sean en favor
11 del buen funcionamiento de esta Municipalidad, porque estamos hablando de los
12 recursos económicos de esta Municipalidad, que cuando se destinan a temas
13 administrativos, estamos restringiendo recursos que deben ir a la obra comunal, y eso
14 sí me parece que es el cuidado, el tema de hoy es bastante importante y si quisiera
15 ese criterio legal de ¿Qué sucedería si nosotros hoy no aprobamos esta propuesta
16 que se está planteando?

17

18 El señor Diego Armando Chioldes López, Regidor Municipal, expresa: Agradecerle a
19 la Administración por la presentación, mostraron un cronograma donde tuvieron que
20 trabajar varios días en esto y son horas que se tuvieron que llevar a cabo de una forma
21 muy rápida tal vez tuvieron que ver esta información porque había que cumplir con los
22 plazos dados por la ley, por eso tal vez lo recibimos un poco tarde y nos hubiera
23 gustado realmente tener esta información con más tiempo, para analizarla muy bien y
24 tanto es así que por ejemplo en la presentación no vi ¿Cuántos eran los salarios
25 actuales? es importante realmente, haber tenido esa información y compararlo con lo
26 que se está proponiendo, me gustaría nos ampliaran un poco, sobre ¿Cómo se aplica
27 esta nueva escala con los trabajadores actuales, con los nuevos ingresos? expliquen
28 bien ¿Cómo realmente se aplica esta escala?, ya Pablo por ahí comentó que en caso
29 de tener un empleado municipal un salario menor, Cómo se va se lleva a cabo el ajuste
30 después hacia esta escala?, por ahí se habló de que hay una cantidad de salarios

1 congelados, que en la propuesta iba de 46 de 392 que son, un 11.7% y con la
2 propuesta que hizo la compañera que se reunió con ustedes Diana, parte de la
3 Comisión de Gobierno y Administración, estuvo analizando y nos pasó algo de
4 información de los salarios actuales y también con base en eso, esa propuesta que
5 mostraron son 94 plazas las que quedarían congeladas, eso representa un 24% del
6 total de empleados, pero con esa información que nos pasó nuestra compañera
7 Diana, observamos algunos casos o algunas clases, como Operativos 6, que según
8 tengo en esa información estaría pasando de un salario promedio de 677.402 colones
9 a un 1.313,. 500 colones, eso es un incremento de un 48%, con el promedio que
10 actualmente se tiene, entonces a lo que entendemos un empleado nuevo entraría
11 ganando ese 48% más, al igual algo similar pasa con el Administrativo 1, con el
12 Administrativo 4, con el Técnico 1 y con el jefe 1, para que nos puedan explicar, porque
13 como no teníamos esa información de ¿Cuánto era el salario actual? Porque talvez
14 se están dando estos casos donde sí pareciera que hay un incremento muy
15 considerable a lo que es el salario actual promedio, a lo que estaría entrando
16 cualquiera que estuviera en esa clase, me gustaría saber una vez que ya se hizo esta
17 valoración por parte de la Comisión, se estableció un puntaje, si ese puntaje debe en
18 un futuro después otra vez revisarse, porque un salario de un empleado que no se va
19 a rebajar, estamos hablando que se va a congelar, podría aumentarse más el puntaje
20 en un futuro, se debe revisar, al igual también lo que es la escala, esta escala se ve
21 modificada luego por llámese índice de precios del consumidor o que realmente le
22 afecta, porque entonces a partir de la escala que ustedes estarían poniendo aun así
23 en un futuro estaría variando, estaría incrementándose porque eso realmente nos
24 haría llevar a pensar que tal vez más bien si estamos colocando una escala que está
25 un poco sobrevalorada.

26

27 El señor Juan Diego González Picado, Presidente Municipal, manifiesta: Me interesa
28 saber ¿Cuál es el procedimiento en un futuro para modificar la escala? ya sean los
29 puntajes o el valor del punto, si existe ese procedimiento o si lo que hoy vamos aprobar
30 está escrito en piedra, porque efectivamente tal como lo han indicado algunos

1 compañeros se evidencian algunas disparidades un poco complejas de asimilar,
2 estuve revisando la propuesta que mandó la Unión Nacional de Gobiernos Locales y
3 la propuesta que construyeron ustedes en la Administración y particularmente en el
4 tema de los puntos por cada clase, hay diferencias generalmente hacia la baja, pude
5 estar comparando, nosotros asignamos para un mismo puesto un puntaje menor que
6 el que asigna la Unión de Gobiernos Locales eso evidentemente se va a traducir
7 también en un salario menor que la propuesta de Unión Nacional de Gobiernos
8 Locales, en ese sentido la me parece que la propuesta que trabajó la Administración
9 tiene un impacto financiero menor que si nos hubiéramos ajustado a la propuesta la
10 Unión Nacional de Gobiernos Locales, es difícil para nosotros tratar de hacer alguna
11 modificación porque esto es un tema muy técnico, es un tema muy especializado, pero
12 sí me interesa saber el proceso de construcción mediante el cual ustedes llegaron a
13 esas conclusiones, porque eso es fundamental a la hora de tomar la decisión, que
14 básicamente aquí la decisión es o utilizamos un punto de 3.400 o utilizamos un punto
15 de 3700, me parece que eso es básicamente la discusión y la aprobación que tenemos
16 que hacer hoy, es muy importante evidentemente la parte financiera, pero aquí
17 también hay que ver el rostro humano de la decisión que vamos a tomar y por eso
18 agradezco mucho que nos hayan hecho la presentación con la cantidad de personas
19 que verían su salario congelado si tomamos una decisión o si tomamos otra, me
20 hubiera gustado que ustedes hubieran incluido dentro de su presentación algo un poco
21 más allá en ¿Cómo nosotros nos podemos ubicar dentro del mundo municipal? o sea
22 claramente somos una Municipalidad grande eso lo tengo claro así está en la
23 Contraloría General de la República, pero dentro de los grandes hay tipos de grandes
24 o sea no es lo mismo la Municipalidad de San José que la Municipalidad de Santa
25 Cruz de ambas están catalogadas como grandes porque ese valor por punto el de tres
26 mil cuatrocientos es un valor por punto que asigna el estudio de la Unión Nacional de
27 Gobiernos Locales para el escenario uno de las Municipalidades grandes, luego viene
28 el escenario dos de las Municipalidades grandes de 3.700 que es el que ustedes están
29 utilizando como referencia y luego viene el de 4000 colones que será para la
30 Municipalidad de San José tal vez, lo tengo claro que no aplica dentro de nuestra

1 realidad, pero sí entre los otros dos escenarios me gustaría saber dentro de las
2 grandes que tan grandes somos y por último aquí lo mencionó Vanessa y me lo
3 mencionó Diana vía telefónica hoy que conversé con ella sobre este punto de que la
4 posición del Director General de la Municipalidad Don Carlos Villalobos a lo interno de
5 la Comisión era que él compartía la visión de que el punto se debía valorar en 3.400
6 y no en 3.700, así lo indicó en la Comisión me gustaría Carlos que usted pudiera
7 ampliarnos esa justificación que escribió usted según me comentan las compañeras
8 en la Comisión de que debíamos optar por ese valor de 3.400 y no de 3.700 para que
9 esos criterios que usted tiene al respecto me puedan servir como insumo para tomar
10 una decisión el día de hoy.

11

12 La señora Karol Cristina Salas Vargas, Alcaldesa Municipal, indica: Recibimos con
13 muchísimo respeto todas las consultas, observaciones de los Regidores y los
14 compañeros ya están preparados para hacer todas las atenciones y suministrar toda
15 la información técnica requerida, previo sí me interesa referirme a un par de asuntos,
16 la Comisión que se conformó para trabajar ese tema está aquí presente en completo
17 son funcionarios de diferentes departamentos con una gran trayectoria y por supuesto
18 el tema le corresponde también a Recursos Humanos, en ese sentido de manera muy
19 respetuosa para los señores Regidores Don José Pablo Rodríguez y doña Vanessa
20 Ugalde decirles que es de total rechazo la acusación de que se convierten en juez y
21 parte, a la Administración le corresponde hacer la presentación de la propuesta y ha
22 sido de un análisis detallado, minucioso, responsable que hoy se está explicando acá,
23 lo otro que también es de rechazo, es el hecho de que los Regidores formen parte de
24 la Comisión porque entonces ahí sí es cierto que serían juez y parte, si forman parte
25 de la Comisión los Regidores donde se está formulando la propuesta y son los
26 Regidores que luego tienen que aprobarla o rechazarla entonces sí estarían siendo
27 juez y parte, eso para explicarlo nosotros nos hemos acogido el debido proceso, como
28 Administración traemos la propuesta se está exponiendo, se está explicando, hay una
29 situación que es real en cuanto a los tiempos y los compañeros, los funcionarios
30 municipales lo han explicado y van a explicarlo nuevamente es un tiempo apremiante

1 y efectivamente vence y según la ley al 10 de septiembre y esta es la situación y lo
2 cierto del caso es que previo a estas a esta sesión extraordinaria, también se le hizo
3 la exposición de este tema a la Comisión de Gobierno y Administración ,entonces
4 hemos llevado adelante el debido proceso en esta Comisión de los Regidores se
5 asistió en a Diana Corrales como ya también lo han referido ustedes mismos, pero
6 esta es una Comisión que realmente está conformada por la integración de tres
7 Regidores doña Diana Corrales, en el campo de Doña Yuseth Bolaños ahora participa
8 creería yo no lo tengo confirmado Doña Daniela Chacón que viene ingresando y
9 también parte de esta Comisión es don Alexander Vargas, sin embargo para el día
10 acordado y la exposición a la Comisión de Regidores quien participó es doña Diana
11 Corrales y ella hace su informe de comisión, entonces dentro del plazo que quedó
12 para trabajar este tema y de acuerdo a los esfuerzos que fueron bastante
13 responsables de parte de la Comisión de parte de los funcionarios administrativos se
14 hizo también la exposición y explicación debidamente a la Regidora Diana Corrales y
15 ella también hizo su informe debido, esto para aclararlo porque realmente se ha hecho
16 el proceso como corresponde.

17

18 El señor Alberto Vega Blanco, Contralor de Servicios de la Municipalidad de San
19 Carlos, indica: Don Pablo el Regidor la primera pregunta que realiza es ¿Si nosotros
20 como Municipalidad por ser una institución Autónoma podemos definir la escala
21 salarial sin tomar en cuenta alguna propuesta? en este caso como la que se utilizó al
22 hacer esta esta propuesta la Comisión, si se puede porque somos una institución
23 Autónoma, la Constitución Política y el Código Municipal nos lo permite, ¿Qué es lo
24 que sucede en este caso? como bien lo explicó Doña Yajaira no tenemos tiempo,
25 porque esto tiene que quedar aprobado al 10 de septiembre y los plazos no nos daban
26 para poder iniciar de cero y no utilizar esta gran herramienta que nos proporcionó la
27 Unión Nacional de Gobiernos Locales aunque no estemos afiliados a tal ente, sí
28 podemos pero no nos daba chance de poder hacerlo, por eso se tomó en
29 consideración esta propuesta que realizó la Unión, la Comisión fue conformada
30 solamente por funcionarios municipales, sí, en este caso no seríamos juez y parte

1 porque este salario global que se va a definir no nos benefician y nos perjudica los
2 funcionarios actuales, solamente a los funcionarios de nuevo ingreso en el sector
3 público o que tengan una continuidad mayor a seis meses de que no estén trabajando
4 para ninguna institución del Estado, entonces los salarios que tenemos los
5 funcionarios municipales actuales no va a sufrir ningún incremento, por ejemplo un
6 profesional municipal 4 que en este momento está ganándose un millón de colones y
7 con la nueva propuesta va a ser millón y medio no va a incrementar el salario del
8 funcionario viejo por así decirlo, hasta que se vaya gradualmente mediante los
9 incrementos nacionales por el Índice de precios al consumidor que vaya a alcanzar
10 este salario global que se tiene que definir el día de hoy, ¿Qué implicación legal
11 preguntaban lo regidores Don Luis Fernando. Doña Vanessa, Don Pablo?
12 desconocemos totalmente que implicación podría existir porque eso lo establece la
13 misma ley que ya está aprobada, entonces lo que sí podemos o tenemos claro es que
14 el artículo 339 del Código Penal habla del incumplimiento de deberes en la función
15 pública y dice que será reprimido con pena de inhabilitación de 1 a 4 años el
16 funcionario público que rehúse hacer o retar de algún acto propio de su función, en
17 este caso que le corresponde o le compete a los señores Regidores la aprobación de
18 esta escala salarial global, no tenemos una respuesta específica pero sí existe
19 normativa, existen códigos leyes y reglamentos que estaríamos in cumpliendo y ahí
20 podrían venir la repercusiones legales si no se toma ese acuerdo como lo establece
21 la ley antes del 10 de septiembre.

22

23 El señor Bernor Kopper Cordero, Jefe de la Dirección de Hacienda Municipal, expresa:
24 Como lo explicó Don Luis esta semana ha sido de carreras y carrera y media antes
25 del 30 de agosto teníamos que estar presentando el Presupuesto 2024, la propuesta
26 de presupuesto y nos llegó la grata noticia de la Contraloría con las indicaciones de
27 que el tema del salario global tenía que estar debidamente aprobado, eso se los voy
28 a presentar más adelante, mientras usted hacía unas consultas he ido preparando
29 una exposición muy rápida con todos los detalles para tanto verbalmente como
30 visualmente se pueda observar, no está dentro de la presentación de la Licenciada

1 Yajaira porque son consultas que nacieron aquí y la acompañé de ciertos elementos
2 que tenía a mano para poder quedar más claro, sobre todo el interés que tiene este
3 tema que desde un principio se nota como financiero, pero cuando ya empieza uno a
4 ver los componentes de todo eso hay ciertas aristas que también es necesario
5 visualizar, pero como todo en la vida siempre uno necesita saber ¿Cuánto le va a
6 costar lo que va a hacer? y es parte del orden y los procesos que se tienen que
7 realizar, la Contraloría General de la República nos viene clasificando desde hace
8 varios años atrás como una Municipalidad tipo A y bien lo decía el señor Presidente
9 Juan Diego de que dentro de esa clasificación hay grandes, grandes y otras no tan
10 grandes, pero aquí estamos nosotros en la A con varias Municipalidades sobre todo
11 el Área Metropolitana y una que otra de cantones fuera del área, pero nos toca ser
12 parte de ese grupo A, de ahí partimos de una de las decisiones de la Comisión era
13 saber ¿Cómo nos veía la Contraloría si pequeña, grande, mediana por los extractos
14 que la Unión de Gobiernos Locales? y ahí sucesivamente, en la presentación está la
15 lámina que separa todas las Municipalidades excepto las nuevas en municipalidades
16 grandes más o menos grandes, regulares y bajas, pero me di a la tarea de buscar los
17 presupuestos aprobados en este año 2023, Presupuesto inicial con el fin de ver Cómo
18 está la Municipalidad? la más grande la referencia en Costa Rica en Presupuesto
19 Ordinario que tiene es la de San José con 73 mil millones, baja la Alajuela 42 mil
20 millones casi la mitad, Escazú con una cifra nada especial de casi 31 mil millones,
21 Heredia con 24 mil millones, Cartago con 23 mil millones y restos y orgullosamente
22 nos ubicamos nosotros como la quinta mejor municipalidad de presupuestariamente
23 con 16.710, como pueden ver es la única Municipalidad de esas cinco que no están
24 en gran Área Metropolitana, perdón sexta, pero bueno estamos ahí dentro con el
25 presupuesto definitivo estaríamos en 22 mil millones, habría que valorar ¿Cómo están
26 esas otras? y ahí sigue Curridabat, Santana, La Unión, Desamparados que son
27 municipalidades del Área Metropolitana y ya aquí nos aparece una Municipalidad
28 como Puntarenas, Santa Cruz con un presupuesto de 12 mil millones, Belén que
29 siempre ha sido una de las municipalidades referencias con 10 mil millones de
30 presupuesto no sé si les entra lo de Intel o sin Intel, pero eso es cuestión de ellos,

1 entonces gráficamente se ve que San José nos supera a todos por gran cantidad
2 después seguiría Alajuela, Escazú y ahí orgullosamente en el puesto sexto nuestro
3 Municipio que ya con este Ordinario 2024 propuesto andaríamos en los 18 mil millones
4 aproximadamente que creo que ya estaríamos más o menos cerca de Cartago ojalá
5 que no se dispare mucho, pero hacia eso vamos por lo menos hacer la
6 presupuestariamente la quinta mejor del país, trabajo fuerte son cuatro mil, cinco mil
7 millones de diferencia en este momento que nos tienen, pero es parte de todos los
8 procesos, con eso abarco la consulta de Juan Diego de que ¿Cómo estábamos con
9 las grandes, grandes, estamos en sexto lugar cosa muy buena como les digo para
10 una Municipalidad del ámbito que no es del área metropolitana, legalmente pues ahí
11 ya Don Alberto dio las implicaciones de ¿Qué pasaría si no aprobamos esto hoy, me
12 separo del ámbito legal y me voy al ámbito también legal pero más presupuestario y
13 como les decía las indicaciones que nos dio la Contraloría en recientes días, nos dice:
14 **Las Municipalidades deben considerar en la formulación de los documentos**
15 **presupuestarios cuando les sea aplicable lo indicado en la Ley Marco de Empleo**
16 **Público 10.159 y sus respectivo reglamento, en este sentido para las**
17 **previsiones de la remuneraciones del presupuesto inicial del 2024 debe**
18 **contemplarse para lo que corresponda lo dispuesto en el artículo 35 dicho**
19 **reglamento, en cuanto señala que las entidades sujetas al ámbito de aplicación**
20 **de esta normativa deben tener según corresponda definidas a sus familias**
21 **laborales, los puestos y clases que los conforman, así como la columna salarial**
22 **global de la familia correspondiente a más tardar el 10 de septiembre del 2023,**
23 entonces presupuestariamente tengo que tener esa columna y todo eso ya definido y
24 aprobado con el fin de enviarlo a la Contraloría, ¿Qué pasa? en el Ordinario 2024 se
25 hizo las previsiones que les voy a explicar un poquito más adelante con números que
26 hemos venido sacando entre Comisión de Hacienda y Presupuesto y viendo esto no
27 ha habido suficiente tiempo para hacer un análisis tan profundo como si hubiera
28 querido, pero sí se han sacado los números con el fin de poder negociar a la hora de
29 la Comisión. Doña Vanessa en el día de la sesión de la Comisión de Gobierno me
30 preguntó si teníamos más o menos un dato de ¿Cuánto costaría para este año si se

1 aplicara la escala de salarial en virtud de las posibles jubilaciones? de momento
2 tenemos mapeado tres compañeros, total de anualidades 39 de uno, 37 de otro y 21
3 de otro, salario después de anualidad según lo que ellos están ganando a hoy 921,000
4 colones con la propuesta que hizo la Comisión de salario global la persona que llegue
5 a sustituir a este agente entraría con 777.000 que me dice eso, en este caso nosotros
6 felices de la vida que se pensiona porque vamos a tener un ahorro de ciento cuarenta
7 y cuatro mil colones mensuales para ese puesto, se nos pensiona también Marlene la
8 encargada del Archivo, ella tiene un salario de millón doscientos y la persona que
9 entraría si entra ganando un poquito más millón cuatrocientos cuarenta y tres con una
10 diferencia y el otro sería un Inspector de Tránsito la cual también tiene una diferencia
11 de doscientos cuarenta y nueve mil colones, habrá casos en que unos van a ganar
12 más, otros menos ya la compañera de Recursos Humanos Shirley hoy en la mañana
13 con un dato que le pasé alimentó una tablita donde si me dijeran al día de hoy por
14 decreto de Gobierno o de alguna situación la Municipalidad de San Carlos 2024 tiene
15 que aplicar el salario global para todos tendríamos que buscar mil trescientos cuarenta
16 y cinco millones en cargas social, toda la Municipalidad sin carga social o sea el total
17 de cuatrocientos empleados son alrededor de mil trescientos cuarenta y cinco
18 millones, gracias a Dios para este 2024 no es así, pero conforme avance y se vaya
19 pensionando todos los que están con salario compuesto que entraron tal vez el año
20 pasado tenemos que ir avanzando en eso, como que esto se va a materializar a como
21 muy corto plazo, no, se iría con los puestos nuevos que se van pensionando y los que
22 vamos quedando o vamos saliendo no sabemos verdad las vueltas de la vida, en este
23 momento la compañera alimentó ese instrumento y como tal lo dijo Yahaira hay
24 puestos que van a quedar congelados y hay tamaño un poco de gente que si se
25 aprueba la escala salarial y les dicen a hoy ustedes tienen que ganar a escala salarial
26 van a tener diferencias de salario, por ejemplo hay un profesional 2 que si se aprueba
27 la escala salarial obligatoria estaría casi perdiendo 500 mil colones, hay otro
28 profesional 2 quinientos mil, entonces hay de todo, como en botica para los que tienen
29 muchos años, por ejemplo hay un profesional 2 que tiene 38 años que si le aplican a
30 escala salarial estaría con una reducción de casi cuatrocientos ochenta mil colones,

1 indistinto de las personas que tienen menos de cinco años, que sí les podría estar ahí
2 andando en un promedio de 200, 300 mil colones, es bastante y hay de todo ahí, no
3 podemos medir exactamente ¿cuánto sería el promedio por cada uno de los puestos?
4 que depende de aquí las anualidades de las personas, que si ganan prohibición, que
5 si ganan dedicación, que si nos pagan carrera administrativa, entonces este valor que
6 sacó la compañera del salario compuesto está muy claro suma todo eso y logramos
7 que ella nos ayudara a equiparar la escala y hay que ir viendo una a una las plazas
8 como por ejemplo estos tres muchachos que se van a pensionar y la compañera ir
9 viendo el impacto ya lo vemos que para el otro año no es tan fuerte. ¿Cuánto cuesta?
10 a corto plazo lo que tenemos ya definido son las plazas nuevas que vendrían el
11 Presupuesto Ordinario que hemos estado en discusión en la Comisión de Hacienda
12 donde la mayoría de las plazas que han sido propuestas es por continuidad y a lo que
13 indican los compañeros no estaría aplicándoles esta escala de salarios, nos costaría
14 financiar para el otro año una previsión con este término tengo que dejarlo claro, una
15 previsión de alrededor de 250 millones de colones, habría que ver las plazas que van
16 a quedar aprobadas al final y eso iría disminuyendo, esta previsión se reparte en todas
17 las áreas, por ejemplo si vienen plazas nuevas de Acueductos estaríamos financiando
18 de Acueductos, de Administración y así sucesivamente, pero ese sería el valor de la
19 previsión de lo cual Don Carlos me dijo que él quería como explicar un poquito, pero
20 lo que me obliga la Contraloría en este momento es decir, aparte esta plata y le vamos
21 a ver qué va a pasar si aprueba todas las plazas hay que tener eso, si no se aprueban
22 todas y no quiero como adelantarme lo que va a explicar Don Carlos, un elemento es
23 que la mayoría de plazas propuestas para el otro año es continuidad, se estaría
24 trabajando con el salario compuesto y no con esta escala salarial.

25

26 El señor Carlos Villalobos Vargas, Director General de la Municipalidad de San Carlos,
27 manifiesta: La Contraloría exige previsión y esa previsión tiene el supuesto de que
28 todas las plazas son realmente nuevas y así lo destina la Contraloría, entonces si son
29 100 plazas, por ejemplo deberíamos tener una previsión financiera para 100 plazas,
30 pero resulta que de esas 100 plazas pueden existir 93, 94, 95 no sé cuántas que ya

1 tienen más de un año y que se van a quedar dentro de la institución, entonces hice
2 una previsión para 100 pero en la realidad van a ser siete, ocho, entonces también lo
3 mencionábamos en la Comisión de Hacienda que muy posiblemente esto nos vaya a
4 tocar hacer una variación presupuestaria, porque va a sobrar plata, realmente va a
5 ahorrar plata, ahí hubo un par de preguntas sobre mi voto, cuando empecé la
6 introducción de los compañeros de la parte Administrativa les decía que esta ley es
7 bastante complicada, Spencer y una serie de autores hablan sobre las falacias
8 económicas, esta ley para mí es una falacia económica que está haciendo creer a la
9 gente una cosa y va a resultar otra cosa, qué les quiero decir con esto que en cualquier
10 escenario van a ver diferencias, por ejemplo, una persona que trabaja de técnico 2
11 tiene seis años de estar en la institución que anda como por unos 750 mil pesos, con
12 cualquier escala va a quedar en millón ciento veintiuno, millón doscientos veinte mil,
13 la diferencia son cien mil pesos, pero ustedes agarran ese millón doscientos en
14 promedio y le restan los 700 mil pesos son 500 mil pesos, entonces la ley lo que le
15 dice es que el funcionario tiene derecho a llegar algún día a ganar igual que el otro o
16 sea tiene que llegar a subir quinientos mil pesos y lo va a subir a punta de anualidades
17 y las anualidades Yahaira andan entre cinco y dieciocho mil pesos por mes,
18 anualmente, sí, pero al final el salario estoy haciendo una comparación mensual, si
19 tomo 10 mil pesos y la diferencia son 750,000, tengo que agarrar 750,000 y dividirlo
20 entre 10 mil pesos para saber cuántos años tengo que durar para llegar a ese salario,
21 ahora bien, cuando ya llegué ese salario de millón doscientos mil pesos, dentro de 10,
22 12 años no sé cuántos años, cuánto es ese salario hoy en día, me captan la idea, por
23 eso estoy seguro que le van a meter un buen recurso de Amparo, ya se lo metieron
24 entiendo que la ANEP (Asociación Nacional de Empleados Públicos) por ahí escuché
25 acciones de inconstitucionalidad, entonces por ahí iba mi razonamiento en ese tipo
26 cosas, con todo respeto los compañeros hicieron grandes aportes y respecto la
27 decisión de la mayoría como siempre, la propuesta es la que viene en la Comisión,
28 porque así se funciona, esa es mi explicación, los motivos por ahí andan.

29

30 La señora Yahaira Carvajal Camacho, jefatura del Departamento de Recursos

1 Humanos, expresa: Indicarles que los estudios salariales, la ley exige y solo permite
2 que estos estudios se hagan en la empresa pública, esto tal vez aquí no tanto, pero
3 en San José las empresas privadas tienen mucho mejores salarios que la que la
4 empresa pública, para evitar la inflación de los salarios la misma ley previó eso,
5 solamente los estudios de mercado están autorizados a hacerlos en instituciones de
6 sector público, para la pregunta que hacía Don Pablo, los estudios son sumamente
7 largos y costosos y en el 2012 el estudio que se había realizado para la Municipalidad
8 lo habíamos realizado también con la colaboración de la Dirección General de Servicio
9 Civil, un grupo de Recursos Humanos fuimos hace unos meses a la Municipalidad de
10 San José y ellos fueron muy asertivos, muy amables, nos enseñaron todos los
11 estudios de mercado, ellos escogieron las instituciones que más ganaban en el sector
12 público y les garantizo que estaban para arriba de la propuesta de la Unión, inclusive
13 los percentiles que ellos propusieron tuvieron posteriormente que bajarlos un poquito
14 porque les estaban dando mayor que el escenario número tres de las Municipalidades
15 grandes que propuso la Unión, ellos sí tuvieron su propia metodología, también
16 recordemos que la Municipalidad de San José cuenta con una Dirección de Recursos
17 Humanos de 80 funcionarios, en cuanto a los salarios congelados les voy a explicar
18 un poquito esta situación, por ejemplo, ahorita si tuviéramos un operativo por decir
19 algo que esté ganando seiscientos mil colones, pero la nueva propuesta dice que el
20 operativo va a ganar quinientos mil colones, esa persona no se le van a poder hacer
21 aumentos salariales hasta que por el aumento de costo de vida la institución vaya
22 dando aumentos paulatinamente, cuando el operativo 1 el salario global llegue
23 equipararse al salario que esta persona tenía en salario compuesto esa persona pasa
24 a salario global único y ya ahí puede seguir percibiendo los aumentos que indique la
25 ley, pero mientras tanto esos salarios van a quedar congelados, no se les puede dar
26 aumento tan siquiera por costo de vida, la ley específica muy claro que quedan
27 congelados, tenemos la otra situación, ahora el caso contrario, la ley nos indica que
28 por ejemplo, vamos a probar seiscientos el salario global a un operativo 1 y esa
29 persona está ganando 500.000, la ley lo que nos indica es que esa persona se le va
30 a poder ir realizando aumentos paulatinamente para que llegue al salario global único,

1 pero únicamente a través de la anualidad, recordemos que con la ley, por ejemplo no
2 se nos está pagando la anualidad de este año, porque tenemos que hacer la
3 evaluación del desempeño, la anualidad va a depender de la evaluación del
4 desempeño que se hacen a partir de enero, porque tenemos que evaluar todo ese
5 año, así que incluso por la Ley de Fortalecimiento a las Finanzas Públicas estas
6 anualidades quedaron congeladas para el resto de la vida, la anualidad ahorita más
7 alta que tenemos ronda entre los 18.000 y hay anualidades como aproximadamente
8 ocho mil colones, entonces una persona que espera llegar a un salario global único
9 de 600,000, ganando 500 mil digamos un operativo, tiene que ir año por año
10 recibiendo la evaluación del desempeño y ganando, se le aumentaría ocho mil por
11 mes cada año, la única forma de poder aumentar la escala de salario global único,
12 sería por decisión del Gobierno y a través del costo de vida que ahorita incluso hay
13 indicadores donde dice que tenemos un decrecimiento de costo de vida lo cual me
14 parece muy extraño, porque no sé ustedes, pero cada vez que voy a comprar cosas
15 pago más de lo que pagaba anteriormente. Procedimiento para modificar la escala, si
16 hay, la ley establece un procedimiento es sumamente técnico y con una serie de
17 condiciones para poder modificar la escala de salario global único en un futuro, pero
18 hay que justificarlo muy bien y técnicamente es muy elaborado de realizar,
19 prácticamente sería trabajar en las matrices que digamos parecidas como las que
20 hemos venido trabajando. Puntajes de la Unión Nacional de Gobiernos Locales,
21 informarles que la Unión incluso en las charlas de presentación que fueron muchos
22 funcionarios de diferentes Municipalidades incluso estuvieron Regidores, Presidentes
23 de Concejos, Alcaldes en esa reunión, la escala dijo abiertamente que ellos habían
24 hecho una puntuación bastante elevada, porque ellos están apuntando a salarios altos
25 porque conforme a esta ley, hay un temor del estancamiento de los salarios a nivel
26 público, no solamente para las Municipalidades sino es a nivel público y por eso ellos
27 hicieron un puntaje bastante elevado, nosotros ustedes pueden comparar y ya Don
28 Juan Diego por dicha hizo esa acotación, que él estuvo haciendo la comparación, los
29 puntajes de nosotros fueron muy objetivos y está muy por debajo de los de la Unión
30 incluso quiero presentarles un poquito la matriz para que ustedes la conozcan, la

1 matriz ya tiene una definición de cada uno de los diferentes componentes, por ejemplo
2 aquí tenemos para formación académica, aquí tenemos en formación académica diez
3 grados diferentes, para lo que es experiencia tenemos quince grados diferentes y
4 estos son factores únicos, pero a partir del factor de iniciativa tenemos una serie de
5 variables, podrán ver cómo es la toma de decisiones, instrucciones recibidas, tareas
6 que realiza, decisiones que se deben de tomar, la supervisión y evaluación recibida,
7 esto es solamente para llegar a la determinación del puntaje que se le daría en la
8 matriz en la parte de iniciativa, relaciones de trabajo. aquí tenemos objeto de las
9 relaciones de trabajo, tipos de personas con las que se relaciona, forma en que se da
10 la relación, quiero hacer énfasis que en cada una de estos elementos están sus grados
11 y está la descripción para poder realizar el punteo, importancia de las relaciones de
12 trabajo, tenemos el factor de esfuerzo mental con los siguientes componentes: tipo de
13 labores a realizar, grado de complejidad de las labores, nivel de concentración,
14 análisis en síntesis, nivel de intensidad y duración del esfuerzo mental, el factor 6 que
15 es el factor de responsabilidad, aquí evaluamos la responsabilidad en la ubicación de
16 la escala jerárquica de procesos administrativos y productivos, de seguridad por otros
17 funcionarios, acceso a información confidencial, confidencialidad de la información,
18 responsabilidad de forma directa por custodia o manejo de equipos y materiales, en
19 cuanto a la supervisión esto sería para jefaturas y mandos medios si el tipo y la
20 cantidad de personas que debe de supervisar, se valora la consecuencia del error con
21 los siguientes factores, efectos físicos, efectos económicos, daños financieros, daños
22 materiales y en equipo, daños funcional y operacional, daño en materia informativa,
23 aquí valoramos las condiciones de trabajo, considerando el riesgo y peligrosidad de
24 accidentes, riesgo por enfermedades, condiciones ambientales, en condiciones
25 ambientales valoramos hay una serie de sus factores como es el ruido, la iluminación,
26 temperatura, colores exposición a sustancias peligrosas y humedad y aquí recalco
27 que no es algo que digamos que se esté presentando de momento en la institución,
28 sino que es estas condiciones es por situaciones de las labores que ejerce el
29 funcionario, tenemos la valoración para esfuerzo físico con las siguientes sub factores:
30 análisis según los instrumentos de trabajo, análisis según la carga, según la posición,

1 el desplazamiento, concentración y esfuerzo visual, jornada de trabajo, aquí tenemos
2 algunos factores especiales compensatorios, esto es en el caso de la prohibición que
3 ya es una obligación por ley en algunos puestos tenemos que considerarlo y este sería
4 como un resumen final con los escenarios por cada uno de los estratos que se analizó
5 y vamos a ver si aquí les doy este sería el resumen de todas las tablas, incluso ese
6 resumen también nos da una guía para nosotros determinar técnicamente si el punteo
7 se hizo adecuadamente, antes de finalizar darle a Don Diego Chioldes el
8 agradecimiento e indicarles que hicimos un gran esfuerzo y en el departamento de
9 Recursos Humanos se los comento nada más para que vean el compromiso que
10 tuvimos, porque estuvimos trabajando sábados y domingos hasta las doce de la noche
11 trabajando en esas matrices.

12

13 El señor Alberto Vega Blanco, Contralor de Servicios de la Municipalidad de San
14 Carlos, manifiesta: Para finalizar por parte de la Comisión creo que solo la pregunta
15 que hizo Don Juan Diego al final de que ¿Cuál era el procedimiento en un futuro para
16 modificar la escala? si estaba escrita en piedra casi que sí lastimosamente está escrito
17 en piedra con esas revisiones que se pueden hacer solamente con el índice de precios
18 al consumidor que como lo decía Doña Yahaira actualmente está tirando a la baja más
19 bien y la última cosa interesante o que nos llama la atención como dijo Don Juan Diego
20 es que no solamente hay que pensar en el tema financiero, sino también un poco
21 humano, porque como se estaba diciendo anteriormente con la propuesta que está
22 haciendo la Comisión de Gobierno y Administración hay un 23.9% como lo dijo Don
23 Diego Chioldes casi un 24% de plazas que actualmente van a quedar con sus salarios
24 congelados y lastimosamente no es al sector de profesionales o de jefaturas
25 profesionales de la institución, si no es al sector de funcionarios más golpeado
26 económicamente hablando en su salarios como lo son los operativos municipales,
27 varios administrativos e incluso técnicos, esos compañeros que son los que tienen los
28 salarios más bajos actualmente en el estrato de salarios de la Municipalidad son los
29 que se van a ver afectados un 24% y la propuesta que está haciendo la Comisión de
30 darle un valor monetario al punto de 3.700 colones va a ser apenas un 10.9% de

1 plazas que van a quedar congeladas y la diferencia hablando financieramente de el
2 punto en 3.400 como lo está indicando la Comisión de Gobierno y Administración y de
3 3.700 colones como lo está proponiendo la Comisión de Salario Global es casi un 8%
4 inferior a la afectación que va a ver a los funcionarios y como lo dijo el compañero
5 Bernor Director Financiero, financieramente hablando sí podemos hacer las
6 previsiones como lo pide la Contraloría General de la República para poder salir
7 adelante con estos pagos y para finalizar, con la posible consecuencia que
8 pudiéramos tener no solamente con el incumplimiento que les mencioné
9 anteriormente, sino también con la improbación del presupuesto por parte de la
10 Contraloría General de la República.

11

12 El señor José Pablo Rodríguez Rodríguez, Regidor Municipal, indica; Con ese último
13 comentario que hizo este muchacho, esa situación que usted está planteando ustedes
14 mismos nos pusieron esa situación, por haber usado la metodología que uso porque
15 se puedo haber hecho una diferenciación en esos puestos más de abajo
16 perfectamente, entiendo que ustedes tienen la mejor las intenciones, difiero de Doña
17 Karol porque sí hay y se nota cuando ustedes hablan que claramente quieren velar
18 por los compañeros de la Municipalidad de San Carlos y es lógico, es una reacción
19 natural humana y cualquiera probablemente los zapatos de ustedes lo harían, sin
20 embargo, me preocupa muchísimo el rumbo que está tomando esta Municipalidad,
21 esta Municipalidad en esta Administración me recuerda a los problemas que este país
22 entró cuando empezó a incrementar el gasto Público de una manera desmedida y nos
23 metió un problema como país en el déficit fiscal con una corrección económica
24 posterior que más bien después sale más caro la cura que la enfermedad, por qué
25 digo esto, el presupuesto del año pasado para 2023, la tónica de la Administración
26 liderado por Doña Karol fue más plazas, ¿Cuántas obras había para la comunidad?
27 casi que nada, sino por decir nada, este Concejo tuvo que hacer un recorte a ese
28 presupuesto y destinar plata para deporte, para desarrollo económico local, para
29 recreación y otras cosas y la Contraloría nos dio la razón de que eso estaba bien,
30 ahora preguntamos en este presupuesto para el 2024 ¿Qué impacto o qué proyecto

1 de impacto había para la comunidad? no hay, entonces esta Administración tiene una
2 tónica y una tendencia de ver para adentro y ver la Municipalidad como un fin en sí
3 mismo y no se nos puede olvidar que el Gobierno Local recibe dinero de los
4 contribuyentes que paga los impuestos para que ese dinero sea devuelto al cantón
5 como servicios y como obra, y eso no se está viendo en esta Administración, me
6 preocupa importantemente compañeros y compañeras Regidores y Síndicos al punto
7 que las prioridades y temas de los distritos están en el olvido, no estamos teniendo
8 esa respuesta comunal porque el argumento siempre es que la formulación, es que lo
9 técnico, es que aquí y nos están enredando en lo técnico y nos estamos olvidando de
10 las obras para la comunidad, se percibe se palpa, eso me preocupa
11 considerablemente, de verdad cuando los escucho hablar el impacto presupuestario
12 que esto tiene es importante, no me van a enredar, el impacto de esto es importante
13 y si nosotros aprobamos esto estamos metiendo a esta Municipalidad en un
14 compromiso financiero que podría eventualmente los próximos dos, tres o cinco años
15 dependiendo el comportamiento de la dinámica laboral metiendo a la Municipalidad
16 en un problema, mi voto es negativo para eso, no puedo aceptar el argumento de que
17 por falta de tiempo, sé que se esforzaron, Doña Yahaira le agradezco montón ese
18 esfuerzo, pero tenemos autonomía, tenemos una base salarial, podemos haber
19 definido una escala más acorde a nuestra realidad, pero nos fuimos agarrar una
20 escala y nos están proponiendo aumentos en los puestos de más del 40%, si tomamos
21 el promedio y vemos los puestos nuevos hay incrementos muy importantes, habrán
22 otros que no, pero pudieron haber tenido una posibilidad de hacer un análisis más por
23 posiciones, más por puestos, etcétera, este es mi criterio puedo estar equivocado,
24 pero no me convence y como Regidor puesto aquí por los sancarleños tengo que velar
25 por el interés de los sancarleños en obra, no solamente para la Municipalidad como
26 un fin específico.

27

28 La señora Vanessa Ugalde Quirós, Regidora Municipal, expresa: Don Carlos dice que
29 es una ley compleja, Yahaira dice que ha trabajado noches y fines de semana ¿Cómo
30 no trabajar con el Concejo Municipal? para manejar un tema trascendental que va a

1 impactar las finanzas de esta Municipalidad, difiero totalmente con doña Karol y lo he
2 dicho muchas veces con su forma de administrar, así no se maneja esto, pero bueno
3 para verdades el tiempo, los salarios actuales están en un monto y ustedes pusieron
4 una escala, no me respondieron ¿Cómo llegaron a esa escala? sé que ustedes
5 tomaron en cuenta una, lo que Pablo está diciendo ahorita, nosotros tenemos
6 autonomía y para no afectar a los que ya están, pienso que se pudo haber hecho una
7 escala Autónoma acorde a nuestras posibilidades, no inflados unos salarios en un
8 40% o será justo que personas que tengan 15 años de estar trabajando aquí y entró
9 otro nuevo y esté ganando el doble, eso a mí no se me hace justo, no lo veo bien, que
10 si existe o no una falacia, ahorita tenemos que cumplir con la ley, ya tomará la decisión
11 la Sala Cuarta de ¿Qué decisión vayan a tomar? Don Carlos, no estoy de acuerdo
12 tampoco con la propuesta que está poniendo la Administración, ni la propuesta que
13 está colocando la compañera Diana que sé que lo hizo muy pensadamente y por tomar
14 una decisión, pero a mí a la carrera no me entran las cosas, necesito estudiar, ampliar
15 conocer un poquito más a fondo las cosas porque lo que me da a entender esta
16 propuesta que está presentando la Administración es una protección a los salarios
17 internos, sin pensar en las plazas nuevas que son las que vienen a afectar
18 directamente ese presupuesto, deberíamos de analizar un poquito más esto, Alberto
19 dice que no sabe dar una respuesta de ¿Qué pasaría si este Concejo no aprueba este
20 informe que están presentando hoy, porque eso no es incumplir una función, hoy
21 estamos aquí, si no nos hubiéramos reunido probablemente si es un incumplimiento,
22 pero hoy estamos aquí y como Asesor Legal pues me parece que nos pudieron haber
23 traído esa respuesta porque sí la hicimos con tiempo y forma para saber ¿Qué pasaba
24 si el Concejo toma una decisión negativa? no es no decidir no cumplir, es una decisión
25 negativa a ese informe, porque es una potestad de Gobierno hacerlo, de manera tal
26 que quisiera decir que ojalá pudiéramos cambiar a futuro estas situaciones que se
27 presentan con la Administración y el Concejo porque traernos de golpe las cosas y
28 que en dos horas podamos decidir algo tan fuerte y tan determinante no me parece
29 justo para este Concejo Municipal y de antemano mi respuesta a esta propuesta va a
30 ser negativa.

1 El señor Luis Fernando Solís Sauma, Regidor Municipal, manifiesta: Creo que
2 estamos siendo bastante claros, está la Administración siendo clara en ciertos puntos,
3 el que me queda más claro es que nosotros aquí bajo esta circunstancias no vinimos
4 a analizar nada, vinimos a aprobar una solicitud sobre este caso que se está
5 presentando acá o sea casi como decirte y aquí viene uno como dice el dicho como
6 ovejas al matadero, porque por un lado obligados contra el tiempo, no tenemos tiempo
7 para analizar nada más y las consultas que son que son importantes, porque aquí no
8 quedó claridad creo que acaba de expresar y sé lo del tiempo y todo lo que don Bernor
9 en Hacienda nos indica, pero estamos hablando de un monto de impacto fuertísimo
10 que supera los mil millones de colones, pero el tema que sí me preocupa realmente
11 que no alcanzo todavía a comprender es como es que nosotros en un país de leyes,
12 en un país donde hay más abogados que cualquier otra cosa, no tengamos aquí una
13 claridad de ¿Cuáles son las consecuencias legales de tomar una decisión? porque
14 nosotros no estamos aquí diciendo, por lo menos es lo que estoy entendiendo, no
15 estamos diciendo que estamos negándonos a probar esto, al contrario, creo que esto
16 es una obligación, lo que estamos es tratando de analizar y tener claridad en los
17 mecanismos, en las técnicas que ustedes están proponiendo para poder tener el
18 espacio para analizar, pero tampoco es culpa de este Concejo que nos lo traigan así
19 contratiempo y que no tengamos ese tiempo para decidir, porque aquí lo fregado de
20 esto es que si ustedes lo que vienen aquí hoy es a que lo demos por visto, es una
21 cosa no tendríamos ningún problema si la responsabilidad le recae a ustedes como
22 Administración, bueno ustedes hicieron los análisis, ustedes hicieron la
23 recomendación y ustedes asumen la responsabilidad hasta ahí vamos bien, lo
24 presentan aquí, lo damos por vista y queda en el acta, pero es que ustedes nos están
25 trayendo a nosotros algo que tenemos que aprobar y que ni siquiera tenemos claridad
26 del consecuencias legales, la pregunta que me hago es ¿Qué pasa si nosotros hoy
27 decidimos votar en contra? para tener espacio de revisar esto como debería ser y no
28 pasa nada o sea que legalmente supondríamos que no pasa nada, lo dije antes y
29 quiero que me digan con claridad y que quede aquí en actas con claridad ¿Cuáles son
30 las consecuencias legales de no aprobar esto hoy? y tener espacio para hacerlo, no

1 supuestos porque una cosa son supuestos, que fue lo que entendí, a no ser que haya
2 entendido mal, pero si entendí mal lo único que solicito es déjenme con claridad estas
3 son las consecuencias de que esto no se apruebe hoy, porque siento que tenemos
4 esta debilidad legal y veo que no hay conformidad o no está no está conforme los
5 compañeros del Concejo en tomar una decisión de esta trascendencia donde hay un
6 montón de nebulosas y que al final es una cuestión de premura, porque estamos
7 contra el tiempo, vuelvo a repetir estoy totalmente de acuerdo al final tomar una
8 decisión, se tomará el punto aquí delicado es el tiempo, es lo que nos está este
9 impidiendo tener tranquilidad para al final tomar la decisión que recae sobre este
10 Concejo Municipal y la responsabilidad por ende recae sobre nosotros los Regidores,
11 eso es lo que quisiera que por favor me dejen claridad, no los supuestos que ustedes
12 creen que podría ser, no, porque estuvieron tiempo suficiente para investigar y eso es
13 lo único quería saber, pero hasta ahorita no tengo claridad.

14

15 El señor Diego Armando Chioldes López, expresa: Me parece que sí es una
16 responsabilidad nuestra tomar una decisión hoy en cuanto a cuál escala es la más
17 adecuada, lo que sí lamento es y ahora lo mencionó la Administración en caso de
18 congelarse los salarios, los que se ven más afectados son los de menor valor, los
19 operativos, pero eso es propiamente por la valoración, el puntaje que ustedes mismos
20 les dieron y es lo que lamento, creo que tenían que haberlo suavizado un poco más a
21 que realmente los salarios de los profesionales no hubieran tomado ese monto tan
22 elevado y lo podemos ver, creo que ya Bernor nos mostró de que tenía información
23 que fue suministrada por Yahaira entiendo y podríamos ver el caso del jefe 1 lo podría
24 filtrar ahí Bernor y venos el caso del jefe 1 donde según la información que tengo por
25 ejemplo, dice que el salario promedio digamos de esa clase anda en millón doscientos
26 cincuenta mil colones y al hacer esta valoración este puntaje ese salario está llegando
27 a dos millones trescientos ochenta y seis mil quinientos, donde es un aumento muy
28 considerable de más de un millón de colones, entonces en cuanto al promedio a lo
29 que estaría entrando una persona de nuevo ingreso a ganar posiblemente muy por
30 encima de algún jefe 1 que tiene varios años de estar aquí en la Municipalidad y esa

1 es por la misma puntuación, la misma valoración que fue asignada por la comisión,
2 aunque creo que hay que tomar una decisión si lamento que se tengan que tomar
3 estas decisiones también a la carrera y me gustaría más bien que Bernor muestre
4 esas diferencias que hay porque sí creo que tenía que haberse suavizado más a que
5 realmente no fueran los de menor salario los que tengan mayor impacto en caso de
6 haber un congelamiento.

7

8 El señor Juan Diego González Picado, Presidente Municipal, indica: Me quedó claro
9 lo que explicó Alberto sobre el tema de incumplimiento deberes, hace unos días
10 cuando se habló este tema me parece que fue el lunes lo conversé con Alejandra
11 Bustamante y más o menos esa fue la orientación que me dio, ahora sí me gustaría
12 Bernor de que usted nos diga y nos diga de manera sincera si hay algún riesgo de
13 improbación por parte de la Contraloría General de la República en caso de que hoy
14 no se apruebe la propuesta de salario global único y la otra duda que tengo esa
15 aprobación debe ser en firme o puede esperar la aprobación del acta el día lunes, si
16 el acto de votación debe ser hoy o va a ser hoy, tendremos que votar a favor o en
17 contra pero tendremos que votar, pero si esa ratificación tiene que ser en firme o
18 puede darnos espacio a que adquiera firmeza con la aprobación del acta el próximo
19 lunes.

20

21 El señor Bernor Kopper Cordero, Director de Hacienda de la Municipalidad de San
22 Carlos, expresa: En cuanto a la firmeza, sí es un tema legal que no lo domino lo que
23 sí queda claro y lo que les di antes en la presentación, es sobre las indicaciones que
24 mandó la Contraloría donde nos dice que a más tardar el 10 de septiembre tiene que
25 estar aprobado esto, entonces no sé si tiene que ser aprobado en firme, no lo dice
26 claramente o definitivamente aprobado, sería un asunto más más de legalidad en este
27 tanto cuando nos dice a más tardar el 10 de septiembre uno creería que puede haber
28 un riesgo que imprueben el presupuesto del 2024 o imprueben las plazas, todavía la
29 Contraloría no dejó claro ahí de que qué podía pasar, si la improbación del
30 presupuesto total o en la improbación de las plazas nuevas propuestas, me preocupa

1 de que como es la aplicación de una ley marco el no estar aprobada a tiempo el resto
2 de salarios no serían legales y con eso tendríamos una improbación total del
3 presupuesto, es como un término más legal que presupuestario, pero para aportar a
4 la indicación, eso es lo que nos dice a nosotros como encargados de formulación y
5 remisión de presupuesto que a más tardar tiene que estar aprobado eso, con la escala
6 1, 2, 3 o la que sea pero tiene que haber una escala aprobada, firme o no firme ya es
7 un asunto de legalidad que habría que aclarar a nivel legal, lógicamente esto tiene un
8 impacto a las finanzas, como bien lo dijo Vanessa y Luis Fernando, uno quisiera que
9 esta tabla no fuera así tan drástica, sobre todo considerando el estudio que realizó la
10 Unión de Gobiernos Locales que se considera un estudio serio, que muchas
11 Municipalidades lo están adoptando, lo revisaron y de ahí partió al área de Recursos
12 Humanos para traer la propuesta y es el instrumento que tenemos más a mano ya
13 ustedes vieron el cronograma al área de Recursos Humanos le llegó en agosto y casi
14 me da algo cuando ya tenía el presupuesto listo y tener que correr a hacer la previsión
15 del presupuesto, en espera de las plazas que se van a aprobar por parte del Consejo
16 y comparto ese criterio y la mayoría de compañeros aquí lo han dicho ¿Cómo va a
17 venir un externo a ganar más que uno? pero es algo que es una ley marco que uno
18 deseara que, y lo que estamos tratando es de acuerpar al resto y ahí sus cosas, en
19 el tema del jefe 1 todo depende de la cantidad de años que tenga un funcionario
20 trabajando como jefe, hay varios escenarios aquí en el municipio, por ejemplo hay uno
21 que tiene una diferencia de cuatrocientos mil colones con el valor de la escala
22 propuesta, así habría que ir analizando uno a uno todas las plazas para ver cuánto es
23 la diferencia lógicamente dependiendo las anualidades, la condición si se le pagan
24 dedicación, prohibición sería el caso, hay que ir analizando uno por uno, pero así es
25 la regla, hay unos que se van arriba otros muy abajo, ese es el que tengo aquí de un
26 jefe con diecinueve años si entraría uno nuevo entraría ganando cuatrocientos
27 cuarenta y un mil colones más con todo lo que conlleva de que también hay que tomar
28 cuenta que estas escalas a lo largo del tiempo se mantendrán ahí y lo único que se
29 les aplicará es el costo de la vida, igual a los empleados estamos con salario
30 compuestos, si no hay costo de la vida como esta hora negativo del tres coma el resto

1 que salió ayer el índice, igual vamos a quedar, entonces esto es también como mucho
2 se ha expresado y lo hemos dicho aquí en la Comisión eso es hasta injusta esta ley
3 para nosotros que estamos analizando esto y uno espera que tal vez tengan efecto
4 los recursos, el análisis de inconstitucionalidad para poder hacer algo más, pero en
5 este momento es lo que nos obligan y tenemos que preparar, que debemos
6 presentarlo ante ustedes y que como lo dicen está sometimiento de todo lo que
7 ustedes han expresado y nosotros tratar de darle la mayor respuesta a lo que ustedes
8 necesitan y requieren.

9

10 La señora Karol Cristina Salas Vargas, Alcaldesa Municipal, manifiesta: Muchas
11 gracias a los compañeros funcionarios representantes de diferentes departamentos
12 por la exposición que han realizado el día de hoy y también por el trabajo que como
13 dije antes es responsable, minucioso y detallado con respecto a ese tema que ya se
14 dijo ha sido bastante complejo no solo para esta Municipalidad en realidad es un tema
15 complejo para todo el país, pero realizamos el trabajo responsablemente porque es
16 un plazo de ley, es en acatamiento a una ley, es por ley que estamos haciendo esta
17 presentación y estamos cumpliendo de parte de la Administración. Es importante
18 mencionar que se remitió el oficio de parte de la Administración al Concejo Municipal
19 a finales de agosto coincide el escenario de tiempos o de fechas donde también
20 estamos formulando el Presupuesto Ordinario 2024 y que también es remitido al
21 Concejo, esta misma semana han existido tres sesiones para analizar el Presupuesto
22 Ordinario 2024 donde participan funcionarios de la Municipalidad, también Regidores
23 así que el trabajo creo que ha sido exhaustivo por parte de ambos grupos que se ha
24 hecho de forma responsable, doña Diana Corrales la Regidora atendió la Comisión de
25 Gobierno y Administración como antes lo comenté y es de conocimiento de los
26 señores Regidores y ella remite el martes de esta semana 05 de septiembre ese
27 informe de Comisión para los Regidores donde en sus recomendaciones y según el
28 análisis que ya realiza de acuerdo a la reunión donde también estuvo con los
29 funcionarios municipales y ellos le expusieron y le explicaron, ella recomienda la
30 aprobación de esta propuesta de salario único, si bien no existió más tiempo en esta

1 semana para otro tipo de reuniones más amplias porque igual los mismos Regidores
2 estaban atendiendo la Comisión de Hacienda revisando la propuesta del Ordinario
3 2024, se han hecho los mayores esfuerzos en una exposición como el día de hoy para
4 que sea detallada, para evacuar todas las consultas, vuelvo a reiterar está el informe
5 positivo de comisión de doña Diana Corrales y como Administración estamos
6 cumpliendo, el escenario que nos corresponde como Municipalidad es el escenario de
7 las Municipalidades grandes y dentro de ese escenario estamos siendo prudentes
8 utilizando la escala más baja, entre otros asuntos que ya explicaron los compañeros
9 de forma técnica voy a referirme a un aspecto que es la consulta que realiza Don Luis
10 Fernando Solís y algún otro regidor con relación a la implicación legal, el Concejo
11 Municipal tiene una asesora legal que puede evacuarles esa consulta, si están o no
12 están incumpliendo o qué acarrearán como responsabilidad si hoy no queda aprobado
13 esta propuesta, importantísimo que esta propuesta de la Administración va vinculado
14 en la presentación y propuesta del Ordinario 2024 y que estaría próximo a recibir la
15 Contraloría de la República, como ya lo explicó Don Bernor se supone y según la
16 Contraloría esta propuesta debe estar aprobada en esta Municipalidad y en todas las
17 Municipalidades cada cual, lo otro que es importante referirme y no voy a ampliar
18 muchísimo pero sí rechazo las acusaciones que hace el Regidor José Pablo
19 Rodríguez con respecto a las propuestas de presupuestos ordinarios de parte de la
20 Administración donde él acusa que no se ha pensado en el bienestar de la comunidad,
21 sin embargo creo que eso es una discusión para otro momento, aquí se ha trabajado
22 responsablemente y hay muchísimo que hacer han ido a ordenar a lo interno de la
23 Municipalidad para dar un mejor servicio a los ciudadanos sancarleños y lo más
24 importante es que los números son positivos y que los resultados respaldan el trabajo
25 de mi gestión como Alcaldesa.

26

27 **Nota:** Al ser las 19:12 horas el señor Juan Diego Gonzáles Picado, Presidente
28 Municipal, decreta un receso de diez minutos, regresando a las 19:22 horas.

29

30 **Nota:** Al ser las 19:22 horas el señor Juan Diego Gonzáles Picado, Presidente

1 Municipal, decreta un receso de cinco minutos, regresando a las 19:27 horas.

2

3 **Nota:** Al ser las 19:27 horas el señor Juan Diego Gonzáles Picado, Presidente
4 Municipal, reinicia la sesión contándose con todos los miembros del Concejo Municipal
5 presentes.

6

7 El señor Juan Diego González Picado, Presidente Municipal, indica: Tenemos el
8 informe de Regidora, porque no es un informe de comisión ya que fue emitido
9 únicamente por la Regidora Corrales Morales que en sus recomendaciones señala:
10 *1. Con base en los oficios MSC-CM-SC 1372 -2023 y MSC-AM- 1392 -2023 de la*
11 *Administración y MSC- AM- RH 0313- 2023 del Departamento de Recursos Humanos,*
12 *se aprueba la propuesta de salario global único Según la ley 10.150 de acuerdo a la*
13 *valoración de clases elaborada con un valor de punto de tres mil cuatrocientos según*
14 *el escenario 1 de Municipalidades grandes contemplado en la metodología de fijación*
15 *de salarios globales al Régimen Municipal de la Unión Nacional de Gobiernos Locales*
16 *de esta forma el salario global único de la Municipalidad de San Carlos que ha*
17 *establecido la siguiente manera y se detalla. 2. Solicitar a la Administración Municipal*
18 *que con base en el oficio MSC-AM- RH 0313- 2023 emitido por la Comisión*
19 *Institucional para la Propuesta de Salario Único Global y este informe se valore la*
20 *actualización del manual descriptivo de clases de puestos de la Municipalidad de San*
21 *Carlos contemplando los factores de clasificación empleados en la metodología de*
22 *valoración. firma la Regidora Diana Corrales Morales.*

23 Aquí hay tres escenarios sobre los cuales deberíamos tomar la decisión si votar la
24 propuesta de la Administración, eso en caso de salir favorable de alguna manera
25 invalidaría la primera recomendación del informe de la Regidora Corrales Morales,
26 entonces no sería necesario someter a votación esta recomendación o de plano
27 rechazar cualquiera de las dos opciones y en el caso de la segunda recomendación
28 de la Regidora esa sí podría someterse a votación y es una solicitud de valoración
29 sobre actualización del manual descriptivo de clases de puestos de la Municipalidad
30 de San Carlos.

1 • **Oficio MSC-AM-1392-2023.-**

2 Se recibe oficio MSC-AM-1392-2023, emitido por la Alcaldía Municipal, el cual se
3 detalla a continuación:

4

5 Se remite para su debido análisis y aprobación oficio **MSC-AM-RH-0313-2023** emitido
6 por la Comisión Institucional para la Propuesta de Salario Único Global, donde
7 solicitan la aprobación de la escala de salario global establecida en la Ley 10150.

8

9 • **Oficio MSC-AM-RH-0313-2023.-**

10 Señora

11 Karol Salas Vargas

12 Alcaldesa

13 Municipalidad de San Carlos

14

15 **Asunto:** Se remite presentación de propuesta de Salario Global Único, para la
16 Municipalidad de San Carlos.

17

18 Estimada señora:

19

20 Reciba un cordial saludo de parte de la comisión conformada por su persona,
21 mediante oficio MSC-AM-1296-2023, recibido el viernes 11 de agosto del 2023, con el
22 fin de definir la escala de salario global establecida en la Ley 10159 y remitirlo al
23 Concejo Municipal, para su debida aprobación.

24

25 Al respecto, la comisión, se honra en remitirle el instrumento de valoración de factores
26 y escala para la creación del salario global único; la propuesta de escenario para la
27 selección de salario global único, presentada por la comisión, fue elaborada de
28 manera exhaustiva, considerando diversos factores fundamentales para tomar una
29 decisión informada. Estos factores incluyen:

30

1 Salarios vigentes: Se analizaron detenidamente los salarios actuales de los
2 empleados municipales, evaluando su equidad y competitividad en comparación con
3 el mercado laboral.

4

5 Situación financiera de la Municipalidad: Se examinaron las finanzas municipales para
6 asegurar que la implementación de un salario global único fuera sostenible y no
7 comprometiera la estabilidad económica.

8

9 Competitividad en el mercado laboral: Se evaluó cómo la propuesta afectaría la
10 capacidad de la municipalidad para atraer y retener talento altamente calificado en un
11 mercado laboral competitivo.

12

13 Compromiso de los funcionarios: Se consideró cómo la oferta de salarios adecuados
14 influiría en el compromiso y la satisfacción de los empleados, reconociendo que un
15 personal motivado puede contribuir significativamente al éxito de la municipalidad.

16

17 Compromiso con la innovación y la mejora continua: Se tomó en cuenta el deseo de
18 la municipalidad de promover la innovación y la mejora constante, reconociendo que
19 una estructura de remuneración justa puede ser un motor importante para este tipo de
20 iniciativas.

21

22 Con dichas consideraciones, se recomienda por parte de la comisión la siguiente
23 propuesta para escala de salario global único para la Municipalidad de San Carlos :

24

PROPUESTA DE ESCENARIO RECOMENDADA POR LA COMISIÓN PARA ESCALA DE SALARIO GLOBAL UNICO DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS

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
Estrato	Clase	Puntos	Escenario 3
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	

No se omite en indicar, para mayor claridad que el nivel de ubicación de la Municipalidad de San Carlos a nivel de la Contraloría General de la República, esta ubicada en el nivel de municipalidades altas o grandes a nivel financiero; según el cuadro que se demuestra a continuación:

1	A	Alajuela	Goicoechea	Puntarenas
2		Belén	Grecia	San Carlos
3		Cartago	Heredía	San José
4		Carrillo	La Unión	Santa Ana
5		Currubabat	Liberia	Santa Cruz
6	B	Desamparados	Montes de Oca	Santo Domingo
7		Escazú	Moravia	
8		Abangares	Orotina	San Rafael
9		Barva	Osa	San Ramón
10		Corredores	Paraíso	Santa Bárbara
11	C	Esparza	Pérez Zeledón	Tibás
12		Garabito	Pococí	Turrialba
13		Limón	Quepos	Vázquez de Coronado
14		Naranjo	San Pablo	
15				
16	D	Alvarado	Guatuso	Palmares
17		Aserri	La Cruz	Parrita
18		Atenas	Matina	Puriscal
19		Buenos Aires	Montes de Oro	San Isidro
20		El Guarco	Mora	Siquirres
21	E	Flores	Nicoya	Tilarán
22		Gólfito	Oreamuno	
23				
24		Acosta	Hojancha	Sarapiquí
25		Alajuelita	Jiménez	Talamanca
26	Bagaces	León Cortés	Tarrazú	
27	Cañas	Los Chiles	Turrubares	
28	Coto Brus	Nandayure	Upala	
29	Dota	Poás	Valverde Vega	
30	Guácimo	San Mateo	Zarcoero	

Consideramos destacar, para su conocimiento fechas importante de la realización del documento que se anexa.:

-El Departamento de Recursos Humanos solicitud a la Alcaldía la conformación de Comisión para definir la escala de salario global establecida en la Ley 10159: se emite solicitud el día viernes 04 de agosto del 2023, mediante oficio MSC-AM-RH-285-2023. Mediante el oficio MSC-AM-1296-2023, recibido el viernes 11 de agosto del 2023, se recibe la conformación de la Comisión.

-La UNGL, realizo el taller práctico para la explicación de la matriz y metodología el jueves 17 agosto 2023, a las 10am – 12pm, de forma virtual.

-Recursos Humanos, del 17 al 24 de agosto trabaja en la matriz y valoración, para presentar propuesta. El lunes 21 de agosto del 2023 Recursos Humanos, procede con la convocatoria a la Comisión para presentar y analizar las Valoraciones de clases de puestos para definir la Escala Salarial. La Comisión se reúne, jueves 24 de agosto, viernes 25 de agosto y lunes 28 de agosto, para análisis de las propuestas presentadas y toma de acuerdos.

1 - Se destaca que conforme indicaciones de la Contraloría General de la República
2 para la formulación y remisión del presupuesto institucional se exige: x. Las
3 municipalidades deberán considerar en la formulación de los documentos
4 presupuestarios, cuando les sea aplicable, lo indicado en la Ley Marco de Empleo
5 Público N.º 10159 y su respectivo Reglamento. En ese sentido, para las previsiones
6 de las remuneraciones del Presupuesto Inicial 2024, debe contemplarse para lo que
7 corresponda, lo dispuesto en el artículo 35 de dicho Reglamento, en cuanto señala
8 que las entidades sujetas al ámbito de aplicación de esa normativa deberán tener,
9 según corresponda, definidas sus familias laborales, los puestos y clases que las
10 conforman, así como la columna salarial global de la familia correspondiente, a más
11 tardar el 10 de septiembre del 2023.

12

13 Sin otro particular;

14

15

COMISIÓN PARA LA PROPUESTA DE SALARIO UNICO

16

PUESTO	FIRMA
Yahaira Carvajal Camacho Jefa Recursos Humanos	
Carlos Villalobos Vargas Director General	
Bernor Kopper Cordero Director Hacienda Municipal	
Henry Brenes Sandoval Jefe Tecnologías de información	
Alberto Blanco Vega Representante Alcaldía Municipal	

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29 Anexo: Instrumento para valoración de factores de las clases de puestos MSC Salario

30 Global Único, 31 páginas. Respaldo G (R) : RECURSOS HUMANOS /SGD/CARTAS 2023/ALCALDIA MUNICIPAL.

1 **MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS**
2 **DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**
3 **COMISIÓN INSTITUCIONAL**
4 **SALARIO GLOBAL ÚNICO**

5
6 **Instrumento de valoración de factores**
7 **Clases de puestos institucionales**



15 **AGOSTO 2023**
16 **Tabla de contenido**

17

18	INTRODUCCIÓN	50
19	JUSTIFICACIÓN	50
20	METODOLOGÍA	53
21	ANEXOS	59
22	ANEXO 01. CUADRO RESUMEN DE CLASES	59
23	ANEXO 02. TABLAS DE FACTORES	61
24	1. <i>Factor Formación</i>	61
25	2. <i>Factor Experiencia</i>	62
26	3. <i>Factor Iniciativa</i>	62
27	4. <i>Factor Relaciones de Trabajo</i>	63
28	5. <i>Factor Esfuerzo Mental</i>	64
29	6. <i>Factor Responsabilidades</i>	65
30	7. <i>Factor Supervisión y Coordinación Ejercida</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>

1	8. <i>Factor Consecuencias del Error</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
2	9. <i>Factor Condiciones de Trabajo</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
3	10. <i>Factor Esfuerzo Físico</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
4	ANEXO 03. CUADRO RESUMEN DE VALORACIÓN POR PUNTOS	<i>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</i>
5	ANEXO 04. CUADRO DE ESCENARIOS	<i>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</i>
6	ANEXO 05. PROPUESTA DE ESCENARIO RECOMENDADA POR LA COMISIÓN	75

INTRODUCCIÓN

En el presente documento de información de valoración de factores de las clases de puestos institucionales para el Régimen Salario Global Único, se describe el procedimiento y método de valoración del trabajo, bajo el esquema de puntos para la Municipalidad de San Carlos, establecido en la Ley N10.150 Marco Empleo Público, Artículo 31.

En cumplimiento a la Ley Marco Empleo Público, la Municipalidad de San Carlos, por medio del Departamento de Recursos y la Comisión Municipal para definir la Escala Salarial Global Único, basados en el estudio y metodología para la Fijación del Salario Global realizado por la Unión Nacional de Gobiernos Locales, se identifica, clasifica y remunera las clases de puestos Institucionales, a través del análisis de diez factores y micro factores, conforme las clases ubicadas en el Manual de Clases de Puestos de la Municipalidad de San Carlos.

JUSTIFICACIÓN

Valorar un puesto es un proceso que consiste en asignarle una remuneración monetaria de acuerdo con aspectos como son el análisis de los factores del trabajo - entre los que se indican la dificultad, responsabilidad, consecuencia del error, requerimientos técnicos y legales y la variedad de las tareas o actividades que conforman los puestos- muestras salariales de mercado y otros elementos de juicio

1 de uso condicionado.

2

3 Ante la aprobación de la Ley Marco de Empleo Público, valorar los puestos de trabajo
4 en la institución es una necesidad imperante ante los cambios legislativos que emite
5 el Gobierno de la República. La nueva normativa implica un análisis minucioso de los
6 diversos factores de trabajo, como formación académica, responsabilidades,
7 consecuencia del error, esfuerzo, dificultad de las tareas, aspectos técnicos y legales,
8 que conllevan la implementación de una metodología nueva que permita valorar el
9 esquema de factor de puntos para establecer la estructura de salario único conforme
10 a las variables que exige la legislación recién aprobada.

11

12 La Ley Marco Empleo Público N°10.150, establece criterios bases (variables) que
13 requieren ser valoradas en el estudio y fijación de la escala Salarial Global Único:

14

15 ARTÍCULO 31- Metodología de valoración de trabajo. El Ministerio de Planificación
16 Nacional y Política Económica (Mideplán), en el marco de las competencias previstas
17 en esta ley, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones
18 (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa especificarán
19 una metodología de valoración del trabajo para el servicio público a su cargo. La
20 metodología de evaluación del trabajo será un esquema de «factor de puntos», en el
21 que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con un análisis
22 de los factores de trabajo relevantes. Dicha metodología definirá los factores de
23 trabajo relevantes para cada familia laboral y dentro de los cuales se considerarán los
24 siguientes:

25

26 a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.

27 b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas
28 institucionales.

29 c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las
30 respectivas decisiones.

- 1 d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.
- 2 e) Complejidad del trabajo.
- 3 f) Disponibilidad.
- 4 g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.
- 5 h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.
- 6 i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del
- 7 cargo.
- 8 j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto
- 9 o el giro ordinario de la institución para la que se labora.
- 10 k) Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio
- 11 del cargo destacado en el extranjero, con el fin de equiparar el poder adquisitivo de
- 12 cada puesto, conforme a las variables económicas de cada país de destino.
- 13 l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha
- 14 consideración.
- 15 m) El desarraigo, para aquellos puestos fuera de la Gran Área Metropolitana y donde
- 16 se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. El
- 17 factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal mientras persista la situación
- 18 de escasez de personal. No podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea
- 19 parcial en el lugar destacado.
- 20
- 21 Siendo estos aspectos, los que permiten materializar la nueva estructura salarial en la
- 22 Municipalidad de San Carlos, y fundamentado en la metodología para la Fijación del
- 23 Salario Global realizado por la Unión Nacional de Gobiernos Locales, garantizando un
- 24 proceso y resultado equitativo, eficiente y acorde a la realidad de clasificación y
- 25 valoración de puesto de las Municipalidades. El presente estudio, en el que se valora
- 26 el Manual de Clases de Puestos de la Municipalidad de San Carlos, se han conjugado
- 27 los citados factores con el fin, tanto de asignarle la valoración más equilibrada posible,
- 28 como también, establecer un mecanismo estratégico que le garantice a la
- 29 Municipalidad su competitividad en el mercado laboral de la zona, logrando con esto,
- 30 no solo posibilidades reales para captar y retener en la organización el recurso

1 humano más idóneo sino a la vez, una base importante para estimular una actitud de
2 cooperación del personal, en la búsqueda y consolidación de una cultura de trabajo
3 orientada al mejoramiento continuo. Debe recordarse que la Municipalidad de San
4 Carlos es una institución pública, no sólo con una gran amplitud de posibilidades de
5 prestación de servicios, según las disposiciones contenidas en el Código Municipal
6 sino que a la vez, se constituye en la organización de base estratégica, para asegurar
7 y consolidar el proceso de descentralización administrativa en el que se encuentra
8 inmerso el Estado Costarricense, lo que se constituye en uno de sus aspectos
9 medulares de modernización.

10

11 A lo anterior, debe agregarse que con las modificaciones efectuadas al Código
12 Municipal, Ley N° 7794, específicamente con el establecimiento de la carrera
13 administrativa municipal, se requiere, entre otras acciones fundamentales tendientes
14 a estructurar un proceso científico de Gestión de Recursos Humanos, de la
15 formulación de un sistema clasificado y retributivo de puestos, con amplio sustento
16 técnico, que permita facilitar su aplicación como medio coadyuvante del desarrollo y
17 promoción humano. Son estos aspectos de fondo, los que permiten materializar la
18 nueva estructura de Salario Global Único para la Municipalidad de San Carlos, como
19 elemento estratégico facilitador de su inversión en recurso humano.

20

21

Metodología

22

23 Para los efectos de estudio realizo, la metodología seguida en la construcción de la
24 estructura salarial: Salario Global Único de la Municipalidad de San Carlos, se
25 sustentó en los siguientes pasos:

26

- 27 1. Se solicitó y utilizó como base la encuesta salarial y metodología efectuada la
28 Unión de Gobiernos Locales.
- 29 2. Se realizó el punteo de todas las clases que conforman el Manual de Clases de
30 Puestos de la Municipalidad (Anexo 01); lo indicado según la información y

1 parámetros que, para dicho punteo, propuso la metodología diseñada por lo Unión
2 de Gobiernos Locales; la Tabla de factores se detalla en el Anexo 02. Factores
3 utilizados:

- 4 • Factor Formación
- 5 • Factor Experiencia
- 6 • Factor Iniciativa
- 7 • Factor Relaciones de Trabajo
- 8 • Factor Esfuerzo Mental
- 9 • Factor Responsabilidades
- 10 • Factor Supervisión y Coordinación Ejercida
- 11 • Factor Consecuencias del Error
- 12 • Factor Condiciones de Trabajo
- 13 • Factor Esfuerzo Físico

14

15 Se anexa el cuadro resumen de valoración por puntos. Anexo 03.

16

17 3. De acuerdo con los lineamientos técnicos y las políticas emitidas para las
18 municipalidades en el Código Municipal y Ley Marco de Empleo Público, se
19 escogieron los como guía los escenarios para las municipalidades medianas y
20 grandes como medida de posición para la construcción de propuesta de estructura
21 salarial, y de acuerdo a esta se definió la base salarial de la totalidad de las clases
22 de puestos que conforman el presente documento. Anexo 04 Escenarios de
23 propuesta para escala de salario global único.

24

25 4. Se construyó la escala salarial, utilizando el método de progresión geométrica
26 como eje central de cálculo, metodología utilizada por la Unión de Gobiernos
27 Locales. Se incluye un factor compensatorio ante necesidad institucional y
28 recomendación de la UNGL.

29

- 1 5. En lo concerniente a los puestos de confianza definidos en el Artículo N° 118 del
2 Código Municipal, se informa que la valoración de éstos, no será superior o inferior
3 a la base salarial definida para las diferentes clases de puesto comprendidas en el
4 respectivo Manual en cuyo caso, la misma se definirá a partir de los requisitos
5 particulares de experiencia y estudios formales, que ostente la persona designada
6 para ocupar uno de estos puestos.
7
- 8 6. La comisión institucional, conformada para la construcción y recomendación de
9 propuesta de definición del salario global único, tomo una serie de acuerdos
10 trascendentales, mismos se señalan a continuación:
11
- 12 6.1. Se acuerda: Trabajar con la metodología propuesta por la Unión Nacional de
13 Gobiernos Local. Votación unánime (Yahaira Carvajal, Carlos Villalobos, Alberto
14 Blanco, Bernor Kopper y Henry Brenes).
15
- 16 6.2. Se acuerda: Analizar la tabla de punteo de valoración por estratos y clases, y no
17 clase por clase en la matriz, en caso de duda en una clase de puesto, se analizará la
18 matriz. Votación unánime (Yahaira Carvajal, Carlos Villalobos, Alberto Blanco, Bernor
19 Kopper y Henry Brenes).
20
- 21 6.3. Se acuerda: Aprobar el estrato de operativo municipal, con el punteo presentado
22 en el resumen de la Matriz para las clases de puestos OPM1, OPM2, OPM3, OPM4,
23 OPM5, OPM6, OPM7. Votación unánime (Yahaira Carvajal, Carlos Villalobos, Alberto
24 Blanco, Bernor Kopper y Henry Brenes).
25
- 26 6.4. Se acuerda: En el estrato operativo municipal, por la naturaleza de la clase y
27 punteo final, unificar la clase de OPM6 y OPM7. Votación unánime (Yahaira Carvajal,
28 Carlos Villalobos, Alberto Blanco, Bernor Kopper y Henry Brenes).
29
- 30 6.5. Se acuerda: Aprobar la valoración del estrato administrativo municipal, con el
punteo realizado y el análisis de la matriz, para las clases ADM1 ADM2, ADM3 y

- 1 ADM4. Votación unánime (Yahaira Carvajal, Carlos Villalobos, Alberto Blanco, Bernor
2 Kopper y Henry Brenes).
3
- 4 6.6. Se acuerda: Aprobar la valoración del estrato técnico municipal, con el punteo
5 presentado en el resumen de la Matriz y el análisis realizado. Votación unánime
6 (Yahaira Carvajal, Carlos Villalobos, Alberto Blanco, Bernor Kopper y Henry Brenes).
7
- 8 6.7. Se acuerda: Aprobar la valoración del estrato profesional municipal, con el punteo
9 presentado en el resumen de la Matriz y el análisis realizado. Votación unánime
10 (Yahaira Carvajal, Carlos Villalobos, Alberto Blanco, Bernor Kopper y Henry Brenes).
11
- 12 6.8. Se acuerda: Solicitar a la Alcaldía trasladar dos plazas de profesional 3, Tesorero
13 Municipal y el Administrador de Residuos Sólidos, a profesional 4, por el análisis de la
14 naturaleza de las funciones que desempeña y equipar las cargas de trabajo. Votación
15 unánime (Yahaira Carvajal, Carlos Villalobos, Alberto Blanco, Bernor Kopper y Henry
16 Brenes).
17
- 18 6.9. Se acuerda: Aprobar el instrumento de valoración de factores clases de puestos
19 institucionales. Votación unánime (Yahaira Carvajal, Carlos Villalobos, Alberto Blanco,
20 Bernor Kopper y Henry Brenes).
21
- 22 6.10. Se acuerda: Aprobar el estrato de policía municipal, con el punteo presentado
23 en el resumen de la Matriz para las clases de puestos Policía Municipal 1, Policía
24 Municipal 2, Policía Municipal 3. Votación unánime (Yahaira Carvajal, Carlos
25 Villalobos, Alberto Blanco, Bernor Kopper y Henry Brenes).
26
- 27 6.11. Se acuerda: Aprobar el estrato de policía municipal, con el punteo presentado
28 en el resumen de la Matriz para las clases de puestos profesional jefe 1, profesional
29 jefe 2, profesional jefe 3, profesional jefe 4, profesional jefe 5. Votación unánime
30 (Yahaira Carvajal, Carlos Villalobos, Alberto Blanco, Bernor Kopper y Henry Brenes).

1 6.12. Se acuerda: Recomendar el escenario el 1 de la Municipalidad mediana. Cero
2 votos

3

4 6.13. Se acuerda: Recomendar el escenario el 2 de la Municipalidad mediana. un
5 voto a favor Carlos Villalobos y 4 votos en contra.

6

7 6.14. Se acuerda: Recomendar el escenario 1 de la Municipalidad grande. 4 votos a
8 favor y un voto en contra de Carlos Villalobos.

9

10 7. Notas de importancia:

11

12 7.1. Se destaca que conforme indicaciones de la Contraloría General de la República
13 para la formulación y remisión del presupuesto institucional se exige: x. Las
14 municipalidades deberán considerar en la formulación de los documentos
15 presupuestarios, cuando les sea aplicable, lo indicado en la Ley Marco de Empleo
16 Público N.º 10159 y su respectivo Reglamento. En ese sentido, para las previsiones
17 de las remuneraciones del Presupuesto Inicial 2024, debe contemplarse para lo que
18 corresponda, lo dispuesto en el artículo 35 de dicho Reglamento, en cuanto señala
19 que las entidades sujetas al ámbito de aplicación de esa normativa deberán tener,
20 según corresponda, definidas sus familias laborales, los puestos y clases que las
21 conforman, así como la columna salarial global de la familia correspondiente, a más
22 tardar el 10 de septiembre del 2023.

23

24 7.2. La presentación de la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL), para la
25 Metodología fijación de salarios Globales, se efectuó en Alajuela el lunes 31 de julio
26 del 2023 a las 2:00 pm; en dicha actividad se entregaron los instrumentos, mismos no
27 fueron explicados.

28

29 7.3. El Departamento de Recursos Humanos solicitud a la Alcaldía la conformación de
30 Comisión para definir la escala de salario global establecida en la Ley 10159: se emite

1 solicitud el día viernes 04 de agosto del 2023, mediante oficio MSC-AM-RH-285-2023.
2 Mediante el oficio MSC-AM-1296-2023, recibido el viernes 11 de agosto del 2023, se
3 recibe la conformación de la Comisión.

4

5 7.4. La UNGL, realizo el taller práctico para la explicación de la matriz y metodología
6 el jueves 17 agosto 2023, a las 10am – 12pm, de forma virtual.

7

8 7.4. Recursos Humanos, del 17 al 24 de agosto trabaja en la matriz y valoración, para
9 presentar propuesta. El lunes 21 de agosto del 2023 Recursos Humanos, procede con
10 la convocatoria a la Comisión para presentar y analizar las Valoraciones de clases de
11 puestos para definir la Escala Salarial. La Comisión se reúne, jueves 24 de agosto,
12 viernes 25 de agosto y lunes 28 de agosto, para análisis de las propuestas
13 presentadas y toma de acuerdos.

14

15 8. Se presenta el anexo 5: Propuesta de escenario recomendada por la comisión
16 para escala de salario global único para la Municipalidad de San Carlos. Misma
17 que se aprueba por las siguientes consideraciones:

18

19 La propuesta de escenario para la selección de salario global único, presentada por
20 la comisión, fue elaborada de manera exhaustiva, considerando diversos factores
21 fundamentales para tomar una decisión informada. Estos factores incluyen:

22

23 Salarios vigentes: Se analizaron detenidamente los salarios actuales de los
24 empleados municipales, evaluando su equidad y competitividad en comparación con
25 el mercado laboral.

26

27 Situación financiera de la Municipalidad: Se examinaron las finanzas municipales para
28 asegurar que la implementación de un salario global único fuera sostenible y no
29 comprometiera la estabilidad económica.

30

1 Competitividad en el mercado laboral: Se evaluó cómo la propuesta afectaría la
2 capacidad de la municipalidad para atraer y retener talento altamente calificado en un
3 mercado laboral competitivo.

4

5 Compromiso de los funcionarios: Se consideró cómo la oferta de salarios adecuados
6 influiría en el compromiso y la satisfacción de los empleados, reconociendo que un
7 personal motivado puede contribuir significativamente al éxito de la municipalidad.

8

9 Compromiso con la innovación y la mejora continua: Se tomó en cuenta el deseo de
10 la municipalidad de promover la innovación y la mejora constante, reconociendo que
11 una estructura de remuneración justa puede ser un motor importante para este tipo de
12 iniciativas.

13

14 **ANEXOS**

15

16

16 **ANEXO 01**

17

17 **CUADRO RESUMEN DE CLASES**

18

19 El Manual de Clases de la Municipalidad de San Carlos, establece estratos
20 ocupacionales, que se clasifican en: Operativo Municipal, Administrativo Municipal,
21 Policía Municipal, Técnico Municipal, Profesional Municipal y Jefe Municipal, de los
22 cuales se determinan las clases de puestos:

23

24

25

26

27

28

29

30

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

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

ANEXO 02

TABLAS DE FACTORES

Para garantizar un proceso equitativo, transparente en igualdad de condiciones se analiza cada la siguiente tabla de factor en de la siguiente forma:

1. Factor Formación

1. FORMACIÓN		
GRADO	PUNTOS	DESCRIPCIÓN DEL FACTOR
1	15	Primer y/o segundo, ciclos aprobados de Enseñanza General Básica (Enseñanza Primaria).
2	30	Enseñanza General Básica aprobada (Tercer año de enseñanza secundaria).
3	45	Estudios Secundarios aprobados (Bachillerato en Enseñanza Secundaria).
4	60	Estudios Secundarios aprobados y estudios comerciales o técnicos en la especialidad en que se trate, de un año de duración en instituciones debidamente reconocidas.
5	75	Graduado en un Colegio Técnico Profesional, o estudios secundarios y estudios comerciales o técnicos en la especialidad que se trate de aproximadamente dos años de duración.
6	90	Primer año universitario aprobado o el equivalente a 36 créditos
7	105	Segundo año universitario aprobado o el equivalente a 72 créditos, o Diplomados de dos años de duración.
8	120	Tercer año universitario aprobado o el equivalente a 108 créditos, o Diplomados de tres años de duración.
9	135	Bachillerato Universitario.
10	150	Licenciatura universitaria en la especialidad de que se trate.

2. Factor Experiencia

2. EXPERIENCIA		
GRADO	PUNTOS	DESCRIPCIÓN DEL GRADO
1	15	Hasta 3 meses (Mínima experiencia).
2	30	Hasta 6 meses (Muy poca experiencia).
3	45	Hasta 12 meses (Poca experiencia).
4	60	Hasta 18 meses (Alguna experiencia)
5	75	Hasta 24 meses (Experiencia).
6	90	Hasta 30 meses (Mucha experiencia).
7	105	Hasta 36 meses (Gran experiencia).
8	120	Hasta 48 meses (Considerable experiencia).
9	135	Hasta 60 meses (Amplia experiencia).
10	150	Más de 60 meses (Máxima experiencia).

3. Factor Iniciativa

3.1. GRADO DE INDEPENDENCIA PARA ACTUAR Y TOMAR DECISIONES		
De acuerdo con las instrucciones que recibe, ejecuta las tareas con:		
Puntos	Grados	Descripción
4	A-	Muy poca independencia
6	B-	Poca dependencia
8	C-	Mediana independencia
12	D-	Considerable independencia
16	E-	Mucha independencia
20	F-	Amplia independencia

4. Factor Relaciones de Trabajo

4.1. OBJETIVO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO		
Normalmente tienen relaciones de trabajo en el desempeño de sus tareas para:		
Puntos	Grados	Descripción
2,7	A-	Recibir instrucciones o evacuar consultas sencillas.
5,4	B-	Recibir o brindar información de alguna variedad e importancia.
8,1	C-	Resolver consultas de diverso carácter. Intercambiar ideas y conocimientos, y brindar información variada de importancia.
10,8	D-	Tramitar asuntos en asistencia o apoyo de diversos campos especializados, tales como contabilidad, producción, ventas, etc..
13,5	E-	Dirigir labores técnico administrativas; investigar , manejar y brindar criterios profesionales o técnicos especializados.
16,2	F-	Supervisar labores realizadas por jefaturas intermedias, personal profesional o técnico calificado, rendir informes de carácter profesional.
18,9	G-	Manejar asuntos de alto nivel; velar porque se cumplan los programas y políticas a nivel de Dirección Superior. Relacionarse con funcionarios o ejecutivos de otras organizaciones.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

5. Factor Esfuerzo Mental

5.1. TIPO DE LABORES A REALIZAR		
Como parte de su trabajo normalmente le corresponde realizar:		
Puntos	Grados	Descripción
4	A-	Labores operativas y manuales de carácter inicial, con procedimientos y criterios establecidos.
8	B-	Labores operativas y manuales especializadas que requieren aplicar procedimientos técnico-vocacionales, manejar equipos diversos, brindar mantenimiento a instalaciones, maquinarias, equipos, etc.
12	C-	Labores de carácter asistencial o de apoyo en diversas actividades, que implican trámites con variedad de procedimientos, en donde puede corresponder verificar y revisar datos, interpretar instrucciones, manuales, diseños, etc; manejar equipo especializado o complejo.
16	D-	Labores técnicas en que debe efectuar estudios, investigaciones, análisis e interpretaciones, aplicando técnicas y principios especializados, o coordinar, supervisar y controlar el desarrollo de actividades de un programa de trabajo determinado.
20	E-	Labores de dirección y supervisión de un grupo técnico-administrativo a nivel de sección; o realizar labores profesionales y especializadas..
24	F-	Labores de dirección y supervisión de un grupo de alto nivel, en donde le corresponde formular y evaluar programas de un Departamento especializado.
28	G-	Labores ejecutivas propias de la Administración Superior, en donde le corresponde formular y evaluar políticas a nivel de Gerencia.

6. Factor Responsabilidades

6.1. Nivel de responsabilidad por la ubicación en la estructura jerárquica		
En la Estructura Jerárquica, la clase de puesto se encuentra ubicada a nivel:		
Puntos	Grados	Descripción
3,5	A-	Operativo.
7	B-	Asistencial.
10,5	C-	Técnico o Supervisor.
14	D-	Mandos de Sección o Profesionales.
17,5	E-	Mandos Departamentales.
21	F-	Nivel Gerencial.

6.2. Responsabilidad sobre un proceso administrativo o productivo:		
La responsabilidad por el planeamiento, dirección, control y evaluación del trabajo se da :		
Puntos	Grados	Descripción
0	A-	No tiene responsabilidad.
4,6	B-	A nivel de asistencia al responsable de un proceso.
9,2	C-	A nivel de unidad o grupo pequeño.
13,8	D-	A nivel de Sección.
18,4	E-	A nivel de Departamento.
23	F-	A nivel de Gerencia.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

6.3. Responsabilidad por la seguridad de otros funcionarios:		
La responsabilidad por la seguridad de personal de la empresa se considera:		
Puntos	Grados	Descripción
0	A-	Ninguna.
3	B-	Mínima.
6	C-	Moderada.
9	D-	Considerable.
12	E-	Grande.
15	F-	Muy Grande.

6.4. Acceso a información confidencial		
La frecuencia del acceso o manejo de información confidencial propia del puesto corresponde a :		
Puntos	Grados	Descripción
0	A-	Ninguna.
2,5	B-	Mínima frecuencia.
5	C-	Moderada frecuencia.
7,5	D-	Considerable frecuencia.
10	E-	Gran frecuencia.
12,5	F-	En forma permanente.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

6.5. Confidencialidad de la información:		
La información confidencial que frecuenta o maneja se encuentra en un grado de:		
Puntos	Grados	Descripción
0	A-	Ninguna.
1,5	B-	Mínima.
3	C-	Moderada o mediana.
4,5	D-	Considerable.
6	E-	Gran.
7,5	F-	Máxima.

6.6. Responsabilidad en forma directa por custodia o manejo de equipos, accesorios, materiales o valores:		
La trascendencia e importancia de la responsabilidad por custodia o manejo de equipos o accesorios, materiales o valores se califica como :		
Puntos	Grados	Descripción
3,5	A-	Mínima (De ¢0 a ¢ 1.000.000,00)
7	B-	Alguna (De ¢ 1.000.000,00 a ¢ 5.000.000,00)
10,5	C-	Mediana (De ¢ 5.000.000,00 a ¢ 10.000.000,00)
14	D-	Considerable (De ¢ 10.000.000,00 a ¢ 50.000.000,00 millones)
17,5	E-	Mucha (De ¢ 50.000.000,00 a ¢ 100.000.000,00)
21	F-	Máxima (Más de ¢ 100.000.000,00 millones)

7. Factor Supervisión y Coordinación Ejercida

Categoría	Tipo de Supervisión						Sub-Total
	# de Puestos	Directa	# de Puestos	Indirecta Grado 1	# de Puestos	Indirecta a Grado 2	
No calificado	0	0	0	0	0	0	0
Calificado		0		0		0	0
Calificado Especial		0		0		0	0
Técnico Calificado		0		0		0	0
Altamente Calificado		0		0		0	0

8. Factor Consecuencias del Error

8.1. Daño Físico: Efectos de las lesiones

3	A-	Lesiones de poca consideración.
6	B-	Incapacidad parcial temporal (alguna consideración).
9	C-	Incapacidad parcial permanente (de consideración).
12	D-	Incapacidad total temporal mucha consideración).
15	E-	Incapacidad total permanente (gran consideración).
18	F-	Muerte.

8.2. Daño Económico: Detalle de la pérdida en colones

0	A-	Equivalente a un monto menor a un salario base de un Oficinista del Poder Judicial.
4	B-	Equivalente a un monto menor a 5 salarios base de un Oficinista del Poder Judicial.
8	C-	Equivalente a un monto menor a 25 salarios base de un Oficinista del Poder Judicial.
12	D-	Equivalente a un monto menor a 50 salarios base de un Oficinista del Poder Judicial.
16	E-	Equivalente a un monto menor a 100 salario base de un Oficinista del Poder Judicial.
20	F-	Equivalente a un monto superior a 100 salarios base de un Oficinista del Poder Judicial.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

8.3. Daño Financiero: Detalle de la pérdida en colones		
0	A-	Equivalente a un monto menor a un salario base de un Oficinista del Poder Judicial.
4	B-	Equivalente a un monto menor a 5 salarios base de un Oficinista del Poder Judicial.
8	C-	Equivalente a un monto menor a 25 salarios base de un Oficinista del Poder Judicial.
12	D-	Equivalente a un monto menor a 50 salarios base de un Oficinista del Poder Judicial.
16	E-	Equivalente a un monto menor a 100 salario base de un Oficinista del Poder Judicial.
20	F-	Equivalente a un monto superior a 100 salarios base de un Oficinista del Poder Judicial.

8.4. Daño en materiales y equipo: Pérdida equivalente en colones		
3	A-	Equivalente a un monto menor a un salario base de un Oficinista del Poder Judicial.
6	B-	Equivalente a un monto menor a 5 salarios base de un Oficinista del Poder Judicial.
9	C-	Equivalente a un monto menor a 25 salarios base de un Oficinista del Poder Judicial.
12	D-	Equivalente a un monto menor a 50 salarios base de un Oficinista del Poder Judicial.
15	E-	Equivalente a un monto menor a 100 salario base de un Oficinista del Poder Judicial.
18	F-	Equivalente a un monto superior a 100 salarios base de un Oficinista del Poder Judicial.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

8.5. Daño funcional y operacional: Perjuicio de atraso para:		
3	A-	El Puesto.
6	B-	Otras actividades de la Unidad.
9	C-	Sección.
12	D-	Departamento.
15	E-	Gerencia.
18	F-	Organización.

8.6. Daño en material informativo: Grado de las consecuencias:		
0	A-	Ninguna.
1,2	B-	Mínima.
2,4	C-	Moderadas o regulares.
3,6	D-	Considerables.
4,8	E-	Graves.

7. Factor Condiciones de Trabajo

9.1. Evaluación del Riesgo o Peligro de Accidentes Laborales		
10	A-	Pocas probabilidades con lesiones de poca consideración, por ejemplo: puestos de oficina como secretarias, contadores y otros.
20	B-	Algunas probabilidades, con lesiones de alguna consideración, por ejemplo: auxiliares de cocina y otros.
30	C-	Medianas probabilidades, con lesiones de consideración que podrían deparar incapacidad al trabajador, por ejemplo: cargadores, carpinteros, ebanistas, etc.
40	D-	Muchas probabilidades con lesiones graves, que podrían deparar inclusive la muerte.
50	E-	Amplias probabilidades, con lesiones muy graves, que podrían deparar la muerte.

9.2. Evaluación del Riesgo o Peligro de Enfermedades Laborales

5	A-	No existen probabilidades.
10	B-	Algunas probabilidades con problemas menores o reversibles.
15	C-	Muchas probabilidades.
20	D-	Considerables probabilidades.
25	E-	Amplias probabilidades.

9.3. Evaluación de las Condiciones Ambientales

Condiciones Ambientales Imperantes

9.3.1 Ruido

1	A-	Muy Buena
2	C-	Moderado o molestias frecuentes
3	D-	Alto y constante
4	E-	Intenso, por períodos frecuentes
5	F-	Constante, intenso y sostenido

9.3.2 Iluminación

1	A-	Muy buena
2	B-	Buena
3	C-	Regular
4	D-	Inadecuada
5	E-	Deficiente

9.3.3 Temperatura

1	A-	Variable, pocas molestias
2	B-	Variable, con molestias ocasionales.
3	C-	Variable, con molestias constantes.

4	D-	Alta o baja, desagradable en forma ocasional.
5	E-	Muy alta o muy baja, desagradable permanentemente.
9.3.4 Olores		
1	A-	No hay olores desagradables.
2	B-	Olores desagradables muy poco perceptibles.
3	C-	Olores desagradables perceptibles ocasionalmente.
4	D-	Olores desagradables perceptibles frecuentemente.
5	E-	Olores desagradables y molestos perceptibles permanentemente.
9.3.5 Exposición a Sustancias Peligrosas y Humedad		
1	A-	No maneja sustancias peligrosas ni está expuesto a humedad.
2	B-	Ocasionalmente maneja sustancias irritantes o está expuesto a humedad, que podría causar pequeñas molestias.
3	C-	Ocasionalmente maneja sustancias irritantes o está expuesto a humedad, que podrían causar molestias de alguna consideración.
4	D-	Constantemente maneja sustancias tóxicas, o está expuesto a mucha humedad, que podrían causar molestias de mucha consideración.
5	E-	Constantemente maneja sustancias tóxicas o está expuesto a gran humedad, que podrían causar molestias de mucha consideración.

Concejo Municipal de San Carlos

ACTA 54-2023

PAG. 73

Viernes 08 de setiembre del 2023
Extraordinaria

Sesión

ANEXO 03

CUADRO RESUMEN DE VALORACIÓN POR PUNTOS

Clases	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
Policia Municipal 1	15	30	30	15	20	20	10	20	30	20	210
Policia Municipal 2	45	15	40	20	30	30	10	30	30	20	270
Policia 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

ANEXO 04

CUADRO DE ESCENARIOS

PROPUESTA PARA ESCALA DE SALARIO GLOBAL UNICO

PROPUESTA PARA ESCALA DE SALARIO GLOBAL UNICO							
Municipalidad de San Carlos							
Valoración de puestos			Municipalidades medianas		Municipalidades grandes		
Estrato	Clase	Puntos	₡3 200,00	₡3 400,00	₡3 700,00	₡4 000,00	
			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	

ANEXO 05

**PROPUESTA DE ESCENARIO RECOMENDADA POR LA COMISIÓN PARA
ESCALA DE SALARIO GLOBAL UNICO DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN
CARLOS**

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
Estrato	Clase	Puntos	₡3 700,00
			Escenario 3
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	605	₡2 238 500,00
	Profesional Municipal 4* con prohibición	610	₡2 257 000,00
Profesional Jefe	Profesional Jefe Municipal 1* factor compensat	645	₡2 386 500,00
	Profesional Jefe Municipal 2 * factor compensat	695	₡2 571 500,00
	Profesional Jefe Municipal 2 *con prohibición	700	₡2 590 000,00
	Profesional Jefe Municipal 3* factor compensat	795	₡2 941 500,00
	Profesional Jefe Municipal 3* con prohibición	800	₡2 960 000,00
	Profesional Jefe Municipal 4* factor compensat	840	₡3 108 000,00
	Profesional Jefe Municipal 4* con prohibición	845	₡3 126 500,00
	Profesional Jefe Municipal 5* factor compensat	875	₡3 237 500,00
Profesional Jefe Municipal 5* con prohibición	880	₡3 256 000,00	

Nota: Al ser las 19:30 horas el señor Luis Fernando Porras Vargas, Regidor Municipal

1 se recusa en votar en razón de que tiene un pariente que trabaja en la Municipalidad.
2 Votando en su lugar la Regidora Magally Herrera Cuadra.

3

4 El señor Juan Diego González Picado, Presidente Municipal somete a votación la
5 recomendación de la Comisión de salario único global remitida por la Administración
6 Municipal con base en el oficio MSCCM-SC-1372- 2023, quedando la votación seis
7 votos a favor y tres votos en contra de los Regidores Vanessa Ugalde Quirós, José
8 Pablo Rodríguez Rodríguez y Diego Armando Chioldes López. (Siete votos a favor y
9 dos en contra de los Regidores Vanessa Ugalde Quirós y José Pablo Rodríguez
10 Rodríguez, en cuanto a la firmeza). Procediendo el señor Presidente con la votación
11 del segundo acuerdo del informe de Regidora Diana Corrales Morales, referente a
12 solicitud a la Administración Municipal sobre la valoración de la actualización del
13 manual descriptivo de clase de puestos de la municipalidad de San Carlos, quedando
14 este segundo acuerdo, votación unánime y en firme.

15

16 **Nota:** Por error involuntario el señor Presidente menciona el oficio MSCCM-SC-1372-
17 2023, siendo lo correcto MSC-AM-1392-2023.

18

19 **ACUERDO N° 01.-**

20

21 Con base en los oficios MSC-AM-1392-2023 emitido por la Alcaldía Municipal y MSC-
22 AM-RH-0313-2023 de la Comisión Institucional para la Propuesta de Salario Único
23 Global, referente a la propuesta de Salario Global Único para la Municipalidad de San
24 Carlos, se termina, aprobar la Escala de Salario Global Único establecida en la Ley
25 10150, que se detalla a continuación:

26

27

28

29

30

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

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
Estrato	Clase	Puntos	Valor del punto ¢3
			700,00
			Escenario 3
Operativo	Operativo Municipal 1	140	¢518 000,00
	Operativo Municipal 2	170	¢829 000,00
	Operativo Municipal 3	210	¢777 000,00
	Operativo Municipal 4	260	¢862 000,00
	Operativo Municipal 5	265	¢880 500,00
	Operativo Municipal 6	355	¢1 313 500,00
Administrativo	Administrativo Municipal 1	255	¢843 500,00
	Administrativo Municipal 2	270	¢999 000,00
	Administrativo Municipal 3	280	¢1 038 000,00
	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

1			
2		Profesional Municipal 4* factor	
3		compensatorio 25	805
4			€2 238 500,00
5		Profesional Municipal 4* con prohibición	810
6			€2 257 000,00
7		Profesional Jefe Municipal 1* factor	
8		compensatorio 25	845
9			€2 388 500,00
10		Profesional Jefe Municipal 2 * factor	
11		compensatorio 25	895
12			€2 571 500,00
13		Profesional Jefe Municipal 2 *con	
14		prohibición	700
15			€2 590 000,00
16		Profesional Jefe Municipal 3* factor	
17		compensatorio 25	795
18			€2 841 500,00
19	Profesional	Profesional Jefe Municipal 3* con	
20	Jefe	prohibición	800
21			€2 960 000,00
22		Profesional Jefe Municipal 4* factor	
23		compensatorio 25	840
24			€3 108 000,00
25		Profesional Jefe Municipal 4* con	
26		prohibición	845
27			€3 128 500,00
28		Profesional Jefe Municipal 5* factor	
29		compensatorio 25	875
30			€3 237 500,00
		Profesional Jefe Municipal 5* con	
		prohibición	880
			€3 258 000,00

Seis votos a favor y tres votos en contra de los Regidores Vanessa Ugalde Quirós, José Pablo Rodríguez Rodríguez y Diego Armando Chioldes López. ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO. (Siete votos a favor y dos votos en contra de los Regidores José Pablo Rodríguez Rodríguez y Vanessa Ugalde Quirós, en cuando a la firmeza.)

ARTÍCULO IV.

INFORME DE REGIDORA DIANA CORRALES MORALES MIEMBRO DE LA
COMISIÓN PERMANENTE DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN.-

➤ Informe de la Regidora Diana Corrales Morales, miembro de la Comisión
Permanente de Gobierno y Administración:

Se recibe informe MSCCM-CMPGA-008-2023, emitido por la Regidora Diana
Corrales morales, el cual se detalla a continuación:

Presentes:

- Diana Corrales, Regidora de Comisión.
- Vanessa Ugalde, Regidora invitada.
- Carlos Villalobos. Comisión Salario Único.
- Yahaira Carvajal. Comisión Salario Único.
- Bernor Cooper. Comisión Salario Único.
- Alberto Blanco, Comisión Salario Único.
- Henry Brenes, Comisión Salario Único.
- Carlos Valerio, Representante Sindical invitado.
- Shirley Vega, Asesora de apoyo Recursos Humanos.

Lugar: Sala de Sesiones de la Alcaldía.

Hora de inicio 10:30am.

Termina: 12:30p.m.

Fecha: 05/09/2023.

Detalle:

1. **Con base en el oficio MSCCM-SC-1372-2023 se convoca a reunión a la
Comisión de Salario Único de la Municipalidad de San Carlos. Se procede
a analizar lo siguiente:**

1 La regidora Diana expone preocupación por el plazo limitado para evaluar esta
2 propuesta, y las posibilidades con que se cuenta para el cumplimiento de los plazos
3 de ley. Se conversó con la Alcaldía el día Lunes la posibilidad de convocar al Concejo
4 Municipal a Sesión Extraordinaria el día Viernes, y la necesidad que plantean las
5 Jefaturas de Fracción de que se justifique las razones o consecuencias por las cuales
6 se debe votar esto el viernes y no el lunes próximo.

7

8 La señora Yahaira expone la metodología de la Unión Nacional de Gobiernos Locales
9 (UNGL), que fue la que se eligió para hacer la propia valoración en la Municipalidad.

10

11 Se consultó sobre la procedencia de los 3.700 colones que se eligieron como valor de
12 los puntos, e informaron que este proviene del primer escenario propuesto por la
13 UNGL para las Municipalidades Grandes.

14

15 También se preguntó sobre la entrada en vigencia y a quienes afectaba esta escala,
16 a lo que se respondió que aplica para las contrataciones nuevas. En este sentido,
17 Bernor y Yahaira explicaron que efectivamente la escala aplicaría a partir del 11 de
18 setiembre del 2023, y que, en ese esquema, aplicaría de la siguiente manera:

19

- 20 ● Si un funcionario se pensiona este año y hay que reemplazarlo, ese nuevo
21 funcionario ingresa inmediatamente con la nueva escala.
- 22 ● Si un nuevo ingreso tiene más de 6 meses de no trabajar para el Estado,
23 ingresa con la nueva escala.
- 24 ● Si un funcionario ingresa a plaza a partir del presupuesto 2024 y en adelante,
25 ingresa con la nueva escala.

26

27 Los funcionarios actuales se van estructurando salarialmente de la siguiente manera:

28

- 29 ● Si el funcionario gana menos de la nueva escala, se irá ajustando su salario
30 hasta alcanzar la base.

- 1 ● Si un funcionario gana más de la nueva escala, se congela su salario hasta que
2 los ajustes por índices de precios al consumidor de la misma escala, alcancen
3 el salario del funcionario.

4

5 También explicaron que se realizó un análisis de la mínima, media y máxima actual
6 de salarios y que el escenario de la UNGL que la comisión escogió para la propuesta,
7 era el que más se acercaba al máximo salarial actual de los puestos municipales.
8 Procedimos entonces a solicitar tanto la propuesta completa de metodología y escalas
9 de la UNGL, así como la tabla realizada por la Comisión de Salario Único para analizar
10 la situación actual de salarios, según datos de Agosto 2023. (Ver Anexo #1)

11

12 Consultamos si los factores de esta metodología responden a la estructura actual de
13 los manuales, y nos informaron que sí, más otra serie de factores que la comisión
14 asignó junto al criterio técnico de Recursos Humanos.

15

16 Se procedió a consultar porqué la Comisión de Salario Único decidió escoger el
17 escenario de la UNGL, basados en una comparación con el máximo actual de la
18 Municipalidad, y no con el promedio, a lo que contestaron que básicamente era para
19 no congelar los salarios de tantos funcionarios.

20

21 Finaliza la reunión.

22

23 Se procede a analizar la documentación solicitada, en conjunto con la información
24 proveniente del Acuerdo del Concejo, asignada a esta Comisión, y estas son algunas
25 observaciones que consideramos relevantes:

26

- 27 1. Sobre el Plazo para votar la propuesta de Salario Global Único.

28

29 La Ley de Empleo Público fue aprobada en el año 2022, y las diversas instituciones
30 públicas tuvieron un año de tiempo para prepararse antes de su entrada en vigencia.

1 Esta ley empezó a regir el 10 de Marzo del 2023, momento a partir del cual se tenían
2 6 meses adicionales para definir el Salario Único Global. Este plazo entonces vence
3 el próximo Domingo 10 de Setiembre del 2023.

4

5 La Administración envió la propuesta el día Lunes 28 de Agosto del 2023, la cual fue
6 asignada por Acuerdo del Concejo a la Comisión Permanente de Gobierno y
7 Administración, acuerdo que fue notificado el día Viernes 1 de Setiembre. El día Lunes
8 4 de Setiembre, la Comisión cita a reunión para el día Martes 5 de Setiembre a toda
9 la Comisión de Salario Único, para discutir dicho tema. Bajo los plazos esperados, ese
10 informe de comisión estaría analizando para votación ante el Concejo el día Lunes 11
11 de Setiembre, fuera del plazo requerido por Ley.

12

13 Es por eso que recomendamos a la Administración que haga uso de sus potestades
14 para convocar al Concejo Municipal a sesión extraordinaria el día Viernes 8 de
15 Setiembre a las 4pm (horario habitual del Concejo), para poder exponer y votar este
16 tema en el plazo requerido, haciendo la observación que la propuesta está siendo
17 presentada con muy corto plazo para análisis, y muy poco margen de acción para
18 observaciones o modificaciones. Esto, por supuesto, es algo que la Administración
19 debe valorar y decidir.

20

21 2. Sobre los Escenarios utilizados y elegidos por la Comisión de Salario Único.

22

23 El oficio MSC-AM-RH-0313-2023 menciona que la Contraloría General de la
24 República ubica a San Carlos como una municipalidad alta o grande a nivel financiero.
25 Esta información no se pudo corroborar.

26

27 Aun así, el informe de Recursos Humanos presenta una tabla con 4 escenarios, 2 de
28 los cuales son de municipalidades medianas y 2 de municipalidades grandes. La
29 Comisión de Salario Único eligió lo que, en la tabla elaborada, es el "Escenario 3", el
30 cual correspondería, según el documento, al primer escenario para municipalidades

1 grandes, con un valor de 3.700 colones el punto.

2

3 Revisando el documento de la UNGL, la misma contiene 9 escenarios salariales: 3
4 para municipalidades pequeñas, 3 para municipalidades medianas, y 3 para
5 municipalidades grandes. La Comisión de Salario Único (en adelante CSU), omitió el
6 Escenario 1 para municipalidades grandes, que tiene un valor de 3.400 colones el
7 punto. Este escenario, según la Metodología para la fijación de los salarios globales
8 al régimen municipal, propuesta por la UNGL, considera el promedio de salarios
9 ubicados del percentil 55 al 75 de la escala salarial actual en las municipalidades
10 estudiadas. Mientras que los escenarios 2 y 3 se consideran el Percentil 60 y 75
11 respectivamente.

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

Escenarios Analizados por la CSU				Escenarios Propuestos por la UNGL		
₡3 200,00	₡3 400,00	₡3 700,00	₡4 000,00	ESCENARIO 1	ESCENARIO 2	ESCENARIO 3
Escenario 1	Escenario 2	Escenario 3	Escenario 4	2,800.00	3,000.00	3,200.00
				ESCENARIO 1	ESCENARIO 2	ESCENARIO 3
				3,400.00	3,700.00	4,000.00

22 En estricto apego de los intereses de los funcionarios, de la mano con el buen uso de
23 las finanzas públicas, esta Comisión cree necesario y justo, que se utilice como escala
24 de valoración, la propuesta de escala de la UNGL en el Escenario 1, en lugar del
25 Escenario 2 utilizado por la CSU.

26

27 Tómese en cuenta que la CSU eligió dicho escenario analizando que era el que se
28 acercaba más al Máximo salario de una clase, en cuyo caso correspondería al
29 funcionario que cuenta con mayores pluses salariales, principalmente anualidades
30 obtenidas por amplios años de servicio. Si hacemos una comparación, por ejemplo,

de la situación actual, en comparación con la escala salarial transitoria aprobada por este Concejo hace 6 meses, vemos significativas diferencias entre el salario base de una clase, y el salario máximo de la misma clase:

Clase	Base Aprobada Marzo 2023	Promedio Actual	Máximo Actual
Operativo 1	449.080	487.220	513.288
Operativo 2	477.535	569.780	807.518
Operativo 3	508.000	640.393	910.653
Operativo 4	554.675	698.151	971.927
Operativo 5	572.215	714.451	1.025.918
Operativo 6	590.355	677.402	679.670
Operativo 7	609.055	904.526	1.141.475
Administrativo 1	483.140	490.738	511.575
Administrativo 2	572.215	720.173	933.026
Administrativo 3	590.355	700.985	938.683
Administrativo 4	706.730	885.848	885.848
Policía 1	508.000	-	-
Policía 2	523.915	-	-
Policía 3	684.935	880.543	1.019.790
Policía Profesional	959.595	1.929.101	1.929.101

1			
Técnico 1	523.915	531.585	531.585
Técnico 2	684.935	862.915	1.242.170
Técnico 3	706.730	972.989	1.238.714
Profesional 1	745.300	907.487	1.511.961
Profesional 2	819.170	1.310.093	2.100.809
Profesional 3	845.340	1.621.923	1.927.713
Profesional 4	900.600	1.613.784	2.305.347
Jefe 1	959.595	1.250.015	1.613.444
Jefe 2	1.125.045	2.512.365	2.680.811
Jefe 3	1.161.655	2.316.836	2.758.039
Jefe 4	1.199.220	2.377.484	2.932.619
Jefe 5	1.278.535	2.623.998	3.044.564

1 *Recordar que a la Base se le hizo un pequeño ajuste posterior.

2 *Se omite la palabra "Municipal" en todas las clases por asunto de espacio de página.

3

4 Si se compara la propuesta de la UNGL con los salarios promedios de la Municipalidad
5 de San Carlos, en lugar de los máximos, la situación actual de la municipalidad estaría
6 más cerca por ejemplo del Escenario 3 de Municipalidades Pequeñas, y bastante
7 alejados de los escenarios de Municipalidades Grandes.

8

9 Sin duda, utilizar de referencia el Máximo Salarial actual, protegería
10 momentáneamente a la mayoría de funcionarios del congelamiento de su salario, sin
11 embargo, también hay que tomar en cuenta las situaciones que se empezarán a
12 presentar, de que cualquier nuevo ingreso a la institución, entrará con un salario muy
13 por encima de otros funcionarios con varios años de trabajo en la institución.

14

15 Desde un punto de vista económico, no contamos con escenarios que permitan medir
16 el impacto a varios años plazo de esta escala, sin embargo, es evidente que la base
17 salarial propuesta está muy por encima de los salarios actuales de la institución, lo
18 que paulatinamente elevaría en gran medida el peso en remuneraciones dentro del
19 presupuesto municipal.

20

21 Para justificar más ampliamente la propuesta de esta Comisión, de utilizar el
22 Escenario 1 de Municipalidades Grandes, en lugar del Escenario 2 de Municipalidades
23 Grandes de la UNGL, se elaboró la siguiente tabla comparativa según los datos
24 suministrados:

25

26

1

Clase	Mínimo Actual	Promedio Actual	Máximo Actual	Puntos	Escenario Propuesto CSU (3.700)	Diferencia	Escenario Propuesto CMPGA (3.400)
Operativo 1	455.635	487.220	513.288	140	518.000	+4.712	476.000
Operativo 2	484.505	569.780	807.518	170	629.000	-178.518	578.000
Operativo 3	515.415	640.393	910.653	210	777.000	-133.653	714.000
Operativo 4	562.775	698.151	971.927	260	962.000	-9.927	884.000
Operativo 5	580.570	714.451	1.025.918	265	980.500	-45.418	901.000
Operativo 6	675.134	677.402	679.670	355	1.313.500	+633.830	1.207.000
Operativo 7	708.491	904.526	1.141.475	-	-	-	-
Administrativo 1	463.900	490.738	511.575	255	943.500	+431.925	867.000
Administrativo 2	593.210	720.173	933.026	270	999.000	+65.974	918.000
Administrativo 3	598.975	700.965	938.683	280	1.036.000	+97.317	952.000
Administrativo	865.848	865.848	865.848	355	1.313.500	+447.65	1.207.000

Concejo Municipal de San Carlos

ACTA 54-2023

PAG.87

Viernes 08 de setiembre del 2023
Extraordinaria

Sesión

vo 4					0	2	0
Policía 1	-	-	-	210	777.000	-	714.000
Policía 2	-	-	-	270	999.000	-	918.000
Policía 3	694.935	860.543	1.019.79	330	1.239.50	+219.71	1.122.00
			0		0	0	0
Policía Profesional 1	1.929.101	1.929.101	1.929.101	-	-	-	-
Técnico 1	531.565	531.565	531.565	270	999.000	+467.435	918.000
Técnico 2	691.935	862.915	1.242.170	330	1.221.000	-21.170	1.122.000
Técnico 3	777.469	972.969	1.238.714	390	1.443.000	+204.286	1.326.000
Profesional 1	756.180	907.487	1.511.961	375	1.387.500	-124.461	1.275.000
Profesional 2	831.130	1.310.093	2.100.809	410	1.517.000	-583.809	1.394.000
Profesional 2 con prohibición	-	-	-	440	1.628.000	-	1.496.000
Profesional 3	1.114.984	1.621.923	1.927.713	455	1.683.500	-244.213	1.547.000

Concejo Municipal de San Carlos

ACTA 54-2023

PAG. 88

Viernes 08 de setiembre del 2023
Extraordinaria

Sesión

Profesional 3 con prohibición	-	-	-	485	1.794.50 0	-	1.649.00 0
Profesional 4	964.342	1.613.78 4	2.305.34 7	605	2.238.50 0	-66.847	2.057.00 0
Profesional 4 con prohibición	-	-	-	610	2.257.00 0	-	2.074.00 0
Jefe 1	973.605	1.250.01 5	1.613.44 4	645	2.386.50 0	+773.05 6	2.193.00 0
Jefe 2	2.270.5 52	2.512.36 5	2.680.81 1	695	2.405.00 0	-275.811	2.363.00 0
Jefe 2 con prohibición	-	-	-	700	2.571.50 0	-	2.380.00 0
Jefe 3	1.532.2 00	2.316.83 6	2.758.03 9	795	2.590.00 0	-168.039	2.703.00 0
Jefe 3 con prohibición	-	-	-	800	2.941.50 0	-	2.720.00 0
Jefe 4	1.822.3 50	2.377.48 4	2.932.61 9	840	2.960.00 0	+27.381	2.856.00 0
Jefe 4 con prohibición	-	-	-	845	3.237.50 0	-	2.873.00 0
Jefe 5	2.089.2 12	2.623.99 8	3.044.56 4	875	3.237.50 0	+192.93 6	2.975.00 0

Jefe 5 con prohibición	-	-	-	880	3.256.000	-	2.992.000
------------------------	---	---	---	-----	-----------	---	-----------

1 En el esquema propuesto por esta Comisión, el impacto financiero sería mucho menor,
2 y estaríamos procurando que igualmente una buena proporción de los funcionarios no
3 caigan en el congelamiento de su salario, sino que más bien tengan la oportunidad de
4 seguir creciendo salarialmente hasta alcanzar la base propuesta.

5

6 Nos dimos a la tarea de revisar este tema con otros compañeros municipalistas de
7 otras municipalidades, y dentro de sus análisis, contemplaron el número de
8 funcionarios por clase, y el número de funcionarios que quedarían con salario
9 congelado. En el caso de la Municipalidad de San Carlos, no contamos con estos
10 datos para el análisis en comisión.

11

12 3. Sobre la Metodología aplicada y el respaldo de la información.

13

14 Dentro de las Conclusiones del modelo de la UNGL, se especifica que la aplicación
15 del mismo, "exige contar con los perfiles de cargo debidamente actualizados y al
16 menos realizar cada dos años, un estudio integral a efecto de actualizar el manual".

17

18 Una de los debates que se tuvo con la CSU, era que algunos de los factores de la
19 metodología, no están contemplados en Manuales de Clases de Puestos de la
20 Municipalidad. Cuando consultamos en qué se basó la Valoración de estos factores,
21 y la asignación de Grados, si el Manual no los contemplaba o especificaba, se nos
22 contestó que se hizo con el criterio técnico de Recursos Humanos, junto a la CSU,
23 analizando las tareas del puesto.

24

25 Hicimos especial énfasis que la Valoración de una clase, debe provenir de la
26 descripción específica y detallada de la misma en el Manual correspondiente, que
27 nace usualmente del análisis junto al ocupante del cargo y su jefatura. Una Valoración

1 no puede responder a criterios que pueden ser subjetivos para una Comisión o un
2 Departamento de Recursos Humanos.

3

4 Señalamos la preocupación de que esta Valoración, sea objeto de reclamos por parte
5 de funcionarios que crean que se les valoró mal su puesto, y que no tengamos el
6 respaldo necesario para responder a dicho reclamo.

7

8 Henry sugirió que, ya que se había realizado la asignación de Grados, se procediera
9 a la actualización de los factores en los Manuales de Clases de Puestos, sin embargo,
10 Carlos Villalobos dijo que eso era una potestad o decisión de la Administración.

11

12 Para ampliar en la observación, la valoración se hizo contemplando estos factores, y
13 podemos ver únicamente los que contienen los manuales actuales:

14

15

Factores y Subfactores Valorados	Factores en Manuales
	Naturaleza
Variedad de Tareas	Funciones
Formación	Requisitos Académicos
Experiencia	Requisitos de Experiencia Laboral
	Requisitos de Experiencia en Supervisión
	Requisitos Legales
	Conocimientos Deseables
	Condiciones Personales Deseables
Tipo de Instrucciones Recibidas	

Supervisión y Evaluación Recibida	
Supervisión y Coordinación Ejercida	
Objetivo de las Relaciones de Trabajo	
Personas con las que se Relaciona	
Frecuencia y Forma de la Relación	
Esfuerzo Mental	
Complejidad de las Labores	
Nivel de Concentración, Análisis y Síntesis	
Responsabilidad por Estructura Jerárquica	
Responsabilidad sobre Proceso Administrativo o Productivo	
Acceso a Información Confidencial	
Confidencialidad de la Información	
Consecuencias del Error	
Daño Financiero	
Daño en Materiales y Equipo	
Daño Funcional y Operacional	
Daño en Material Informativo	
Riesgo o Peligro de Accidentes	
Riesgo o Peligro de Enfermedades	

Laborales	
Ruido	
Iluminación	
Temperatura	
Exposición a Sustancias Peligrosas y Humedad	
Esfuerzo Físico	
Posición Física	
Desplazamiento	
Jornada de Trabajo	

1 Todos los factores contemplados en la Valoración, son elementos que deben contener
2 los Manuales Descriptivos de Clases de Puestos, como respaldo del análisis del
3 puesto, y sirven de base para otros procesos de Recursos Humanos, como la
4 selección de personal, que garantice la elección del talento idóneo para la institución.

5

6 Es por eso que recomendamos al Concejo, realizar dicha solicitud a la Administración,
7 para que se puedan actualizar los Manuales de Clases de Puestos.

8

9 **Se recomienda a este Concejo Acordar:**

10

11 1. Con base en los oficios MSCCM-SC-1372-2023, MSC-AM-1392-2023 de la
12 Administración, y MSC-AM-RH-0313- 2023 del Departamento de Recursos
13 Humanos, se aprueba la propuesta de Salario Global Único, según la Ley
14 10150, y de acuerdo a la Valoración de Clases elaborada, con un valor por
15 Punto de 3.400 colones, según el Escenario 1 de Municipalidades Grandes

1 contemplado en la Metodología de fijación de los salarios globales al régimen
2 municipal de la Unión Nacional de Gobiernos Locales. De esta forma, el Salario
3 Global Único de la Municipalidad de San Carlos queda establecido de la
4 siguiente manera:
5

Escala de Salario Global Único de la Municipalidad de San Carlos			
Estrato	Clase	Puntos	Salario Global Único
Operativo	Operativo Municipal 1	140	476.000
	Operativo Municipal 2	170	578.000
	Operativo Municipal 3	210	714.000
	Operativo Municipal 4	260	884.000
	Operativo Municipal 5	265	901.000
	Operativo Municipal 6	355	1.207.000
Administrativo	Administrativo Municipal 1	255	867.000
	Administrativo Municipal 2	270	918.000
	Administrativo Municipal 3	280	952.000
	Administrativo Municipal 4	355	1.207.000
Policía	Policía Municipal 1	210	714.000
	Policía Municipal 2	270	918.000
	Policía Municipal 3	330	1.122.000
Técnico	Técnico Municipal 1	270	918.000

	Técnico Municipal 2	330	1.122.000
	Técnico Municipal 3	390	1.326.000
Profesional	Profesional Municipal 1	375	1.275.000
	Profesional Municipal 2	410	1.394.000
	Profesional Municipal 2 con prohibición	440	1.496.000
	Profesional Municipal 3	455	1.547.000
	Profesional Municipal 3 con prohibición	485	1.649.000
	Profesional Municipal 4	605	2.057.000
	Profesional Municipal 4 con prohibición	610	2.074.000
Profesional Jefe	Profesional Jefe Municipal 1	645	2.193.000
	Profesional Jefe Municipal 2	695	2.363.000
	Profesional Jefe Municipal 2 con prohibición	700	2.380.000
	Profesional Jefe Municipal 3	795	2.703.000
	Profesional Jefe Municipal 3 con prohibición	800	2.720.000
	Profesional Jefe Municipal 4	840	2.856.000
	Profesional Jefe Municipal 4 con prohibición	845	2.873.000
	Profesional Jefe Municipal 5	875	2.975.000
	Profesional Jefe Municipal 5 con prohibición	880	2.992.000

	prohibición		
--	-------------	--	--

2. Solicitar a la Administración Municipal que con base en el oficio MSC-AM-RH-0313- 2023 emitido por la Comisión Institucional para la Propuesta de Salario Único Global, y este informe, se valore la actualización del Manual Descriptivo de Clases de Puestos de la Municipalidad de San Carlos, contemplando los factores de clasificación empleados en la metodología de valoración.

Anexo #1: Tabla de Análisis de Salarios Mínimos, Promedio y Máximo por Clase de Puesto de la Municipalidad de San Carlos, agosto 2023.

Clase	Minimo	Promedio	Maximo
Administrativo Municipal 1	₡ 469 900,00	₡ 490 737,50	₡ 511 575,00
Administrativo Municipal 2	₡ 593 210,00	₡ 720 172,60	₡ 933 026,40
Administrativo Municipal 3	₡ 598 975,00	₡ 700 965,08	₡ 938 683,00
Administrativo Municipal 4	₡ 865 848,00	₡ 865 848,00	₡ 865 848,00
Jefe Municipal 1	₡ 973 605,00	₡ 1 250 014,55	₡ 1 613 443,95
Jefe Municipal 2	₡ 2 270 551,50	₡ 2 512 364,63	₡ 2 680 811,30
Jefe Municipal 3	₡ 1 532 199,50	₡ 2 316 836,22	₡ 2 758 038,85
Jefe Municipal 4	₡ 1 822 350,00	₡ 2 377 484,25	₡ 2 932 618,50
Jefe Municipal 5	₡ 2 089 212,00	₡ 2 623 998,00	₡ 3 044 564,00
Operativo Municipal 1	₡ 455 635,00	₡ 487 219,79	₡ 513 288,40
Operativo Municipal 2	₡ 484 505,00	₡ 569 779,97	₡ 807 517,90
Operativo Municipal 3	₡ 515 415,00	₡ 640 392,75	₡ 910 653,20
Operativo Municipal 4	₡ 562 775,00	₡ 698 150,87	₡ 971 927,00
Operativo Municipal 5	₡ 580 570,00	₡ 714 450,72	₡ 1 025 917,60
Operativo Municipal 6	₡ 675 134,00	₡ 677 401,75	₡ 679 669,50
Operativo Municipal 7	₡ 708 490,70	₡ 904 525,78	₡ 1 141 475,20
Policial Municipal 3	₡ 694 935,00	₡ 860 543,30	₡ 1 019 790,30
Policial Profesional Mun 1	₡ 1 929 101,15	₡ 1 929 101,15	₡ 1 929 101,15
Profesional Municipal 1	₡ 756 180,00	₡ 907 487,09	₡ 1 511 961,40
Profesional Municipal 2	₡ 831 130,00	₡ 1 310 093,17	₡ 2 100 808,90
Profesional Municipal 3	₡ 1 114 984,00	₡ 1 621 922,74	₡ 1 927 712,80
Profesional Municipal 4	₡ 964 342,00	₡ 1 613 784,27	₡ 2 305 346,91
Técnico Municipal 1	₡ 531 565,00	₡ 531 565,00	₡ 531 565,00
Técnico Municipal 2	₡ 694 935,00	₡ 862 914,69	₡ 1 242 169,50
Técnico Municipal 3	₡ 777 469,00	₡ 972 969,30	₡ 1 238 714,00

1 **ACUERDO N° 02.-**

2

3 Solicitar a la Administración Municipal que con base en el oficio MSC-AM-RH-0313-
4 2023 emitido por la Comisión Institucional para la Propuesta de Salario Único Global,
5 y el informe MSCCM-CMPGA-008-2023, emitido por la Regidora Diana Corrales
6 Morales, miembro de la Comisión Municipal Permanente de Gobierno y
7 Administración, se valore la actualización del Manual Descriptivo de Clases de
8 Puestos de la Municipalidad de San Carlos, contemplando los factores de clasificación
9 empleados en la metodología de valoración. **Votación unánime. ACUERDO**

10 **DEFINITIVAMENTE APROBADO.-**

11

12 **AL SER LAS DIECINUEVE HORAS CON TREINTA Y DOS MINUTOS EL**
13 **SEÑOR PRESIDENTE, DA POR CONCLUIDA LA SESIÓN. –**

14

15

16

17

18 **Juan Diego González Picado**

Ana Patricia Solís Rojas

19 **PRESIDENTE MUNICIPAL**

SECRETARIA DEL CONCEJO MUNICIPAL

20
