

**ACTA EXTRAORDINARIA N°48-2023
PERIODO CONSTITUCIONAL
2020-2024**

ACTA NÚMERO CUARENTA Y OCHO- DOS MIL VEINTITRES DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA QUE CELEBRA EL CONCEJO MUNICIPAL DEL DISTRITO DE CÓBANO EL DÍA CUATRO DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTITRES A LAS DIECISEIS HORAS EN LA SALA DEL CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO COBANO

Con la presencia de las siguientes personas:

PRESIDENTE

Manuel Ovares Elizondo

CONCEJALES PROPIETARIOS

Minor Centeno Sandi

CONCEJALES SUPLENTE

Carlos Mauricio Duarte Duarte.

Kemily Segura Briceño

INTENDENTE

Sr. Favio López Chacón.

ASESORA LEGAL

Lcda. Rosibeth Obando.

SECRETARIA a.i

Gerlyn Barrantes Rodríguez

ADEMAS LA PRESENCIA DE LOS FUNCIONARIOS:

Diego Céspedes

Ronny Montero

Alberto Vásquez

David Chávez

Josué Avilés

AUSENTES

CONCEJALES PROPIETARIOS

Erick Salazar Rodriguez

Eduardo Sánchez Segura.

William Morales Castro

CONCEJALES SUPLENTE

Cristel Gabriela Salazar Cortes

Se comprueba el quórum y se da inicio a la sesión sometiendo a consideración del Concejo el orden del día propuesto para esta sesión

ARTICULO I ORACIÓN

A cargo de la secretaria a.i Gerlyn Barrantes Rodríguez

ARTICULO II INFORME DE LA INTENDENCIA

- **OFICIO N° INT-2023-533 ASUNTO:** ESTUDIO TÉCNICO PARA LA FIJACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL GLOBAL DEL CONCEJO MUNICIPAL DE DISTRITO DE CÓBANO
- **UNGL. ASUNTO:** PROPUESTA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS GLOBBLES

- a. **Se recibe a las señoras Paola Rodríguez y Natalia Mora representantes de la UNGL para la presentación de los informes sobre la Fijación de los salarios globales:**

PRESIDENTE: Les da la bienvenida y concede la palabra

PAOLA: Agradece el espacio y expone el tema a tratar de la siguiente manera:



INTRODUCCIÓN

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

DTTIMC
Dirección Técnica, Normativa,
Innovación y Políticas



FUNDAMENTO JURÍDICO

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

DTTIMC
Dirección Técnica, Normativa,
Innovación y Políticas



FUNDAMENTO JURÍDICO

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

DTTIMC
Dirección Técnica, Normativa,
Innovación y Políticas



ESTRUCTURA SALARIAL ACTUAL

ESCALA SALARIAL - REGIMEN MUNICIPAL - I SEMESTRE 2023 - IPC 0.49%
LINEA DE AJUSTES DE LOS PERCENTILES DE LAS INSTITUCIONES PUBLICAS

Sigla	Descripción	Instituciones Pequeñas										Instituciones Medianas										Instituciones Grandes																						
		10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	368.438	374.373	380.309	386.245	392.181	398.117	404.053	409.989	415.926	421.862	427.798	433.734	439.670	445.606	379.610	384.965	390.319	395.674	401.028	406.383	411.738	417.092	422.446	427.801	433.155	438.510	443.864	449.219	388.204	394.012	399.820	405.628	411.435	417.243	423.051	428.859	434.666	440.474	446.282	452.089	457.897	463.704	469.512
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	379.610	384.965	390.319	395.674	401.028	406.383	411.738	417.092	422.446	427.801	433.155	438.510	443.864	449.219	390.319	396.063	401.807	407.551	413.295	419.039	424.783	430.527	436.271	442.015	447.759	453.503	459.247	464.991	401.028	407.172	413.316	419.460	425.604	431.748	437.892	444.036	450.180	456.324	462.468	468.612	474.756	480.900	
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A	388.204	394.012	399.820	405.628	411.435	417.243	423.051	428.859	434.666	440.474	446.282	452.089	457.897	463.704	401.028	407.172	413.316	419.460	425.604	431.748	437.892	444.036	450.180	456.324	462.468	468.612	474.756	480.900	411.435	417.579	423.723	429.867	436.011	442.155	448.299	454.443	460.587	466.731	472.875	479.019	485.163		
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B	392.983	398.863	404.742	410.621	416.500	422.380	428.259	434.138	440.018	445.896	451.776	457.655	463.534	469.413	413.316	419.460	425.604	431.748	437.892	444.036	450.180	456.324	462.468	468.612	474.756	480.900	487.044	493.188	423.051	429.195	435.339	441.483	447.627	453.771	459.915	466.059	472.203	478.347	484.491	490.635	496.779		
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	396.007	401.931	407.854	413.778	419.702	425.626	431.550	437.474	443.398	449.322	455.246	461.170	467.094	473.018	419.460	425.604	431.748	437.892	444.036	450.180	456.324	462.468	468.612	474.756	480.900	487.044	493.188	499.332	428.859	434.999	441.139	447.279	453.419	459.559	465.699	471.839	477.979	484.119	490.259	496.399	502.539		
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	419.935	426.216	432.497	438.778	445.059	451.340	457.621	463.902	470.183	476.464	482.745	489.026	495.307	501.588	431.748	437.892	444.036	450.180	456.324	462.468	468.612	474.756	480.900	487.044	493.188	499.332	505.476	511.620	441.435	447.579	453.723	459.867	466.011	472.155	478.299	484.443	490.587	496.731	502.875	509.019	515.163		
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	441.113	447.712	454.311	460.910	467.511	474.110	480.709	487.308	493.907	500.507	507.106	513.705	520.304	526.903	437.892	444.036	450.180	456.324	462.468	468.612	474.756	480.900	487.044	493.188	499.332	505.476	511.620	517.764	447.579	453.723	459.867	466.011	472.155	478.299	484.443	490.587	496.731	502.875	509.019	515.163	521.307		
TM1	TÉCNICO MUNICIPAL 1	465.465	472.429	479.392	486.356	493.319	500.282	507.246	514.210	521.173	528.137	535.101	542.064	549.028	555.991	444.036	450.180	456.324	462.468	468.612	474.756	480.900	487.044	493.188	499.332	505.476	511.620	517.764	523.908	450.180	456.324	462.468	468.612	474.756	480.900	487.044	493.188	499.332	505.476	511.620	517.764	523.908		
TM2A	TÉCNICO MUNICIPAL 2A	518.916	526.679	534.443	542.206	549.969	557.732	565.495	573.258	581.021	588.784	596.547	604.310	612.073	619.836	456.324	462.468	468.612	474.756	480.900	487.044	493.188	499.332	505.476	511.620	517.764	523.908	530.052	536.196	462.468	468.612	474.756	480.900	487.044	493.188	499.332	505.476	511.620	517.764	523.908	530.052	536.196		
TM2B	TÉCNICO MUNICIPAL 2B	545.851	554.016	562.181	570.346	578.511	586.676	594.841	603.006	611.171	619.336	627.501	635.666	643.831	651.996	468.612	474.756	480.900	487.044	493.188	499.332	505.476	511.620	517.764	523.908	530.052	536.196	542.340	548.484	468.612	474.756	480.900	487.044	493.188	499.332	505.476	511.620	517.764	523.908	530.052	536.196	542.340		
TM3	TÉCNICO MUNICIPAL 3	559.790	568.163	576.536	584.910	593.283	601.657	610.030	618.403	626.776	635.149	643.522	651.895	660.268	668.641	474.756	480.900	487.044	493.188	499.332	505.476	511.620	517.764	523.908	530.052	536.196	542.340	548.484	554.628	480.900	487.044	493.188	499.332	505.476	511.620	517.764	523.908	530.052	536.196	542.340	548.484	554.628		
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	654.543	664.334	674.125	683.916	693.707	703.498	713.289	723.080	732.871	742.662	752.453	762.244	772.035	781.826	480.900	487.044	493.188	499.332	505.476	511.620	517.764	523.908	530.052	536.196	542.340	548.484	554.628	560.772	487.044	493.188	499.332	505.476	511.620	517.764	523.908	530.052	536.196	542.340	548.484	554.628	560.772		
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	736.123	747.136	758.149	769.162	780.175	791.188	802.201	813.214	824.227	835.240	846.253	857.266	868.279	879.292	493.188	499.332	505.476	511.620	517.764	523.908	530.052	536.196	542.340	548.484	554.628	560.772	566.916	573.060	493.188	499.332	505.476	511.620	517.764	523.908	530.052	536.196	542.340	548.484	554.628	560.772			
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	808.613	820.710	832.807	844.904	857.001	869.098	881.195	893.292	905.389	917.486	929.583	941.680	953.777	965.874	505.476	511.620	517.764	523.908	530.052	536.196	542.340	548.484	554.628	560.772	566.916	573.060	579.204	585.348	505.476	511.620	517.764	523.908	530.052	536.196	542.340	548.484	554.628	560.772	566.916	573.060			
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	923.942	943.976	964.011	984.045	1.004.079	1.024.113	1.044.147	1.064.181	1.084.215	1.104.249	1.124.283	1.144.317	1.164.351	1.184.385	517.764	523.908	530.052	536.196	542.340	548.484	554.628	560.772	566.916	573.060	579.204	585.348	591.492	597.636	517.764	523.908	530.052	536.196	542.340	548.484	554.628	560.772	566.916	573.060	579.204	585.348			
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	1.144.438	1.161.560	1.178.681	1.195.803	1.212.924	1.230.046	1.247.167	1.264.289	1.281.410	1.298.532	1.315.653	1.332.775	1.349.896	1.367.018	530.052	536.196	542.340	548.484	554.628	560.772	566.916	573.060	579.204	585.348	591.492	597.636	603.780	609.924	530.052	536.196	542.340	548.484	554.628	560.772	566.916	573.060	579.204	585.348	591.492	597.636			
GM	GERENTE MUNICIPAL	1.487.105	1.478.904	1.500.704	1.522.502	1.544.301	1.566.100	1.587.900	1.609.699	1.631.498	1.653.297	1.675.096	1.696.895	1.718.694	1.740.493	542.340	548.484	554.628	560.772	566.916	573.060	579.204	585.348	591.492	597.636	603.780	609.924	616.068	622.212	542.340	548.484	554.628	560.772	566.916	573.060	579.204	585.348	591.492	597.636	603.780	609.924			



TABLA POR PUNTOS DE LOS 10 FACTORES

CATEGORÍA	PERFIL	PUNTOS	PUNTOS POR 1950	PUNTOS POR 2470	PUNTOS POR 2670
POL 1	POLICIA MUNICIPAL 1	285	€555 750,00	€703 950,00	€760 950,00
POL 2	POLICIA MUNICIPAL 2	390	€760 500,00	€963 300,00	€1 041 300,00
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	180	€351 000,00	€444 600,00	€480 600,00
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	210	€409 500,00	€518 700,00	€560 700,00
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A	250	€487 500,00	€617 500,00	€667 500,00
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B	285	€555 750,00	€703 950,00	€760 950,00
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	315	€614 250,00	€778 050,00	€841 050,00
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL	325	€633 750,00	€802 750,00	€867 750,00
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL	360	€702 000,00	€889 200,00	€961 200,00
TM1	TÉCNICO MUNICIPAL 1	390	€760 500,00	€963 300,00	€1 041 300,00
TM2A	TÉCNICO MUNICIPAL 2A	405	€789 750,00	€1 000 350,00	€1 081 350,00
TM2B	TÉCNICO MUNICIPAL 2B	445	€867 750,00	€1 099 150,00	€1 188 150,00
TM3	TÉCNICO MUNICIPAL 3	470	€916 500,00	€1 160 900,00	€1 254 900,00
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	495	€965 250,00	€1 222 650,00	€1 321 650,00
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	575	€1 121 250,00	€1 420 250,00	€1 535 250,00
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	660	€1 287 000,00	€1 630 200,00	€1 762 200,00
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	700	€1 365 000,00	€1 729 000,00	€1 869 000,00
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	750	€1 462 500,00	€1 852 500,00	€2 002 500,00
GM	GERENTE MUNICIPAL	815	€1 589 250,00	€2 013 050,00	€2 176 050,00



COMPENSATORIOS PUNTOS POR DISPONIBILIDAD

PERFIL	PUNTOS	DISPONIBILIDAD	TOTAL	PUNTOS POR 1950
POLICIA MUNICIPAL 1	285	29	314	€612,300.00
POLICIA MUNICIPAL 2	390	39	429	€836,550.00
OPERARIO MUNICIPAL 1A	180	17	197	€384,150.00
OPERARIO MUNICIPAL 1B	210	17	227	€442,650.00
OPERARIO MUNICIPAL 2A	250	18	268	€522,600.00
OPERARIO MUNICIPAL 2B	285	18	303	€590,850.00
OPERARIO MUNICIPAL 2C	315	18	333	€649,350.00
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	325	19	344	€670,800.00
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	360	20	380	€741,000.00
TÉCNICO MUNICIPAL 1				



COMPENSATORIOS PUNTOS POR RESTRICCIÓN DEL EJERCICIO LIBERAL DE LA PROFESION CONTRACTUAL

CATEGORÍA	PERFIL	PUNTOS	Restricción del Ejercicio Liberal de la Profesion Contractual	TOTAL	PUNTOS POR 1950
POL 1	POLICIA MUNICIPAL1	285			
POL 2	POLICIA MUNICIPAL2	390			
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	180			
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	210			
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A	250			
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B	285			
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	315			
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	325			
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	360			
TM1	TÉCNICO MUNICIPAL 1	390			
TM2A	TÉCNICO MUNICIPAL 2A	405			
TM2B	TÉCNICO MUNICIPAL 2B	445			
TM3	TÉCNICO MUNICIPAL 3	470			
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	495	30	525	€1.023.750.00
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	575	84	659	€1.285.050.00
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	660	92	752	€1.466.400.00
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	700	105	805	€1.569.750.00
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	750	130	880	€1.716.000.00
GM	GERENTE MUNICIPAL	815	166	981	€1.912.950.00

DTTIMC
Dirección Técnica de Gestión
Innovación y Mejora Continua



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

PERFIL	PUNTOS	Restricción del Ejercicio Liberal de la Profesion por Ley	TOTAL	PUNTOS POR 1950
POLICIA MUNICIPAL 1	285			
POLICIA MUNICIPAL 2	390			
OPERARIO MUNICIPAL 1A	180			
OPERARIO MUNICIPAL 1B	210			
OPERARIO MUNICIPAL 2A	250			
OPERARIO MUNICIPAL 2B	285			
OPERARIO MUNICIPAL 2C	315			
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL	325			
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL	360			
TÉCNICO MUNICIPAL 1	390			
TÉCNICO MUNICIPAL 2A	405			
TÉCNICO MUNICIPAL 2B	445			
TÉCNICO MUNICIPAL 3	470			
PROFESIONAL MUNICIPAL 1	495	45	540	€1.053.000.00
PROFESIONAL MUNICIPAL 2	575	100	675	€1.316.250.00
PROFESIONAL MUNICIPAL 3	660	110	770	€1.501.500.00
PROFESIONAL MUNICIPAL 4	700	126	826	€1.610.700.00
DIRECTORES MUNICIPALES	750	156	906	€1.766.700.00
GERENTE MUNICIPAL	815	199	1014	€1.977.300.00

DTTIMC
Dirección Técnica de Gestión
Innovación y Mejora Continua



FUNDAMENTO JURÍDICO

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

DTTIMC
Dirección Técnica de Gestión
Innovación y Mejora Continua



ROSIBETH: Muchas gracias por la explicación, sean bienvenidas, tengo una consulta. ¿Porque el trabajo que ustedes hacen dice que se basa en estudios técnicos y jurídicos, y que paso con la parte financiera?

PAOLA: Ok, con la parte financiera es importante saber que los números institucionales son de conocimiento interno, nosotros como unión no conocemos los números de todas las instituciones, eso como una parte, por eso no hacemos viabilidad financiera, sin embargo, en el momento de establecer una política salarial global, es muy difícil poder hacer una proyección, porque esto solo aplica para salarios nuevos, lo que recomendamos es que si van a proyectar 2 o 3 plazas nuevas esas plazas deben de tener viabilidad financiera, porque los escenarios son múltiples, puede ser que un funcionario se vaya a pensionar, o que una funcionaria este en licencia de maternidad, entonces esas cosas o esas suplencias son las que se deben de tomar en consideración en una proyección salarial global, pero el cuerpo del capital humano activo es muy difícil que se mueva dentro de una municipalidad, por eso les recomendamos que se vayan al escenario más bajo, primero para no invadir porque los salarios ya salen competitivos ni entorpecer claramente ni ser irresponsable con las finanzas públicas.

ROSIBETH: Revisando noto que mas del 50% de los funcionarios quedamos en rojo, yo soy una que me voy a quedar con un salario por 12 años, que no compite con otros salarios de otras municipalidades que están en igualdad de condiciones que nosotros presupuestariamente, lo que me llama la atención es que mas del 50% de los funcionarios vamos a ser afectados porque se nos va a congelar el salario, que puede llegar a pasar en ese caso, una emigración masiva de funcionarios públicos porque el salario no va ser competitivo con el de afuera, y pienso que eso perjudicaría a la institución, entonces porque no valoraron salarios un poco más atractivos, no sé si eso le tocaba al compañero Diego, ósea a mi este año ya no me pagaron la anualidad porque yo cumplía ahora en octubre, ya a mi me quedó donde quedó y la anualidad la perdí, mas sin embargo hay otros funcionarios de los poquitos que quedaron en azules si van a tener la opción de esa anualidad, entonces esto lo veo no equitativo para los funcionarios viejos.

MINOR: Para entender un poco mejor la situación, ¿qué es funcionarios rojos y funcionarios azules?

ROSIBETH: Los funcionarios azules son los de salario que de acuerdo a la tabla, ejemplo todavía si ganaban 500 tienen un tope de 780, entonces con el costo de vida les va ir aumentando el salario, en cambio mi persona que quedó en rojo con el costo de vida si yo me quedo en la institución me quedo en rojo y no voy a tener la opción de ir subiendo porque la tabla que me están presentando es una tabla que me limitó, entonces únicamente la tabla va a favorecer a los que quedaron en azul el costo de vida no les va afectar, y en cambio los rojos que quedaron congelados no nos favorece en absolutamente en nada, así que por eso necesito que me expliquen esto.

PAOLA: Con mucho gusto, para eso estamos acá, para explicar un poco la parte técnica, el legislador cuando construye la ley marca un empleo público, busca detener el gasto público, la gran mayoría no solo en el régimen municipal si no la gran mayoría de funcionarios público, crece y crecen los salarios normalmente por anualidades, la metodología de valoración de trabajo por punto, esta es una metodología vieja pero es la que tiene mejor sustento técnico, porque es la que hace la revisión de las condiciones del puesto para darle valor, en teoría esta metodología es la que viene a decir cuánto es lo que vale un operativo, un misceláneo, un peón, perdón por la expresión pero esta metodología viene a decir cuánto vale el trabajo de esos supuestos, lamentablemente ese efecto que trae en la gran mayoría de los funcionarios públicos porque no solo es a nivel municipal, es eso, dejarlos congelados, porque la metodología indica que se les está pagando más o están sobre pagados al valor que le corresponde al puesto, si lo vemos entre un Concejo de Distrito o una municipalidad pequeña vs una municipalidad grande, el trabajo de la asesora del Concejo es exactamente aquí que en cualquier otra municipalidad, es el mismo y la responsabilidad la misma, y sucesivamente en cualquier otra área o sección del sector público, el asunto está en la capacidad financiera que tenga la institución, y eso nos arroja el valor del mercado. En el momento que se hizo el estudio correspondiente de municipalidades y Concejos de Distrito con similitudes para hacer el válido de la información de cuanto es lo que ganan funcionarios homólogos en las clases de familias laborales, para hacer una revisión y poder darle valor a ese punto, claramente hay un efecto muy determinado y muy injusto sobre los funcionarios que tenemos mas experiencia, mayor recorrido y conocimiento y que estamos por encima de lo que se esta proyectando.

ROSIBETH: Te pregunto por la parte financiera porque a nivel institucional no pudo haberse valorado, porque somos un Distrito que a la vista de todo va en crecimiento, entonces al declararnos exclusivos, excluyentes, autónomos, y al tener una visión de un Distrito que va en desarrollo y cada día más, no se pudo haber valorado eso, la realidad de este Concejo municipal no es la misma realidad del Concejo municipal de Lepanto ni de Paquera, son vialidades diferentes, y nos están encasillando en la misma tabla. Entonces mi pregunta es, ¿no había esa opción de que se hiciera una tabla acorde a la realidad de este Concejo Municipal?

FAVIO: Yo quisiera y eh tratado de buscar como mejorar los salarios de todos en esta institución, tampoco es una decisión política subir o no subir los salarios, es una decisión técnica, claro que se consideró la parte financiera, este año se está gastando mas de 900 millones solo en salarios, y el 2024 hay una proyección de 1050 millones, yo le dije a Diego trate buscar la forma de algo

mas abstracto, pero lamentablemente esta municipalidad no podría financiar que ustedes tengan un mayor salario, de momento lo que se puede financiar es este abstracto, algún día cuando la municipalidad crezca en presupuesto se podría valorar subir, pero actualmente y financieramente no es posible superar los 1050 millones del próximo 2024.

ROSIBETH: Pero, ¿se hizo el estudio financiero?

FAVIO: Si se valoró, y Diego puede explicar mejor la parte financiera porque el fue quien lo hizo en Recursos Humanos, hay mucha gente que por ejemplo los que menos ganan son los peones de maquinaria, y según el estudio ellos quedaron por encima de que están ganando mas de lo que deberían de realmente ganar, ósea si algún peón de estos deja de trabajar con nosotros, el que ingrese nuevo va a ganar menos, yo quisiera que ellos ganen más y se les reconozca la labor que realizan, pero para que ganen más no puedo subirle a la abogada y al inspector no, habría que subirle abstracto a todos y eso financieramente no es sostenible, cuando la municipalidad tenga ingresos por encima de los 3 mil millones se puede subir.

ROSIBETH: Pero como van a subir si quedan congelados, ¿qué norma técnica o que se va a utilizar para subirnos el salario?

DIEGO: Bueno, en el caso de lo que está diciendo el señor Intendente, actualmente los maquinistas que son el operativo municipal 2C ganan 440 mil, para ellos competitivamente como el privado óseo están por debajo, a ellos por A o por B se les marcaría en 614 mil, eso es lo que dice Don Favio para que sea mas competitivo con el sector privado.

PRESIDENTE: ¿Se les va a quitar a uno para subirle al otro?

FAVIO: No, los salarios se mantienen.

DIEGO: Ok explico un poco, los salarios que se encuentran en rojo quedan congelados, no pueden subir, ya que están por encima de la anualidad.

PAOLA: La ley menciona que el salario global bajo esa metodología, y esa valoración va ser el top, entonces si yo siendo un PM 2 tengo un salario de 900 mil colones, pero la valoración del salario global dice millón doscientos, yo puedo subir y seguir creciendo en anualidades, para ese mismo salario global en millón doscientos, quien este en millón trecientos se va a quedar congelado, los números rojos son los que están por encima del salario global, y los azules son los que todavía se les esta pagando menos de lo que se les debería de pagar.

ROSIBETH: En el caso de los interinos, a la hora de concursar y optar por una plaza, ejemplo la plataformista que ganaba 500 mil a la hora de hacer un concurso y ella participara ¿le subiría el salario a 700 y resto, y en el caso mío que es millón trecientos setenta y tres me va a bajar a millón trecientos dieciséis?

PAOLA: No, el caso de los concursos es punto y aparte, la base siempre va a ser el salario global, pero la condición va a ser del funcionario que esta adentro o la condición del que esta afuera, en el caso de los interinos es, se hace el proceso completo y si el funcionario que queda era el interino del puesto va a mantener sus condiciones este por encima o este por debajo del salario global propuesto, porque entro antes de la entrada en vigencia de la ley, si ese concurso se va concurso externo y quien queda es un postulante externo en donde no medie continuidad laboral, ese

funcionario entra con salario global, o que el concurso interno quien quede es de la misma institución pero, hay un cambio de clasificación de puesto, ósea si una asistente administrativa tenía la experiencia para optar por un puesto técnico y esta en concurso y ella gana el puesto, y su condición o salario es inferior al salario global propuesto, entonces entra con salario global pero la condición es específica del funcionario el análisis que se hace en cada uno de los concursos, traslados, ascensos, multas o contrataciones de funcionarios es específica a la condición del funcionario no al puesto que esta vacante o al puesto que esta en concurso, esto ya es algo muy técnico.

ROSIBETH: ¿Este es el que se va a quedar, no hay una revaloración más adelante?

PAOLA: En este momento la capacidad que tiene la institución para establecer una columna salarial global es un valor profundo de 1950, pero en protección de 2 años creciendo el Distrito o creciendo financieramente tendría toda la capacidad y la economía para poder hacerlo, el tema acá es la responsabilidad que tiene la institución en el recurso financiero.

ROSIBETH: ¿Podría realizarse cada año esa capacidad financiera?

PAOLA: Eso es una decisión administrativa.

ROSIBETH: Muchas gracias, yo si quisiera solicitarles a los señores del Concejo que cuando voten en el acuerdo diga, solicitarle a la administración en X mes que cada año se haga un estudio financiero para ver la posibilidad de mejorar o aumentar el salario cada año los funcionarios de acuerdo a los ingresos que se vayan proyectando.

FAVIO: Eso no puede ir en un acuerdo.

ROSIBETH: ¡Oh que se valore la posibilidad!

FAVIO: Pueden hacer una moción y presentarla al próximo Concejo, en todo caso les sugiero aprobarlo y les digo nuevamente ojalá se les pudiera aumentar, porque hay funcionarios que verdaderamente se merecen ganar más.

CARLOS: Hay cosas que aún no me quedan del todo muy claras porque no se ha profundizado muy bien el tema, lastimosamente hubiera preferido ser citado acá para valorar cada salario de cada persona depende su función y depende al rendimiento que dé a su labor, pero bueno me gustaría que el señor presidente pueda enviar esto a comisión para poder analizarlo un poco más y de la mejor manera.

PAOLA: En el caso es que este es un ejercicio muy técnico yo lo que le puedo indicar es que en el momento que se hace esta metodología no se aplica al funcional, para eso existe una evaluación del desempeño entonces es un derecho del funcionario que se debe aplicar todos los años, lo que si se hace es una valoración al puesto, es injusto valorar esto por funcionario es por necesidad del puesto son dos cosas distintas.

MINOR: Sigue siendo un tema complicado, me uno a las palabras del compañero Mauricio creo que lo mejor sería crear una comisión especial para tomar las cosas mucho mejor y no precipitarnos para votarlo hoy inmediatamente sin antes haberlo antes analizado.

FAVIO: Pueden enviarlo a comisión y así lo analizan mejor y ante alguna duda ahí esta Diego.

ROSIBETH: Tengo entendido que hay municipalidades que le han pedido a MIDEPLAN el plazo hasta diciembre para los Concejos puedan analizar todo esto.

PAOLA: Me indica mi compañera que es asesora lega que la prórroga no aplica para municipalidades, pero más allá de pedirle el permiso o autorización a MIDEPLAN es un tema de presentación de presupuestos, de otorgamiento de salarios de contratación de funcionarios porque en este momento tienen un salario global transitorio, pero conforme pase el tiempo el funcionario es contratado sin existir una política salarial global, departe de la UNION estamos dispuestos a colaborarles en lo que necesiten pero si es la responsabilidad en su autonomía de tomar la decisión lo más pronto posible.

DIEGO: Nosotros contratamos a 3 funcionarios entre el 9 de marzo al 10 de septiembre, a esos funcionarios ya hay que pagarles el retroactivo correspondiente, además se pensionó al señor conserje conocido como Chemo y esta incapacitada la conserje Doña Luz, y de momento no se puede contratar a nadie que haga esa incapacidad porque no tenemos salario global aprobado, por lo tanto si ustedes duran en aprobarlo hasta diciembre, pues hasta diciembre se pueden hacer contrataciones y pagarles a los 3 funcionarios lo que se les debe.

PRESIDENTE: Les agradecemos a las funcionarias de la UNGL y al compañero Diego Céspedes por la presentación sobre este tema.

PAOLA: Muchas gracias

CARLOS: Yo sugiero hacer una mesa de trabajo con la UNION nacional de gobiernos y el señor de recursos humanos, para nosotros tener un poco más de claridad como Concejales y así tomar una decisión concreta.

PRESIDENTE: SE DA PASE A LA COMISIÓN DE JURÍDICOS PARA UNA MEJOR VALORACIÓN

*****U.L.*****

Al ser las dieciséis horas con cincuenta y ocho minutos se cierra la sesión extraordinaria.

Sr. Eric Salazar Rodríguez
PRESIDENTE

Sra. Gerlyn Barrantes Rodríguez
SECRETARIA a.i