



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



N°089-2023 SESIÓN EXTRAORDINARIA celebrada por el Concejo Municipal de Turrialba, a las 16:00 horas, del día jueves 24 de agosto del 2023, en el Salón de Sesiones del Palacio Municipal, con la siguiente asistencia:

REGIDORES PROPIETARIOS

Arturo Rodríguez Morales
Luis Mariano Sáenz Murillo
Octavio Arce Obando

Elizabeth Bermúdez Morales
Flora Solano Salguero
Walding Bermúdez Gamboa

REGIDORES SUPLENTE

Marco Abarca Castro
Mirania Díaz Sojo

Yorman Guillen Salazar
Ana Yubel Calderón Loaiza

SINDICOS PROPIETARIOS

Alfonso Álvarez Vargas
Carlos Luis Palma Fernández
Isabel Araya Jiménez
Jesús Brenes Rojas
Yamileth Rivera Bocarino
Jorge Pérez Román
Diana Eras Hidalgo
Orlando Morales Araya
Delio Camacho Chinchilla
Adriano Rodríguez Zamora

DISTRITOS

Turrialba
La Suiza
Peralta
Santa Cruz
Santa Teresita
Pavones
Tuis
Tayutic
Santa Rosa
Tres Equis
La Isabel
Chirripó

SINDICOS SUPLENTE

Sonia Solano Morales
Gabriela Leiva Campos
Oscar Araya Núñez
Felicia Méndez Ortega
Karla Borbón Zúñiga
Zaida Sojo Nájera
Joaquina Dittel Sarmiento

AUSENTES: La Regidora Sandra Jiménez Ortiz y los Síndicos Alba Buitrago Arias, Ronald Torres Vargas, Marco Tulio Corrales Mora, Victorino Herrera Aguilar, Eduardo Sanabria Quirós y Olga Iveth Fernández Fonseca.

AUSENTES CON JUSTIFICACIÓN: Los Regidores Randall Artavia Roda, Kevin Aguilar Sandí y Francisco Castro Murillo.

FUNCIONARIOS

M.Sc. Luis Fernando León Alvarado – Alcalde Municipal.
Licda. Cristina Araya Rodríguez – Secretaria Concejo Municipal.
Lic. Carlos Calvo Sánchez – Asesor Legal del Concejo.
Sra. Sandra Fonseca Castro – Encargada del Cementerio.
Lic. Diego Pérez Zamora – Encargado del Departamento de Recursos Humanos.
Bach. José Mario Murillo Solano – Encargado de Planillas y Capacitación.
Sra. Maricruz Duran Alfaro – Presidente del Sindicato Seccional ANEP
Sr. Walter Coto Fernández – Vicepresidente del Sindicato Seccional ANEP

Funcionarias Unión Nacional de Gobierno Locales



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



Licda. Paola Rodríguez Bolaños – Coordinadora Carrera Administrativa Municipal

Licda. Natalia Mora Alpizar – Asesor Carrera Administrativa Municipal

PRESIDIO

Reg. Arturo Rodríguez Morales – Presidente Municipal.

ORDEN DEL DÍA

- **Entonación Himno Nacional**

1. Lectura de la Convocatoria
2. Lectura, discusión y votación del Dictamen de la Comisión Especial de Manual de Puestos
 - a. Discusión y conocimiento del Manual de Organización y Funciones
 - b. Discusión y conocimiento del Manual Descriptivo de Puestos Municipales de Turrialba
3. Discusión, conocimiento y votación del Salario Global

Entonación Himno Regional El Turrialbeño.

ARTÍCULO PRIMERO

LECTURA DE LA CONVOCATORIA

Acatando la solicitud realizada por el M.Sc. Luis Fernando León Alvarado – Alcalde Municipal, mediante el Oficio MT-DA-LFLA-593-2023, fechado de recibido 22 de agosto 2023, se convoca a Sesión Extraordinaria el día jueves 24 de agosto del año en curso, al ser las 4:00 p.m., en el Salón de Sesiones del Palacio Municipal, con la siguiente agenda:

- Lectura, discusión, votación del Dictamen de la Comisión Especial de Manual de Puestos.
 - a. Discusión y conocimiento del Manual de Organización y Funciones
 - b. Manual Descriptivo de Puestos
- Discusión, conocimiento y votación del Salario Global

F) Licda. Cristina Araya Rodríguez – Secretaria del Concejo Municipal

- **Oficio No. MT-DA-LFLA-593-2023 firmado por el M.Sc. Luis Fernando León Alvarado – Alcalde Municipal, dirigido al Concejo Municipal, recibido con fecha 22 de agosto 2023.**

Por este medio se les convoca a Sesión Extraordinaria para el día 24 de agosto, 2023, a las 4:00 p.m., acogiéndonos al Artículo 17 inciso m del Código Municipal



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



Convocar al Concejo a Sesiones Extraordinaria o cuando se solicite, con veinticuatro horas de anticipación, por lo menos la tercera parte de los Regidores Propietarios.

Esto para tratar los temas: Manual Organizacional y funcionales, Manual Descriptivo de Puestos y Salario Global de empleo.

Reg. Arturo Rodríguez Morales – Presidente Municipal: Informar que el Regidor Randall Artavia Roda está incapacitado por lo cual la Regidora Elizabeth Bermúdez Morales ejercerá el puesto como Regidora Propietaria, don Kevin Aguilar Sandí me indico que por asuntos laborales no estará en esta Sesión y hasta el momento según también supe por situaciones de salud el Regidor Francisco Castro Murillo tampoco estará, por lo cual es Concejo estará funcionando con 6 Regidores de los 7, mientras no se hayan presentado todos los otros Regidores Propietarios ejercerá como Regidora Propietaria a la cual le damos la bienvenida a doña Mirania Díaz Sojo, que por casi 100 días, casito 100 días estuvo en la madre patria en España, doña Mirania bienvenida la extrañamos mucho, como Presidente la extrañe muchísimo, no sí claro.

ARTÍCULO SEGUNDO
LECTURA, DISCUSIÓN Y VOTACIÓN DEL DICTAMEN DE LA COMISIÓN ESPECIAL DE MANUAL DE PUESTOS

A. DISCUSIÓN Y CONOCIMIENTO DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES

B. DISCUSIÓN Y CONOCIMIENTO DEL MANUAL DESCRIPTIVO DE PUESTOS MUNICIPALES DE TURRIALBA

Dictamen de la Comisión Especial de Manual de Puestos

Reunión celebrada el día 22 de agosto del 2023 a ser las 2:45pm, en el salón de secciones.

Regidores:

Arturo Rodríguez Morales
Octavio Arce Obando

Funcionarios:

M.Sc. Luis Fernando León Alvarado– Alcalde Municipal.
Lic. Diego Pérez Zamora- Encargado de Recursos Humanos.
Bach. José Murillo Solano- Encargado de Planilla y Contratación.
Lic. Carlos Javier Calvo Sánchez Asesor Legal.
Ing. Lorena Vallejo Chaverri- Gestora de Residuos Sólidos.
Ing. Alexander Rodríguez Vargas- Encargado de Servicios Municipales.
Lic. Luigi Sojo Hidalgo- Gestor de Recursos Hídricos.

Secretaria:

Srta. Camila Madrigal Vega.

Presidio:

Reg. Arturo Rodríguez Morales



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



ARTÍCULO PRIMERO
SE DA A CONOCER EL MANUAL DE PUESTOS, LA METODOLOGIA DE
SALARIO GLOBAL DEFINITIVO Y PLAZAS NUEVAS.

De acuerdo con el oficio N°SM-911-2023 del Concejo Municipal, que hace referencia al oficio N° MT-DA-LFLA-CM-552-2023 firmado por el M.Sc. Luis Fernando León Alvarado- Alcalde Municipal, dirigido al Concejo Municipal, recibido con fecha 04 de agosto 2023 y el oficio N°RHDPZ-141-2023 firmado por el Lic. Diego Pérez Zamora-Departamento de Recursos Humanos, dirigido al M.Sc. Luis Fernando León Alvarado- Alcalde Municipal recibido con fecha 04 de agosto 2023.

Se acuerda:

La comisión recomienda presupuestar al puesto de Administrador de Mercado Libre como Servicios Especiales y no como plaza nueva en el Programa 1, además se mantenga el Encargado de Presupuesto en la categoría, pero sin contenido presupuestario Profesional Municipal 2.

Se recomienda autorizar crear 1 plaza de Peón de Obras y Sanidad de parques incorporándolo al Programa 2 y no las 2 que se habían solicitado.

También la comisión recomienda se apruebe la plaza de Gestor Ambiental, autorizarle contenido presupuesto y trasladándola del Programa 1 al Programa 2, así también se imprueba la creación de la plaza nueva de Inspector de Servicio Municipal.

Oficio RHDPZ-145-2023 firmada por Lic. Diego Pérez Zamora-Departamento Recursos Humanos, dirigido a M.Sc. Luis Fernando León Alvarado- Alcalde Municipal recibido con fecha 18 de agosto 2023.

Se acuerda:

La comisión recomienda la creación de una plaza de Peón de Acueductos y no se aprueba la plaza de Fontanero.

Oficio RHDPZ-144-2023 firmado por Lic. Diego Pérez Zamora-Departamento Recursos Humanos, dirigido a M.Sc. Luis Fernando León Alvarado- Alcalde Municipal recibido con fecha 18 de agosto 2023. Peón para el Cementerio Municipal.

Se acuerda:

La comisión recomienda crear una plaza de Peón de Obras y Sanidad para el cementerio con un horario que garantice la continuidad de servicios los 7 días y así se realice una reducción en horas extras.

Oficio RHDPZ-143-2023 firmado por Lic. Diego Pérez Zamora-Departamento Recursos Humanos, dirigido a M.Sc. Luis Fernando León Alvarado- Alcalde Municipal recibido con fecha 18 de agosto 2023.



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



Salario Global

VALORACIÓN DE LAS MUNICIPALIDADES MEDIANAS

En el caso de la valoración por punto de Municipalidades medianas, se contempló como salario base la escala que mantiene actualmente la cual tienen un incremento por inflación del 0,49%.

Para el escenario 1 se consideró el promedio de los salarios ubicados del percentil 20 al 50 de dicha escala la cual establece un valor por punto de 2 800 colones, en el escenario 2 se consideró el salario base del percentil 40 y se obtuvo un valor por punto de 3 000 colones. Finalmente, para el escenario 3 se estableció el percentil 50, para un valor por punto de 3 200 colones.

Una vez expuesta la metodología utilizada en este proyecto, hacemos de su conocimiento que se aplicó a todos los puestos contemplados en el Manual de puestos vigente de la Municipalidad de Turrialba y se consideró el escenario 1, la cual establece un valor por punto de 2 800 colones, según lo indicado en el párrafo anterior.

Como resultado de todo el proceso anterior se obtuvo la siguiente columna de salarios globales para la Municipalidad de Turrialba.

GRUPO OPERACIONAL	PUNTOS	SALARIO GLOBAL
OPERATIVO MUNICIPAL 1 A	230	₡644 000,00
OPERATIVO MUNICIPAL 1 B	240	₡672 000,00
OPERATIVO MUNICIPAL 1 C	260	₡728 000,00
OPERATIVO MUNICIPAL 1 D	285	₡798 000,00
OPERATIVO MUNICIPAL 1 E	300	₡840 000,00
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1 A	305	₡854 000,00
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1 B	320	₡896 000,00
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2 A	350	₡980 000,00
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2 B	380	₡1 064 000,00
TECNICO MUNICIPAL 1 A	400	₡1 120 000,00
TECNICO MUNICIPAL 1 B	430	₡1 204 000,00
TECNICO MUNICIPAL 2 A	450	₡1 260 000,00
TECNICO MUNICIPAL 2 B	465	₡1 302 000,00
PROFESIONAL MUNICIPAL 1	490	₡1 372 000,00
PROFESIONAL MUNICIPAL 2 A	625	₡1 750 000,00
PROFESIONAL MUNICIPAL 2 B	650	₡1 820 000,00

Dicha columna de salario global deberá aplicarse de conformidad con lo indicado en el artículo 36 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo público, el cual cita lo siguiente, “-Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición. El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupen en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, deberá aplicarse, estrictamente y sin dilación, para toda nueva persona trabajadora que inicie sus labores en una



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



institución pública con una relación de empleo de carácter estatutario, pública o mixto, así como en casos de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral o, incluso, mediando continuidad laboral siempre que el nombramiento implique un cambio de puesto y clasificación.

Por su parte, para las contrataciones previas a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, se deberá aplicar el cambio del esquema de salario compuesto a salario global, siguiendo las siguientes reglas de transición para cada supuesto:

a) Movimientos de personal en propiedad a través de las figuras de ascenso, descenso u otras similares: La persona trabajadora tendrá un cambio automático al salario global en el caso de los movimientos ascendentes en la estructura clasificatoria u ocupacional cuando el salario global aplicable, según la nueva clase de puesto asociada, sea superior al salario total ordinario que devenga la persona trabajadora en el puesto o clasificación precedente. En caso de que el salario global del nuevo cargo sea inferior, la persona podrá ascender en el esquema de salario compuesto, en virtud del principio de carrera administrativa.

b) Permutas: Se deberá aplicar el salario global en el nuevo nombramiento en el caso de movimientos de personal a través de figuras de traslado o permuta, u otras similares, siempre que haya un cambio en la clasificación del puesto y el salario global de la nueva clasificación sea superior a la que ocupa la persona funcionaria.

c) Salario global alcanzado por salario compuesto: Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, en un puesto con una relación de empleo estatutaria, pública o mixta, siempre y cuando el salario global fijado para la clase de puesto ocupada sea igualado o alcanzado por el salario compuesto bruto nominal de la persona. Bajo este supuesto, se entenderá que el salario compuesto iguala o alcanza al salario global cuando, siendo previamente más bajo, con la aplicación de cualquier incremento o anualidad que corresponda conforme al marco jurídico vigente, se igualaría o superaría el monto del salario global; aspecto que deberá ser analizado mes a mes para realizar los cambios de esquema salarial correspondientes.

Lo anterior de conformidad con el inciso a) del Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

d) Salario compuesto alcanzado por salario global: Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas, previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, en un puesto con una relación de empleo estatutaria, pública o mixta, siempre y cuando el salario global asociado a la clasificación del puesto ocupada por la persona, alcance al salario compuesto bruto nominal que la persona devenga, en virtud de que al momento de entrar en vigencia la Ley, este fuese superior al salario global de referencia para la misma clasificación y, además, quedase excluido por circunstancia, de cualquier incremento en el salario base o en los montos y composición de los complementos salariales inherentes



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



Lo anterior de conformidad con el inciso b) del Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

El cambio automático de régimen salarial en los anteriores supuestos, aplicará indistintamente de si se trata de relaciones laborales por plazo definido o indefinido; en condición interina, propietaria o de otra naturaleza cuando correspondan a puestos sin sometimiento a un régimen de carrera administrativa; tampoco será condicionante si el puesto está vacante o el nombramiento se efectúa para la sustitución temporal del titular.

Recomendaciones

Una vez realizado y expuesto el procedimiento utilizado que nos permitió tener una columna de salarios globales, nos permitimos recomendarle a la Alcaldía Municipal lo siguiente,

Solicitar al departamento de Hacienda Municipal realizar un análisis financiero de la columna de salarios globales propuestos con el afán de garantizar a la administración municipal que con dicha herramienta existe sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas.

Trasladar la propuesta de columna de salario global al Concejo Municipal para que sea analizada y discutida, para poder ser implementada en la Municipalidad de Turrialba, en el plazo que corresponda.

Se acuerda:

Está comisión recomienda que se aprueben y se implemente la columna de Salarios Globales ubicados en Municipalidades Medianas escalafón 1, donde cada punto tiene un valor de ₡ 2,800 colones.

Manual Descriptivo

GRUPO	PUESTO	SIGLA
OPERATIVO MUNICIPAL OM1A	MISCELANEO	OM1A
OPERATIVO MUNICIPAL OM1B	PEON MUNICIPAL	OM1B
	PEON DE OBRAS PUBLICAS Y VIAS	
OPERATIVO MUNICIPAL OM2A	OPERADOR DE EQUIPO LIVIANO	OM2A
OPERATIVO MUNICIPAL OM2B	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA	OM2B
	OFICIAL DE SEGURIDAD	
OPERATIVO MUNICIPAL OM2C	ENCARGADO DE CUADRILLA	OM2C
	ENCARGADO DE MAQUINARIA	
	FONTANERO	
	MECÁNICO	



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



GRUPO	PUESTO	SIGLA
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	AM1
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	CAJERO	AM2
	DIGITADOR	
	ENCARGADO DE BODEGA	
	NOTIFICADOR	

GRUPO	PUESTO	SIGLA
TECNICO MUNICIPAL 1A	ASISTENTE TÉCNICO DE CATASTRO	TM1
	ASISTENTE TÉCNICO DE CONTABILIDAD	
	ASISTENTE TÉCNICO DE PROVEEDURÍA	
	ENCARGADO DE CEMENTERIO	
	ENCARGADO DE COMPRAS	
	PLATAFORMISTA DE SERVICIOS	

TECNICO MUNICIPAL 2A	INSPECTOR MUNICIPAL	TM2A
	INSPECTOR GESTIÓN VIAL	
TECNICO MUNICIPAL 3	ASISTENTE TÉCNICO GESTIÓN VIAL	TM3
	ASISTENTE TÉCNICO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	
	CONTRALOR DE SERVICIOS	
	ENCARGADO DE ALCANTARILLADO SANITARIO	
	ENCARGADO DE ESTACIONÓMETROS	
	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD DE EDIFICIOS MUNICIPALES	
	SECRETARIA DE ALCALDÍA	
	SECRETARIA DEL CONCEJO MUNICIPAL	

GRUPO	PUESTO	SIGLA
PROFESIONAL MUNICIPAL 1	ASISTENTE PROFESIONAL DE AUDITORÍA	PM1
	ENCARGADOS DE PLANILLAS Y CAPACITACIÓN	
	ENCARGADO DE PATENTES	
	ENCARGADO DE ACUEDUCTO	
	CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL	
	GESTOR AMBIENTAL	



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



	GESTOR CULTURAL	
	GESTOR DE RESIDUOS SOLIDOS	
	PLANIFICADOR URBANO	
	PROFESIONAL DE ARCHIVO	
	PROFESIONAL DE BIENES INMUEBLES Y VALORACIONES	
	PROFESIONAL DE CATASTRO	
	PROFESIONAL DE COBROS	
	PROFESIONAL DE SALUD OCUPACIONAL	
	PROMOTOR SOCIAL	
	TOPOGRAFO MUNICIPAL	
PROFESIONAL MUNICIPAL 2	ASESOR DE ALCALDÍA	PM2
	ASESOR DEL CONCEJO MUNICIPAL	
	ASESOR LEGAL INSTITUCIONAL	
	ENCARGADO DE CONTABILIDAD	
	ENCARGADO DE CONSTROL CONSTRUCTIVO	
	ENCARGADO DE LA OFIM	
	ENCARGADO DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL	
	ENCARGADO DE PRESUPUESTO	
	ENCARGADO DE PRVEEDURÍA	
	ENCARGADO DE RECURSOS HUMANOS	
	ENCARGADO DE SERVICIOS AMBIENTALES Y MUNICIPALES	
	ENCARGADO DE TESORERÍA	
	ENCARGADO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	
	GESTOR DE PROYECTOS	
	GESTOR TRIBUTARIO	
	GESTOR TURISTA Y DE DESARROLLO ECONÓMICO	
PROFESIONAL MUNICIPAL 3	AUDITOR MUNICIPAL	PM3
	COORDINADOR ADMINISTRATIVO	
	COORDINADOR DESARROLLO HUMANO LOCAL	
	COORDINADOR DESARROLLO TERRITORIAL	
	COORDINADOR FINANCIERO TRIBUTARIO	
	COORDINADOR GESTIÓN VIAL	

La comisión solicita que se revise en el Manual Descriptivo de puestos debe venir adaptado a la Estructura de la Municipalidad de Turrialba, los cambios son los siguientes.

- Página 48: Requisitos de formación en III Ciclo aprobado de la Educación General Básica y no el II Ciclo como esta en el documento propuesto.
- En la página 20: Con el puesto de Peón Municipal se cambia el requisito de formación, por II Ciclo y se cambia al nombre de Peón de Obras Públicas y Vías, por lo tanto, debe corregirse.
- En la página 23: Se cambia el requisito de formación, a II Ciclo del puesto Peón de Infraestructura y Obras Públicas, ya que aparece como I Ciclo.
- La página 51: En el puesto de Soldador se cambia la formación por III Ciclo.



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



- Página 53 y 54: Revisar las funciones de un Asistente Administrativo con relación a la funcionabilidad institucional.
- En la página 73: Técnico Municipal 1 A Encargado de Compras, observar funciones en las páginas 86, 87 y 88, que se aprobó en el Reglamento de Contratación, ya que genera dudas porque en el reglamento establece que cada departamento genera sus compras, entonces cual será la función real de esta plaza.
- Página 113: En Encargado de Estacionómetros, determinar sus funciones y además si realiza supervisión.
- En las páginas 115 y 116: Revisar el perfil Académico y Operativo.
- En las páginas 119, 120 y 121, revisar sobre “Supervisión Ejercida” en el entendido que un “Encargado” se tendrá personal a cargo.
- Página 126: Revisar con el Reglamento, el puesto de Secretaria de Concejo Municipal y sus funciones.
- En la página 127: Si le corresponde supervisión.
- Página 130: Se propone como Gestor de Planillas y Capacitación y no encargado y que no tiene personal a cargo.

En la página 131, se desea realizar los siguientes cambios:

- Pedir a la Unión Nacional que revise la estructura de Acueductos puesto que está mal planteada, desde el punto de vista funcional.
- Profesional Municipal 2 se solicita eliminar la plaza de Gestor Tributario, ya que sus funciones son muy similares con el puesto de Coordinador Financiero Tributario en la categoría Profesional Municipal 3, se podría estar en una duplicidad de funciones.
- Se transforma de Profesional Catastro a Geógrafo Municipal.
- Encargado de la OFIM se propone a cambiar como Gestor de la OFIM, justificar recalificación, puesto que no tiene personal a cargo.
- Gestor Turista está mal, es Gestor de Turismo y Desarrollo Económico.
- Página 236: Se pide una recalificación al Puesto de Encargado de Recursos Humanos, se presente la justificación detallada.
- No aparece el Gestor de Riesgos y Agente de Control y Seguridad Ciudadana.
- Revisar las funciones de los puestos descritos en las páginas 257, 258, 259, 260 y 261 con las páginas 299, 300, 301, 302, 303 y 304.



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



Revisar en cada puesto los requisitos de formación con el objetivo que no signifique una desmejora con lo que se establece en el Manual vigente y se vigile no propiciar desigualdad en la acción de participación de una plaza por temas de formación.

Manual Organización

- El organigrama de Acueducto, se tiene que revisar bien, ya que su estructura está mal elaborada.

Se acuerda:

Esta Comisión Municipal Especial solicita se revise, justifique y ajustes los temas sobre el Manual Descriptivo de Puestos y el Manual de Organización y funciones como acto necesario y antes de que el Concejo Municipal discuta y lleve a votación estos dos instrumentos.

Por lo tanto, en esta comisión se sugiere dejar en suspensión la decisión y votación de estos dos Manuales hasta que se realice la revisión, corrección, ajuste y justificación solicitados.

Al ser las 5pm se levanta la sesión.

F) Reg. Arturo Rodríguez Morales – Presidente de La Comisión Especial de Manual de Puestos

Reg. Arturo Rodríguez Morales – Presidente Municipal: La Comisión pide que se nos aclare ese tema de Asistentes Administrativos, porque no nos quedó claro, era un Encargado de Compras, entonces si él va a tener un Encargado de Compras y cada Departamento iba hacer sus compras, cuál va a ser realmente el trabajo de él, aclaro que este Manual fue hecho antes que entrara en vigencia esta Ley de Contratación Pública, eso fue hecho antes de eso, tal vez por ahí fue donde surtió la duda, el Encargado de Estacionometro tiene empleados a cargo y decía que no ejercía supervisión, porque aquí en la Municipalidad cuando se habla de Encargados se entiende que es persona que tiene a cargo personal, tal vez para la Unión cuando se habla de Encargado es encargado de un proceso, para nosotros entendíamos Encargados de un proceso un gestor y no necesariamente un encargado, revisamos las funciones de la Secretaria Municipal y hay diferencias con el Reglamento de las Sesiones del Concejo con las funciones que se le pusieron a la Secretaria, entonces hay que homogenizar esas 2 funciones, porque están aprobado y están en el Reglamento, entonces tal vez lo que tienen que hacer, porque nosotros le establecimos por Reglamento otras, que el Código permite que le establezcamos, en el caso del Encargado de Planillas y Capacitación se le pone como Encargado y él no tiene personal a cargo, él lo que hace es las planillas y todo lo demás, entonces es un Gestor lo que hace es la gestión. Entonces aquí están las justificaciones, ya las técnicas saben hemos estado conversando desde la Alcaldía y con los técnicos, la idea es que ellos se lleven las observaciones, la procesen y después regresemos dentro de un tiempo cuando cada uno de estos insumos sean realizados y podemos volver a discutirlo, sepa que el documento no es fácil, chara que no tengo aquí el documento para que ustedes lo vieran, porque era tamaño



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



documento y de verdad agradecerle a los técnicos, esto no es fácil y tanto de la Unión como de la Municipalidad y de la Alcaldía, esto ha sido una discusión grande que hemos estado estudiando, a los funcionarios aquí que están los del Sindicato, darle la garantía que no vamos a tomar ninguna decisión a golpe de tambor, ni tampoco, esto fue lo que estudiamos señores Regidores, esto fue lo que hicimos, esto fue lo que tuvimos que estudiar y les juro que me lo leí 3 veces para poder hacer las aclaraciones, entonces agradecerle para que uno entienda, porque esto no es fácil, entonces la idea es que el Dictamen sea aprobado para que se le envié a los técnicos, para que ellos empiecen ya a desmenuzarlo, trabajen en eso y si necesita traer un nuevo documento con las justificaciones por lo volvemos a discutir, con eso estaríamos dando el punto 2, igual doña Paola y doña Natalia lo bueno es que ustedes puedan hacer observaciones y de una vez planteen un poco como fue el proceso y todo lo demás, pero me parece que el Concejo tenía que tener esta introducción para que puedan hacer preguntas y someter a votación el Dictamen que podamos generar en este proceso, porque no vamos a votar el Manual, vamos a votar el Dictamen, porque el Dictamen está pidiendo algunas observaciones, que votado se lo podemos hacer llegar a ustedes, claro está que como Comisión nosotros no podíamos hacerle llegar el Dictamen porque todavía no tiene el Acuerdo del Concejo, era un acuerdo de Comisión, si aclarar me parece que esto es importante para terminar y darle la palabra, hablamos con don Luis Fernando aquí y Octavio es mi testigo, aquí hay muchas necesidades de personal, muchas y eso se lo digo a los ciudadanos, pero ni la Alcaldía, ni esta Presidencia estamos dispuestos a correr el riesgo de generar una insostenibilidad financiera a la institución, por eso responsablemente se hicieron ajustes, por ejemplo parque pedía 2 peones, solo se está aprobando 1, el del cementerio es vital verdad doña Flora, hemos estado, yo verifique que con usted estuvieran hablando, no podemos seguir pagando horas extras cuando hay difuntos, o que no haya trabajadores sábados y domingos y pagar cuando llega una situación, es mejor tener un trabajador para un servicio oportuno y correcto, por eso estamos dando un trabajador más, en el caso del Gestor Ambiental eso es por Ley, Carlos lo reviso y estamos trasladándolo porque actualmente estaba en el Programa I de la Administración cuando realmente es un tema de servicios y todo, es en el Programa II, estamos quitándolo del Programa I y trasladándolo al Programa II y se estaba pidiendo un Inspector Municipal, entonces por esta vez no lo estamos haciendo, estamos dejándolo como en suspenso, por ahora, entonces esa plaza no se está haciendo, en el caso del Encargado de Presupuesto la plaza está en el Manual esa no la estamos inventando, lo que se sostiene en este Dictamen es que se mantiene, pero sin contenido presupuestario, o sea no se va a nombrar nadie porque no hay con que pagarle, no hay plata, por la estructura, porque en un momento si hay que lo hagan, lo otro de los puestos que me recuerdo, lo de Acueducto estábamos hablando la situación, ellos solicitaban un fontanero y un peón, la cobija no da, si queremos revisar la estructura del Departamento de Acueducto, hay que revisarla, lo que hablábamos del tema del papel que juego uno de los funcionarios que está ahí, para recalificar o revisar las funciones que hace, entonces no se aprueba el fontanero que evidentemente es un profesional en un nivel diferente y solo se está aprobando un peón y en el caso de la Administrador del Mercado Libre no se está creando la plaza, se mantiene por servicios especiales para que tengamos la oportunidad de analizar el trabajo que se hace, porque si ya se hace una plaza, se nombra una persona, pues ya quedo



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



nombrado en propiedad, por saecula seaculorum, por en cambio sí nombramos por servicios especiales tenemos la oportunidad de evaluar y ya no seríamos nosotros, sería el próximo Gobierno Municipal y decir mire pues la verdad no ocupamos un Administrador, ocupamos un Inspector que ha sido la lucha del Regidor Castro Murillo en ese sentido, pero queremos verlo, no queríamos avanzar en esa situación, el costo es mucho en el caso de los Manuales, por eso lo estamos dejando y en el caso de estas plazas que la Alcaldía había solicitado, la Alcaldía solicito una cantidad de plazas nuevas y con la mayor madurez, porque es la verdad, no hubo discusiones insanas, madurez, objetividad, verdad Octavio, mucha seriedad, decidíamos que se podía hacer mejor y que podía esperarse un poco más en beneficio de los ciudadanos, así que Alcalde yo a usted le agradezco, porque usted actuó con una manera responsable junto con esta Comisión cuando decíamos Alcalde por ahí no podemos ir y se sentaron con la parte Administrativa, hicieron los cálculos y aquí tenemos este Dictamen, recortar más que esto o aprobar más que esto nos llevaría a una situación económica complicada, tal vez no en estos 3 meses, pero si al futuro Gobierno y por lo menos ahorita estamos en esta silla como Presidente, yo no quiero que el próximo Presidente Municipal diga que fuimos irresponsables, entonces estamos actuando con la mayor prudencia.

M.Sc. Luis Fernando León Alvarado – Alcalde Municipal: Tal vez no voy a extender mucho, porque yo creo que aquí lo más importante es el insumo que nos pueden dar los técnicos, yo quisiera ser muy sincero con ustedes en explicarles que efectivamente y dentro del ejercicio que hemos hecho hemos buscado que las finanzas de la Municipalidad no vayan hacer comprometidas, sobre todo las inversiones futuras, esto no se trata de un tema de tener un compromiso, se lo dije a los mismos funcionarios, aquí se encuentra don Diego y don José Mario y se los dije cuando estábamos en la parte financiera y estaban los miembros del Concejo, don Arturo no me deja mentir, en donde le dije a parte digamos del sentimiento que tengo de cariño a la Municipalidad y todo lo que pueda pensar que si se requiere, en el momento o en el contexto en el que estamos yo creo que vale la pena hacer un examen bastante profundo de lo que en este momento estamos en capacidad de hacer, yo les puedo mencionar que por ejemplo la plaza de Presupuesto lo hablamos muchas veces y si es necesaria para la Municipalidad, claro que si es necesaria, pero en el momento en el que estamos con los ajustes que se deben de hacer por Ley yo creo que sería irresponsable de mi parte pensar de que es necesario contratar ese profesional ya, sin analizar digamos la parte financiera y como eso podría comprometer también el progreso de otras comunidades, súmele a eso también de que este año yo creo que aquí yo lo he hablado varias veces con los miembros de la Unión, o sea ellas están en una posición de ayudarnos como nosotros depositarios de la Ley a cumplir con la misma, eso no quiere decir que estemos en total convencimiento de que fue lo mejor que pudo haberle pasado al país ya y se lo digo y se lo acabo de explicar a doña Flora, acabo de hablar hoy temprano con doña Marta Eugenia que es la Presidenta de la Caja, Ex Magistrada y coincidíamos totalmente en eso, o sea la norma tiene que cumplirse, la Contraloría ha sido muy clara en relación a esto y lo que podría significar, lo podríamos llevar tampoco a la Municipalidad a que aportas se impruebe una vez más un Presupuesto, eso acarrearía y yo creo que en un cambio de Gobierno también una responsabilidad aparte nuestra, ellos han sido tácitos por la vía



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



formal en comunicarnos eso, pero más allá de eso lo que les quería decir es que entiendo digamos el espíritu de la norma, lo dije en algún momento me parece que está empujando de alguna manera a la Administración Pública a caer en algunos conflictos de tipo laboral innecesarios, pero bueno por el otro lado tenemos este tema de la norma, en relación a los otros puestos consideramos también explicamos por ponerles un ejemplo el Cementerio que lo discutíamos acá, el Cementerio sobre todo lo que queremos es una continuidad del servicio, porque los muertitos no esperan y aquí en Turrialba los sábados y domingos a veces es un corre, corre para que se atienda, más este mes, los que estamos aquí en la Municipalidad escuchamos a cada nada las campanas, hoy estaba haciendo una broma de eso que hemos tenido muchos fallecimientos y eso nos pone a correr, en relación al Acueducto también yo lo he mencionado aquí en Sesión y lo he dado en mis informes, ustedes saben que ya la Municipalidad asumió los servicios de recolección de residuos y también asumió el Acueducto de La Susanita, eso significan ya 169 usuarios más de los que ya nosotros teníamos pensados, que además requieren una atención especial La Susanita porque ellos digamos que tenían un comité, no era una ASADA, entonces llevarla al cumplimiento de la norma requerirá un esfuerzo extraordinario por parte del Acueducto, por ejemplo ellos tienen la malla, cuando uno ve ese tipo de situaciones en una comunidad, tienen malla, aquí yo sé que hay varios que han estado en ASADAS, tienen la malla, pero no tienen el recurso todavía, porque como era un comité y era una cuota voluntaria no han podido cerrar sus tanques, hay que hacer otro taque, hay muchas cosas que hacer y con el mismo personal más micro medición que ya es un hecho que en el 2024 entra, nosotros vamos a presupuestar al Acueducto bajo regla de 3, que es como ordinariamente lo hacemos, pero en realidad el otro año ya entra en función de micro medición y eso requiere que más de la mitad de un mes vamos a tener que tener a un funcionario dedicado en hacer la lectura, entonces eso ya nos merma a una persona a la hora de realizar las tareas ordinarias, pero dentro de todo eso reitero el ejercicio era también hasta donde no comprometamos la inversión en los principales servicios, la inversión en las comunidades en materia de caminos y demás, ahí por cierto se nos fue porque yo tuve la conversación hasta hoy con don Julio Mora y ahora le puse un mensajito a Paola, por ejemplo ahorita no estamos viendo necesario crear un puesto dentro de la Unidad Técnica de Gestión Vial, bajo la situación que estamos teniendo de que se dilata mucho el traslado de los recursos por parte del Ministerio de Obras Públicas, eso no ha pasado solamente en este Gobierno, sino en los anteriores y cargarlo ahorita esto con las necesidades que tenemos de proyectos y que no lo tenemos tampoco incorporado en el Plan Quinquenal, no lo vemos necesario, creo que por ahí va también la prudencia en decir bueno no lo vemos necesario inmediatamente, puede ser que si viene un cambio de Ley que el Diputado Gilbert Jiménez que fue Ex Alcalde de Desamparados lo planteo muy bien de poder asumir otras rutas se podría examinar y eso le tocará al Concejo Municipal, pero ahorita, ahorita no vemos que sea un aspecto prioritario y que creo que podemos dejar a un lado y continuar y ese ha sido digamos el ejercicio que hemos hecho en cada uno de los casos, hemos realizado bastante consultas sobre la aplicación de la norma, no solamente con la Unión, también con otras Municipalidades, existe sobre todo un temor generalizado, hoy lo sentí que hablaba con los 2 buenos vecinos de nosotros Tucurrique y Jiménez, un temor generalizado de cómo vamos o que tan minuciosos debemos de ser en la revisión



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



sobre esto de la remuneraciones en base a la norma técnica presupuestaria, para que no se imprueben los Presupuestos, aunque no nos guste aceptarlos la Contraloría tiene sus líneas de pensamiento, tiene hasta narrativa construida y sobre eso han sido muy claros de que el aspecto de remuneraciones van a ser uno de los principales a examinar en los próximos presupuestos de todas las instituciones que les corresponde la revisión por parte de la Contraloría, entonces obviarlos o renegar, no creo que sea ahorita una solución, más bien podría ser un perjuicio inmediato para la Municipalidad, obviamente estamos anuentes a continuar el diálogo abierto, desde el primer momento yo me mostré muy abierto a que esto pueda ser discutido con todos, este no es un tema de la Alcaldía, ni de la Oficina de Recursos Humanos, ni del Departamento Financiero, es un tema de la Municipalidad de Turrialba y la idea es que ojala se pueda avanzar en ambos instrumentos que sean robustos y que sean también suficientemente claros para que todos los que somos parte de la Municipalidad y los Municipales estemos claros de que tomamos las decisiones correctas en el debido momento.

Reg. Arturo Rodríguez Morales – Presidente Municipal: Entonces la propuesta en el Dictamen es dejar en suspenso el tema del Manual Descriptivo de Puestos y el tema del Manual de Organización y Funciones para que se puedan hacer las correcciones, es el tiempo que ellos requieran como funcionarios, si tienen que llevarse y tenemos que esperar, o sea yo no puedo decir la otra semana, pueden llevar un mes, o sea mientras lo den con todas las observaciones una por una.

Licda. Paola Rodríguez Bolaños – Coordinadora Carrera Administrativa Municipal – UNGL: En referencia a los productos entregados por parte de la Unión Nacional de Gobiernos Locales esta propuesta se viene trabajando desde ya hace bastante tiempo, de hecho, cuando se entrega la propuesta fue antes de la entrada en vigencia de la Ley tanto de la Contratación Pública, como la Ley Marco de Empleo Público, por tanto, ante el escenario que trae las nuevas normativas es necesario realizar ajustes sobre la propuesta y creo que es lo más responsable que se está realizando en este momento en este Concejo, solicitar ese tipo de acompañamiento y también el tema de las observaciones, en cuanto a las observaciones que acá estuve anotando algunas, hay algunas que tienen respaldo técnico del porque se entregan y porque se realizan como el tema del nombre del Encargado, que entiendo claramente y se respeta, sin embargo a la hora de plantear el nombre del puesto no engloba el tema de que si lleva o no estructura jerarca, pero se acoge como se los menciono en este momento, el tema de los requisitos de formación profesional en el momento que nosotros trabajamos propuestas medimos no solamente un tema de la normativa actual, sino el que tan difícil pueda ser conseguir personal en una zona específica, porque nosotros por experiencia de campo atendemos muchas Municipalidades con muchas condiciones adversas y hemos descubierto que claramente está que los requisitos académicos vienen a jugar a veces mucho en contra, entonces si ustedes en algún momento tienen la oportunidad de revisar nuestro Manual Genérico que se entrega para el Régimen Municipal, el que es genérico inicia desde primer ciclo general básica tomando en consideración esas Municipalidades a las que se les complica un poco más atraer postulantes o capital humano, también es completamente aceptable y respetable y súper admirable el hecho de que la Municipalidad quiera proyectarse a crecer y



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



profesionalizar también, por tanto esas modificaciones también son aceptadas, importantísimo tomar en cuenta que nosotros debemos recibir la solicitud por escrito sobre la cual vamos a dar respuesta también por escrito en cuales modificaciones de las que están solicitando pueden ser realizadas y cuales no porque tienen un sustento técnico, para hacer y terminar la aclaración de lo que menciono Diego, el puesto de Encargado de Talento, o Gestor de Talento Humano no se está recalificando, está en la categoría que está actualmente y así se está proponiendo, sin embargo, se va a revisar el documento, en el momento que se genere respuesta a este Dictamen que genera la Comisión se hace un documento, un informe y el documento o los documentos generados se entregan con las modificaciones que si se pueden realizar, las que no se puedan realizar se van a explicar cada una de ellas porque razón no se procede a, también en cuanto al tema de las estructuras y el organigrama que el MOF (Manual de Organización y Funciones) explica la estructura, en el momento que nosotros hacemos un levantamiento de información en una Municipalidad porque venimos a trabajo de campo acá en donde analizamos los puestos, tenemos entrevistas, aplicamos cuestionarios de clasificación y valoración, revisamos cual es el diagnóstico actual y generamos una propuesta de mejora organizacional, en atención a los objetivos de la Municipalidad, entonces se genera una estructura que también en su momento es estudiada con la Administración para que él mismo dé visto bueno, en el momento en que se entrega la documentación se recomienda realizar una viabilidad financiera ante esa proyección que nosotros estamos haciendo, desde la Unión Nacional de Gobiernos Locales y la parte técnica que por experiencia de campo realmente buscamos el fortalecer el Régimen Municipal y también maximizar el capital humano, somos sumamente responsables en eso y el hecho de que se esté solicitando que se revise el documento es lo mejor, puesto que un documento así se convierte en normativa vigente, en el momento que es aprobado sin haber realizado observaciones correspondientes, entonces sí me parece muy responsable de parte de este Concejo y la Administración traer al equipo técnico que construyó las herramientas para que revisen y generen las observaciones correspondientes y se adapte el Manual como corresponde, en cuanto a lo del salario global nosotros trabajamos en una metodología, ya la Administración trabajo en su viabilidad y adaptabilidad para crear la de esta Municipalidad y nosotros estamos acá para cualquier consulta técnica que tengan al respecto.

Reg. Arturo Rodríguez Morales – Presidente Municipal: Natalia si desea decir algo, como fue parte del documento, tal vez muy general en el concepto que se hizo, tal vez el tema como fue el proceso que se hizo, o sea que se llamó a todos los funcionarios, a los Jefes de Departamento, por ejemplo tenemos 50 peones, pues no llamaron a los 50 peones, llamaron solo a 1 verdad, pero si teníamos solo una Secretaria Municipal, tal vez que nos cuente para que el Concejo lo conozca, yo por ser Directivo de la Unión y todo, conozco un poco el proceso, pero creo que es bueno que los señores Regidores lo conozcan, porque esto es una oportunidad en dos vías, uno para aprender sobre temas de organigramas y cuestiones estas de Manuales de Puestos y también para que la gente sepa el trabajo que hace la Unión de Gobiernos Locales, que es tan valioso, porque esta clase de insumos no valen ¢5 000, valen millones de colones y aquí la Unión lo da como aporte a una Municipalidad afiliada como es la Municipalidad de Turrialba, por eso es parte de ese proceso, entonces me gustaría que igualmente



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



lo hagan y que ustedes puedan ser parte de esa información que se tiene que dar, más adelante en el punto número 3 vamos a ver lo del Salario Global que ya es otra parte de esta historia.

Licda. Natalia Mora Alpizar – Asesor Carrera Administrativa Municipal – UNGL: Nosotros iniciamos solicitándole información a la parte Administrativa, donde nos indican la cantidad de funcionarios que tienen la Municipalidad, de acuerdo a esa información y a los puestos que tiene procedemos a enviarles cuestionarios para que todos los funcionarios en su totalidad procedan a hacer el llenado de estos cuestionarios, en estos cuestionarios lo que se plasman son las funciones y responsabilidades que tiene cada puesto, es como una valoración del puesto que desempeña cada funcionario, posterior a que se completa este cuestionario, iniciamos con lo que son entrevistas de campo o entrevistas aquí en lo que es las entrevistas esa si no se realizan en su totalidad todos los funcionarios, sino que solamente realizamos una entrevista por puesto, por ejemplo que hayan 2 Secretaria del Concejo, entonces al final de cuentas van a realizar las mismas funciones y están dentro de la misma categoría, entonces vamos a entrevistar solo a 1, por ejemplo a los peones de la Unidad Técnica pueden haber 20 peones de la Unidad Técnica y que estén realizando las mismas funciones, entonces se entrevista a un funcionario por categoría o por puesto, a ese funcionario se le consultan cuales son las funciones que él realiza a diario, las que hace rutinariamente, posterior a haber entrevistado a estos funcionarios, ya nosotros procedemos en lo que es la confección del Manual y por ende en esta Municipalidad también solicitaron la propuesta de estructura, a raíz de las entrevistas y de la información que nosotros captamos de los funcionarios y de las Jefaturas es que se va armando esa estructura organización de la mejor manera y que sea lo más funcional para la Municipalidad y posterior a eso confeccionamos el Manual y por ende el Manual Organización de Funciones que va de la mano con el Manual de Puestos, se me quedo ahí que los cuestionarios siempre se le solicita la Administración que cuando los funcionarios lo llenen, estos sean validados por medio de las Jefaturas, para que haya una responsabilidad a la hora de firmar estos cuestionarios y que efectivamente las funciones que están indicando ahí los funcionarios sean las que realmente están realizando y evitar que se den duplicidad de funciones en los puestos, muchas veces nosotros necesitamos aparte de estos cuestionarios y estas entrevistas, a veces nos surgen muchas dudas, porque como lo decía ahora don Arturo en todas las Municipalidades los puestos se le llaman diferente, o tienen diferente nombre, entonces muchas veces de la mano con los Encargados de Recursos Humanos es que vamos aclarando estas dudas de cómo manejar estos nombres de puestos para que al final los Manuales queden de la mejor manera y lo más entendibles a la hora de que tanto ustedes como Regidores y los mismos funcionarios puedan cuando tengan acceso al mismo logren entender a la perfección el nombre de cada puesto y ya para finalizar con estos pasos que nosotros llevamos para estos instrumentos ya finalizamos con lo que es, como lo indicaba la compañera Paola estos instrumentos como propuestas se le envían a la Administración para que estos sean revisados tanto por la parte Administrativa, como también del Concejo que lo que se recomienda es lo que ustedes realizaron acá, una Comisión Interdisciplinaria para que puedan revisarlo y ver si hay algún cambio que se pueda o alguna mejora que se pueda llevar a cabo, siempre estando dentro del marco de legalidad y también a lo técnico,



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



porque muchas veces nos solicitan cosas que desde la parte de Recursos Humanos no se pueden llevar a cabo, entonces por eso también es que nosotros solicitamos esa revisión, que nos envíen las consultas, para nosotras analizarlas y ver si desde la parte técnica se pueden realizar esos cambios o no, siempre garantizando que la Administración no vaya a caer en errores que posteriormente pueden acarrear denuncias laborales que es lo que nosotros desde la Unión y como Asesores tratamos de evitarle a la Municipalidad, entonces cuando nosotros indicamos que una propuesta o que la consulta que nos hacen no se puede llevar a cabo, nosotros lo que hacemos es justificar la técnicamente para que puedan ustedes tener claro porque y las consecuencias que hay en que se pueda o no hacer el cambio que están solicitando, posterior a eso como en el caso de ahora que hay observaciones, estas se subsanan y ya cuando se estén totalmente subsanadas, se vuelven a remitir a la parte administrativa para que esta proceda ya a avalar dicho instrumentos, desde la Unión siempre hemos sido muy respetuosos de la parte, de la autonomía que tiene cada Municipalidad y por ende nosotros lo que confeccionamos son propuestas, propuestas que al final tanto la Administración como el Concejo son los que deciden si la acogen o no la acogen, estas propuestas también van a de la mano de la viabilidad financiera y presupuestaria de cada Municipalidad, yo creo que de mi parte eso sería.

Licda. Paola Rodríguez Bolaños – Coordinadora Carrera Administrativa Municipal – UNGL: No está de más mencionarles que estas propuestas obedecen a necesidades institucionales, que es lo que nosotros detectamos en el proceso, en el análisis como Natalia ya lo mencionó, en la aplicación de cuestionarios que es a la totalidad de los funcionarios, las entrevistas, las reuniones y capacitaciones con las Jefaturas que son los responsables de los procesos, en ese proceso de análisis o en esa fase de análisis es donde nosotros detectamos necesidades y las plasmamos en una propuesta y esa propuesta obedece directamente a lo que necesita la Municipalidad, que obedece a las necesidades del Cantón, entonces en todo momento los respaldos nuestros responsablemente a nivel técnico van a obedecer directamente a las necesidades de la organización, se homologan, si bien con el capital humano activo tratamos de ver que se haya un cumplimiento de requisitos y demás, pero tratar de adaptar lo que requiere un puesto a una necesidad institucional, para cumplir los objetivos de la Municipalidad y eso es lo que nos ha dado a nosotros en realidad la experiencia de campo de andar o de ingresar y fortalecer tantas Municipalidades con los productos que generamos.

Reg. Arturo Rodríguez Morales – Presidente Municipal: Me parece muy bien y validar el trabajo que hace la Unión Nacional de Gobiernos Locales, que de verdad nos ha dado un gran insumo, porque sería muy difícil partir de la nada, aquí la Unión hizo un trabajo y ya tuvimos un documento base para discutir que fueron todas estas observaciones que hicimos, ciertamente cada Municipalidad son 84 realidades y esas realidades van con 4 o 5 condiciones, 1 la financiera, aquí el detonante mucho es la plata, yo aquí quisiera aquí que el Alcalde tuviese mil empleados haciendo un montón de cosas, pero si no hay plata, no hay plata, 2 esa manera histórica en que la Administración y la Municipalidad ha trabajado, 3 la armonía institucional que debe de existir, 4 lo grande que son o pequeños que son los cantones y 5 me parecería a mi mucho dentro del marco de la legalidad, en el caso de Turrialba discutíamos mucho también el tema de los



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



Inspectores de Estacionómetros, porque yo los buscaba y no aparecían, porque yo los buscaba en Oficiales de Estacionómetros, pero la categoría de ellos no son Oficiales, son Inspectores, entonces esa es la condición que me parece importante que ustedes también puedan propiciar desde ese punto de vista y también que el Manual cuando venga ya y se discuta y se apruebe, ningún requisito de los nuevos afecta a los que están actualmente en el puesto, eso es importante que usted lo diga, si Arturo Rodríguez es el Encargado de Patentes y en el nuevo Manual indica que tiene que ser Licenciado en Administración y yo soy Bachiller no significa que entonces me van a despedir de Jefe de Patentes o que tengo que ir a estudiar para ser Licenciado en Administración, si quiero estudiar y sacarlo, pues nadie le va a decir que no, pero significa que va a perder el puesto o que va a perder cualquier condición en eso, tal vez Paola eso es bueno por la tranquilidad, que eso sería hacia adelante, cuando se apruebe el Manual, que repito para la tranquilidad de propios y extraños, troyanos y romanos hoy no se aprueba ningún Manual, lo estamos dejando en suspendido para que puedan generar todas las observaciones del caso.

Licda. Paola Rodríguez Bolaños – Coordinadora Carrera Administrativa Municipal – UNGL: En referencia a lo que menciona don Arturo claramente nosotros desde la Unión no entramos en proceso de despido, ni de reestructuración en donde se sacan puestos y se eliminan funcionarios, más si es importante mencionar que como nuestras propuestas obedecen a las necesidades institucionales hacemos una concientización cuando hay un puesto que debe de ejercer en cierta categoría ocupacional, para hacer un ejemplo los Ingenieros ellos no pueden ejercer con Bachiller, su grado mínimo debe de ser la Licenciatura, por tanto es irresponsable de parte nuestra recomendar un Ingeniero en categoría Profesional Municipal 1, cuando se le exija Bachiller, eso no lo podemos hacer, entonces nuestras propuestas siempre están en la línea del respaldo técnico y también la vía legal, así también en la evolución de necesidades, ha surgido en el proceso del tiempo que los Gobiernos Locales en su momento la actividad contable se realizaba desde un técnico, o un empírico, a este momento las Municipalidades, cualquier Institución Pública debe de tener un Contador colegiado a nivel de Licenciatura para poder ejercer, esto no quiere decir que si tengo un técnico lo voy a despedir, no, pero si tengo que ser responsable de proyectar para poder contratar o poder tener el Licenciado en el puesto que corresponde, pero no entramos en ningún momento en procesos de despidos de ningún funcionario.

Reg. Arturo Rodríguez Morales – Presidente Municipal: Doña Sandra del Cementerio, tal vez que nos hable un poquito sobre el trabajador en el Cementerio para socializarlo y aprovechar que usted vino aquí, me parece importante usted que es una mujer empoderada, Encargada del Cementerio, importante saber que esto la Presidenta de la Junta Administrativa del Cementerio – la Regidora Flora Solano está enterada y apoya esta gestión y desde la Presidencia Municipal también apoyamos esa condición, tal vez que nos cuente la idea y la necesidad de esa plaza.

Sra. Sandra Fonseca Castro – Encargada del Cementerio: Quiero volver a manifestarles que es muy necesario tener buena atención en el Cementerio debido a que a veces llegan personas con mucho dolor y pues ahí estamos para



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



servir y ellos aparte de ese dolor quieren ser bien atendidos en cuanto a su espacio de sepelios y llegan también al lugar y quieren verlo bonito, pues resulta que yo tengo desde el 2016 cuento con dos panteoneros, pero mi terreno, digo mi terreno de mi trabajo ya ha incrementado a dos hectáreas ochocientos ochenta, entonces dos panteoneros no puedo, porque yo a veces, al menos el día de hoy, toda esta semana he tenido, el lunes, martes, miércoles, jueves, dos sepelios, tres sepelios, un sepelio y tengo exhumaciones, entonces por ejemplo yo los tengo alternados a ellos, porque como tengo solo 2, uno me entra a las 6:00 a.m., el otro a las 9:00 a.m., el de las 6:00 se va a las 2:00 p.m. y el de las 9:00 a.m. se va a las 5:00 p.m., casualmente ahorita tengo un sepelio y ahorita ahorita no se ha cerrado el cementerio porque hay un sepelio que era a las 4:00, entonces llega casi a las 6:00, tengo que alternarlo a él, acomodarme con él para las extras, los domingo tengo que alternarlos también que un domingo vaya uno, otro domingo el otro, porque ellos tienen sus compromisos los domingos, entonces sería bueno contar con otra persona para que no se altere tanto lo de las extras, lo de suplencias y con los 3 trabajarlos, que los tiempos sean divididos y así no tenga que ni sacar para extras, ni una disponibilidad, para que me ayuden ellos y como les digo es un terreno ya muy grande, muy grande y no doy abasto, hay momentos donde hasta yo he tenido que entrar a recibir los cuerpos, gracias a Dios ya me habían enseñado, entonces antes fui panteonera, pero eso ha sucedido, porque llegan y llegan los sepelios o llega la gente y tengo uno haciendo una fosa común, tengo el otro sepultando o exhumando, entonces yo quiero que tomen medida en cuanto a eso, que es algo muy necesario ayudarme con eso.

M.Sc. Luis Fernando León Alvarado – Alcalde Municipal: Muy rápido para lo que indico Sandra tal vez 3 cosas prácticas para que ustedes sepan, que yo le estaba explicando a Flora de hecho, otra vez que lo hablamos en Comisión el horario de esa persona durante la semana lo que vamos hacer es que no va a ingresar a la misma hora de los otros compañeros, sino va a entrar un poquito después para que entonces pueda cubrir mayor cantidad de horas durante el día, digamos que todavía hasta a las 6:00 a veces hemos tenido que correr y me consta porque a veces como muchas veces en muchas comunidades llaman al Alcalde para ver si le ayudamos a enterrar una persona y a esas horas a veces toca, son ejemplos verdad, a veces cuando es una persona con un cáncer de mucho tiempo y el estado de descomposición del cuerpo es bastante avanzado, se ocupa realizar la misa y el entierro lo antes posible y esas son cosas que nos pasan a nosotros, entonces ese es un aspecto, el segundo es que el tiempo extraordinario tiene un tope, o sea yo no puedo asignarle tiempo extraordinario a un funcionario de manera ilimitada, porque no tenemos la condición para poder cumplir con esto, dichosamente ahora revisando las finanzas del cementerio nos da como servicio para poder tener, digamos dar ese servicio de 7:00 a 7:00, en relación al Mercado Libre también mencionar que la idea es que esa persona eventualmente, ya nosotros por cierto ya lo había dicho, ya tenemos los perfiles de las personas para ojala en las próximas 2 semanas cerrar esto y que ya inicie la persona del Mercado Libre, mañana en la Modificación viene el tema de la electricidad también, pero en relación a eso si también queremos una persona que tenga la disponibilidad también de trasladarse para revisar varios de los aspectos que el Reglamento tanto el vigente como el que viene indica que esa persona debería estar revisando, entonces la idea es que eventualmente esa



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



persona pueda montarse en un vehículo, ir hacer las revisiones y comenzar a darle cumplimiento al Reglamento, que yo creo que eso es un aspecto también primordial, una de las cosas que yo ahora también que mencione durante la discusión que teníamos con los compañeros en cuanto a la estructura, es que muchas veces pensamos en la necesidad de recurso humano que muchos casos es esencial por ponerles un ejemplo, la base de los servicios de recolección, aseo de vías, el mismo acueducto, la base en realidad es la remuneración, o sea sin el personal no podemos dar la atención que se requiere, pero también hay que pensar en las herramientas que requiere ese funcionario para poder desarrollar sus tareas, entonces no solamente es, voy a ponerle un ejemplo muy común que pasa en muchas Municipalidades y me imagino que las compañeras de la Unión lo han escuchado, la famosa Policía Municipal y ya entre muchos Alcaldes nos dicen vea es que la remuneración es distinta, anda alrededor como de 13 000 000, 14 000 000 solamente cada persona, tiene que tener una zona de descarga a las armas, las armas deben de estar en un lugar especial, todo eso son inversiones e inversiones que cada Municipalidad tiene que ir haciendo y ahora además tiene ir alineado con la capacitación que se está, o sea que ya por casi que por norma se hace con Fuerza Pública, porque ahorita es práctica, entonces esas cosas son las que incrementan, muchas veces pensamos, vuelvo a decir es que es el salario de la persona, pero yo puedo contratar, por ponerles el caso que no va a ser del cementerio, yo llego y contrato un panteonero más y Sandra me dice es que no tengo pala, no tengo carretillos, no tengo nada, o sea ya no tengo contenido, entonces en realidad estamos contratando la persona para que no pueda realizar su tarea, entonces eso va como parte del análisis total que debe hacerse a la hora de también de poder ampliar digamos la operación de un servicio o lo que sea, entonces esas eran algunos aspectos que quería agregar.

Reg. Octavio Arce Obando – Vicepresidente Municipal: El proceso se ha dificultado un poco, porque si el instrumento de análisis era bastante grande, pero creo que estamos en ese estudio, es importante que estas dudas se abarquen lo más pronto posible eso sí, porque sabemos cómo todos que estamos poco contratamiento, pero de nuestra parte lo hemos tratado de hacer de los más responsable posible y la idea y la esperanza es que quede un instrumento que se pueda utilizar durante bastante tiempo y que quede lo más claro posible para que los compañeros que nos ayudan en la institución, a todos los Turrialbeños también tengan las posibilidades y el acomodo que realmente ellos merecen, como dijo don Fernando hace un rato tratábamos de ojala ayudar a la mayoría de Jefaturas y esperamos que las decisiones que se tomen, más las aclaraciones que vienen de parte de los técnicos sean las más idóneas posibles para que la corporación siga trabajando de la mejor manera, entonces yo creo que de mi parte como miembro de la Comisión espero que el trabajo que hemos efectuado sea lo mejor posible para todos los compañeros y esperar ahora lo que sigue verdad, lo siguiente por decirlo así en el orden de idea, para que esté lo más pronto posible, que quede en Actas mis palabras.

Reg. Arturo Rodríguez Morales – Presidente Municipal: Más preguntas señores Regidores, lo que vamos a someter a votación en este caso es el Dictamen que lo que hace es devolver el Manual, dejarlo en suspenso mientras se aclaran las dudas y solicitudes de ajuste que decía el Dictamen, agradecerle igual que en el acuerdo quede un acuerdo de agradecimiento a la Unión de



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



Gobiernos Locales, los señores Regidores que estén de acuerdo y suficientemente discutido el Dictamen de la Comisión Especial de Manual de Puestos. Los señores Regidores que estén de acuerdo en aprobarlo por favor levanten su mano, aprobado en acuerdo firme, aprobado por unanimidad de los 6 votos presentes, no hay Regidores del Partido Unidad Social Cristiana, ni del Regidor Propietario, ni el Suplente, por lo cual quedamos con 6 votos los cuales fueron unánimes de los Regidores presentes y en acuerdo en firme.

SE ACUERDA:

- Aprobar el dictamen presentado por la Comisión Especial del Manual de Puesto. Transcríbase a quien corresponda. Aprobado por unanimidad con 6 votos (El Partido Unidad Sociales Cristiana no tiene representación en la Sesión). Acuerdo definitivamente aprobado con 6 votos (El Partido Unidad Sociales Cristiana no tiene representación en la Sesión).
- Brindar un voto de agradecimiento a la Unión Nacional de Gobierno Locales por la elaboración del Manual Descriptivo de Puestos y el Manual de Organización y Funciones. Aprobado por unanimidad con 6 votos (El Partido Unidad Sociales Cristiana no tiene representación en la Sesión). Acuerdo definitivamente aprobado con 6 votos (El Partido Unidad Sociales Cristiana no tiene representación en la Sesión).

ARTÍCULO TERCERO

DISCUSIÓN, CONOCIMIENTO Y VOTACIÓN DEL SALARIO GLOBAL

SALARIO GLOBAL





MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



ANTECEDENTES

Ley N° 10159 Ley Marco de Empleo Público.

Esta Ley comenzó a regir el 10 de marzo del 2023, la cual se publicó en la Gaceta N° 45. Esta ley tiene como objetivo, establecer un salario global para los puestos de trabajo en el sector público en general; es decir, incluyendo a todas las instituciones autónomas que lo conforman.

En el artículo 1 se indica lo siguiente:

ARTÍCULO 1-Objetivo. Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el estado social y democrático de derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno.

En la sesión ordinaria N° 156-2023 celebrada por el Concejo Municipal de Turrialba, el día viernes 28 de abril de 2023, se aprueba el salario global transitorio.

ALCANCE

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

- a) Movimientos de personal en propiedad a través de las figuras de ascenso, descenso u otras similares
- b) Permutas.
- c) Salario global alcanzado por salario compuesto
- d) Salario compuesto alcanzado por salario global

DEFINICIONES









SALARIO COMPUESTO

Salario base más componentes salariales complementarios

SALARIO GLOBAL

Es la remuneración o monto **único** que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios

Consideraciones

 <p>Como debilidades tenemos que no se cuenta con un manual de puestos actualizado</p>	 <p>No se cuenta con una escala salarial definida</p>	 <p>Se realizó una evaluación para cada uno de los puestos de la Municipalidad.</p>
 <p>Se llevo a cabo tomando la Municipalidad como una mediana, basados en el escenario 1.</p>	 <p>En el escenario 1 el percentil es de 20 a 50 y cada punto tiene un valor de €2800.</p>	 <p>La metodología presenta valoración para Municipalidades pequeñas, medianas y grandes.</p>

METODOLOGÍA EMPLEADA

Herramienta proporcionada por la Unión Nacional de Gobiernos Locales denominada;

Metodología para la fijación de salarios globales al régimen municipal



Formación

Se refiere al nivel académico exigido formalmente como requisito por el Manual Descriptivo para la clase de puestos en consideración.

Experiencia

Se refiere a la experiencia mínima (medida en términos de tiempo) que demanda el puesto para un adecuado desarrollo de las funciones.



Iniciativa

Debe entenderse este factor como la medida de las exigencias que el puesto demanda para atender diversas situaciones que se presentan en el desarrollo de las funciones, relacionadas con el grado de independencia para actuar y tomar decisiones.

MICROFACTORES A EVALUAR

- 3.1. Grado de independencia para actuar y tomar decisiones.
- 3.2. Tipo de instrucciones recibidas.
- 3.3. Variedad de las tareas que realiza.
- 3.4. Importancia de las decisiones que debe tomar.
- 3.5. Forma de supervisión y evaluación recibida.

Relaciones de Trabajo

Valora las relaciones personales oficiales que se requieren para una adecuada ejecución de las funciones del puesto.

MICROFACTORES A EVALUAR:

- a- Objetivo de las relaciones de trabajo
- b- Tipo de personas con las que se relaciona
- c- Frecuencia y forma en que se da la relación
- d- Importancia de las relaciones de trabajo

Esfuerzo mental

Valora el ejercicio y procedimientos mentales que demanda un cargo para ser ejecutado y desarrollado en forma adecuada.

MICROFACTORES A EVALUAR:

- a- Tipo de labores a realizar.
- b- Grado de complejidad de las labores.
- c- Nivel de concentración, análisis y síntesis.
- d- Nivel de intensidad y duración del esfuerzo mental.



Responsabilidades

Este factor evalúa las responsabilidades y su trascendencia, que se derivan de aspectos tales como: ubicación en la estructura jerárquica, planeamiento, organización, dirección, control y evaluación de un proceso administrativo o productivo, responsabilidad por la seguridad de otros funcionarios, acceso y grado de confidencialidad de la información, custodia o manejo de equipos o accesorios, materiales o valores.

MICROFACTORES A EVALUAR:

- a-Nivel de responsabilidad por la ubicación del puesto dentro de la estructura jerárquica de la empresa.
- b-Responsabilidad sobre un trámite o proceso administrativo o productivo.
- c-Nivel de responsabilidad por la seguridad de otros funcionarios.
- d-Frecuencia del acceso a la información confidencial.
- e-Grado de confidencialidad de la información que es del conocimiento oficial del puesto.
- f-La trascendencia e importancia de las responsabilidades por la custodia o manejo de equipos o accesorios, materiales o valores.

Supervisión y coordinación ejercida

Valora la responsabilidad que asume un jefe por el trabajo de subalternos, a quienes revisa y controla las labores desempeñadas

Microfactores:

Supervisión directa

Supervisión indirecta

Responsabilidad por coordinación

Consecuencias del error

Este factor evalúa y cuantifica la consecuencia o resultado de un error cometido por el funcionario en el ejercicio de las labores propias del puesto que ocupa y como resultado de las responsabilidades asignadas al puesto.

Microfactores:

Daño físico

Daño económico

Daño financier

Daño por materiales, equipos y maquinaria

Daño funcional y operacional

Daño a material informativo



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



Esfuerzo físico

Se evalúa el ambiente en que el servidor ejecuta normalmente sus funciones, y la forma en que es afectado por las condiciones imperantes, de conformidad con la naturaleza del cargo y las tareas típicas que desempeña y sin considerar posibilidades extremas o extraordinarias

MICROFACTORES A EVALUAR:

1. Análisis según los Instrumentos de Trabajo.
2. Análisis según la carga.
3. Análisis según la posición.
4. Análisis según el desplazamiento.
5. Análisis según la concentración y esfuerzo visual.
6. Análisis según la jornada de trabajo.

SALARIOS GLOBALES

GRUPO OPERACIONAL	PUNTAJE OBTENIDO	SALARIO GLOBAL
OPERATIVO MUNICIPAL 1 A	230	¢644000
OPERATIVO MUNICIPAL 1 B	235	¢658000
OPERATIVO MUNICIPAL 1 C	260	¢728000
OPERATIVO MUNICIPAL 1 D	285	¢798000
OPERATIVO MUNICIPAL 1 E	300	¢840000
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1 A	305	¢854000
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1 B	320	¢896000
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2 A	350	¢980000
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2 B	380	¢1064000
TECNICO MUNICIPAL 1 A	400	¢1120000
TECNICO MUNICIPAL 1 B	425	¢1190000
TECNICO MUNICIPAL 2 A	445	¢1246000
TECNICO MUNICIPAL 2 B	455	¢1274000
PROFESIONAL MUNICIPAL 1	490	¢1372000
PROFESIONAL MUNICIPAL 2 A	560	¢1568000
PROFESIONAL MUNICIPAL 2 B	630	¢1764000



EJEMPLO



SALARIO GLOBAL

¢600.000

En este caso ficticio solamente el peón Y recibirá aumentos hasta llegar al monto del salario global.

Lic. Diego Pérez Zamora- Encargado del Departamento de Recursos Humanos:

En primer lugar, si les agradezco que todos presten bastante atención a esta exposición ya que es un tema que va marcar los salarios de la Municipalidad de Turrialba de aquí en adelante, es un tema muy sensible y de mucha importancia. En primer lugar que tenemos para la aplicación de este salario global nos obedecemos a una ley que es la Ley Marco de Empleo Público la 10159 que entró a regir el 10 de marzo del 2023 como es del conocimiento de ustedes en la sesión del 28 de abril del 2023 específicamente en la Ordinaria N° 156 se aprobó la columna de salario global transitorio, ahora que nos ocupa de aquí en adelante una vez aprobado ese salario global transitorio al 9 de setiembre como fecha máxima tiene que estar implementada la columna de salario global ya definitiva para el Régimen Municipal específicamente en la Municipalidad de Turrialba, entonces por eso estamos hoy acá ya don Arturo al inicio de la sesión explicó el procedimiento que se utilizó sin embargo voy hacer como un poquito más de énfasis para que ustedes conozcan y tengan un poquito más de conocimiento de cuál fue el conocimiento que se utilizó en esta escala, es importante hacer del conocimiento de todos ustedes que se trabajó mediante una comisión donde estuvieron mis compañeros; Lucrecia Esquivel, Mauricio Fuentes, Rosaura Molina, José Mario Murillo, Reina Granados, mi persona y también se invitó a doña Maricruz como parte del Sindicato de la ANEP para que estuviera presente en el proceso que se realizó en el establecimiento de los puntos para obtener el salario global, importante también hacer del conocimiento de todos que el alcance de este salario global únicamente va ser para funcionarios de nuevo ingreso a partir del 10 de marzo que ingresaron a la Municipalidad se les va aplicar esta columna de salario global, cuando se haga la figura de un ascenso, descenso, permuta o cuando el salario compuesto alcance el salario global establecido que quiere decir esto que para todos los compañeros actuales de planta de la Municipalidad de Turrialba no se les va aplicar el salario global, sino que simplemente específicamente en estos casos que les acabó de mencionar para entender un poco la metodología que utilizamos es importante que ustedes conozcan que es salario compuesto y que es salario global, para que no haya esa distorsión de no saber de qué estamos hablando, el salario compuesto es todo el componente que tiene un salario, llámese plus salarial, llámese riesgo de peligrosidad, cualquier componente que usted le quiera agregar al salario base, anualidades, al salario base que tiene un



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



funcionario y el salario global es el monto único que percibiría una persona servidora pública por la prestación de sus servicios que es a lo que la ley nos está llevando en este preciso momento, las consideraciones importantes verdad que tenemos que saber por ejemplo actualmente la Municipalidad tiene un manual de puestos del año 2007 está totalmente desactualizado, no está acorde a nuestra realidad institucional sumado a eso no tenemos una escala salarial definida entonces esto nos arrojó en un problema muy grande porqué, porque tuvimos que hacer una valoración de cada uno de los puestos que hay en la municipalidad de Turrialba, partiendo de cero ya les vamos a explicar la metodología que utilizamos al tener un manual desactualizado nos llevó un poco más compleja la situación como les mencionó Arturo nos enfocamos en lo que son las Municipalidades se dividen en pequeñas, medianas y grandes esto va a depender de su presupuesto actualmente la Municipalidad de Turrialba se ubica en una Municipalidad mediana por el monto del presupuesto que tiene, dentro del escenario que existía en las Municipalidades medianas tenemos 3 escenarios a, b y c siendo a la más baja, y c la más alta entonces nos ubicamos siempre buscando que no haya una afectación a la Hacienda Municipal y tampoco que venga a ver afectación algún funcionario municipal, la metodología que utilizamos es la que fue entregada por parte de la Unión Nacional de Gobiernos Locales a todas las Municipalidades pero entonces más bien aprovecho para agradecerles previo a las compañeras por la herramienta que nos brindaron porque fue fundamental he visto en chats que hay en Recursos Humanos donde hay Municipalidades que ni siquiera saben por dónde empezar y así están muchas instituciones públicas es una ley que tomó por sorpresa a casi que todas las unidades de Recursos Humanos del país y esta herramienta que se nos facilitó fue de gran provecho y gracias a Dios la pudimos implementar acá en nuestra Municipalidad, para entrar ya un poquito en materia del proceso que se utilizó tomamos de la metodología que utilizó la U.N.G.L. los factores de formación entonces que vimos en la formación para que ustedes nos entiendan un poquito tuvimos que agarrar los puestos que hay, actualmente hay 68 clases de puestos diferentes en la Municipalidad de Turrialba y si un puesto tenía el requisito era licenciatura iba a tener un puntaje de 60 puntos si el requisito era de sexto año iba a tener un puntaje de 15 puntos y esos puntos al final son los que se iban a contabilizar para obtener un resultado final que ese resultado final es el que se iba a multiplicar por 2800 colones que es lo que vale cada punto que fue lo que don Arturo les mencionó al inicio entonces en el caso de la formación se refiere al nivel académico exigido formalmente como requisito por el manual descriptivo para la clase de puestos en el caso de la experiencia es la experiencia mínima que se estableció en el manual de puestos como les decía al inicio el manual de puestos que tenemos actualmente está desactualizado sin embargo tuvimos que en cuestión de formación y experiencia basarnos en lo que ya teníamos por eso utilizamos el manual nuevo, con respeto a estos otros puntos por ejemplo la iniciativa aprovechamos las entrevistas que se utilizó por medio de la U.N.G.L. para actualizar el manual de puestos o el proyecto para tener la información actualizada de cada puesto, eso nos ayudó a poder tener la información real de cada puesto, que buscamos ver en la iniciativa el grado de independencia para actuar tipos de instrucciones recibidas, variedades de las tareas que realiza, importancia de las decisiones que debe de tomar, forma de supervisión y evaluación recibida, de cada puesto de los 68 puestos que hay en la Muni distintos tuvimos que analizar uno por uno cada factor de estos, después



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



tenemos el otro factor que se analizó fueron las relaciones de trabajo que lo que viene es a valorar las relaciones personales u oficiales que se requieren para una adecuada ejecución de este factor hay 4 factores que fueron los que se analizaron por ejemplo el objetivo de la relaciones de trabajo, que lo que viene es a valorar las relaciones personales u oficiales que se requieren para una adecuada ejecución de este factor hay 4 micro factores que fueron los que se analizaron por ejemplo el objetivo de las relaciones de trabajo, tipos de personas, frecuencia y forma en la que se da la relación, importancia de las relaciones de trabajo, cada uno de estos tiene un puntaje específico que al final es lo que nos va a dar el resultado que vamos a ver en un momento, el esfuerzo mental que fue otro factor tiene micro factores como las labores que realiza, los micro factores del esfuerzo mental es la complejidad de las labores, nivel de concentración, análisis y síntesis, nivel de intensidad y duración del esfuerzo mental, dentro de las responsabilidades analizamos los factores de responsabilidad sobre un trámite, nivel de responsabilidad por la finalidad de otros funcionarios, frecuencia del acceso a la información, grado de confiabilidad y la información del conocimiento y la trascendencia de importancia de las responsabilidades por la custodia y manejo de equipos y accesorios, la supervisión y coordinación tiene factores de supervisión directa, indirecta y responsabilidad por coordinación esto es más o menos para ver cuál es la supervisión o responsabilidad que tiene algún funcionario con respecto al personal que tiene a cargo, las consecuencias del error en el error de sus funciones o en el desarrollo de sus funciones si presenta el equivocarse en sus funciones valga la redundancia tiene factores como daño físico, económico, financiero, materiales y equipo, daño funcional u operacional o daño material informativo, y en el esfuerzo físico si la persona a la hora de realizar sus funciones va tener algún problema con la carga con la posición con el desplazamiento con la concentración y el esfuerzo visual, al analizar todos estos factores tuvimos como resultado que cada grupo operacional por ejemplo el Operativo Municipal 1-A aquí tenemos designados a los Misceláneos en este grupo tuvo un puntaje de 230 puntos lo que le arroja un salario global de 644.000, en el Operativo Municipal 1-B están los Peones de Obra y Sanidad con un puntaje obtenido de 235 puntos con un salario global de 658.000 colones el Operativo Municipal 1-C donde están los Agentes de Seguridad, Notificadores, Fontaneros, Soldadores tienen un puntaje de 260 puntos para un salario global de 728.000 en el Operativo Municipal 1-D tenemos Operadores de Equipo Pesado con 285 puntos un salario global de 798.000 colones el Operativo Municipal 1-B donde están los Operadores de Equipo Especial con un valor de 300 puntos para un salario global de 840.000 colones, el Administrativo Municipal donde esta las oficinistas entrarían con 305 puntos para un salario global de 854.000, en el Administrativo Municipal 1-B se ubican los Plataformista tienen un puntaje obtenido de 320 puntos para un salario global de 896.000 colones en el Administrativo Municipal 2-A tenemos lo que son el encargado del Cementerio y encargado de Estacionómetros con un puntaje de 350 puntos para un salarios de 980.000 salario global y el Administrativo Municipal 2-B es donde se encuentra la Secretaria del Concejo Municipal con un puntaje obtenido de 380 puntos con un salario global de 1.064.000 colones en el Técnico Municipal ingresan los inspectores de Patentes, Control Constructivo, Licores, Encargado de Riesgo tiene un salario global de 400 puntos y un salario de 1.120.000 colones en el Técnico Municipal 1-B tiene un puntaje obtenido de 225 puntos para un salario



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



global de 1.190.000 colones en el Técnico Municipal 2-A entrarían lo que son la Contraloría de Servicios, la Asistente del Alcalde para un puntaje de 445 y un salario global de 1.246.000 en el Técnico Municipal 1-B tenemos lo que son los Asistentes Técnicos de Gestión Vial y el Digitador de Información Tributaria con 455 puntos para un monto de 1.274.000 colones, en la parte Profesional tenemos todos los Profesionales de la Municipalidad catalogados como PM-1 con un salario de 1.372.000 colones, en Profesional Municipal 2-A 560 puntos para 1.568.000 y Profesional Municipal 2-B que sería el máximo escalafón un total de 630 puntos para 1.764.000 importante mencionar que en este estudio que se hizo ningún miembro de la Comisión se evaluó por sí mismo el puesto que ostenta si no que distribuyó, para poner un ejemplo más claro mi puesto fue analizado por las otras compañeras que estaban en la comisión y no por ninguno de Recursos Humanos para que fuera más objetivo en el mismo estudio de su análisis no se ha realizado viendo personas si no las características propias del puesto para que puedan tener esa tranquilidad con respecto a ese sentido, en esto lo que nos viene arrojar es que se analizaron en total son 68 clases de puestos pero al contabilizar cada funcionario que tenemos en la Municipalidad de Turrialba somos 172 funcionarios de los cuales hay 27 funcionarios que se van a ver afectados con esta implementación a que le llamamos que se vean afectados a que su salario compuesto va ser más alto que el establecido en el salario global entonces ellos no van a tener derecho a un aumento de ley o al pago de anualidades, esto no es algo que está inventando Recursos Humanos o Diego, es algo que está establecido en la ley si ustedes ven el ejercicio 27 funcionarios representan un 16% de la totalidad de los puestos es mínimo y existe la menor afectación posible que era la idea de este ejercicios un ejemplo claro de cómo se va implementar la ley por ejemplo tenemos un peón x que gana 700.000 colones y el peón y que gana 500.000 colones y el salario global implementado va ser de 600.000 colones en este caso solamente el peón y recibirá aumento salarial hasta llegar al tope de los 600.000 colones, el peón que tiene 700.000 colones va quedar su salario congelado hasta que el salario global lo alcance y ya se le puedan hacer los aumentos determinados por el Poder Ejecutivo, entonces en pequeños rasgos esto es la herramienta y la explicación de cómo fue que se utilizó el procedimiento por valoración de puntos para poder llegar a obtener una columna de salario global en la Municipalidad de Turrialba, no sé si tienen alguna duda o consulta al respecto.

Reg. Arturo Rodríguez Morales-Presidente Municipal: No, no a mí me queda claro solo Diego como fue esa determinación de los puntos como los asignamos, porque sabemos cada punto vale 2800 pero por ejemplo el primero dice cuánto.

Lic. Diego Pérez Zamora- Encargado del Departamento de Recursos Humanos: Dice Operativo Municipal 230 puntos, se agarró el puesto en Operativo Municipal está.

Reg. Arturo Rodríguez Morales-Presidente Municipal: Me entiendes la pregunta, de donde yo saque que ese puesto tiene una puntuación de 230 y no de 250.

Lic. Diego Pérez Zamora- Encargado del Departamento de Recursos Humanos: En el documento que se les entregó en el oficio está toda la



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



metodología para poder contabilizar los puntos que es prácticamente se analizó lo que fue la formación, experiencia, iniciativa, relaciones de trabajo, esfuerzo mental, responsabilidades, supervisión y coordinación, consecuencia del error y esfuerzo físico, todo eso tiene un puntaje que está especificado en el oficio que entregamos que es donde viene la metodología empleada y eso nos arrojó tener 230 puntos para específicamente ese puesto de Misceláneo.

Reg. Arturo Rodríguez Morales-Presidente Municipal: No, no si es para que los compañeros Regidores lo vieran, yo lo he escuchado esto ya como 5 veces de donde sale, pero es bueno que los Regidores y los Síndicos lo escuchen y los ciudadanos porque es esto, no fue que alguien dijo vamos a ponerle 230 a este puesto no fue una metodología matemática de conciencia que se genera según cada uno de los perfiles o las funciones o lo que sea del puesto para que se pudiese dar el concepto del puntaje en cada uno de ellos. Le damos la palabra a doña Paola y a Natalia para que fortalezcan este proceso, aunque Diego hizo una muy buena exposición nos parece importante que ustedes puedan fortalecer el trabajo y algo muy importante como ha sido el resultado en otras Municipalidades esto es importante yo lo he visto, lo he visto en las de Guanacaste y toda la situación y partiendo de una realidad esta ley ninguno de los que estamos aquí la aprobó pero nadie de los que estamos aquí inventó esta situación nadie se hizo una realidad y evidentemente ahora hay que cumplir con la ley, partamos de ciertas condiciones para que doña Paola y Natalia nos terminen de hacerlo, en mi idioma son tres escaleras las Municipalidades pequeñas, las medianas y las grandes esa determinación es con respecto al presupuesto, creo que son las de 5.000 para abajo son las chiquiticas, de 5.000 a 10.000 millones que ahí estamos nosotros son las medianas y de 10.000 millones para arriba son las grandes en cada una de esas escaleritas cada una se divide en a, b, c o 1, 2 y 3 hay un escalafón si no más recuerdo escalafón de las medianas nosotros somos el más bajito de ese escalafón o sea aún hay dos para arriba y aun así nosotros nos fuimos al más bajito, porqué por el presupuesto porque no hay plata y además es la realidad económica entonces de ese escalafón nosotros estamos en el más bajito eso también ayuda a que no haya afectación con el tema del salario compuesto, que es el salario compuesto ustedes lo van a desarrollar mejor que yo para que le expliquen a los compañeros Regidores, es y ahora que están aquí los del Sindicato son aquellos que su salario no llega a ese techo entonces van a seguir recibiendo las anualidades y un aumento salarial según el índice de precios o inflación no sé cómo será eso que se dice hasta llegar a su techo, esos son salario compuesto porque está compuesto, luego están los del salario transitorio o que están en esa transición que fueron después del 9 de marzo que fueron nombrados esos igual tienen una condición diferente que igualmente tendrán que migrar hacia el salario global usted lo puede explicar y luego el otro grupo son los nuevos, cuales son los nuevos mañana renuncia doña Cristina como Secretaria del Concejo, disculpe que tome ejemplo doña Cristina, renuncia doña Cristina y se va entonces la nueva secretaria que viene, viene con el salario global nuevo ahí viene con el nuevo pero doña Cristina quiere o la trasladan a otro puesto ya ahí iría con el salario global de ese puesto nuevo verdad es así en acenso no en la misma categoría si fuere ese técnico A-3 aquí el tema no es el nombre del puesto si no la categoría del puesto ese es la variante que nos debe decir porque alguno puede decir yo soy Notificador y me pasaron a Fontanero y no me subieron el



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



salario no pero si la categoría es la misma pues seguirá ganando lo mismo y en este caso sería para los nuevos, cuales nuevos según lo que indica la ley Paola y Natalia que ustedes refuercen esto por mandato de ley hay que tenerlo listo al 9 de setiembre o sea aquí no hay tu tía hoy hay que votarlo si nosotros no lo hacemos tenemos un problema ahora aclaro al Concejo que en el acuerdo que tenemos hecho con el Asesor Legal yo estoy poniendo un estribillo porque hay una acción de inconstitucionalidad presentada por la ANEP entonces puede ser que la acción la resuelvan la otra semana o pueda ser que la resuelvan en diciembre o puede ser que la resuelvan en el año 2030 pero vamos a dejar el estribillo que igualmente dependiendo de la condición nos ajustaremos a esa sentencia judicial para tener claridad en todo el procedimiento como este Gobierno Municipal que siempre ha sido observador de las sentencias de los Tribunales y de la Sala Constitucional, me parece que son tres escenarios importantes y finalmente decir que de los 172 empleados solo hay como 27 que tendrían esa condición de haber llegado al techo, hay 10 que están en ese transitorio que se nombraron después de marzo, la inmensa mayoría de nuestros colaboradores va seguir con salario compuesto o sea van a seguir recibiendo anualidades y los aumentos salariales la inmensa mayoría, para eso pasará en algunos años porque tampoco aquí la inflación vea ahorita como está y ahorita la inflación está en menos tres punto y resto no hay aumento salarial porque sería negativo, pero la anualidad si le aplica pero con una situación que la anualidad con base a lo que dice la ley de empleo público que creo que es 1.94 profesionales y 2.54 y no el 3% ó 3,5% que la Municipalidad les pagaba antes, en eso si es una variante por qué, porque la ley así lo establece en eso aclaro los nublados en lo que en buen francés mío yo lo he entendido, sepan que en esto hemos tenido que hacerlo para quemarnos las pestañas, porque esto es difícil y habían que tomar decisiones importantes porque si nosotros como Regidores no tomamos una decisión solo hay un camino, nos imprueban el Presupuesto porque ya lo dijeron las autoridades Contraloras y no va ser culpa del Alcalde ni de los funcionarios va ser culpa del Concejo así de sencillo y yo esa comida no me la vuelvo a comer, y segundo desde el punto de vista que requerimos tener un escenario y perdonen que en verdad ínsita con esto, porque hay que tener esa transparencia ante los funcionarios, si no lo aprobamos a que nos exponemos a que nos imprueben el presupuesto eso es más grave y si lo aprobamos tenemos opción pero no hay problema pero si estamos poniendo un estribillo en el acuerdo que no se aplica, además es una sentencia de la Sala Constitucional y las Sentencias de la Sala no tienen apelación se ejecutan punto entonces desde ese punto de vista siento que eso es importante es más gravoso para la institucionalidad y poner en riesgo los salarios de los funcionarios no aprobarlo, el Alcalde ha cumplido con su responsabilidad él ya lo presentó los funcionarios ya cumplieron analizando la metodología, los funcionarios de la Unión en dárnosla la Comisión Nombrada por este Concejo Dictaminado ahora es la decisión de los Regidores así de sencillo.

Licda. Paola Rodríguez Bolaños-Coordinadora Carrera Administrativa – UNGL: De parte de la Unión realmente ha sido un trabajo titánico y como dice don Arturo quemarnos las pestañas en realidad el acoger la ley que la misma ley en el artículo 31 nos dice cuáles son los factores a tomar en consideración en atención a esta solicitud del legislador y en aplicación de todos los gobiernos locales se creó una metodología por parte nuestra que cobije las características



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



de los Gobiernos Locales de las Municipalidades en su razón de ser y servicio que por esa razón es que tienen autonomía constitucional y el haberse declarado exclusivos y excluyentes que deja la responsabilidad sobre la administración de construir su propio salario global, nosotros creamos una metodología de aplicación en donde se explica eso mismo que ya Diego a grandes rasgos logró decir cómo fue que llegó a los puntajes, nosotros trabajamos con una estructura de grupos ocupacionales que tal vez ahí fue donde Diego tuvo que adaptar o el equipo de la administración de la Municipalidad de Turrialba tuvo que adaptar a la realidad institucional justamente porque no se acoplaban a nuestras categorías ocupacionales más sin embargo la metodología que nosotros entregamos tiene una base científica y completamente técnica respaldada en el proceso de valoración que realizaron los compañeros y demás está basada según lo que mencionó el encargado de Talento Humano en lo construido y otorgado por la UNGL que si bien en cierto en su metodología habla de topes y puntos otorgados al homologarlo llegaron al resultado que tienen hoy en atención a esta ley en los factores que se toman en consideración tomando casi de manera literal lo que indica el artículo 31 de la misma ley y las aplicaciones o inaplicaciones que aplica el artículo 36 y 37 del reglamento de la misma ley que ya nosotros también por responsabilidad llevamos a cabo las capacitaciones y los talleres prácticos con Talento Humano para que sepan en que momento aplicar o no este salario global que era lo que les mencionaba don Arturo, justamente cuando tenemos un ascenso y única y exclusivamente a los funcionarios nuevos en donde no medie continuidad laboral, ahí es donde el salario global se va aplicar y efectivamente la administración, la municipalidad debe contar con una columna salarial global total, uno para saber de mis funcionarios activos quienes siguen creciendo con anualidades y quienes no y dos en caso de suplencia de que algún funcionario vaya ausentarse por alguna razón y deba haber una nueva contratación ese nuevo puesto debe ser contratado con salario global, toda proyección después del 10 de marzo de la entrada en vigencia de la ley debe ser acogida con la ley que acaba de entrar en vigencia y que en realidad nos tomó a todos nos dio tarea principalmente a la Gestión de Talento Humano porque esta tarea en realidad es sumamente técnica y es alta compleja de poder entender y de nuestra parte el espacio está abierto a consultas en cuanto al tema de la metodología de cómo llegamos a ella y demás si tienen las consultas necesarias lo que es cobertura y ámbito legal, la aplicación legal la compañera Natalia es abogada que aquí es donde está acuerpada la necesidad de trabajar tanto la parte técnica como la parte legal en aplicación a una ley como viene a ser la ley Marco de Empleo Público y como bien lo dice don Arturo la importancia de dejar subsanado la interposición que hizo la ANEP ante la Sala Constitucional con respecto a la ley eso tomar en consideración en el momento en que la Sala se pronuncie e indique como se debe de proceder mientras tanto tenemos que aplicar la ley y lo que nos esté solicitando que en este caso son salarios globales, de nuestra parte dimos función principal a otorgar una metodología al Régimen Municipal ellos adaptando a su realidad y tomándola como base para poder determinar salarios globales según su realidad, de mi parte eso sería no sé si tiene alguna consulta específica.

M.Sc. Luis Fernando León Alvarado-Alcalde Municipal: Agradecerle a Paola, a Diego y a José por que la explicación ha sido clara, yo si quisiera ser claro en cuanto a lo que voy a decir que por favor conste en el acta en cumplimiento con



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



la ley 10159 y su artículo 10 que dice muy claro y tácito que cada institución tendrá su reglamento autónomo de servicio y también su escala de salario al 9 de setiembre eso también está en el reglamento, entonces en cumplimiento de eso es que hice entrega formal al Concejo de esta escala. Yo si quería dejar costando esto porque aunque no lo habían hecho anteriormente tácito la Contraloría en esta última semana si fueron tácitos y se dijo que es un tema que se va a realizar dentro de las remuneraciones y que también estarán vigilando para aquellos que puedan pensar bueno es muy fácil ponerse de acuerdo y que busquen una manera para como dicen popularmente alcahuetear a los funcionarios vieran que no, la Contraloría lo que va a revisar también es como nosotros hacemos de buena manera la contención al gasto cumpliendo con el principio de la ley que se promovió y su reglamento entonces en eso también hemos tratado de ser lo más objetivo posibles para presentar una herramienta que cumpla con esto y no eventualmente se convierta en otra vez una situación que nos imprueben por lo demás esta herramienta que se ha adoptado ha sido la que mayoritariamente no sé si Paola sabe cuántos es el número de Municipalidades que lo utilizamos creo que fue la gran mayoría, solo Matina no la utilizó para que ustedes se den cuenta la explicación de la herramienta nosotros la tuvimos en 3 de este mes en El Guarco y en semana y media tenía que tenerse listo ese instrumento se puedo discutir un par de veces y ya venir acá, entonces el tiempo que se ha tenido para construir esto ha sido muy pequeño por eso es que desde un inicio yo exhorté e invite a que hubiera diferentes representación de la Comisión que se conformó para que se pudiera avanzar en esto y ese es el resultado que tenemos el día de hoy entonces yo me quedaría por acá señor Presidente haciendo ver la responsabilidad que tengo como Alcalde de la Municipalidad de Turrialba y que he tratado de cumplir a cabalidad con la presentación de lo que hoy se ha discutido.

Reg. Arturo Rodríguez Morales – Presidente Municipal: Suficientemente discutida, este sería el acuerdo, aprobar la columna de salario global ubicados en las Municipalidades medianas, escalafón 1 para la Municipalidad de Turrialba y otorgar un plazo prudencial a la Alcaldía Municipal para implementar y aplicar los ajustes presupuestarios correspondientes, dos lo anterior verificando las resoluciones que pueda emitir la Sala Constitucional respecto al tema del salario global. Los señores Regidores que están de acuerdo en aprobarlo por favor levanten su mano, aprobado en acuerdo firme, aprobado por unanimidad, doña Flora, pero usted lo voto, 5 a favor votaron a favor, 1 en contra de la Regidora Flora Solano Salguero, aprobado en acuerdo mayoritario y en firme con los 5 votos.

SE ACUERDA:

1. CONSIDERANDO QUE:

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

SEGUNDO: La Ley Marco de Empleo Público: **Artículo 1. Objetivo.** Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



Administración Pública y las personas servidoras públicas con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el estado social y democrático de derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno. Establecer, para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario, que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.

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

CUARTO: Que la Municipalidad de Turrialba en el Artículo Segundo, inciso 9 de la Sesión Extraordinaria N°074-2023, en relación a la definición de las funciones o labores, operativas, administrativas, profesionales o técnicas, se declararon exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las funciones que le han sido constitucionalmente asignadas.

QUINTO:

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

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

El establecimiento del sistema remunerativo de salario global debe aplicarse en las instituciones públicas a través de la fijación de columnas salariales globales para puestos con la misma naturaleza de funciones agrupados por familias, las cuales son las siguientes:

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

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

“El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa deberán definir, mediante los instrumentos adecuados, sus familias laborales, los



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



puestos y clases que las conforman, así como la columna salarial global de la familia correspondiente, dentro del plazo de seis meses, contado a partir de la entrada en vigor del presente reglamento.

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

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

POR TANTO, SE ACUERDA

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

Acoger y aprobar la metodología que fija los salarios globales que es parte integral de este acuerdo en el cual se establece el escenario 1 del modelo de las municipalidades consideradas como medianas que establece las columnas salariales de los salarios de todos los puestos exclusivos y excluyente de la Municipalidad de Turrialba de acuerdo con la Ley Marco de Empleo Público así que una vez este conformada la plataforma integrada de empleo público la misma se publique. Aprobado con 5 votos a favor y 1 en contra de la Regidora Flora Solano Salguero (El Partido Unidad Social Cristiana no tiene representación en la Sesión). Acuerdo definitivamente aprobado con 5 votos a favor y 1 en contra de la Regidora Flora Solano Salguero (El Partido Unidad Social Cristiana no tiene representación en la Sesión).

2. Aprobar la columna de Salarios Globales estipulados en las Municipalidades medianas, en el escalafón 1, para la Municipalidad de Turrialba y otorgar un plazo prudencial a la Alcaldía Municipal para implementar y aplicar los ajustes presupuestarios correspondientes, la cual la columna de Salarios Globales para la Municipalidad es la siguiente:

GRUPO OPERACIONAL	PUNTOS	SALARIO GLOBAL
OPERATIVO MUNICIPAL 1 A	230	₡644 000,00
OPERATIVO MUNICIPAL 1 B	240	₡672 000,00
OPERATIVO MUNICIPAL 1 C	260	₡728 000,00
OPERATIVO MUNICIPAL 1 D	285	₡798 000,00
OPERATIVO MUNICIPAL 1 E	300	₡840 000,00



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1 A	305	₡854 000,00
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1 B	320	₡896 000,00
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2 A	350	₡980 000,00
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2 B	380	₡1 064 000,00
TECNICO MUNICIPAL 1 A	400	₡1 120 000,00
TECNICO MUNICIPAL 1 B	430	₡1 204 000,00
TECNICO MUNICIPAL 2 A	450	₡1 260 000,00
TECNICO MUNICIPAL 2 B	465	₡1 302 000,00
PROFESIONAL MUNICIPAL 1	490	₡1 372 000,00
PROFESIONAL MUNICIPAL 2 A	625	₡1 750 000,00
PROFESIONAL MUNICIPAL 2 B	650	₡1 820 000,00

Aprobado con 5 votos a favor y 1 en contra de la Regidora Flora Solano Salguero (El Partido Unidad Social Cristiana no tiene representación en la Sesión). Acuerdo definitivamente aprobado con 5 votos a favor y 1 en contra de la Regidora Flora Solano Salguero (El Partido Unidad Social Cristiana no tiene representación en la Sesión).

- Basado en el punto 2, la Administración Municipal – la persona encargada deberá de verificar constantemente resoluciones emitidas por la Sala Constitucional referente al tema del Salario Global. Aprobado con 5 votos a favor y 1 en contra de la Regidora Flora Solano Salguero (El Partido Unidad Social Cristiana no tiene representación en la Sesión). Acuerdo definitivamente aprobado con 5 votos a favor y 1 en contra de la Regidora Flora Solano Salguero (El Partido Unidad Social Cristiana no tiene representación en la Sesión).
- Envíese copia a la M.Sc. Laura Fernández Delgado – Ministra - Planificación Nacional y Política Económica. Aprobado con 5 votos a favor y 1 en contra de la Regidora Flora Solano Salguero (El Partido Unidad Social Cristiana no tiene representación en la Sesión). Acuerdo definitivamente aprobado con 5 votos a favor y 1 en contra de la Regidora Flora Solano Salguero (El Partido Unidad Social Cristiana no tiene representación en la Sesión).

Reg. Flora Solano Salguero: Yo si tengo una duda y si tengo una duda tienen que aclarármela, por ejemplo, si la Sala Constitucional se pronuncia que afectaría al Presupuesto de la Municipalidad de Turrialba, el Asesor Legal está dando un criterio legal, porque hay aspecto económico, legal y financiero, el financiero, legal y técnico, si están esas 3 partes yo no lo votaría, bueno ya está votado, yo me abstengo por eso, porque si tengo una duda yo no me quiero ir a ver ahí envuelta en problemas legales, porque no me quedo claro eso, si sí o si no, en que afecta el Presupuesto, porque ya van a empezar a delimitar digamos los salarios, porque es a partir de la fecha en que se contrate, o sea uno nuevo es que va aplicar el salario global, porque no lo van a aplicar a alguien, bueno de marzo para acá a todos, es una duda que yo tengo y si me explican eso, porque si quiero tener las 3 cosas que pregunté, porque como le digo no me voy a ver involucrada en nada que si yo pregunté paso por tonta, pero por una vez y si me aclaran quiero ver dónde está el pronunciamiento del Asesor Legal, el de recursos económicos y el técnico.



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



M.Sc. Luis Fernando León Alvarado – Alcalde Municipal: Yo creo que las preguntas de Flora son muy importantes, tal vez para explicar los momentos procesales y tal vez la Licenciada y el Licenciado aquí lo puedan aclarar, en este momento la Sala Constitucional acogió el recurso presentado por la ANEP, no ha entrado a conocer, entonces ni siquiera sabemos digamos que implicaciones puede tener, hay muchos tipos de fallos por parte de la Sala, igual cuando se hablaron de los Contenciosos que yo lo dije, que se hablaron de que la Ministra iba entonces ir detrás de todos los que somos autónomos para aplicar procesos por la vía del Contenciosos y yo creo que a esta Ministra no le va a dar tiempo defenderlo, porque en el Contencioso se dan mínimo 3 años, ya no le va a dar tiempo de verlo, más allá de eso Flora en la Comisión don Álvaro Castillo también participó y explico sobre la factibilidad financiera, la Municipalidad si puede y por eso es que también optamos por la escala más baja, vamos a ver nosotros somos una Municipalidad mediana porqué, se explicó, el parámetro que se utiliza es el Presupuesto, entonces en base al Presupuesto que nosotros tenemos somos una Municipalidad mediana, adoptamos la escala menor y en realidad eso nos representaría en términos de remuneraciones un mayor, digamos una erogación desproporcionada, o que la Municipalidad, inclusive ahora que yo le explicaba a usted fuera de micrófonos que me decía porque algunas plazas, nosotros hemos considerado de que el porcentaje que tiene por tope de gasto de vía Código Municipal en cuanto a las remuneraciones de mantenerlo, yo creo que de manera muy responsable, muy por debajo de un 34, 33%, que hay un tope del 40% del gasto de remuneración, para no llegar ahí, ni que la próxima Administración y el próximo Concejo lleguen como decimos popularmente con el agua al cuello, que es por ejemplo las situaciones que tuvimos en materia fiscal en el país, que llegamos a rondar el 60% y que nos llevó al borde de tener que tomar esta famosa Ley conocida como la Ley de Regla Fiscal, en relación a la legal y ellos pueden ampliar, yo sé que hay un plazo por Reglamento y Ley, o sea eso, o sea si, nosotros estaríamos incumpliendo ahorita con la Ley, yo tengo que ser muy claro, que yo al menos cumplo con eso, no podría llegar ahorita a decir Flora a usted que, o sea nadie aquí se le obliga y será razón, pero las Administraciones Públicas tenemos la obligación al 09 de setiembre de tener una escala de salario, es responsabilidad de cada quien, yo cumplí digamos entregándola y sabiendo de que está acá y en relación a lo otro, bueno Diego yo creo que va a ampliar porque si lo explicó, pero voy otra vez y Paola lo explico también, no significa y tal vez se lo explicaba a Florita ahorita que me pregunto, no significa que yo Fernando si soy funcionario, si soy Profesional 1 voy alcanzar el salario que me corresponde de manera inmediata, no, si yo soy funcionario actualmente y me mantengo en esa escala que era creo que la pregunta de Flora, yo de manera paulatina podría alcanzar ese salario como, bajo dos aspectos básicamente que sería incrementos por costo de la vida que decretaría el Gobierno y las anualidades, entonces si una persona es de nuevo ingreso, pues sí, ahí sí tendrá el salario global sin la posibilidad de tener ninguno de los 2 otros 2 elementos que acabo de mencionar, no podría tener ni aumentos por costos de la vida, ni anualidades, ya queda congelado el salario, ya ahí llega, probablemente pasaran bastante tiempo, quien sabe cuánto, porque hemos visto que los incrementos por costos de la vida que han decretado, que solo hay 1 en este Gobierno han sido por debajo del 1%, entonces esa es la situación, no sé si don Diego va ampliar.



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



Reg. Arturo Rodríguez Morales – Presidente Municipal: Que se haga constar en Actas que entonces de los 6 votos presentes 5 votos a favor, 1 en contra, es que yo no quiero que quede duda, ni que estamos haciendo algo malo, algo incorrecto, algo ilegal, porque todo es transparente, o sea por eso lo hemos hecho aquí y no quiero que haya, así como esto y menos a una compañera Regidora, deseaba decir algo Florita.

Reg. Flora Solano Salguero: Es que vea por ejemplo si sé hasta que llegue el tope, ya de ahí hay compañeros que van a salir muy favorecidos, hay otros que no, digamos los que entran de nuevo si, pero si llega un tope hasta ahí, se van a quedar con ese salario hasta que se vayan de la Municipalidad, o sea no van a tener oportunidad como la tienen hoy día de que pasado mañana hay aumento, entonces todos se cobijan con ese aumento, una vez que tenga el tope de la Ley del pago, hasta ahí llegó cierto, entonces hay por ejemplo compañeros que esto ya los va afectar, porque ya tienen el tope, a los otros que no ha llegado al tope siguen hasta que no se llene el balde, hasta ahí van a llegar y yo pienso que por mí yo no pensaría, pero hay muchas familias que llegan hasta ahí y ya hasta ahí, es mejor empezar de nuevo, que seguir trabajando en esa institución, que paso si alguien renuncia por “x” motivo y después sacan a concurso, si alguien renuncia, bueno hay un Reglamento donde dice la persona tiene derecho a postularse de nuevo hasta cierto tiempo una vez que renuncie, pero sigo insistiendo, hay veces no preguntamos por miedo, pero yo prefiero pasar por tonta, porque yo la verdad es que de la parte legal desconozco, es muy rápido desde marzo hasta la fecha hemos estado trabajando en esto del Salario Global y todavía yo no aterrizo, porque si tengo mi y hasta que ya votaron, mi voto no va a ocasionarles ninguna afectación, porque ya votaron la mayoría, es mayoría calificada, pero si le digo si algún compañero, todos hacemos así que está bien, porque entienden todo y yo definitivamente ahí me siento un poco con desconocimiento, yo soy muy preguntona, yo le preguntaba a Diego también, le preguntaba al Alcalde, le preguntaba al compañero y digo yo pero yo tengo cierta duda, como le digo van a salir favorecidos, tal vez muchos no, unos pocos, porque no todos tienen un salario del que equiparó para el Manual de Puestos, lo que equiparó eso es el MIDEPLAN, fue el que hizo esté bendito libro o folleto, no sé.

Reg. Arturo Rodríguez Morales – Presidente Municipal: La idea es que usted quedará ahí, aunque ya se votó, ya se dijo, estamos de acuerdo.

Lic. Diego Pérez Zamora- Encargado del Departamento de Recursos Humanos: Doña Flora vamos a ver, primero ninguna intervención es tonta, ni el que pregunta es más tonto que el que no pregunta, eso jamás, para que quede claro, más bien gracias por preguntar, porque eso nos ayuda a que crecer y que todos, a veces tal vez todos tienen la misma duda y alguno se queda callado y esto sirve para aclarárselas, la Ley no la inventó Diego, ni la inventó Fernando, ni la inventó Arturo, ni la Municipalidad de Turrialba, la Ley la inventó el Poder Legislativo y así está, entonces que tenemos que hacer nosotros, cumplir la Ley, entonces la parte legal lo que hay que hacer es cumplir la Ley y al 09 de setiembre tenemos que tener esto implementado queramos o no, porqué, porque si no la cumplimos ya vamos a tener repercusiones legales, que van haber personas afectadas, sí, si las van haber, si las van haber, como les mencione



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



digamos en la presentación que hice hay 27 compañeros que no van a tener aumento, pero eso no es tema de Diego, ni es un tema de Recursos Humanos, es porque la Ley así lo establece, entonces se trató de buscar el escenario donde hubiera la menor afectación posible, que es otro escenario posible con esto de la Ley que si yo me voy mañana, llega alguien al puesto mío, va a ganar más que cualquier persona, pero no es algo que Diego está designando, es porque así está la Ley y así se designó en el legislador en su escrito de Ley, entonces no podemos contra eso, digamos contradecirlo porque estaríamos en contra de la Ley, por eso es importante tener todo claro, ahora esto aplica únicamente para personas de primer ingreso posterior al 10 de marzo, cuando hay una permuta, un traslado, un ascenso, un descenso, que implique un cambio en la categoría o el grupo ocupacional que la persona la tiene, no es que digamos que todos los funcionarios se van a ver afectados, entonces que pretende con esto el Gobierno, digamos contener el gasto público en salarios, yo le puedo mostrar a usted que a nivel digamos estructural la Municipalidad de Turrialba no tenía una escala salarial definida, entonces hay puestos que a nivel estructural están digamos como el más bajo y ganan casi que un oficinista, cosa que digamos que no es correcto y a qué obedece esto, a que no hemos tenido un orden desde el 2007 a la fecha en tema salarial, entonces con esta columna de salario global implementada hoy en día se ve que es un impacto económico y parece que ser algo fuerte, pero en el transcurso del tiempo lo que viene es a ordenar la estructura salarial de la Municipalidad de Turrialba, que viene hacer con esto, o sea que ya todos los puestos que estén qué sé yo en misceláneos, o peón o lo que sea van a tener un mismo salario, no que Juan va a ganar 100, Pedro gana 50, que María por ser mujer gana ¢25, entonces a eso es lo que se nos está llevando esta Ley y es lo que queremos estar implementando, entonces no estamos haciendo nada en contra de la Ley, nos estamos ajustando a lo que la Ley dice y más bien el no cumplir con lo que la Ley nos dice nos mete como en un zapato incomodo, donde nosotros podríamos tener repercusiones legales al respecto, yo soy muy consciente y en el análisis que se hizo como le dije anteriormente o sea tratamos de que hubiera la menor afectación posible, yo también soy funcionario y yo también me veo afectado en esto, no es que yo lo estoy haciendo para favorecerme, porqué, porque el día de mañana hay un concurso en mi oficina a la que yo representó, la persona que va a ingresar ahí va a ganar más que yo, así tal cual es, pero es la Ley, yo no puedo hacer nada en contra de eso y así en diferentes casos, no sé si le quedó claro.

M.Sc. Luis Fernando León Alvarado – Alcalde Municipal: Usted quería que ella le respondiera Flora, usted quiere que ella le amplié algo, no sé, doña Paola usted iba a agregar algo, bueno si gustan apago para que ellas puedan hablar con mucho gusto.

Licda. Natalia Mora Alpizar – Asesor Carrera Administrativa Municipal – UNGL: Tal vez aclararle a ella, tal vez la parte legal, bueno como ya lo dijo Diego y lo dijo el señor Alcalde esto es en cumplimiento a la Ley, la Ley fue facultativa con las Municipalidades e indicarle que tenían todo el derecho de declararse o no exclusivas, en el momento que las Municipalidades y ustedes como Concejo tomaron el acuerdo de que la Municipalidad fuera exclusiva y excluyente respetando la potestad que le da la Constitución Política a las Municipalidades que es esa propia autonomía, desde ese momento es que las Municipalidades



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



en este caso la Municipalidad de Turrialba el rector de esta Ley va a ser el señor Alcalde, ya no la Ministra de Planificación, porque ustedes tomaron un acuerdo donde se declararon exclusivos y excluyentes y por ende desde ese momento es que ustedes tienen que asumir esas responsabilidades como es precisamente la confección o de adoptar por un salario global que es lo que se les está hoy acá, bueno lo están ustedes acá hoy definiendo, entonces no es algo ilegal e igual vuelvo y repito como dijo el señor Alcalde la acción de inconstitucionalidad presentada puede durar desde 3 hasta 5, hasta 7 años en resolverse, pero eso no quiere decir de que la Ley no hay que aplicarla, entonces eso es más que todo lo que quería como aclararle.

Reg. Flora Solano Salguero: Es que como lo que yo noto es como que lo agarran a uno del pescuezo, lo hace o no lo hace, ahora que pasa con digamos el Manual de Puestos tiene que estar antes de aplicar, porque dice que hasta setiembre, eso escuche don Arturo y si no está en Manual de Puestos no se puede aplicar, es que eso yo no lo entiendo.

Licda. Paola Rodríguez Bolaños – Coordinadora Carrera Administrativa Municipal – UNGL: Doña Flora en caso del Manual de Puestos, lo que viene hacer, vamos a ver si hubiéramos tenido la normativa del Manual de Puestos actualizada, el trabajo de ellos hubiera sido más fácil, pero la metodología de la fijación de salario global lo que se está presentado hoy la aplicaron con la normativa vigente, o sea con los perfiles de puestos que ya están aprobados, entonces ya en este momento se construyó una columna salarial global con la realidad de la Municipalidad, el Manual Descriptivo de Puestos en el momento que se presenté y se vote entra a ser una normativa nuevo que puede llegar a homologarse con la columna salarial global y que tiene que aplicarse, sin embargo ahorita no es necesario que esté el Manual Descriptivo de Puestos ya para poder votar o poder aprobar la estructura o la columna salarial global, el Manual Descriptivo de Puestos es una normativa aparte que viene a ordenar un poco más sí, pero no viene a vincularse en este momento con el salario global, porque el salario global está obedeciendo a lo que tienen actualmente en la Municipalidad.

Reg. Arturo Rodríguez Morales – Presidente Municipal: De que hay que contratar, hay que hacerlo.

Reg. Walding Bermúdez Gamboa: Con respecto a esto de la Ley de Fortalecimiento o la Ley de Salario Único el estado Costarricense fue el que lo, la Asamblea Legislativa lo aprobó hace unos meses atrás y entró a regir, recuerde que se venció el transitorio el 10 de marzo en adelante, es una Ley que se pensó que iba a organizar todo lo referente al salario de los empleados públicos, pero vemos que eso no sucedió, no está llevando a realizar, porque vemos que aún sigue las brechas y cuando sí fui parte de la discusión, o sea fue parte en el sentido de que se trataba de darle una igualdad en los salarios y dentro de todo el sector público, por ejemplo se habló mucho de un funcionario de una Universidad Pública que se yo el misceláneo digámosle que gana mucho más que un misceláneo del Ministerio de Educación Pública, hoy a raíz de las cuestiones excluyentes de la Ley puede ver y la autonomía de las instituciones públicas podían haberse salido de esa Ley de Empleo Público como ocurrió con



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



las Universidades, como ocurrió con las Municipalidades y como ocurrió también con la Caja del Seguro Social, entonces y otras instituciones del Estado que se acogieron al asunto en el sentido que ya no va a ser MIDEPLAN el que lo va a regir los salarios, sino va a ser la persona que ejerce administrativamente la jerarquía dentro de esas instituciones públicas, aquí es importante también externar por ejemplo yo soy funcionario público, que estuve incapacitado por la afectación que tuve y ahora estoy reubicado, en lugar mío llego un compañero profesor también y él ya está ganando como salario único y cuando uno en las confianzas que uno tiene entre compañeros yo le dije mira cuanto es su salario, entonces yo soy un funcionario público de 30 años de carrera, o sea en anualidades es un montón que me van a pagar más ahí y la diferencia de él que está iniciando, porque no tiene 0, con respecto a mi salario es de ¢200 000, realmente es una diferencia muy poca, o sea si él tiene 0 años, ¢200 000 es muy poca la diferencia entre él y yo, claro pero como todos ustedes saben la Ley establece que las personas que entran en salario único después del 09 o el 10 de marzo de este año, ya esa persona no va a tener anualidades, ni puntos de carrera profesional y prácticamente todo lo que llaman pluses los pierden y van con un salario único, solamente costo de vida y lo que realmente se establece, entonces estamos hablando que esta Ley cuando se estaba aprobando y yo estuve ahí por mi labor parlamentaria y el cual hago patente y yo lo dije es un adefesio de Ley, un adefesio de Ley porque fue draconiano contra el funcionario público, porque no se organizó nada, porque la organización fue hacia abajo y no hacia arriba, porque no se estableció y recuerdo muy bien un Diputado – Pablo Heriberto Abarca y dice no, es que no hay plata para pagarle a nadie para arriba, más bien todo hay que tenerse para hacia abajo, yo lo recuerdo y prácticamente me sacaron de la discusión de ese Proyecto de Ley, así se los digo en ese sentido, en vista de que obviamente yo observe que ese era una Ley draconiana que fue impuesta por la Unión de la UCAER, se la dieron a los Diputados y los Diputados prácticamente junto con los técnicos de MIDEPLAN lo hicieron y fue aprobada y hoy día vemos las consecuencias, todavía no se está sintiendo, pero en un periodo de tiempo de 5, 6 años cuando las personas que estén en salario único realmente sus salarios van a estar perdiendo poder adquisitivo, no van a poder reponer, o sea con costo reponen el costo de vida, entonces hoy que aprobamos esta metodología realmente es una metodología para aplicar la Ley, porque no podemos quedar en contrario a la Ley y hoy sabemos que es el señor Alcalde el que va o el que cumple el puesto el que va a tener que aplicar la metodología dentro de unos meses que ya vendría otra Administración y solamente sería para los empleados nuevos, para los viejos seguimos siendo evaluados y con respecto a la evaluación que tengamos de desempeño, así va hacer la anualidad que se les va a pagar o no, pero si es un cambio totalmente a toda, toda la metodología que llevamos respecto al salario único, al salario de los funcionarios públicos y que es una materia muy sensible porque prácticamente, bueno aquí en la Municipalidad nosotros y yo lo digo y siempre lo expreso hemos por lo menos dado el aumento salarial 2 veces al año, para que la gente reponga el costo de vida, en los empleados públicos hasta hace 15 días recibimos o los que trabajamos en el Gobierno Central recibimos las anualidades correspondientes que fue un aumento salarial, llevamos más de 4 años sin aumento y que nos van a pagar Marco el otro año en enero el retroactivo del 2020 del 7.5, los empleados públicos, pero nosotros no hemos tenido aumento, el salario con los que vivimos del salario realmente vemos que cada día nos



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



alcanza menos, porque no hay como reponer, los que trabajos en el Gobierno Central la inflación y lo que hemos tenido de aquí para atrás porque todo sube, todo sube todo el tiempo y el poder de compro, el poder adquisitivo que tenemos los trabajadores cada día nos alcanza menos, entonces yo voté afirmativamente porque creo en la metodología que ustedes la Unión de Gobierno Locales nos implementó y donde si no me equivoco son 83 Municipalidades, excepto Matina lleva razón don Arturo que fue la única donde ellos no se excluyeron de la normativa y sería MIDEPLAN el que los va a regir, pero nosotros siempre haríamos valer nuestra autonomía municipal en algo tan sensible como son los salarios de los funcionarios que laboran en esta Municipalidad, entonces eso nos va a permitir estar a raíz de la Ley, de la normativa y nos va a permitir también que el Presupuesto se apruebe y eso hago la salvedad hoy que estamos hablando y que don Arturo lo dice otra improbación del Presupuesto, mire compañeros y Administración activa ojala que el Presupuesto Municipal sea aprobado, porque sería muy vergonzoso y como se lo dije saber a don Luis Castillo, que en esta Administración 3 Presupuestos sean improbados, entonces no se vale, no se vale señor Alcalde que el Presupuesto por errores, porque errores puede ocurrir en cualquier momento, pero ya se han tenido 2 errores que en uno fue el Concejo Municipal al votar una situación de procedimiento y el del año pasado que fue ya algo puro de la Administración en el sentido de que no se tomaron en cuenta unos rubros ahí importantes se improbó, pero este año que sería el Presupuesto del próximo año sería imperdonable que se vuelva a cometer algún tipo de error, no solamente señor Alcalde, sino también miembros de la Comisión de Hacienda donde se va a tener que discutir este Presupuesto 2024 que va hacer ejecutado en los primeros 3 meses por esta Administración y el resto por la próxima Administración que los Turrialbeños eligen en el mes de febrero de este año que viene 2024, que quede en Actas mis palabras.

Reg. Arturo Rodríguez Morales – Presidente Municipal: Tiene el compromiso de la Presidencia para hacerlo, pero igualmente el tema del Presupuesto es muy técnico, pero vamos a esforzarnos, si nos estamos esforzando desde ahora, por lo menos la Presidencia y la Administración lo está haciendo, pero la situación del Presupuesto hay que verlo con lupa.

M.Sc Luis Fernando Leon Alvarado: Alcalde Municipal: Flora tal vez usted hizo la pregunta bueno es que no van a ver más plazas en realidad para mí las Municipalidades serían de las instituciones que más deberían de crecer a nivel nacional porque nosotros deberíamos, le explico siempre a los estudiantes los Gobiernos Locales a lo que estilan en los países más desarrollados influyen en materia educativa, materia productiva, influye en materia de salud o sea eso debería ser un Gobierno Local de Avanzada es el gobierno del futuro, mal llamados para algunos en teoría o bien llamado para otros entonces lo que estamos haciendo ahorita es que de acuerdo a las capacidades y al crecimiento porque para el crecimiento por ejemplo crecemos en bienes e inmuebles aun así no deberíamos comprometer todo ese recurso únicamente para la remuneración si no para la inversión, entonces nosotros hemos hecho un ejercicio yo creo que muy objetivo de hasta donde debería llegar si la Municipalidad voy a poner un ejemplo hablaba con el Alcalde de Santa Cruz un día, ellos crecieron exponencialmente en Patentes, Patentes de Licores y en Impuesto sobre bienes



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



inmuebles diay tienen Tamarindo, imagínense todo lo que ellos recaudan, ellos sí lograron crecer a ese nivel pero es cuando usted dice ahí ok crecemos el Acueducto probablemente sea la Unidad y ojo que lo hago constar va ser la unidad que a futuro va a crecer más en la Municipalidad porque ya asumió una ASADA y la intención de A y A que la Municipalidad pueda crecer aún más, asumir otras ASADAS que ahorita no están teniendo la capacidad de cumplir con la normativa de un ente que distribuye el agua entonces ahí en donde tiene que hacerse un análisis año a año para saber hasta dónde puede crecer pero eso tiene que ser un ejercicio consensuado y eso es lo que estamos haciendo a hoy por eso es que yo he dicho ejemplo ya doña Paola y don Diego lo dijeron incluir por ejemplo un nuevo funcionario como el Gestor Tributario o Presupuestos solamente en esos dos para que hablemos de números así claros nos puede costar más de 60-70 millones de colones, el del Mercado Libre va con la taza del Mercado Libre pero entonces ese costo ahorita yo no lo veo como algo esencial para que la Municipalidad pueda funcionar o sea lo hemos venido haciendo en realidad, vendrá la próxima administración y dirá bueno diay inclusive con el tema de los servicios que recibimos, yo le decía al Presidente yo creo que los servicios los podemos recibir un cuarto de tiempo, algún medio tiempo hasta cierto tiempo y pararlo ahí y ese es el ejercicio responsable yo creo que estoy siendo el ejercicios más responsable porque como siempre lo he dicho hay que hacer las cosas bien porque así corresponde no por ninguna otra razón y lo segundo tal vez para cerrar tal vez primero agradecerles a ustedes señores Regidores por el tiempo que han sacado por hacer este ejercicio de manera reflexiva, objetiva para el bienestar de la Municipalidad de Turrialba no para el bienestar del Presidente o el Vicepresidente o un grupo de Regidores o el Alcalde no es el bienestar de la Municipalidad, agradecerles a los compañeros funcionarios que también sacaron sus horas algunos se quedaron a veces nos tildan de vagos a todos los funcionarios públicos y la gente no sabe el esfuerzo, ellos de echo programaban sus mañanas y las tardes se quedaban después para entregar este insumo que recuerdo al 3 se dio la capacitación y después de ahí arrancamos y también agradecer a las dos compañeras de la Unión de Gobiernos Locales que han sacado su rato ahorita yo sé que van para la Liga y para San José ya estamos jugando no sé cómo vamos, de verdad muchísimas gracias a ambas, gracias por el tiempo no nos vamos a perder vamos a seguir en contacto para el tema del Manual la idea es que quede lo mejor posible igual para que la Municipalidad sea la beneficiada pero les agradezco a Paola que siempre ha sido muy diligente con migo en todo momento me atiende yo sé que a veces ahí hablamos por audios porque es lo que nos queda dentro de la agendas pero muchísimas gracias por siempre estar ahí atento a nosotros y esperemos que en futuro muy cercano ya poder presentar el mejor documento posible.



MUNICIPALIDAD DE TURRIALBA
Cédula Jurídica 3-014-042088
DEPARTAMENTO SECRETARIA
CONCEJO MUNICIPAL



Reg. Arturo Rodríguez Morales-Presidente Municipal: Los señores Regidores que están de acuerdo en aprobar un acuerdo de agradecimiento a la Unión Nacional de Gobiernos Locales por este insumo que nos dio igualmente a los funcionarios de la institución de la Municipalidad que invirtieron tiempo y sus capacidades intelectuales para generar ese proceso sirvan hacerlo levantando su mano. Aprobado en acuerdo firme, aprobado por unanimidad.

SE ACUERDA:

Expresarle a la Unión Nacional de Gobierno Locales y a los funcionarios municipales un sincero agradecimiento por el trabajo realizado. Aprobado por unanimidad con 6 votos (El Partido Unidad Sociales Cristiana no tiene representación en la Sesión). Acuerdo definitivamente aprobado con 6 votos (El Partido Unidad Sociales Cristiana no tiene representación en la Sesión).

Al ser las 18:30 horas finalizó la Sesión.

Reg. Arturo Rodríguez Morales
Presidente Municipal

Licda. Cristina Araya Rodríguez,
Secretaría Municipal