

ACTA SESIÓN EXTRA-ORDINARIA N° 54-2023

1
2 Acta número cincuenta y cuatro guión dos mil veintitrés correspondiente a la Sesión Extra-
3 Ordinaria celebrada por el Concejo Municipal, en modalidad presencial en el Salón de Sesiones
4 de la Municipalidad de San Isidro, luego de comprobado el quórum por parte de la presidencia da
5 inicio la sesión a las diecinueve horas del treinta de agosto del año dos mil veintitres. Contando
6 con la siguiente asistencia: Regidores Propietarios: Raquel González Arias (presidenta), Minor
7 Arce Solís (vicepresidente), Gilbert Acuña Cerdas, y Ana Melissa Vindas Orozco. Regidores
8 Suplentes: Minor Orozco Valerio, María Felicia Valerio Madrigal, Marcela Cristina Guzmán
9 Calderón, Marco Vinicio Ramírez Villalobos. Síndicos Propietarios: Luis Alberto Acuña Cerdas,
10 Francisco Madrigal Madrigal y Walter Lara Carrillo. Síndicos Suplentes: Fátima Fainiery
11 Alvarado Montoya, María Isabel Rodríguez González, Personal Administrativo: Lidieth
12 Hernández González, Alcaldesa Municipal. Secretario a.i. del Concejo Municipal: Emanuel
13 Chacón Díaz. Personas Público presente: Erick Badilla Monge, Silvia Salazar Sánchez, Gerald
14 Hall Hernandez, Marvin Chaves Villalobos, Vicealcalde Municipal -----
15 Personas Ausentes: Dennis Eladio Azofeifa Bolaños, Regidor Propietario. Leidy Arguedas
16 Fonseca, Regidora Suplente. José David Mena Zuñiga, Sindico Propietario. Maricel Calvo Salas,
17 Síndica suplente, y Hellen de los Ángeles León Cortés, Síndica Suplente -----

18 **ARTÍCULO I LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA -----**

19 **1)-** Se conoce el Orden del día de la Sesión Extraordinaria N°54-2023 del 30 de agosto de 2023.
20 **ACUERDO N. 1530-2023:** La señora presidenta Raquel González Arias somete a votación
21 aprobar el orden del día de la Sesión Ordinaria N° 0054-2023 del 30 de agosto de 2023. -----

22 Siendo avalado por cinco Regidores Propietarios: Raquel González Arias, Minor Arce Solís, Ana
23 Melissa Vindas Orozco, Gilbert Acuña Cerdas y Marcela Cristina Guzmán Calderón. Se declara

24 **ACUERDO POR UNANIMIDAD Y DEFINITIVAMENTE APROBADO -----**

25 **ARTÍCULO II AUDIENCIA -----**

26 La Presidenta del Concejo Municipal, señora Raquel González Arias, da la bienvenida a los
27 presentes e indica que la Sesión Extraordinaria corresponde a la presentación que realizará la
28 empresa adjudicada "Información y Gestión Municipal S.A." referente al Manual de Organización
29 y Funciones, Manual Descriptivo de Puestos y Salario Global, conforme lo establece la Ley Marco
30 de Empleo Público. Le cede la palabra a la Dra. Lidieth Hernández González, Alcaldesa .-----

1 La señora Lidieth Hernández González, Alcaldesa Municipal, introduce la sesión presentando al
2 señor Erick Badilla, consultor del proyecto en el proceso de los instrumentos referentes a la Ley
3 de Empleo Público, en conjunto a la señora Silvia Salazar Sánchez, Coordinadora del
4 Departamento de Recursos Humanos y la comisión de trabajo del Instrumento: Claribel Chaves,
5 representante de Hacienda Municipal, Daniel Pérez Pérez, Encargado del departamento de
6 Asesoría Legal de la Municipalidad, Eduardo Marín Sanabria, Encargado del departamento de
7 Planificación Institucional, Silvia Salazar Sánchez, Coordinadora del Departamento de Recursos
8 Humanos, Lidieth Hernández González, Alcaldesa Municipal.-----

9 El señor Erick Badilla, consultor del proyecto en el proceso de los instrumentos referentes a la
10 Ley de Empleo Público: -----

11 En el uso de la palabra el Señor Walter Lara Carrillo, Síndico Propietario, indica tiene tres
12 consultas, de la cantidad de puestos que tiene la municipalidad, ¿Cuántos puestos se valoran con
13 3 000 puntos? Responde el señor Erick Badilla Monge: ninguno con fundamento en que el artículo
14 34 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, que establece que el salario mayor pagado
15 es el salario del presidente de la República, que alcanza los 25 salarios del salario menor pagado
16 de la administración pública, salario del presidente que actualmente ronda los 6 956 000 colones
17 aproximadamente; aplicando lo indicado en la norma de cita, el único que tendría los 3 000 puntos
18 sería el Presidente de Costa Rica, siendo su salario el parámetro para establecer todas las columnas
19 de salarios globales.-----

20 Continúa el Síndico Walter Lara Carrillo; con la segunda pregunta ¿cuál es el total de los puestos
21 que tiene la municipalidad de San Isidro?, indica el señor Erick Badilla Monge, 60 puestos lo que
22 no significa el número total de plazas, existen puestos que tiene varias plazas. -----

23 Formula la tercera pregunta el Síndico Walter Lara Carrillo, ¿cómo se hace la valoración de cada
24 punto de acuerdo con cada puesto?; en la presentación, por ejemplo, el albañil registra 700 puntos
25 que permite determinar un valor económico del salario. ¿cómo se hace para obtener el valor de
26 cada punto para después? Indica el señor Erick Badilla Monge; el salario del albañil se obtiene de
27 multiplicar la cantidad de los puntos del puesto albañil por el valor del punto; refiere que para
28 determinar el valor del punto, ante silencio de la ley se aplica lo indicado por la técnica, reitera la
29 norma únicamente indica que el salario del presidente se debe tener como referencia y siendo el
30 mayor corresponde a 3 000 puntos, determinado el salario mayor pagado de la municipalidad se

1 divide entre el salario del Presidente de la República lo que resulta en un porcentaje que para la
2 Municipalidad de San isidro es aproximadamente de un 34%, dato que se utiliza para calcular el
3 valor del punto; el total de puntos de cada puesto se multiplica por el valor del punto para calcular
4 el salario global del puesto-----

5 En el uso de la palabra el Regidor Marco Ramírez Villalobos, para puestos profesionales al
6 contratar se solicitan atestados como títulos, en cuanto al operador de equipo especializado. ¿Qué
7 pruebas se realizan en la municipalidad para contratar a una persona para este puesto? Responde
8 el señor Erick Badilla Monge que el código municipal artículo 134, parafraseando el artículo,
9 dispone que la Municipalidad tiene que hacer todas las gestiones posibles para demostrar la
10 idoneidad del postulante para el cargo, esto en concordancia con el 191 y 192 de la constitución
11 política, que indica que a todo puesto público debe accederse por idoneidad. Para el caso de la
12 contratación de un operador de equipo, además de otras pruebas se deben realizar pruebas de
13 habilidades y capacidades para manejar el equipo mediante pruebas prácticas supervisadas e
14 informe técnico, podrían ser realizar un corte de terreno, las niveladoras tienen un calibre que
15 deben conocer y aplicar porque un mal corte echó a perder un terreno. Una mala gestión de una
16 draga en un río, y más que resolver un problema mediante un dragado del río puede hacer un
17 problema mayor. -----

18 En el uso de la palabra el Regidor Gilberth Acuña Cerdas, realiza observación de la condición
19 especial distinta que en la Municipalidad de San isidro de Heredia tiene el Director de Desarrollo
20 Urbano, que le otorga el Plan Regulador vigente, con respecto a la aprobación de los permisos de
21 construcción, que implica el pago de prohibición. Consulta para un mejor análisis ¿Tenemos algún
22 cuadro donde se registren los puestos actuales, los salarios globales y los salarios actuales?

23 Responde el señor Erick Badilla Monge, me parece muy importante lo del Director de Desarrollo
24 Urbano, es una condición que podemos analizar sí, posiblemente se le debe pagar a prohibición si
25 es la persona que otorga y tasa a los permisos de construcción. -----

26 En cuanto al cuadro comparativo solicitado, se proyecta, indica el señor Erick Badilla Monge en
27 la columna de la izquierda, aparece el salario bruto actual que gana el puesto y el estatus salarial
28 conforme al transitorio 11 de la ley Marco Empleo Público, y el registro si el salario queda
29 compuesto o global, en el caso de estar el salario compuesto por encima del global, queda
30 congelado, es decir sin posibilidad de aumentos de ningún tipo, ejemplifica con salarios de las

1 conserjes, cada una de ellas tiene un salario actual distinto por el tema de anualidades, el salario
2 global para el puesto es de 430 mil colones, las conserjes que están bajo el salario global podrán
3 seguir teniendo aumentos hasta alcanzar el salario global momento en que desaparece el salario
4 compuesto, así aplica para todos los puestos de la Municipalidad. Indica que el Salario Global de
5 la Escala es una condición, no es que el funcionario municipal va a pasar a ganar dicho salario, el
6 objetivo de la ley es disminuir el impacto de las remuneraciones en el presupuesto de las
7 instituciones.-----

8 Continúa el señor Erick Badilla Monge, en los casos en que la plaza actualmente esté vacante se
9 registra como salario global, porque cuando se contrate a alguien va a venir con salario global. En
10 la escala global, se registran propuestas de perfiles, no necesariamente son que van a existir son
11 condiciones que el Concejo Municipal conocerá y determinará oportunamente.-----

12 Refiere el señor Erick Badilla Monge, al puesto de Encargado de cuadrillas, indicando que es un
13 puesto que tiene una valoración un poquito más alta, porque es un puesto muy importante para
14 esta municipalidad y muy diferente Sui Generis a todas las municipalidades que conoce porque
15 atiende la ejecución de todas las áreas de la Municipalidad y no pertenece a un área específica y
16 la condición es porque son muy pocos. Indica en cuanto al Puesto de Salud Ocupacional que
17 requirió un análisis específico, ahí hay un reclamo interpuesto. En cuanto a las docentes, que
18 tienen grado de bachiller profesional, pero estaban valoradas muy bajas.-----

19 Continúa el señor Erick Badilla Monge, refiriendo al puesto de la tesorera, el caso de la Proveedora
20 y funcionarios que antes de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, se les aplicaba
21 prohibiciones del 65% y que por las anualidades acumuladas, con la nueva escala global, sus
22 salarios quedan congelados como serían en caso de la Auditora y la encargada de la parte tributaria.
23 Queda por encima en 30000 colones, más o menos el salario por las condiciones especiales.-----

24 Consulta la Presidenta Raquel González Arias, ¿Con la aplicación de la Escala Global que congela
25 puestos y otros que pueden que suban, existe o no una afectación a las finanzas municipales? Indica
26 el señor Erick Badilla Monge que no cuenta con esos datos, no obstante podría indicar que no hay
27 afectación, son muy pocos puestos los que se van a contratar nuevos; es del criterio que es un
28 punto que el Concejo Municipal deberían solicitarlo a Recursos Humanos y a la Hacienda
29 Municipal para las sesiones de trabajo que van a tener, a fin de tener claridad de cuánto es el
30 impacto financiero -----

1 Consulta la Presidenta Raquel González Arias, en cuanto al cambio de nombre que se registra de
2 la Secretaria o Auxiliar de la Alcaldía a Asistente de Alcaldía, responde el señor Erick Badilla
3 Monge, que en el análisis del puesto se determinó que tiene más labores asistenciales que técnicas,
4 y realmente aquí hay una condición que los alcaldes nacieron para ser gerentes políticos, no
5 gerentes administrativos. Su trabajo es en la Comunidad y en las instituciones, consiguiendo
6 recursos, conversando con el pueblo, esa es la gerencia política el cumplimiento de su programa
7 de gobierno, por lo que yo aquí analizado y con respecto de la doctora, me parece que hay mucho
8 desgaste en los temas muy administrativos. -----

9 Consulta la Presidenta Raquel González Arias, con respecto a la exposición que tienen algunos
10 funcionarios a la agresión, le pareció escuchar que se consideró únicamente el factor para la policía
11 municipal, no obstante en el caso de aquellos funcionarios que atienden público también pueden
12 tener una exposición a la agresión. Indica el señor Erick Badilla Monge el grado de peligrosidad
13 tiene una valoración de puntos integral de cuatro sus factores. El de violencia solamente es uno de
14 cuatro. Entonces, dependiendo de la condición de cada puesto, por ejemplo, en el primero es de
15 sustancias biológicas, solo aplicaría a los compañeros de campo. El puesto policía no tiene ninguna
16 discusión que está siempre expuesto a ese tema, pero vamos a ver de la gente que atiende el público
17 si hacemos un análisis para tener algún fundamento de lo que se llama el estudio técnico de
18 hallazgos, entre otros elementos habría que preguntarse ¿Cuántas veces ha agredido a alguien que
19 esté atendiendo? Difícilmente ocurre, pero no es algo que no pueda suceder, podría ser. Continúa
20 la Señora Presidenta Raquel González Arias, refiriendo casos en que personas en la secretaría del
21 consejo, no ahorita con Emanuel porque no me ha reportado, pera anteriormente señores que han
22 llegado muy bravos se golpean la mesa y vociferan.-----

23 En el uso de la palabra el Regidor Marco Ramírez Villalobos. ¿En cuánto a la Secretaria del
24 Concejo Municipal cual es la calificación que se dio a este Puesto?, refiere el señor Erick Badilla
25 Monge en las municipalidades hay secretarias de secretarias, algunas tiene nada más que un
26 bachiller del Colegio hasta profesionales licenciadas. Para la escala global a la Secretaria del
27 Concejo se le está cambiando la condición a profesional, porque la secretaría no es solamente la
28 persona que viene y se sienta a tomar datos para hacer actas y la transcripción de los acuerdos; es
29 la jefatura técnica o profesional, la unidad Ejecutora del Consejo Municipal, tienen que planificar
30 todas las necesidades que tenga el Concejo municipal El hecho que el puesto se llama secretaria

1 no significa que estamos hablando de un nivel de secretaria, un vocacional de colegio, estamos
2 hablando que es, se reitera la jefatura de la Secretaría General, el documento más importante de
3 la municipalidad, son los actas que el Concejo Municipal aprueba, un acuerdo mal escrito y eso es
4 común puede derivar en un gran problema para la municipalidad. Indica la Presidenta Raquel
5 González Arias, que es muy importante que se haya valorado adecuadamente el puesto de la
6 secretaria del Concejo Municipal, porque el trabajo de la Secretaría del Consejo es enorme, son
7 los únicos funcionarios municipales que tienen fe pública, es un trabajo muy, muy complejo, por
8 ejemplo, a la fecha la secretaria del Concejo está llevando 9 procedimientos administrativos con
9 el abogado del Concejo, con salarios tan bajos poco atractivos, para que una persona venga a
10 trabajar. -----

11 En el uso de la palabra el Regidor Gilbert Acuña Cerdas, realiza las siguientes consultas, para
12 Gerald Hall Hernández, en el caso de los 3 funcionarios que están en proceso de contratación,
13 puesto de policías, entrando a regir el 10 de septiembre la Ley Marco Empleo Público, siendo el
14 nombramiento en firme de ellos posterior a dicha fechas, ¿regiría para ellos el Salario Global?
15 Como segunda consulta con respecto a las dedicaciones exclusivas, en el entendido que en el caso
16 específico de la Municipalidad de San Isidro, se ampliaron por 1 año, ¿Continuarán y cuál es el
17 porcentaje que se debe aplicar?, como tercera consulta ¿Cuál es la condición de aquellos
18 funcionarios que cumpliendo los requisitos tienen un salario actual menor al salario global?
19 ¿pasarían a salario global?, como ejemplo refiere al puesto de la secretaria del Concejo Municipal.
20 Indica el señor Erick Badilla Monge, con respecto a la primera pregunta, en efecto si los policías
21 entran después de aprobada la Escala Global, devengarían el salario global, si se requiere van a
22 tener que hacer los ajustes presupuestarios para contratarlos. En cuanto a la tercera pregunta el
23 Artículo 36 de la norma, es claro que el Salario global es para los funcionarios de nuevo ingreso,
24 para los que ingresen al sector público después de que perdieron la continuidad laboral, que se
25 establece de un mes o en los casos de continuidad laboral, siempre y cuando se presenten dos
26 condiciones, cambio de puesto y cambio de clasificación del puesto, en el caso de la secretaria no
27 se dan las dos condiciones, el puesto es el mismo puesto, secretaria general, lo que se cambió es
28 la clasificación, se reitera no el puesto. Esa es la condición que trae la ley En cuanto a las
29 dedicaciones exclusivas, continúa el señor Erick Badilla Monge; la ley 9635, cambió los
30 porcentajes de dedicación. Esta ley, no la ley de 10 159, no habla de no afecta las dedicaciones,

1 no refiere a la dedicación exclusiva, no la derogó. Como efecto legal, lo que sí es cierto es que la
2 dedicación no se contempla, en el análisis de factores. ¿Por qué?, muy sencillamente aquí se
3 valoran puestos no personas y la dedicación exclusiva es una condición a la persona, es un contrato
4 entre el profesional y la municipalidad, representado en este caso con la Doctora por ley. ¿Qué
5 pasa entonces sigue vigente? la ley no le impide que la Municipalidad siga otorgando la dedicación
6 exclusiva, dentro del salario compuesto, si el funcionario se ubica en salario compuesto porque
7 es una condición del principio de continuidad laboral y se está teniendo un derecho que la ley no
8 se lo ha negado, que es la dedicación exclusiva; con esta ley o sin esta ley o sin el 9635, la
9 municipalidad, representada legalmente por la doctora, como representante legal, siempre va a
10 tener la potestad, como la ha tenido de decidir si la amplia no lo amplía, si cambian las condiciones.
11 En cuanto a si el porcentaje cambia hay 2 y la más fuerte es que si estamos bajo el principio de
12 continuidad puede mantenerse dicho porcentaje. Pues debería mantenerla la dedicación exclusiva
13 en el mismo valor que el funcionario la trae, porque sus condiciones no han cambiado. -----
14 Interviene el señor Gerald Hall Hernández, amplia indicado que para la elaboración del
15 presupuesto 2024, se registraron todos los puestos nuevos también aquellos interinos y las
16 suplencias que tienen que ser nombrados, bajo la condición de salario global.-----
17 En el uso de la palabra el Síndico Walter Lara Carrillo, consulta ¿El salario global es definitivo
18 para la municipalidad o después de cierto tiempo, hay que hacer un cambio?, al respecto indica el
19 señor Erick Badilla Monge, como cualquier técnica, hay que revisarla cada cierto periodo o bien
20 cuando se den eventos particulares que obligues a revalorizar un puesto; ejemplo, que cambie la
21 condición de un puesto, recursos humanos tendría que entrar a con la misma línea y técnica que se
22 utilizó a considerar el cambio y revalorizar el puesto. También podrían producirse cambios que
23 obliguen a analizar los factores con que se se construyó la herramienta; cambios pueden ocurrir
24 en cualquier momento. -----
25 Continúa en el uso de la palabra el Síndico Walter Lara Carrillo, consulta: ¿los puestos incluidos
26 todos estos son relacionados a remuneraciones o hay algunos de servicios especiales? Refiere el
27 señor Erick Badilla Monge; que la condición del servicio especial con respecto al puesto es la que
28 tenga el puesto similar en la municipalidad, eso es lo que se maneja; con respecto a la continuidad
29 laborar al ser puestos contratados a plazo fijo es un elemento para valorar. -----

1 En el uso de la palabra el Vice Alcalde Marvin Chávez Villalobos, refiere que de algunas consultas
2 al señor Erick Badilla Monge, en cuanto al puesto de policía municipal, en la presentación se
3 registra que el salario global es mayor al salario compuesto actual, que implica que la persona que
4 se contrate en la plaza ganará más que el funcionario actual, es la parte injusta, lo preocupante es
5 que puede haber alguna desbandada de funcionarios que ya llegaron a algún tope salarial, pero que
6 en X municipalidad el salario es más alto, a la vez el nuevo funcionario a contratar va a entrar
7 con el nuevo salario global, ¿es eso correcto? Indica el señor Erick Badilla Monge que por la
8 condición país no se va a ir nadie, no se va a mover nadie, no hay trabajo en la calle; tal vez el
9 puesto policía, que están como creciendo en algunas municipalidades están, pero en la mayoría de
10 los otros cargos, no se van a mover, no hay trabajo en la calle, no es cualquiera el que va a
11 aventurar. -----

12 Continúa el Vice Alcalde Marvin Chaves Villalobos; en la condición que en este momento se tiene
13 nombrado a una persona en suplencia o interina, nombrado por 2 meses., en el caso de vencimiento
14 del contrato laboral ¿Qué pasaría si se nombra por 2 meses más, a partir de octubre y ya está
15 aprobado el Salario Global? ¿se pagaría el nuevo contrato con salario global? Refiere el señor
16 Erick Badilla Monge que la única forma de pagarle a un funcionario con salario global es que sea
17 nuevo, que haya ingresado después del 10/09/2023, en el caso de ejemplo, aunque haya sido
18 nombrado cada 2 meses y estaba antes de la ley, mantiene el salario compuesto por el principio de
19 continuidad, se tiene que es una prórroga del nombramiento a 2 meses más mientras se terminan
20 los procesos de concurso que por alguna razón no están, no han terminado, pero sigue siendo el
21 salario compuesto. Contratar un funcionario que ha renunciado dejando pasar un mes para que
22 acceda al salario globales immoral por el funcionario y por el contratante además dejar una
23 propiedad para entrar a un proceso de concurso implica un riesgo, reitera en cuanto a lo legal
24 podría ser pero es immoral. Consulta el Vice Alcalde Marvin Chaves Villalobos, de ley que
25 determina que el empleado que renuncia no puede volver durante 5 años; explica el señor Erick
26 Badilla Monge, que so existe, no hay ninguna ley en el régimen municipal que si usted renuncia
27 no puede reingresar en 5 años, existen regulados cuando se promulgó la ley de equilibrio financiero
28 que todavía existe con la movilidad laboral, está en las condiciones actuales, una persona renuncia
29 en agosto y regresa el primero de octubre, una vez transcurrido un mes. -----

1 En el uso de la palabra la regidora Marcela Guzmán Calderón reitera la pregunta en cuanto si
2 existiría continuidad en los servicios especiales si se contratan de un año a otro año; al respecto
3 indica el señor Erick Badilla Monge que la condición de servicios especiales acaba en 1 año del
4 nombramiento, los juzgados han dicho que si la municipalidad sigue contratando el servicio
5 especial y lo vuelven a mantener y pasó 1 año, se volvió una condición indefinida, a plazo fijo, Sí,
6 en el servicio especial se contrata otra persona entraría con el salario global que está establecido.
7 Continúa la Regidora Marcela Guzmán Calderón precisamente por eso hago este comentario,
8 porque sí, este Consejo municipal aprueba servicios especiales para que continúen el otro año y se
9 contrata a otra persona, debemos tener que esa proyección en el de salario, a lo que indica el señor
10 Erick Badilla Monge, que efectivamente es así.-----
11 Continúa la Regidora Marcela Guzmán Calderón, un tema que se ha analizado en la Comisión de
12 Hacienda donde se conoció un criterio jurídico, el lunes anterior, es el de ampliar los servicios
13 especiales hasta los 3 años, no obstante ciertamente los criterios de la procuraduría y otras
14 resoluciones que ya ha habido, hablan de que esos servicios especiales es para funciones de
15 carácter especial; indica mantener la tesis que esas funciones de carácter especial, se empiezan a
16 convertir en necesidad y ya esos servicios especiales deberían de ser plazas fijas, reitera sigue
17 manteniendo la tesis, aun cuando existan criterios jurídicos que pueden considerarse servicios
18 especiales a tres años que ya llevan más de 1 año, en la municipalidad, contratándose bajo dicha
19 figura; en el marco actual tenemos que proyectar el presupuesto de otra forma, por los salarios
20 globales, por lo indicado en la Comisión de Hacienda de necesidades que se tienen que ir
21 priorizando, porque no alcanza los recursos, la cobija no da entonces, ahí es donde se requiere un
22 análisis mayor. -----
23 Refiere el señor Erick Badilla Monge, su acuerdo con los indicado por la Regidora Marcela
24 Guzmán Calderón, en el sentido de que igual ha sido muy común los servicios especiales más
25 allá de un año en el sector municipal; refiere cuando empezaron los cecudis los funcionarios se
26 contrataron por servicios especiales, ante la incertidumbre de fondos del gobierno para mantener
27 el programa, igual las unidades técnicas de gestión vial en el 2002 se mantuvieron como cuatro o
28 5 años de esa forma, porque no se sabía si el Gobierno iba a quitar o no el financiamiento hasta
29 que se consolidó y se convirtió en la primera ley de traspaso de competencias. En cuanto a las
30 plazas de confianza de los Alcaldes, el código municipal, en su concepto está malo, se han

1 manejado como servicios especiales que se renuevan cada año cuando lo correcto debería ser
2 plazas a plazo fijo por el periodo de la Alcaldía como se manejan en la Asamblea Legislativa los
3 asesores de los diputados. En el caso específico de un Geógrafo contratado por servicios
4 especiales, en la Municipalidad de San Isidro, indica que es importante analizarlo, desde el aporte
5 que debe estar dando, le convertirlo en una plaza permanente o no, es un asunto muy propio de la
6 Municipalidad.-----
7 Sobre el tema indica la Presidenta Raquel González Arias, que precisamente este es un punto que
8 debatimos bastante en Hacienda; el lunes pasado en la sesión del Concejo Municipal, donde se
9 conoció el dictamen de Comisión y el criterio legal de don Daniel Pérez Pérez, enfocado
10 exactamente, en el pronunciamiento de la procuradora general de la República, referente a este
11 tema. El mismo manual de puestos indica que los servicios especiales pueden contratarse hasta
12 por 3 años. Es su criterio que quedó bastante claro, que sí se puede justificar, que se mantenga la
13 relación laboral hasta por un máximo de 3 años, en servicios especiales; entendiendo que depende,
14 de las características del puesto que este acorde a las necesidades, como indica. En cuanto al puesto
15 de geógrafo es un puesto muy necesario para que en el futuro también ya se convierta en una plaza
16 fija, que fue lo que se presentó ante el Concejo Municipal, diciendo que es esencial y que lo pide
17 el Ministerio de Hacienda y que es una actividad compleja, en el futuro, los próximos compañeros
18 que vengan al Concejo Municipal lo valoran. -----
19 Continúa el señor Erick Badilla Monge, exponiendo el Manual de Organización, que se establece
20 por procesos, contiene el mapa de procesos, como una condición muy especial, es que además del
21 proceso estratégico que incluye la alcaldía y el concejo, que son los tomadores de decisiones, todo
22 lo demás son procesos sustantivos; porque en la Municipalidad nos declaramos exclusivos y
23 excluyentes, por lo que en el momento en que le pongamos procesos de apoyo o de soporte, dejan
24 de ser exclusivos y excluyentes; todos los aspectos están entrelazados de tal manera que todos
25 tienen que ser sustantivos para que podamos realmente responder a exclusivos y excluyentes.
26 Presenta el esquema de los diferentes procesos que tienen la municipalidad y el esquema que dice,
27 cómo están conformados todos y cada uno de esos en la estructura de procesos. Como ejemplo de
28 una línea procesal, presente el proceso del Concejo municipal, indica un nombre, tiene un objetivo
29 general, una definición conceptual, condiciones, en el Concejo, no hay mucho que cambiar todo
30 lo dicta a ley. Tiene una legislación parlamentaria local, emite acuerdos y el control político,

1 emisión de políticas públicas locales, en los productos se registran actas, informes. Así se
2 presentan todos los demás procesos de todos los órganos de la municipalidad, el documento
3 consta de 153 páginas.-----
4 Presenta el señor Erick Badilla Monge, el Manual de Clases de Puestos, que establece las
5 condiciones de factores de cada uno de los puestos, para que sea similar en los instrumentos a todo
6 lo incluido en el Manual de Valoración.-----
7 En el uso de la palabra el Regidor Gilbert Acuña Cerdas, refiere que de los instrumentos que le ha
8 tocado este consejo municipal analizar y aprobar, estos presentado son después del plan regulador
9 los más importantes. Estamos hablando del Manual de organización y servicio que es la base de
10 la estructura que se pretende para la municipalidad, el manual de clases de puesto que entre otros
11 elementos incluye la definición por perfil de las funciones del recurso humano y el Manual de
12 Valoración que incluye los salarios. Estos manuales van a tener un impacto desde su aprobación
13 en el mediano y largo plazo. Y que definitivamente. Con su aprobación existen riesgos, algunos
14 puestos que ya están contenidos dicen funciones que realizan que podrían implicar eventuales
15 procesos más adelante, que les permitan reclasificaciones; hay riesgos evidentes de que el objetivo
16 que busca la ley de mantener los salarios sin altos aumentos no se logre y más bien que en 1 año
17 o 2 años, una vez aprobados estos instrumentos, la MUNICIPALIDAD va a estar recalificaciones
18 que implique montos sumamente importantes para una municipalidad, con el presupuesto más
19 pequeño de la provincia de Heredia. Reitera que en función de lo que es el costo de oportunidad
20 fondos que se utilicen para aumentar plazas que con el salario global alcanzan los 20 0 30 millones,
21 implican montos menores en inversión de proyectos sociales y de construcción de obra pública y
22 que es responsabilidad de la representación dada a los regidores cuidar el presupuesto de la
23 municipalidad.-----
24 De lo indicado por el Regidor Gilbert Acuña Cerdas, indica el señor Erick Badilla Monge, en
25 cuanto a la recopilación de la información en el Manual de Puestos, los funcionarios algunas veces
26 ponen más cosas de las que hacen o registran nada más lo que quieren hacer, pero hay actividades
27 que tiene el cargo que no las ponen. El Concejo si así lo estiman podrían darse un poquito más de
28 tiempo con los manuales sí así se considera, la Contraloría únicamente está pidiendo el Manual de
29 Valoración para efectos del presupuesto.-----

1 En el uso de la palabra el Regidor Minor Arce Solís, dice que este es un tema, digamos que se da
2 en todas las instituciones. Siempre que se hacen estos estudios los colaboradores o colaboradoras
3 si hacen 20 tareas, dicen que hacen 40 o 50. Y aquí la clave es distinguir lo que son tareas de roles
4 hay tareas que son propias a su puesto, o sea, el rol que tienen que desempeñar, como por ejemplo
5 el asesor legal, en sus funciones que se diga que tiene que hacer informes al Concejo municipal de
6 consultas que hacen, al ser abogado estos informes están implícitos a su puesto. En cuanto a la
7 tabla comparativa de los salarios los actuales con los globales, sería importante un par de columnas
8 adicionales donde se pueda ver la variación absoluta y porcentual para cada puesto que permita un
9 panorama completo. -----
10 Al respecto indica el señor Erick Badilla Monge, con respecto a la implementación de la ley de
11 empleo público, hoy hay que empezar inclusive a crear un lenguaje, una prosa que responda y no
12 es sencillo, determinar factores, el peso relativo, nada está en la ley. Es un poco la discusión que
13 se está dando aquí con respecto a las funciones. Es común que al registrar funciones o actividades
14 los funcionarios no registren todo que hace o debería hacer y entonces se da una condición de qué
15 es lo que yo quiero hacer y lo que corresponde hacer, y se debe buscar entonces un equilibrio, una
16 conciliación; como ejemplo la actividad de ordenamiento territorial y el desarrollo urbano, cuando
17 son números, dice 20 + 20 es 40, pero cuando se trata de personas, usted no sabe cuál es el
18 comportamiento y cómo está la persona. -----
19 En el uso de la palabra la Presidenta Raquel González Arias, refiere que las actividades necesarias
20 para realizar la evaluación de los funcionario del Concejo Municipal, le ha permitido valorar la
21 cantidad de trabajos que hacen, por ejemplo, el Secretario del Consejo Municipal, no es solo
22 contestar, el teléfono, que llegó una carta, que se tiene que emitir un recibido, se ha crecido tanto
23 que existe un desconocimiento total en personas que no saben lo que se realizan en un puesto. En
24 el caso de los funcionarios del Concejo Municipal los tengo con tareas, les pregunto, esto me lo
25 permite el estar pensionada, esa facilidad de poder estar requiriendo que han hecho como lo ha
26 hecho con y por qué no lo han hecho, porque el día de hoy solamente, por ejemplo, se han
27 notificado diez acuerdos, por ejemplo. Me imagino que esa complejidad que hablaba don Minor,
28 no se pueden improvisar funciones, el funcionario que esté tiene que tener conocimiento, tiene
29 que ser un profesional, o sea, si queremos calidad en esta municipalidad. -----

1 En el uso de la palabra la Regidora Marcela Guzmán Calderón Gracias, indica, con respecto a lo
2 de las funciones, cuando don Gilbert habla de lo del manual que tenemos que leer donde se
3 incluyen y don Erick nos informa que aún se están validando con los funcionarios y las
4 funcionarias y me iba a referir precisamente eso, porque esas funciones que van a quedar
5 plasmadas en ese manual son las que van a darle ese contrapeso a esos números que tienen las
6 tablas de los salarios, se podría decir sí, pero porque aquí lo califican con 3, si en las funciones
7 parece que no hace nada, verdad, por lo que no se deberían incluir funciones muy generales y
8 tampoco tan específicas como poner 1000 tareas, como dice don Erick, pero sí que no se deje de
9 poner eso esencial que es del para evitar que un funcionarios diga es que mi perfil no lo tiene, no
10 lo voy a hacer. -----

11 Continúa la señora Guzmán Calderón, indicando que a hoy ya la administración tuvo que haber
12 presentado ante la Secretaría del Consejo Municipal el presupuesto y en este los salarios deben
13 estar proyectado según el contenido de la Escala Global, para el 10 de septiembre ya tiene que
14 estar el salario global, para que lo tengamos como en contexto y para el 30 de septiembre tiene
15 que estar presentado el presupuesto ante la Contraloría General de la República. A hoy indica no
16 estar tan segura que la Contraloría no requiera tener aprobados todos los anuales aspecto que debe
17 averiguarse; por si tenemos que aprobarlos antes de entregar el presupuesto, si fuera el caso es
18 importante nos puedan enviar algunos borradores para poder tener e tiempo de análisis, indica ser
19 suplente, pero si le correspondiera aprobar un manual, no podría probarlo sin que lo por lo menos
20 lo haya revisado. -----

21 Concluye doña Marcela Manifestando su alegría por el reconocimiento al trabajo del puesto de
22 Secretaría, que se valore el trabajo ese trabajo que se realiza en la Hola. En algún momento cuando
23 ocupaba el cargo siempre solicitaba que ese puesto tenía que recalificarse por el trabajo, solo los
24 que han pasado por ahí y los miembros del Consejo Municipal, que llevan el pulso conocen el
25 trabajo que se realiza, siempre se decía que la Secretaria del Consejo era un cargo de simplicidad,
26 entonces hoy, por lo menos desde donde uno viene, se alegra que se valoren el trabajo de las
27 personas. -----

28 Concluye la Sesión la Presidenta Raquel González Arias, indicando que los documentos del PAO
29 Presupuesto 2024 ya fueron ingresados a la Secretaria del Concejo Municipal y que el día lunes
30 próximo los Manuales hoy presentados ante el Concejo Municipal se trasladarán a los Miembros

1 del Concejo Municipal, para ser conocidos en sesiones y reuniones de trabajo la próxima semana,
2 para cumplir con la programación de aprobación del Presupuesto por el Concejo Municipal.

3 **MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO DE HEREDIA.**
4 **ESCALA SALARIAL**
SALARIO GLOBAL 2023.

FAMILIA LABORAL.	CLASE OCUPACIONAL.	
Servicios Esenciales.	Colaborador de Servicios Esenciales 1 (CSE1)	CSE1
	Colaborador de Servicios Esenciales 2 (CSE2)	CSE2
	Colaborador de Servicios Esenciales 3 (CSE3)	CSE3
Servicios Técnicos.	Colaborador de Servicios Tecnicos 1 (CST1)	CST1
	Colaborador de Servicios Tecnicos 2 (CST2)	CST2
	Colaborador de Servicios Tecnicos 3 (CST3)	CST3
	Colaborador de Servicios Tecnicos 4 (CST4)	CST4
Servicios Profesionales.	Gestor de servicios profesionales 1A(GSP1A)	GSP1A
	Gestor de servicios profesionales 1B(GSP1B)	GSP1B
	Gestor de servicios profesionales 1C(GSP1C)	GSP1C
	Gestor de servicios profesionales 2(GSP2)	GSP2
	Gestor de servicios profesionales 3A(GSP3A)	GSP3A
	Gestor de servicios profesionales 3B(GSP3B)	GSP3B
	Gestor de servicios profesionales 4(GSP4)	GSP4
	Gestor de servicios profesionales 5A(GSP5A)	GSP5A
	Gestor de servicios profesionales 5B(GSP5B)	GSP5B

ID	C A R G O S	1				2				3					
		Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.				El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.				El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.					
		Conocimiento		Experiencia		GRADO		PUNTOS		Autoridad para tomar decisiones.		Complejidad de las decisiones.		Consecuencias de las decisiones tomadas.	
		GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS
1	Albañil	II	60	III	70	II	111	II	30	II	30	II	30	II	30
2	Asistente de Auditoria	VII	210	IV	105	V	279	II	30	III	60	III	60	III	60
3	Asistente de conservacio vial	VI	180	III	70	V	279	II	30	II	30	III	60	III	60
4	Asistente de UTGA	VI	180	III	70	V	279	II	30	II	30	III	60	III	60

4										5								6	
Necesidad de planificar y organizar el trabajo y la libertad de planificar para actuar en el cumplimiento de las obligaciones del cargo.										Complejidad del trabajo.								Disponibilidad.	
Volumen de trabajo.		Dependencia de plazos y entregables.		Coordinación con su equipo de trabajo u otros.		Recursos necesarios.		Nivel de habilidades requeridas.		Grado de autonomía.		Nivel de creatividad y resolución de problemas.		Consecuencia del error.		Disponibilidad obligatoria.			
GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS		
II	35	II	35	II	35	I	-	III	65	I	20	II	33	II	65	I	-		
II	35	III	70	II	35	I	-	III	65	III	59	III	65	III	98	I	-		
III	70	III	70	II	35	II	35	III	65	II	39	III	65	II	65	I	-		
III	70	III	70	II	35	II	35	III	65	II	39	II	33	II	65	I	-		

7										8								9	
La peligrosidad que conlleva el ejercicio de sus funciones.										Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.								La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del cargo.	
Exposición a sustancias peligrosas y Biológicas.		Expuesto a Riesgos físicos y lesiones.		Expuesto a Riesgos ergonómicos.		Expuesto a Peligro de violencia o agresión.		Manejo de ingresos y/o egresos de las cuentas.		Manejo de Recursos humanos.		Manejo de Información y datos.		Manejo de equipo y materiales.		Producción de documentos técnicos.			
GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS	GRADO	PUNTOS		
II	23	III	45	II	23	I	-	I	-	I	-	I	-	I	19	I	-		
I	-	II	23	II	23	I	-	I	-	I	-	III	50	I	19	III	160		
I	-	II	23	II	23	I	-	I	-	I	-	III	50	II	38	III	160		
II	23	II	23	II	23	I	-	I	-	I	-	III	50	II	38	III	160		

1

2

3

10		X	Y	#N/D	sal-Presi	6 956 250,00
La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.					Sal-max-inst	2 396 347,04
Prohibición.		PUNTOS	SAL-PROM		%	34%
					VP	798,78
IRADO	PUNTOS			clase	SALARIO -G	Familia
	-	727	580 857,41	Colaborador de Servicios Esenciales 3 (CSE3)	585 000,00	Colaborador de Servicios Esenciales.
II	270	1 713	1 368 570,91	Gestor de servicios profesionales 2(GSP2)	1 365 000,00	Gestor de Servicios Profesionales.
	-	1 385	1 106 370,61	Gestor de servicios profesionales 1A(GSP1A)	1 095 000,00	Gestor de Servicios Profesionales.
	-	1 375	1 098 382,78	Gestor de servicios profesionales 1A(GSP1A)	1 095 000,00	Gestor de Servicios Profesionales.

4 Pregunta del Señor Walter Lara Carrillo, Síndico Propietario, realizar tres consultas: -----

5 1-De los puestos que tiene la Municipalidad, ¿cuántos puestos se valoran con 3000 puntos? -----

6 2- ¿Cuál es el total de puestos que tiene la Municipalidad de San Isidro? -----

7 3- ¿Cómo se hace la valoración de puntos por cada puesto? -----

8 El señor Gilbert Acuña Cerdas, Regidor Propietario, realiza la siguiente intervención: En el Cantón

9 de San Isidro se tiene una condición distinta con base a la cancelación de la prohibición. -----

10 La presidenta del Concejo Municipal, señora Raquel González Arias, realiza la consulta con

11 respecto al rubro de Peligrosidad para los funcionarios que atienden público dentro de la

12 Municipalidad.-----

13 El señor Marco Vinicio Ramírez Villalobos, Síndico Suplente, consulta: cómo quedarían los puestos

14 de Secretaría de Alcaldía y Secretaría del Concejo Municipal. -----

15 El señor Gilbert Acuña Cerdas, Regidor Propietario, realiza la siguiente consulta: Los puestos de los

16 Policías, sería posterior al 10 de setiembre, ¿les aplicaría el salario global en la contratación? -----

17 ¿Qué sucedería con las Dedicaciones Exclusivas que vencen en el 2024?-----

18 ¿Qué pasa con la escala que se está aprobando para los funcionarios que actualmente tienen salarios

19 menores, pero cumplen con los requisitos? -----

20 Pregunta del Señor Walter Lara Carrillo, Síndico Propietario realiza dos consultas: -----

21 ¿Para tomar la base para el salario Global, quedaría definitivo o luego hay que hacer un recalcu? -

22 ¿Todos los puestos son los contemplados en remuneraciones o están lo de servicios especiales? -----

23 El señor Marvin Chaves Villalobos, Vicealcalde Municipal, realiza varias consultas: -----

24 Con los cambios salariales de la nueva Ley de empleo Público, al tener diferencias salariales entre

25 los nuevos empleados que entran a laborar y los empleados actuales, ¿Hay posibilidades de fuga de

26 personal con estos cambios? -----

27 ¿Qué pasaría si se nombra a las personas que vienen haciendo prorroga por meses? -----

28 ¿Qué pasaría si hay personas que intentan renunciar y querer volver con el nuevo salario? -----

1 La señora Marcela Cristina Guzmán Calderón, Regidora Suplente, realiza la siguiente
2 intervención:

3 En el caso de las contrataciones por servicios especiales, ¿habría continuidad? Si es otra persona
4 la que se contrataría, es con base al salario de la nueva ley. Si el Concejo Municipal aprueba este
5 proyecto se debe considerar las nuevas proyecciones salariales.-----

6 Por otro lado, el tema de la posibilidad de aumentar las contrataciones anuales hasta tres años de
7 los servicios especiales, se ha discutido desde la Comisión Municipal de Hacienda hay criterios
8 de la Procuraduría General de la República, y otras resoluciones que ha habido hablan de que esos
9 servicios especiales, son funciones de carácter–especial y excepcional, si se amplían esos plazos,
10 entonces quiere decir que ya no son funciones especiales y se convierten en necesidad, y deberían
11 de considerarse como plazas y no digo que deban crearse plazas, pero si hay necesidades algunos
12 de los servicios especiales, deben de considerarse en los presupuestos con base a los nuevos
13 salarios.-----

14 Agradezco incluir la respuesta del señor Erick Badilla que realizó después de mi comentario-----

15 El señor Gilbert Acuña Cerdas, Regidor Propietario, realiza la siguiente intervención: considero
16 que este Manual de puestos y perfiles son de los más importantes que debemos de revisar con base
17 a las funciones, los puestos, recalificaciones con base a los puestos. Es nuestra responsabilidad
18 como regidores para atender a toda esta necesidad de la nueva Ley. El señor Minor José Arce
19 Solís, Regidor Propietario realiza intervención e indica que cuando se hacen estos estudios, es
20 importante, separar las tareas de los roles, de todos los colaboradores, asimismo, mi sugerencia
21 es que en el cuadro de familias, puestos, y montos, se debió haber incluido la variación absoluta
22 y porcentual de cada uno de los salarios, con la finalidad de visualizar de manera ágil las
23 variaciones correspondientes, lo cual facilitaría las tomas de decisiones.-----

24 Respuesta del señor Erick, que si es posible, y le comenta a la señora Silvia de recursos humanos
25 que incluya esa información en el cuadro señalado-----

26 La señora Marcela Cristina Guzmán Calderón, Regidora Suplente, realiza la siguiente
27 intervención:-----

28 Es importante que las funciones que queden plasmadas en el manual sean ni muy específicas ni
29 muy generales, de tal manera que respalde la clasificación del cargo. Que sea contundente con el
30 cargo y el puesto.-----

1 Mi otra consulta sería, ya la otra semana debemos aprobar este presupuesto, además de
2 averiguarnos si los manuales de puestos debemos presentarlo la misma fecha que los presupuestos.
3 Para poder ir viendo los borradores y tener un criterio en el momento de votar a la hora de la
4 aprobación. -----

5 Hago el reconocimiento que se valore el trabajo de la Secretaría del Concejo Municipal, en su
6 momento hace muchos años, yo había solicitado la recalificación y clasificarse, el puesto de la
7 secretaría, ese no es un cargo de simplicidad. Además, no solo de la secretaría si no de todos los
8 puestos que hay en la Municipalidad, solo cuando está escrito y se ve a la persona trabajando se
9 valoran los cargos -----

10 **CLAUSURA** -----

11 Sin más asuntos que conocer y analizar, se finaliza la Sesión Extraordinaria número cincuenta y
12 cuatro - dos mil veintitrés, del treinta de agosto dos mil veintitrés, al ser las diecinueve horas con
13 treinta minutos-----

14

15

16 -----

17

18 Raquel González Arias

Emanuel Chacón Díaz

19 Firma de la Presidenta Municipal

Firma de secretario a.i del Concejo Municipal

20

21

22

23

24