

CONCEJO MUNICIPAL DE BAGACES

Periodo 2020-2024

N°58-2023, ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA.

Convocada el miércoles seis de Setiembre del Dos Mil Veintitrés, por el Concejo Municipal, en el Salón de Sesiones de la Municipalidad de Bagaces, a las diecisiete horas con treinta minutos.

Presidente: José Alfredo Jiménez Sánchez.

Vicepresidente: Juan José Núñez Chaverri.

Regidores Propietarios: Hannia Molina Chaves, Maikel Vargas Ulate, Juan Jose Núñez, José Alfredo Jiménez Sánchez.

Regidores Suplentes: Luis Enoc Barrantes.

Síndicos Propietarios: Javier Chaverri Sandino, Bernal Maroto Matamoros, Marjorie Rodríguez Elizondo, Marylen Villafuerte Rodríguez.

Síndico Suplente: Santos María Quirós Bermúdez, Cinthya Sandoval Sandoval.

Asistencia de Alcaldía: Vicealcalde Álvaro García Alfaro.

Secretaria: Marianela Arias León.

Regidores y Síndicos ausentes:

Giselle Chavarría Cruz.....JUSTIFICA.....AUSENTE

Heidy Ordóñez Jiménez.....JUSTIFICA.....AUSENTE

Austin Sibaja Pérez.....AUSENTE

María Esther Carranza Gutiérrez.JUSTIFICA.....AUSENTE

Estefanía Jiménez Ocampo.....AUSENTE

Jessica Francini Villalobos Picón.....AUSENTE

Josué Soto García.....AUSENTE

Asistentes por Invitación:

Natalia Mora, Personeros de la UNGL

Visitantes:

AGENDA:

ARTÍCULO I.

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

Comprobación del quórum y apertura de la sesión.

ARTÍCULO II

Presentación Orden del día.

ARTÍCULO III.

Audiencia Con la UNGL Propuestas del Salario Global (oficio MB-ALC-OFI-0557-2023 consecutivo SEC-CON-2023#3526)

ARTÍCULO I. COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM Y APERTURA DE LA SESIÓN.

Señor Presidente: Bueno buenas tardes, buenas tardes compañeros del Concejo, compañeros de la alcaldía, funcionarios municipales que nos acompañan, y doña Natalia de la Unión Nacional de Gobiernos Locales. Buenas tardes vamos a dar por iniciada esta sesión extraordinaria número cincuenta y ocho, correspondiente a hoy miércoles seis de septiembre del dos mil veintitrés, con un tema único, que ya lo vamos a leer, primer punto vamos a hacer la comprobación del quorum, en este momento estaría integrado por los compañeros regidores propietarios, Hannia Molina, Maikel Vargas, Juan José Núñez y este servidor José Alfredo Jiménez, en ausencia justificada de la compañera Giselle Chavarría, no tenemos en este momento regidor suplente, por lo tanto el quorum estará compuesto por, Hannia, Juan José, Maikel, y este servidor, se da por iniciada esta sesión.

ARTÍCULO II. PRESENTACIÓN ORDEN DEL DÍA.

Señor Presidente: Como les decía el tema hoy de la sesión es un tema único y es “Propuesta de Salario Global a través de personero de la Unión Nacional de Gobiernos Locales” ¿Estamos de acuerdo compañeros que se lleve a cabo con esta agenda?

Cuatro votos a favor y cero en contra. Votan los regidores, Hannia Molina Chevez, Maikel Vargas Ulate, Juan José Núñez Chaverri y José Alfredo Jiménez. **(ACUERDO N°01-58-2023). ACUERDO POR MAYORÍA CALIFICADA EN FIRME.**

ARTÍCULO III. AUDIENCIA CON LA UNGL PROPUESTAS DEL SALARIO GLOBAL (OFICIO MB-ALC-OFI-0557-2023 CONSECUTIVO SEC-CON-2023#3526)

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

Señor Presidente: Yo quería pedirles compañeros regidores antes de continuar con la sesión, si podíamos tener un receso de diez minutos, para discutir un tema ahí trascendental para nosotros, en esto de la propuesta que se trae, y le solicitaría a la señora Natalia Mora, a Xinia Ruíz de Recursos Humanos, a Fabiola Rojas de la Dirección Tributaria y Financiera, y a la señora Alcaldesa, que nos reunamos un segundito.

Si están de acuerdo de que aprobemos el receso compañeros regidores, con las personas que mencioné, por diez minutos. Con cuatro votos a favor y cero en contra para seguir después de esto con la sesión.

Votan los regidores, Hannia Molina Chevez, Maikel Vargas Ulate, Juan José Núñez Chaverri y José Alfredo Jiménez. **(ACUERDO N°01.1-58-2023). ACUERDO POR MAYORÍA CALIFICADA EN FIRME.**

El señor Presidente reanuda la sesión e indica:

Gracias compañeros, retomamos la sesión, tal y como está establecido, le damos la palabra a la compañera Natalia representante de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, que nos va a hacer el desarrollo del tema por el cual estamos convocados el día de hoy.

Señora Natalia Mora, Asesora de la Unión Nacional de Gobiernos Locales: Bueno, muy buenas noches Señor Presidente del Concejo, la Señora Alcaldesa, Regidores, Regidoras, Síndicos, y público en general que los acompaña el día de hoy. Mi nombre es Natalia Mora, yo soy Asesora de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, y es un placer para mí estar acá hoy tratando de explicarles lo que es esta nueva ley que ha venido a ponernos en apuros a todos, no solo al Régimen Municipal, sino a todo el sector público, porque fue una ley que nos tomó de sorpresa a todos, y que no estábamos tal vez tan preparados para ponerla a trabajar, pero bueno, lo importante es que este trabajo se ha hecho bastante arduo y hemos tratado por lo menos de ir sacando la tarea hasta el momento, y esa es la finalidad aquí también en la municipalidad de Bagaces.

Ahorita lo que voy es a proyectarles y a hacerles un pequeño resumen tal vez para que quede claro, en sí lo que nos habla la ley, y posteriormente les voy a hablar de lo que es ya propiamente la metodología.



LEY N°10159 - LMEP

• 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 servicios públicos...”

ARTÍCULO 2 - ÁMBITO DE COBERTURA

Inciso C: Contempla a las municipalidades, las ligas de municipalidades y los concejos municipales de distrito.

• ARTÍCULO 6 - CREACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO

- Concede a las Instituciones autónomas **la potestad de declarar a sus funcionarios exclusivos y excluyentes**. Los artículos que tenga dicha exclusión de la rectoría de MIDEPLAN, tendrán que ejercerla el alcalde o alcaldesa, como se ha venido haciendo hasta el día de hoy.

La Ley Marco de Empleo Público, el objetivo de esta ley fue regular las relaciones estatutarias de empleo público y empleo mixto entre la administración pública y las personas servidoras públicas con la finalidad de asegurar la eficiencia, y la eficacia de la prestación de los servicios públicos.

En el ámbito de cobertura en el inciso E, esta ley contempla a las municipalidades, a la liga de las municipalidades y a los Concejos Municipales de Distrito; por ende, no estamos excluidos de aplicar la ley.

En el artículo 6, nos habla de la creación del Sistema General de Empleo Público, en este artículo el legislador le concede a las instituciones autónomas la potestad de declarar a sus funcionarios exclusivos y excluyentes.

En los artículos que se expresa la palabra exclusiva y excluyente, ya la rectoría no va a ser de MIDEPLAN, sino le corresponderá directamente a la Administración, que en este caso es la Alcaldesa, en los artículos que se indica que son los exclusivos y excluyentes

1

2 por la autonomía municipal, los demás si no se indica eso, tenemos que cumplirlo
3 conforme lo indica la ley.

4

. ARTÍCULO 7 - COMPETENCIAS DE MIDEPLAN – (INCISO B)

5

6

7

B) Establecer mecanismos de discusión, participación y concertación con las corporaciones municipales a través de la Unión de Gobiernos Locales y las instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal, en materia de Empleo Público.

8

9

ARTÍCULO 13 - RÉGIMEN GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO (CREACIÓN DE LAS FAMILIAS)

10

11

“...La creación de familias de puestos de empleo público es reserva de ley y deberá estar justificada por criterios técnicos y jurídicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública...”

12

13

14

15

En el artículo 7, el legislador le dio varias competencias al MIDEPLAN, a menos en el inciso B le indicó que, *para establecer mecanismos de discusión, participación, concertación con las Corporaciones Municipales iba a ser a través de la Unión Nacional de Gobiernos Locales.*

16

17

18

19

¿Por qué? Porque el MIDEPLAN no tiene conocimiento de cómo es que se maneja la parte de recursos humanos a nivel del Régimen Municipal, entonces, vio como opción a la Unión Nacional de Gobiernos Locales para que interviniera en ese canal de comunicación entre MIDEPLAN y las municipalidades.

20

21

22

23

24

25

26

27

28

Entonces todo lo que se está realizando por medio de las municipalidades en cuanto a esta ley, nosotros también lo estamos trabajando desde la Dirección de la Ministra de Planificación, a ella se le explicó muy bien cómo es y cómo aplica el Código Municipal en cuanto a lo que es recursos humanos, en el artículo trece nos habla del Régimen General de Empleo público, que es la Creación de las Familias de Puestos de Empleo Público, que al final es reserva de ley, entonces ¿Qué es lo que se quiere? ¿qué es lo que nosotros desde la Unión Nacional de Gobierno Locales recomendamos?, que la creación de esas familias o la clasificación de esos puestos que nosotros tenemos en el Régimen Municipal, estuvieran justificados porque así lo indica la ley.

29

30

Para nosotros poder declarar nuestros puestos, o las familias de puestos, estos tienen que estar debidamente justificados técnica y jurídicamente, que fue el trabajo que ustedes

1
2 hicieron, para poder tomar el acuerdo del porque ustedes declaraban a los funcionarios de
3 la municipalidad exclusivos y excluyentes.



PASOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN - LMEP

- 4
- 5
- 6 1. Comisión interdisciplinaria (Jurídicos, RH, Financiero y un
- 7 2. Estudio Técnico y Jurídico - justificación de los puestos
- 8 3. Acuerdo y su aprobación ante el Concejo Municipal (antes 9
- 9 4. Estructura Organizacional (Actualizada y desengranada por
- 10 5. Política Salarial (Salarios compuestos y Salario Global).
- 11 6. Proceso de Clasificación y Valoración de Puestos
- 12 7. Vinculación de los puestos dentro de la familia del Régimen
- 13 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 14 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 15 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 16 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 17 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 18 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 19 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 20 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 21 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 22 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 23 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 24 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 25 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 26 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 27 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 28 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 29 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de
- 30 8. Creación del Salario Global Municipal (Art 31) (10 de

12 Dentro de las recomendaciones que nosotros les hemos dado a la Administración para
13 implementar esta ley, es crear una comisión interdisciplinaria, donde estén involucrados
14 la parte jurídica, recursos humanos, financiero, y la parte también administrativa, ya que
15 es un proceso bastante titánico, y bastante complicado, para que solo lo tenga a cargo la
16 encargada de recursos humanos.

17 Posteriormente era la confección de esos estudios técnicos y jurídicos que iban a
18 justificar, porque los funcionarios eran exclusivos y excluyentes, luego tomar el acuerdo
19 que ustedes ya lo tomaron también, y otra cosa importante era tener actualizada la
20 estructura organizacional, porque a raíz de esa estructura era que nosotros íbamos a
21 justificar esos estudios técnicos.

22 Por otro lado, también es tener establecido lo que es la Política Salarial, ya de ahora en
23 adelante vamos a tener dos políticas salariales, la Política Salarial compuesta, que es
24 salario base, más pluses, que es para los funcionarios que entraron antes del 09 de marzo,
25 y la Política Salarial Nueva o que nos trae esta ley, que es la Política del Salario Global,
26 que es a partir del 09 de marzo, y para los funcionarios de nuevo ingreso.

27 El proceso de clasificación y valoración de puestos, que se viene a hacer por medio de la
28 metodología, para la fijación del Salario Global que fue la que les facilitó la Unión
29 Nacional de Gobiernos Locales, para que se diera clasificación y por ende llevar a cabo
30 el porcentaje de los grados, y de los factores que la misma establece.

1
2 También se le recomendaba si ustedes no se habían acogido a las categorías ocupacionales
3 que maneja la Unión Nacional de Gobierno Locales, se les recomendaba que se
4 homologaran a esa escala salarial, para que las categorías fueran exactamente como se
5 iban a establecer en la metodología, ya que era la misma línea en la que se llevaban.
6 Y por último, la creación del Salario Global, como lo dije antes, acá el momento en que
7 las municipalidades quedaron exclusivas y excluyentes, tienen la responsabilidad de crear
8 sus propios salarios globales, porque ya se están separando de MIDEPLAN en este
9 artículo, entonces, ¿quiénes están obligados a cumplir con la ley de ahora en adelante que
10 se declararon exclusivos excluyentes? Es meramente la administración desde el momento
11 que se tomó el acuerdo.



PERIODOS CONTEMPLADOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN E INSTRUMENTALIZACIÓN LMPEP Y SU CUMPLIMIENTO

- Familias de Puestos (en 1 mes).
- Definición de listas de Puestos Exclusivos y Excluyentes (3 meses).
- Elaboración de Columna Salarial (6 meses).
- Ajustar Normativa Interna (3 meses).
- Actualizar la Plataforma Integral de RH (6 meses).

19 Es muy importante tener presente que la ley nos habla de periodos, los periodos
20 contemplados para la implementación de esta ley, que nos habló de la clasificación de
21 las familias de puestos, que yo creo que aquí ya está eso listo, hablamos, tenemos un mes
22 para realizar eso, la definición de los puestos exclusivos y excluyentes que igual ya aquí
23 ya se realizó, la elaboración de la columna salarial, que es el punto que estamos viendo
24 ahorita el día de hoy, habían seis, esos seis meses se cumplen el 10 de septiembre, para el
25 diez de septiembre todas las instituciones públicas y todas las municipalidades del país
26 que se declararon exclusivas y excluyentes, tienen que tener listo lo que es ya la Política
27 Salarial y Salario Global.

28 Otro punto muy importante es el ajustar la norma interna, lo que son manuales, lo que
29 son reglamentos autónomos de acuerdo con esta ley, entonces todo lo que esta ley, los
30 cambios que traen tienen que ser ajustados a la normativa interna, para eso había un

1
2 ----término de tres meses. Y por último la actualización de plataforma integral, de la parte
3 de recursos humanos, que estamos esperando que el MIDEPLAN nos dé esa directriz,
4 para ya nosotros empezar con esa actualización. Ahorita les voy a mostrar la metodología
5 que se les facilitó a las municipalidades para establecer ese Salario Global.

METODOLOGÍA PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS GLOBALES AL RÉGIMEN MUNICIPAL



INTRODUCCIÓN

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

La metodología dice que, procede a la definición de Salarios Globales y definitivos, el establecimiento de proyecciones para la estimación de ajustes salariales con anualidad y por costo de vida, y el establecimiento de la definición de los salarios que quedarían en la condición de congelamiento.



FUNDAMENTO JURÍDICO

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

El fundamento jurídico, se establece en el artículo treinta y cinco del reglamento de la Ley de Empleo Público, los entes públicos deberán de definir mediante los adecuados, los puestos y las clases, así también la columna salarial global, dentro de un plazo de seis meses, a más tardar el diez de septiembre del veinte veintitrés, y a partir de la-----

1

2 ---- *entrada en vigor del presente reglamento ya citado.*

3 Acá esta la metodología, nosotros lo que realizamos fue, la ley nos hablaba de trece
4 factores porque contemplaba todo lo que era el sector público, pero en el momento de
5 que nosotros nos separamos de MIDEPLAN y creamos la metodología para el Régimen
6 Municipal, nosotros solamente estamos contemplando once factores de la ley y no trece,
7 porque los trece ya son en relación a lo que son las plazas en el Servicio Civil y todo eso
8 que no se asemeja en nada al Régimen Municipal, entonces la ley nos habló de trece
9 factores, nosotros incluimos solamente once factores, esos once factores están divididos
10 en micro factores, y esos factores lo que hacen es clasificar o prácticamente desengranar
11 lo que es el perfil de cada puesto, por ejemplo, la responsabilidad, la formación, todos los
12 párrafos de un perfil de puestos, todo eso se va a desengranar precisamente en esos
13 factores y en esos micro factores, a los cuales se les dio un porcentaje a cada grado, y ese
14 porcentaje al final nos va a dar un resultado, el cual va a dar el resultado de los puntos
15 finales para cada categoría, o cada familia, y por ende a esos puntos les vamos a dar un
16 valor porcentual en dinero, acá podemos apreciar las categorías, o las familias que
17 actualmente están en el Régimen Municipal, que son la policía municipal, el operario
18 municipal, que se divide en cinco categorías, la parte administrativa municipal que
19 tenemos dos, y la parte técnica que tenemos cuatro categorías y se subdivide en cuatro
20 categorías, y luego la parte profesional que tenemos cuatro tipos de profesionales, luego
21 los directores y los gerentes municipales. Acá las encargadas o la comisión lo que tenía
22 que realizar era precisamente esa valoración, para determinar estos puntos de acuerdo a
23 cada puesto, de acuerdo al perfil de cada puesto. Yo a las funcionarias de Recursos
24 Humanos siempre les digo porque dicen, ¡uy es que ahora los compañeros la van a agarrar
25 conmigo!, porque van a decir, yo les dije, es que los compañeros no tienen por qué
26 agarrarla con ustedes, porque ustedes no están clasificando a la persona, ustedes están
27 clasificando el puesto, y a ese puesto es al que le están dando puntos, no es que yo me
28 siento y que fulanita me cae mal, entonces voy a quitarle puntos, eso no es así, esa
29 valoración de puntos es sacada de acuerdo al perfil de cada puesto.

30



TABLA POR PUNTOS DE LOS 10 FACTORES

SIGLA	DESCRIPCIÓN	PUNTOS	SALARIO GLOBAL de referencia basado en un valor por punto de 1950 colones	DISPONIBILIDAD	RESTRICCIÓN DEL EJERCICIO LIBERAL DE LA PROFESIÓN CONTRACTUAL	RESTRICCIÓN DEL EJERCICIO LIBERAL DE LA PROFESIÓN POR LEY
POL 1	POLICÍA MUNICIPAL 1	285	555,750	29	N/A.	N/A.
POL 2	POLICÍA MUNICIPAL 2	390	760,500	39	N/A.	N/A.
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	180	351,000	17	N/A.	N/A.
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	210	409,500	17	N/A.	N/A.
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A	250	487,500	18	N/A.	N/A.
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B	285	555,750	18	N/A.	N/A.
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	315	614,250	18	N/A.	N/A.
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	325	633,750	19	N/A.	N/A.
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	360	702,000	20	N/A.	N/A.
TM1	TÉCNICO MUNICIPAL 1	390	760,500	21	N/A.	N/A.
TM2A	TÉCNICO MUNICIPAL 2A	405	789,750	24	N/A.	N/A.
TM2B	TÉCNICO MUNICIPAL 2B	445	867,750	25	N/A.	N/A.
TM3	TÉCNICO MUNICIPAL 3	470	916,500	25	N/A.	N/A.
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	495	965,250	30	30	45
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	575	1,121,250	33	84	100
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	660	1,287,000	37	92	110
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	700	1,365,000	42	105	126
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	750	1,462,500	52	130	156
GM	GERENTE MUNICIPAL	815	1,589,250	66	166	199

Entonces, como podemos apreciar acá, los puntos empiezan desde doscientos ochenta y cinco, que es para los policías municipales y termina en el ochocientos quince que es para un gerente, esos puntos van subiendo de acuerdo con la responsabilidades y de acuerdo con esas clasificaciones que se le dan a la hora de clasificar cada puesto.

Después de que se tiene esa cantidad de puntos, se les presentó a las municipalidades tres escenarios por municipalidad, nosotros manejamos también las pequeñas, medianas y grandes, siempre clasificamos a las municipalidades en grupos, y para cada municipalidad se les dio o se les facilitó tres escenarios, tres escenarios con un valor del punto diferente, para que cada municipalidad pudiera realizar viabilidad financiera y ver a cuál escenario de esa categoría de municipalidades se iba a acoger, en este caso que nos ocupa acá, como es la Municipalidad de Bagaces se está acogiendo, y ya está siendo muy conservador en mantenerse en el escenario uno de las municipalidades pequeñas, que es el más conservador que ahorita hay, también quiero dejar claro que esta metodología fue una contratación que realizó la Unión Nacional de Gobiernos Locales, donde fue establecida por medio de Profesionales en Recursos Humanos de la UCR y de la Universidad Latina,

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

-----en compañía y con los insumos que nosotros desde la Unión le brindamos.
En este caso como he reiterado, esto es para los funcionarios de nuevo ingreso o los funcionarios que si se diera alguna transformación de alguna plaza, o se diera una reestructuración en la municipalidad tuvieran algún cambio de categoría, de lo contrario los funcionarios que ahorita están se mantienen con los mismos salarios, que tienen hasta la fecha, y esto sería solamente para los de nuevo ingreso.



Es muy importante que se tenga un expediente acá donde conste todo el procedimiento que se ha llevado a cabo, porque es muy probable que la Contraloría vaya a solicitar esa información, entonces lo importante es tener el acuerdo municipal del Concejo, donde ustedes se declararon exclusivos y excluyentes, la elaboración del estudio técnico y jurídico que justificaba ese primer acuerdo, luego el recibido en el MIDEPLAN, luego el establecimiento de la política de Salario Global por puntos, que es lo que se está ahorita acá viendo, y por último el envío de la relación de puestos a la Contraloría la cual va a ser con doble Política Salarial, porque van a haber funcionarios con salario compuesto y con Salario Global. Esto es una disyuntiva que se ha tenido a nivel de la aplicación de esta ley, porque van a haber funcionarios que cuando tengan un ingreso a la municipalidad es muy probable que vayan a quedar con un salario superior al salario al que ahorita tienen los funcionarios de la municipalidad, pero así fue la ley, la ley no la hice yo, no la hizo la Unión Nacional de Gobiernos Locales, no la hizo la alcaldesa, ni siquiera la Ministra que la está aplicando, fue una ley que aprobaron los diputados que tienen vacíos legales, sí los tiene, pero bueno, no somos nosotros quien estamos en la potestad de resolver esos vacíos legales, ya hay bastantes acciones de inconstitucionalidad presentadas en la Sala

1

2 ----- Constitucional, sabemos que esas acciones de inconstitucionalidad pueden pasar dos,
3 tres, cuatro años en que sean resueltas, no sabemos cuánto tiempo, pero mientras tanto, la
4 ley tenemos que aplicarla tal cual está.

5 Entonces lo importante es ir teniendo todo en orden conforme lo pide la ley, para no caer
6 en el incumplimiento de la ley que ya aquí estaría entrando en un delito la señora alcaldesa
7 por no poder aplicar la ley tal cual está establecido.

8 Entonces no sé si tienen alguna consulta al respecto, o si hay algún punto que les quedó
9 ahí medio confuso y yo se los puedo aclarar con mucho gusto.

10 **Señor Presidente:** Yo pienso que es muy importante hacer énfasis en que esta, digámoslo
11 así nueva familia de puestos, la nueva escala digámoslo así, rige para los nuevos ingresos.
12 Los compañeros nombrados actualmente en la municipalidad se tuvieron que adaptar sus
13 puestos a esta nueva escala, esta escala que se está proponiendo está en función de los
14 puestos actuales más bien, y no hay que hacer esta equivalencia entre los puestos actuales
15 y la nueva escala, o más bien la nueva escala está en función de lo que ya existe.

16 **Señora Natalia Mora:** En ese caso como dije anteriormente, esta es una ley solamente
17 para los funcionarios de nuevo ingreso, para los funcionarios que ya actualmente están en
18 la municipalidad, esos funcionarios van a necesitar que se establezca ese Salario Global
19 en la municipalidad de Bagaces, para poder determinar si esos funcionarios van a quedar
20 por debajo o por encima de ese Salario Global, pero ese ejercicio no se puede hacer hasta
21 que ustedes no establezcan cual es el Salario Global que van a establecer para la
22 municipalidad, me imagino que van a haber muchos funcionarios que van a quedar por
23 debajo de ese Salario Global, por ejemplo, si el Salario Global está para un profesional
24 en quinientos mil colones, por ejemplo, y aquí en la municipalidad hay un funcionario
25 que está ganando trescientos cincuenta mil colones, ese funcionario va a quedar con
26 salario compuesto, que es salario más anualidades, y ese salario va a seguir creciendo
27 hasta alcanzar el Salario Global, cuando llegue a esos quinientos mil colones
28 automáticamente se encaja en el Salario Global. Ahora el otro escenario es si hay un
29 funcionario que gana ochocientos mil colones está quedando trescientos mil colones para
30 arriba del Salario Global, entonces en ese caso al funcionario el salario le va a-----

1
2 --- quedar totalmente congelado hasta que el Salario Global lo vaya alcanzando, el
3 Salario Global va a seguir creciendo en el tiempo, por medio del IPC, porque vemos que
4 ya la gente que queda con Salario Global, no va a recibir más anualidades, entonces ese
5 Salario Global va a seguir creciendo con el tiempo con el IPC, ¿Cuánto tiempo va a
6 pasar para que empiece a subir?, eso sí yo no lo sé, pero va a empezar a subir hasta
7 alcanzar a esos funcionarios que tengan el salario congelado, en el momento que eso se
8 dé, esos funcionarios van a quedar en Salario Global, con el tiempo la idea de esta ley es
9 que todos los funcionarios queden con un Salario Global, y se termine lo de las
10 anualidades. ¿No sé si me expliqué?

11 **Señor Presidente:** Ok, tal vez para hacerlo más en palabras, no es que el salario le queda
12 congelado realmente, sino lo que queda congelado es la posibilidad de recibir aumentos
13 salariales, porque ya quedó por encima del tope.

14 **Señora Natalia Mora:** Exacto, ya esa persona no va a recibir, ni anualidades, ni
15 aumentos de IPC.

16 **Señor Presidente:** Por eso, porque no es porque tenga el salario congelado, obviamente,
17 es porque ya el margen sobrepasó el tope máximo.

18 **Señora Natalia Mora:** ¡Exacto!

19 **Señor Presidente:** Para ponernos en contexto compañeros, ahora que estuvimos reunidos
20 lo manejamos con Xinia de Recursos Humanos, con Fabiola de la parte Financiera, doña
21 Eva y Natalia, fueron tres preguntas básicas que teníamos como regidores para tomar las
22 decisiones que había que tomar; una era si esta propuesta de establecer la nueva escala
23 salarial bajo el escenario uno, o dos, o tres afectaba las finanzas de la municipalidad y si
24 era financieramente sostenible la opción que nosotros escogiéramos, ese era el primer
25 tema que nosotros nos iba a preocupar; dos, si con esa escala estábamos afectando la parte
26 laboral de los compañeros de la municipalidad; y tres, ¿Cuál era el riesgo de no
27 aprobarlo?, ¿a dónde estaríamos llevando a la municipalidad como un todo si no
28 aprobáramos esta opción o este escenario?, porque no es que estamos aprobando que se
29 aplique o que no se aplique la ley, porque nosotros no tenemos esa facultad, ya la ley está
30 creada, y la ley creada es un ejecútese, aquí no hay tal de que nosotros veremos si la

1

2 aprobamos o no, lo único que nosotros nos dio la ley de margen, y ahí que me corrija la
3 compañera, si lo voy a decir con palabras tal vez no muy técnicas, es que nosotros nos
4 apartáramos del MIDEPLAN, y tomáramos un acuerdo de exclusivos y excluyentes para
5 poder nosotros fijar nuestra propia escala salarial, entonces, ya ese acuerdo lo tomamos
6 hace seis meses, cuatro meses, y eso es lo que nos está permitiendo hoy, poder plantear
7 este tipo de escenarios, entonces como ya teníamos esa libertad para fijar nuestra propia
8 escala salarial, porque tomamos un acuerdo hace cuatro meses para declararnos
9 exclusivos y excluyentes.

10 ¿Qué quiere decir?, que los recursos de mano de obra nosotros lo podamos administrar
11 de acuerdo a nuestras consideraciones para el cumplimiento de nuestros fines, dice la ley,
12 entonces, ya ese acuerdo se tomó, y ya estamos aquí en el escenario, porque de acuerdo
13 a los percentiles, o de acuerdo a las proyecciones que se hagan, yo puedo definir en qué
14 escenario me ubico, en el uno, el dos, o el tres, y nosotros lo estamos haciendo de una
15 forma como lo dijo Natalia, de una forma conservadora, y el criterio experto de Xinia y
16 Fabiola, en el sentido de que tanto las finanzas como las condiciones laborales de los
17 compañeros, pues habrá casos aislados que haya que analizar, pero que en términos
18 generales es a lo que más nos podemos acercarnos en términos de conveniencia para la
19 municipalidad. Para ponernos más o menos en contexto. ¿Así es, Natalia?

20 **Señora Natalia Mora:** Exacto, sí señor.

21 **Señor Presidente:** Lo dije bien.

22 **Señora Natalia Mora:** Sí, señor. Exacto, vamos a ver, esa ley, como lo dije al inicio, fue
23 una ley que nos entró, nos atropelló, como se dice, venía porque venía, entonces hay que
24 ser conscientes de que ninguna municipalidad, de hecho, yo creo que ni siquiera
25 MIDEPLAN tenía presupuestado para implementar esta ley este año, entonces es algo
26 que no es que la municipalidad de acá no lo haya contemplado, se va a subir el
27 presupuesto, por eso, o sea nadie lo contempló, pero bueno es una ley, como le digo, hay
28 que cumplirla, ahora le decía a los compañeros que estábamos en previo a la sesión, de
29 que las palabras literales de la Ministra cuando nos reunimos en primera ocasión con ella
30 fue, eso fue un carrito chocho que a mí me entregaron, y yo lo voy a poner a caminar a

1

2 ver que desperfecto me empieza a dar para arreglarlo, entonces ni ella tenía idea de lo que
3 estaba ejecutando o aplicando la ley, pero así fue aprobada, y bueno a nosotros lo que nos
4 resta acá es cumplirla y esperar que esas reformas se vayan dando con el tiempo.

5 Igual que se vayan aclarando lo que son las acciones de inconstitucionalidad y ojalá que
6 sea para beneficio de todos los empleados públicos que se han visto afectados, con esta
7 aprobación y con la implementación de esta ley.

8 **Regidor Maikel Vargas:** Gracias, vamos a ver, yo tengo algunas consultillas y quisiera
9 que tal vez aprovechando su conocimiento, estábamos en que a partir del nueve de marzo
10 todo funcionario ingresa con el Salario Global, ¿verdad?, ¿Qué sucede con aquel
11 funcionario que ingresa nuevamente, el nueve de marzo, pero que ya había sido un año
12 anterior funcionario público y que dejó de serlo durante tres meses, cuatro meses, un año,
13 dos años, e ingresa nuevamente a partir del nueve de marzo, mantiene su salario
14 compuesto, o ahora entra con un Salario Global.

15 **Señora Natalia Mora:** La Ley nos indica que la persona a no ser que esté con un permiso
16 sin goce de salario, automáticamente mantiene su continuidad, si es una persona que
17 renunció a la municipalidad, por ejemplo, renunció hace un año, automáticamente esa
18 persona pierde todos los derechos que ya tenía e ingresa como un funcionario nuevo con
19 Salario Global, la ley establece que lo único que la persona puede estar para seguir su
20 salario compuesto que tenía, es de un mes.

21 **Regidor Maikel Vargas:** ¿De un mes?

22 **Señora Natalia Mora:** Sí, señor.

23 **Regidor Maikel Vargas:** O sea, puede haber una interrupción de un mes.

24 **Señora Natalia Mora:** ¡Exacto!

25 **Regidor Maikel Vargas:** OK. Ahora, ustedes como Unión Nacional de Gobiernos
26 Locales, están muy empapados de esto, y han tenido todo este proceso que usted estuvo
27 explicando ahí, asesorando y es un actor importante en todas estas reuniones con la
28 Ministra, y tienen ahí abogados. Mi pregunta es, ¿Por qué la Sala no aplicó una medida
29 precautoria ante tantos recursos que existen? Digamos, lo pregunto porque se aprueba la
30 ley y luego se resuelven los recursos, cuando por lo general en la Asamblea, primero se

1

2 le pide a la Sala que se pronuncie, si es inconstitucional o no, para que entre a regir la ley,
3 entonces, me llama la atención y tal vez usted no sé, si es abogada o no, pero tiene
4 compañeros que han estado ahí y me llama la atención eso.

5 **Señora Natalia Mora:** Sí, sí soy abogada. Vamos a ver, de hecho que cuando los
6 diputados estaban redactando este proyecto hacen varias consultas, y una de ellas se las
7 hacen a la Sala Constitucional, y la Sala Constitucional es donde les indica que ellos con
8 la autonomía municipal meramente, no puede tener ningún injerencia, y es donde ellos
9 empiezan a decir, ok, en este artículo se tiene que indicar la frase exclusiva y excluyente
10 para las instituciones autónomas, porque ustedes no pueden irrespetar esa autonomía esas
11 consultas se le hicieron a la Sala Constitucional todas, y la Sala Constitucional les dijo
12 que eso tienen que realizarlo así, eso tienen que realizarlo de la otra manera, pero lo que
13 la Sala, no sé si fue que en su momento los Diputados no se lo consultaron, era si en el
14 momento que se daba ese estancamiento de los salarios que quedaban por encima de ese
15 Salario Global era inconstitucional o no, que es por eso que se han interpuesto las acciones
16 de inconstitucionalidad, pero efectivamente en su momento los diputados les hicieron
17 muchas consultas a la Sala Constitucional, y la Sala Constitucional se pronunció, y a
18 raíz de esos pronunciamientos ellos modificaron muchos artículos de la ley.

19 **Regidor Maikel Vargas:** Bueno digamos lo que está claro acá es que la Sala fue muy
20 rápida, cuando sintió que probablemente el Poder Judicial se vería afectado, sacar lo
21 exclusivo y excluyente a partir del nueve de junio, eso lo tengo claro, sé lo expedito que
22 fue el Poder Judicial por su autonomía, de verse afectado y sacar esta parte.

23 Lo otro, bueno, ya usted más o menos nos explicó y ni modo, entrará a regir a partir del
24 diez y luego veremos qué dice la Sala. Entonces le quería preguntar, cuál es el panorama
25 ante esta posible ley del Poder Judicial, pero me imagino que no nos perjudica tanto con
26 esas.

27 **Señora Natalia Mora:** Si vamos a ver aquí el problema es que la Sala Constitucional
28 tiene su poder de imperio, entonces ellos deciden en qué momento resuelven y no, de
29 hecho que vea ahora por ejemplo, la acción de inconstitucionalidad que presentaron para
30 la reelección de los alcaldes, se tomó bastante tiempo, entonces no sé yo digamos, no

1

2 puedo precisar cuánto tiempo van a tardar en resolver estas acciones de
3 inconstitucionalidad.

4 **Regidor Maikel Vargas:** Ahora, finalmente y tal vez para aclarar, porque esto de la
5 autonomía de algunas instituciones, poderes o municipalidades, hay gente que sigue
6 creyendo, y yo quisiera que usted nos lo aclare, si el hecho de ser un ente autónomo, nos
7 excluye de la aplicación de esta ley, que ya usted explicó también, que por algún momento
8 se nos permitió basados esa autonomía, poder declararnos como exclusivos y excluyentes,
9 pero hasta ahí, o estoy equivocado, y esta ley también ¿podríamos hoy no votarlo porque
10 tenemos autonomía municipal? o efectivamente no nos queda más que aunque tengamos
11 esa autonomía y solamente pudiéramos declararnos como excluyentes, debemos de
12 regirnos por esa ley a pesar de la autonomía que podamos tener como municipalidad, o
13 como pueda tener la Universidad de Costa Rica, entre otros, eso para que quede bien
14 claro, porque digamos la gente nos dice este ustedes van a la municipalidad, van a tener
15 una sesión ahí y resulta que ustedes son autónomos, y entonces la ley no puede regirles,
16 entonces yo quisiera que tal vez ustedes nos den una respuesta bien contundente en esa
17 línea.

18 **Señora Natalia Mora:** Sí, claro. Vamos a ver, esa es una confusión y una duda que han
19 tenido muchos este funcionarios y la parte más que todo sindical del Régimen Municipal
20 Como indiqué anteriormente cuando la Asamblea Legislativa estuvo tramitando o
21 confeccionando esta ley, le hizo consultas a la Sala, y la Sala les dijo, para ciertos artículos
22 ustedes tienen que indicar que las instituciones autónomas son exclusivas y excluyentes,
23 para ciertos artículos, no para la ley en general, por ende, nosotros podemos tener
24 autonomía en esos artículos que nos da esa potestad el Legislador, solamente, de hecho
25 que si ustedes habrán podido leer la ley hay en unos artículos que hablan exclusivos y
26 excluyentes y otros no, entonces literalmente en los artículos que se diga que somos
27 exclusivos y excluyentes podemos aplicar nuestra autonomía, pero en los que no se diga
28 que somos exclusivos y excluyentes no podemos aplicarlo, entonces esta ley tenemos que
29 aplicarla parcialmente, no podemos decir que nosotros como entes autónomos somos
30 exclusivos y excluyentes y no tenemos que ver nada con esta ley, ¡No!, solamente

1

2 tenemos potestad de aplicar esa autonomía en los artículos que así se indican en la ley, de
3 lo contrario no.

4 Y un artículo precisamente es, o lo que la ley nos permite es, nosotros como ente
5 autónomo establecer nuestro propio Salario Global y que no nos lo establezca
6 MIDEPLAN.

7 Por eso es que nosotros como Unión Nacional de Gobiernos Locales nos sentamos con
8 las personas que confeccionaron esta metodología y le explicamos, vea nosotros somos,
9 o sea nosotros no cumplimos con las familias que se dicen en el artículo o en la ley, porque
10 la ley habla de profesionales en la salud, porque ellos tienen todo lo que es el Servicio
11 Civil, en el Régimen Municipal nosotros no tenemos, bueno hay unas municipalidades
12 que sí tienen médicos, pero no todas, entonces nosotros ocupamos establecer esta
13 tecnología con las familias y con los puestos que tenemos en el Régimen Municipal,
14 entonces esa fue una exclusividad que nos dieron, pero solamente como les digo en ciertos
15 artículos, en el resto, tenemos que cumplirlo tal cual lo indica la norma.

16 Entonces somos parcialmente autónomos, pero igual tenemos que cumplir la ley, igual
17 tenemos que cumplir la ley parcialmente.

18 **Regidor Maikel Vargas:** Doña Natalia, esta ley la aprobó ¿esta Asamblea o la saliente?

19 **Señora Natalia Mora:** Esta ley fue aprobada en la Administración del presidente Carlos
20 Alvarado, creo que fue el periodo anterior la Asamblea anterior.

21 **Regidor Maikel Vargas:** Ustedes como Unión Nacional de Gobiernos Locales, en una
22 palabra, ¿Cómo definen esta ley? Tal cual.

23 **Señora Natalia Mora:** Tiene muchos vacíos legales esta ley y su reglamento también.

24 **Regidor Maikel Vargas:** Ok. ¿el presidente pudo vetar esa ley?

25 **Señora Natalia Mora:** Sí, pero no la vetó, entonces por eso estamos aplicándola.

26 **Regidor Maikel Vargas:** Como por ejemplo puede vetar el tema de los márchanos ¿es
27 potestad del presidente?

28 **Señora Natalia Mora:** Si, o sea es que es un tema un poco complejo, verdad porque ahí
29 ya estaba respondiendo ante el Fondo Monetario Internacional entre otras cosas, entonces

30

1

2 no sé por qué en su momento y más no lo vetaron, pero bueno eso ya no me corresponde
3 a mí.

4 **Regidor Maikel Vargas:** No digamos es como porque la gente pregunta, y entonces es
5 bueno que es especialista en el tema, pues nos aclare, nada más es para eso, y finalmente
6 compañeros, sería importante, tenemos acá compañeros de la municipalidad que sería
7 bueno escucharlos, porque también les afecta directamente a ellos y bueno, nosotros antes
8 de tomar decisiones es buenísimo poder escucharlos. Muchas gracias, muy amable.

9 **Señora Natalia Mora:** Con mucho gusto.

10 **Señora Fabiola Rojas, Directora Financiera Administrativa y Tributaria:** Buenas
11 noches. Doña Natalia yo tengo dos consultas que hacerle, la primera es bueno en la Ley
12 de la Unión Nacional de Gobiernos Locales dice que, cada cierta cantidad de años ustedes
13 tienen que hacer una actualización de los salarios, bueno anteriormente era de la escala
14 salarial, me imagino que aún eso se encuentra vigente, que no ha sufrido una variación y
15 ninguna derogación; entonces mi primer consulta es, ¿cada cuánto tiempo van a hacer
16 una revisión de los escenarios propuestos en esta metodología que presentaron a las
17 municipalidades?, es la número uno; y la número dos es un poco más técnica, la número
18 dos es, si en algún momento la municipalidad de Bagaces decide no continuar adscrita a
19 la Unión Nacional de Gobiernos Locales, como nos estamos acogiendo a la metodología
20 propuesta por ustedes, tendríamos nosotros inmediatamente que hacer o definir un nueva
21 un nuevo Salario Global propio desde la municipalidad, serían esas dos consultas.

22 **Señora Natalia Mora:** OK, en cuanto a la primera consulta, vamos a ver, la Unión
23 Nacional de Gobiernos Locales anteriormente cada seis meses de acuerdo a la
24 información del INEC era que se establecían las escalas salariales que se compartían al
25 Régimen Municipal, esas actualizaciones se hacen cada seis meses, al menos este
26 semestre pasado no se hizo porque el INEC nos indicó que no hubo ninguna variación en
27 el IPC, entonces se quedó tal cual se había establecido en la escala salarial del último
28 semestre del veinte veintidós.

29 **Señora Fabiola Rojas:** Yo te hago la consulta, porque bueno para nadie es un secreto
30 que el año pasado se hizo una actualización de la escala, a una escala que tenía más de

1

2 diez años desfase, entonces por eso que te hago la consulta, porque si ustedes van a estar
3 haciendo revisiones a las escalas globales cada diez años, ¡imagínese Verdad!, por eso
4 te preguntaba que si todavía tenían vigente la cláusula decía que cada cierto tiempo tienen
5 que estarlos actualizando.

6 **Señor Presidente:** Nada más, yo estoy interpretando que la pregunta de Fabiola va en
7 este sentido, no que, si se mueve el salario, cada seis meses por el IPC se va a mover en
8 aquellas escalas donde se pueda mover porque no están en el top, en aquellos puestos
9 donde se pueda mover porque no están en el top, más bien la pregunta es, ¿cada cuánto
10 se va a revisar la base?, no que, si se mueva o no por IPC, sino que se va a revisar la base
11 de cada categoría de cada puesto.

12 **Señora Natalia Mora:** Ok vamos a ver, cómo les decía, eso se ha hecho en comunicación
13 con el INEC, en cuanto al Salario Global yo me imagino que MIDEPLAN va a dar las
14 directrices o las circulares para ver en qué momento se puede hacer una alza en ese
15 Salario Global, pero eso no le va a corresponder ni a la Unión Nacional de Gobiernos
16 Locales establecerlo, sino que ya es meramente este MIDEPLAN quien nos va a dar las
17 directrices en que momento se puede aplicar o no, esa variación en esos salarios.

18 **Señor Presidente:** Ok, y otro tema perdón que le que le traviere el carrito, Fabiolita
19 vea el otro tema es que también podría darse una variación, es que se cambien las
20 condiciones en que se planteó el escenario, un ejemplo que si el escenario uno se plantea
21 sobre un percentil de treinta o veinte, y por una razón en el acuerdo se cambió la categoría
22 de la municipalidad y se pasó a mediana, y se pudo tener acceso a un percentil sesenta,
23 ya a ese sería una condición para cambiar esa escala desde su desde su salario base, por
24 bueno, pero digamos que ahorita no se pueda, pero digamos si se variaran sustancialmente
25 las razones por la que se ubicó o por la que se aprobó un escenario X, el uno, el dos o el
26 tres, si variaran esas condiciones sustancialmente sí podría ser que se cambie a otro
27 escenario, se tome un acuerdo rectificando ese primero.

28 **Señora Natalia Mora:** Sí claro, mientras la municipalidad tenga viabilidad financiera,
29 yo pienso que no hay ningún inconveniente, lo importante es mantener y que esa
30 viabilidad se mantenga en el tiempo, si ustedes en el presupuesto recaudan más impuestos

1

2 y todo lo demás, y pueden tener más alto esos presupuestos, claro que sí lo pueden hacer
3 no hay ningún inconveniente, igual tendría que ir presupuestado, porque me imagino que
4 eso va de la mano con la aprobación de la Contraloría, entonces si el otro año ustedes
5 hacen una proyección y ustedes ven que les sirve acogerse a un segundo o tercer
6 escenario, igual lo pueden hacer.

7 En cuanto a la segunda consulta que me hizo este, ¿Cuál era tu nombre?

8 **Señora Fabiola Rojas:** Fabiola

9 **Señora Natalia Mora:** Vamos a ver Fabiola, iba en la línea de que, ya me distraje.

10 **Señora Fabiola Rojas:** Bajo el escenario de que la municipalidad en algún momento
11 decida no seguir afiliada a la Unión Nacional de Gobiernos Locales, nosotros en el
12 momento en que digamos que terminamos la relación con ustedes en este tema de la
13 inspección, tendríamos que definir nuestro Salario Global propio, debido a que ya no
14 estaríamos sujetos a la propuesta de ustedes, ni a la metodología de la Unión.

15 **Señora Natalia Mora:** Ok en cuanto a eso Fabiola, cabe indicar que no, digamos este
16 instrumento se hizo para todo el Régimen Municipal, se hizo y fue entregado a todas las
17 municipalidades, tanto adscritas, como no adscritas, lo único es que de acuerdo al
18 acompañamiento, ya ahí iba a ser más directo y todo con las afiliadas, y a las afiliadas,
19 solamente se les entregó el documento y no se les dio en este caso seguimiento, que si se
20 les ha dado a las afiliadas, verdad, porque primero no tenemos el presupuesto, no tenemos
21 suficientes funcionarios, para cubrir a todas, pero a todos se les brindó el instrumento, y
22 la pregunta en concreto sería que no, o sea se puede seguir aplicando el mismo.

23 **Señora Fabiola Rojas:** Ok con el punto uno me queda todavía una duda, porque vos
24 dijiste en algún momento, que nosotros si nuestra situación financiera presupuestaria,
25 mejora o cambia, que podríamos en algún momento acogernos a un nuevo escenario, pero
26 también dijiste, que hay que esperar que el MIDEPLAN sea quien dé la directriz, de si
27 se puede actualizar o pasarnos a un nuevo escenario, entonces ahí me quedó como la
28 duda, entonces ¿si se puede o no se puede?, porque me decís que sí en algún momento
29 cambian nuestras condiciones, pero luego me decís que dependemos de que MIDEPLAN,
30 de una..

1

2 **Señora Natalia Mora:** No ese que dependemos de MIDEPLAN es para que se pueda
3 subir el Salario Global por el del costo de vida, pero si la municipalidad como lo dije
4 tiene presupuesto, lo puede hacer y cambiar de escenario, a lo que me refería con eso es
5 que mucha gente cree que ese Salario Global va a quedar estancado, por el tiempo,
6 ¡no!, ese salario no sé cuánto tiempo va a pasar, pero sí va a empezar a tener aumentos
7 por el costo de vida a eso era que me refería.

8 Igual independientemente del escenario que ustedes tengan, ya sea el uno, el dos o el tres,
9 o que estén en el escenario de las medianas o de las grandes, porque ese salario a ir este
10 creciendo ahí con el tiempo, pero no tendría yo como precisar ahorita en cuanto tiempo
11 va a empezar a crecer, pero igual como le digo el cambio de escenario se puede dar
12 mientras esté la viabilidad financiera que lo sostenga.

13 **Señor Alonso González:** Bueno, buenas noches, señoras, señores, miembros del Concejo
14 Municipal , Licenciada, Xinita, Fabi, Nelita.

15 Bueno, yo nada más quería hacer lo más rápido posible, unas apreciaciones con respecto
16 porque como decía la señora licenciada, esto no lo hizo ella, no lo hizo la Unión, pero sí
17 son aspectos que yo creo que son importantes que se tienen que recordar, entonces por
18 ejemplo, voy a arrancar con un tema, y después le voy a hacer una pregunta a la licenciada,
19 muy respetuosa, con respecto a esta exposición, muy bien.

20 Primero que nada el Concejo Municipal tienen que recordar que el Código Municipal no
21 fue ni reformado y tampoco fue derogado, ok eso aplica mucho con lo que decía la señora
22 licenciada en cuanto a que la ley tiene muchísimos vacíos y los tiene, este es uno. Por
23 ejemplo, el reglamento de la Ley de Empleo Público dice que a un tope de veinte días
24 para, voy a entrar por vacaciones, para entrar suavemente, dice que las vacaciones máximas
25 van a ser de veinte días para los funcionarios municipales, ok, pero el Código
26 Municipal dice en el artículo 155 define una tabla metodológica y muy sencilla, y dice
27 que a después de tanto plazo tienen derecho a treinta, y lo pueden ver ahorita desde la
28 Procuraduría, si gustaran, que eso es cierto, entonces ahí vienen dos leyes que están
29 conviviendo en el mismo momento, y aquí viene el principio protector, o el del mejor
30 beneficio, por verlo así, yo no soy abogado pero me encanta, entonces eso dice que en

1

2 resumen, que diay, cuando pase esta situación, se va a tomar en caso de situaciones
3 indeseadas, dar la mejor ley que beneficie al trabajador. Entonces, eso es como para que
4 vean un ejemplo de esos vacíos que tiene esta ley, que el propio señor Presidente de la
5 República le llamó adefesio, lo cual, lo apoyo y lo comparto al cien por ciento, esto es un
6 absoluto adefesio.

7 Además de esto hay otra situación, ya voy a entrar un poquito en el tema metodológico
8 de esta herramienta, de que yo me la leí de arriba hacia abajo, de lado a lado, y por cierto
9 también yo sé la empresa que lo realizó, no fue la unión fue KEYWORD, y está bien; no
10 obstante vean lo interesante, la ley otra otro vacío que existe es por ejemplo con
11 prohibiciones, yo soy el proveedor municipal y a mí me aplica la ley ochenta y cuatro
12 veintidós, la ley contra el enriquecimiento ilícito, y en el artículo catorce define los
13 puestos donde estamos, entre esos el mío, y el artículo quince, define la metodología de
14 compensación de la prohibición al ejercicio liberal, ese artículo, esa ley, siguen vigentes,
15 entonces, por ejemplo, y eso fue algo que yo le pregunté a otro abogado de la Unión, en
16 una charla en el Colegio Santa Ana, Liberia, donde este el Colegio de Abogados nos
17 invitó, y fue un sábado, entonces yo fui de metichín, y yo le decía a señor abogado que
18 como la Unión estaba tomando ese aspecto, porque para definir una metodología eso es
19 una situación muy importante, porque es metodología aplicando también normativa,
20 porque es que no puedo hacer una metodología obviando normativas, eso es otro aspecto
21 muy interesante.

22 Ahora bien ¿Qué pasa con esta metodología?, que yo es donde tengo una consulta para
23 no redundar y no cansarlos, pero en el folio cuarenta y siete de la metodología, dice con
24 claridad lo siguiente y lo voy a leer muy rápido, y dice:

25 “Valoración de las municipalidades pequeñas, en el caso de valoras de la valoración por
26 punto de las municipalidades pequeñas, se contempló como salario base la escala que
27 mantienen actualmente, la cual tiene un incremento de inflación del cero coma cuarenta
28 y nueve”

29 Lo cual es cierto como la licenciada nos explicó eso cada seis meses la Unión lo actualiza
30 con el IPC y nos remite esa esa escala actualizada. Entonces continúe diciendo:

1

2 *“Para el escenario número uno se consideró el percentil diez de dicha escala folio*
3 *cuarenta y siete, de la metodología”* Ahí la tienen, me imagino todos.

4 Para el escenario dos *“se establece un valor por punto de mil novecientos cincuenta”*,
5 que me voy a meter en, no me voy a meter en esa parte de cómo se definieron, pero se
6 definió ese, porque obviamente es el escenario más pequeño, y está bien. Pero para el
7 escenario dos, se consideró salario base, el percentil veinte, y el punto subió un poquillo,
8 y para el escenario tres, *“se estableció el percentil treinta”*.

9 OK, voy con la primera pregunta, eso lo dice la metodología, que hicieron la empresa
10 contratada, nosotros ahorita tenemos un percentil treinta aprobado en ejecución en la
11 institución, si nosotros somos percentil treinta, y la metodología dice claramente, la
12 mecánica como se definieron los tres escenarios para munis pequeñas, ¿estaría bien que
13 una municipalidad se acoja al escenario uno al dos o al tres?, porque entonces aquí yo
14 pregunto para ampliarle y que la señora licenciada me pueda apoyar con su respuesta,
15 como uno podría definir, si yo tengo un percentil treinta actualmente, y la metodología
16 me dice con claridad que el escenario uno se concluyó tomando como bases lo del
17 percentil diez y nosotros somos treinta, ¿cómo la institución asume el escenario uno como
18 los globales?, esa es la primera pregunta. La segunda pregunta es con respecto al tema de
19 una de las tres preguntas que desarrolló don José, el Señor Presidente, sobre el tema de
20 las afectaciones, vean veintisiete funcionarios van a ser afectos con el escenario uno
21 inclusive, ¿Qué significa eso? Que por supuesto la metodología como decía la licenciada,
22 no es que sea enfocar en que Alonso González es Alonso, y no lo afectemos, no, no, eso
23 no es así, pero mi punto es que es posible que ahorita se defina una metodología que es
24 retroactiva inclusive bastante ruda en cuanto a los funcionarios que actualmente estamos
25 y que nos va a generar una afectación directa, me explico, o sea esta normativa nosotros
26 tenemos estos roles, estos puestos que fueron inclusive bajo la mecánica de la Unión, ahí
27 tenemos manual descriptivo, la escala, etcétera, yo soy por ejemplo un PM3 y sobre mis
28 mi PM3 me define en acciones, y me define el salario de esa escala de la unión en percentil
29 30, y yo gano tanto, ahora curiosamente se hace una metodología de Salarios Globales,
30 no se toma en cuenta al parecer esa parte y no es porque sea Alonso, repito, sino que ahora

1
2 se definió que mi Salario Global no importa que sea inferior, entonces aquí es donde yo
3 pregunto, ¿qué fue lo que pasó a la hora de definir una metodología retroactiva
4 retrograda?, que es muy ruda al sentido de lo que ya la Unión tenía, porque se los digo
5 desde mi punto de vista, los Salarios Globales deberían de definirse bajo una metodología
6 que a los funcionarios que existan actualmente en la institución no les afecte, por ejemplo,
7 hay algunos que en el escenario uno, el global, queda por debajo del propio salario base,
8 no el compuesto, el base de la escala actual de la Unión Nacional de Gobiernos Locales,
9 ven a donde voy, entonces agradezco a la licenciada que nos dijo que a futuro se puede
10 analizar cambios de escenario, lo cual es muy bueno saberlo, pero a mí sí me gustaría,
11 sobre todo esa primer pregunta que es, si la metodología en el folio cuarenta y siete dice
12 claramente cómo se definieron los escenarios, donde el primer escenario se definió con
13 el percentil diez y nosotros somos treinta, ¿es procedente técnicamente y jurídicamente
14 que nosotros nos acojamos al escenario uno?, eso por ahí y ya para que la señora
15 licenciada me apoye con su respuesta.

16 Cierro con este comentario final, el riesgo financiero que existe por este adfesio de ley,
17 que repito, no es culpa de la Unión, no es culpa de la licenciada, no es culpa mía, el tema
18 de los nuevos puestos como bien lo decía la licenciada, entonces ahorita el tema es que si
19 usted comienza a generar plazas nuevas o algo similar, por supuesto te va a afectar en el
20 presupuesto ordinario dos mil veinticuatro, eso se tiene que analizar a la hora de definirlo
21 e incluirlo en el presupuesto, porque eso puede traer a la postre afectación para todo el
22 músculo humano que generamos los planes, ejecuciones de la alcaldía, y de las
23 Direcciones, y Dios mediante también de Concejo. Entonces eso nada más lo dejo por
24 ahí, porque a mí sí me parece que también es importante decirles bueno la unión corrió
25 con esto, hizo su esfuerzo, su trabajo y eso se entregó el cuatro de agosto, eso se entregó
26 el cuatro de agosto, y la Administración pudo haber tenido el chance para hacer un análisis
27 más profundo al respecto. Ahí se los dejo para que hagan las consultas pertinentes.

28 Yo por ejemplo si creo que con esta convergencia de leyes va a haber una situación muy
29 indeseable para la institución y que no es culpa de la Unión, eso sí lo puedo dejar claro,
30 pero es, esto violenta la Constitución Política y por eso hay dos recursos en la Sala Cuarta

1
2 que fueron admitidos, y como decía la licenciada, sepa Dios cuando van a salir, pero estoy
3 seguro que van a salir positivos, ¿Por qué? Porque la Constitución dice que los salarios
4 tienen que ser dignos y justos, y acá el tema es que cuando usted a mí me dice de una sola
5 vez, que por una metodología que desconocemos específicamente todos los valores que
6 los profesionales que son profesionales definieron, habrán tomado los manuales, mis
7 responsabilidades y las demás para definir las, espero que sí, pero me está afectando, yo
8 probablemente iría al juzgado de trabajo y yo diría ok, principio protector, me están
9 afectando mi salario, porque me definieron una un aspecto de puntos, por ejemplo para la
10 prohibición, por dar un ejemplo, y la ley que a mí me faculta no ha cambiado por puntos,
11 que eso a la postre se representa en un monto nominal, en un monto, cinco mil, tres mil,
12 etcétera. Por ejemplo, las prohibiciones son con base porcentual, siguen vigentes, con
13 bases porcentuales, entonces a mí me gustaría esa parte, yo lo leí en la metodología y no
14 vi como ese escenario, porque es una metodología técnica, y no es una metodología
15 jurídica, entonces, bueno, eso dejo mis opiniones por acá. Ojalá quedaran, si se pudiera
16 no sé cómo es la situación con el acta, sería genial, y ahí le dejo nada más esa consultita
17 a la señora licenciada, sobre si es técnicamente correcto y jurídicamente correcto que
18 nosotros definamos el escenario uno, cuando la metodología en el folio cuarenta y siete
19 dice claramente que ese escenario se definió con el percentil diez, esa es mi pregunta.
20 Muchas gracias.

21 **Señor Presidente:** Nada más para complementar lo que está diciendo Alonso,
22 efectivamente las municipalidades uno, dos, y tres están basados en diez, veinte, ochenta.
23 en estos momentos a cómo está el documento de la metodología, si nosotros pensamos,
24 dice conservadoramente elegimos el escenario uno con el diez, y entendemos que esto es
25 para puestos de nuevo ingreso, yo puedo decir que bajo este escenario estoy cubriéndole
26 las espaldas financieramente a la municipalidad, para que los puestos de nuevo ingreso
27 no entren tan altos en el tope del percentil treinta, bajo el escenario tres. Ese es el primer
28 efecto que yo estoy viendo, de por qué conservadoramente, porque yo le estoy cubriendo
29 las espaldas, como esto es de nuevo ingreso, para que esos nuevos puestos que ingresan,
30 nuevos profesionales y todo, no ingresen de una vez en la parte alta, por eso dice que es

1
2 conservador. Eso está bien pensado hasta el momento ahí. ¿Qué nos ocasiona esto a lo
3 interno?, por eso mi pregunta al principio era el equilibrio entre lo financiero y la
4 afectación de los trabajadores, y la no consecuencias de la nueva aprobación de esto.
5 ¿Qué nos presenta esto? Que automáticamente estaríamos mandando, si lo hacemos con
6 percentil bajo, a una X cantidad de funcionarios que quedaron van a quedar un margen
7 por encima de eso porque, fue muy conservador el asunto, entonces nos queda una franja
8 ahí de funcionarios no congelados de salarios, no congelado sino sin movimiento durante
9 X cantidad, entonces, por un lado lo pensamos bien para que los funcionarios de primer
10 ingreso no llegaran muy arriba y por el asunto financiero, pero por otro lado tuvimos una
11 afectación, porque colocamos a un grupo de compañeros de la municipalidad por encima
12 del tope, por lo tanto con sus movimientos congelados. Eso es lo que yo estoy
13 interpretando y por eso era mi inquietud al inicio.

14 **Señora Natalia Mora:** Gracias, Señor Presidente. Bueno, vamos a empezar con la
15 primera aporte que nos hacía el compañero en cuanto a la ley, vamos a ver.

16 No es que el Código Municipal en relación a esta ley se tiene que seguir aplicando tal
17 cual está, ¡no! Esta ley vino a derogarlo tácitamente en los artículos que se establecen, en
18 particular el de las vacaciones, acá lo que procede es hacer la este modificación del
19 Código Municipal, pero la ley es clara, y la ley vino a derogarlo tácitamente. Esa es la
20 primera. Segundo, en cuanto a lo que es la metodología, efectivamente para los puestos
21 de nuevo ingreso y tal cual lo indica la ley, en los casos de la restricción del ejercicio
22 liberal de la profesión por ley, que son los puestos de proveedor y los puestos de abogado,
23 se están contemplando acá, o se están porcentuando ese porcentaje que nos habla la Ley
24 del Fortalecimiento de las Finanzas, pero sí está contemplado, si es cierto que ahora ya
25 hay un cambio, ahora es por puntos, o por grados, y ya no antes como se daba que era
26 por porcentaje, pero bueno igual, los profesionales en este caso que queden por debajo
27 del Salario Global o por encima se les pagará el porcentaje tal cual lo indica la ley, para
28 los funcionarios nuevos o de nuevo ingreso se aplicará por medio de factor
29 compensatorio. Vuelvo y repito esto es muy complicado a nivel del Régimen Municipal,
30 a nivel yo sé que de todo el sector público, porque vamos a ver, no es que los funcionarios

1

2 se van a ver afectados, sino que es una ley que vino a cambiar ciertos aspectos que se
3 estaban dando o prácticas que se estaban dando en el sector público y por ende, sea en
4 su momento tal vez no se puntuaban esos esas funciones de cada perfil y esta ley sí nos
5 puso a puntuarla, entonces de ahí por qué van a haber funcionarios que van a quedar
6 con salarios menores a los funcionarios de nuevo ingreso, pero ahí ya yo al respecto
7 como le digo no puedo hacer nada porque es lo que indica la ley, que es parte de los vacíos
8 legales que tiene la ley.

9 En cuanto a los escenarios de que hablan del percentil diez, veinte y treinta, bueno como
10 repito eso ya va directamente en la viabilidad financiera, el problema es que sí digamos
11 hay que ser moderados en cuanto a eso, la administración y el Concejo, porque la idea
12 es tener salarios competitivos, pero no tener una municipalidad con salarios exuberantes
13 y tener una municipalidad al punto de quiebre o de cierre técnico, yo a veces le digo a los
14 funcionarios a veces es mejor tener un poquito e ir ahí como una goterita, a no servirnos
15 a cuchara grande y dentro de cinco años que esa viabilidad financiera no la soporte y la
16 Contraloría les mande un cierre técnico, porque no tienen como pagarle a los funcionarios
17 y tampoco esa es la idea, sabemos que el cantón tiene que seguir surgiendo, y bueno esa
18 fue la finalidad de este estudio de mercado con esta metodología, tratar de que estos
19 salarios globales estuvieran lo más apegado o que fueran salarios competitivos, por ende
20 se hicieron investigaciones en la parte privada, el sector público y también en el Régimen
21 Municipal para que hubiera ahí un equiparamiento y estos Salarios Globales fueran los
22 más competitivos posibles, porque no sé si aquí, pero hemos visto que en el Régimen --
23 Municipal ha habido mucha fuga de personal porque no hay esos salarios competitivos,
24 entonces fue algo que nosotros quisimos tomar en cuenta, siendo como les dije
25 anteriormente muy conservadores pero que bueno sabemos que de ahora para atrás, no
26 podemos hacer nada más al respecto, pero que de ahora en adelante fueran salarios
27 competitivos, pero vuelvo y repito, eso va de acuerdo también a la viabilidad financiera
28 que tiene la institución, no es que haya una regla o que haya una ley que diga que si
29 ustedes están en el percentil 30 automáticamente ese Salario Global tiene que quedar en
30 el treinta, ¡no!, eso va medido de acuerdo a la viabilidad financiera.

1

2 Entonces no sé si aclaré todos los puntos, pero eso es más que todo las dudas que tenía el
3 caballero.

4 **Señor Alonso Gonzalez:** Gracias, bueno, sobre eso, nada más hago mi réplica, porque
5 igual agradezco la respuesta, reitero, pero voy sobre algunos puntos de la respuesta:

6 Uno, derogación tácita del Código Municipal, y esto quiero que ojalá, ustedes tienen el
7 abogado del Concejo, también podrían hacer una consulta al respecto, por qué creen
8 ustedes que el Código Municipal, esta ley directamente no lo transformo, no lo actualizó,
9 o lo derogó, porque como decía la licenciada en su primer aporte, cuando se hizo la
10 consulta de constitucionalidad a los Magistrados, ellos dijeron que obviamente el tema de
11 la autonomía Municipal consagrada en la Constitución Política, entonces esta ley
12 directamente no puede entrar a derogar cosas del Código Municipal que transgreden esa
13 autonomía, por eso es que no lo hicieron.

14 Y sobre el tema de la derogación tácita y que decía la licenciada, que se va a tener que
15 hacer esos cambios al Código Municipal, les recuerdo que la ley es ley desde el diez de
16 marzo del dos mil veintidós, está en vigencia del diez de marzo dos mil veintitrés, y su
17 reglamento se publicó el diez de marzo del dos mil veintitrés, me sorprende mucho que a
18 la fecha no se haya generado esa transformación del Código Municipal y ahí se las dejo
19 picando.

20 Sobre el otro punto, por si un funcionario con prohibición estuviera afectado dentro de
21 esos veintisiete que está congelados, la municipalidad no le va a aplicar la posibilidad de
22 que crezca ni con el IPC aplicando la metodología, ¿Por qué? porque aplicando el empleo
23 público, ¿Por qué? Porque dice que estaríamos congelados, no obstante reitero, el tema
24 del principio protector, ¿Qué va a pasar?, Que por ejemplo el artículo 109 del Código
25 Municipal sigue vivo y coleando, y dice claramente el tema de los reajustes por el costo
26 de vida cuando lo dice el INEC o el Banco Central que prácticamente los dos hacen lo
27 mismo, en esto va a pasar repito a querellas en el juzgado de trabajo, por otra parte, el
28 tema de lo que estaba diciendo la licenciada, que se lo agradezco, reitero, sobre que esto
29 va directamente sobre la viabilidad financiera, entonces, yo me pregunto, entonces, ¿Por
30 qué la metodología dice en el folio cuarenta y siete, esa situación? ¿me explico? ¿Será

1
2 que la metodología se realizó de una manera adecuada? Porque ahí dice el folio cuarenta
3 y siete, ahí ustedes lo tienen, el folio cuarenta y siete, dice cómo se definieron los
4 escenarios y dice claramente lo que yo dije. Entonces sí, claro, yo estoy completamente
5 de acuerdo, yo soy administrador y tengo especialidad también en finanzas, claro que
6 tiene que haber viabilidad financiera, por supuesto que sí, tiene que haberla, pero se tiene
7 que buscar una forma de que usted aplique una metodología que sea clara y que te
8 colabore a hacer eso, porque bajo ese escenario que me dicen, que podría ser, si ahorita
9 tiene y después no tiene, entonces como define un Concejo Municipal, que el uno, el dos
10 o el cuatro, por dar un ejemplo, no tiene rango, salvo lo que le recomienden, entonces
11 dicen podría ser el cinco, podría ser, bueno perdón, podría ser el dos, podría ser el tres.
12 ¿Qué genera eso? Que esa posibilidad de que dependa de nuestra viabilidad y todo eso,
13 entonces yo me sorprendo de que la metodología de la Unión que hizo esa empresa Key
14 World no sea contundentemente clara al respecto, ¿por qué lo definió sobre una base del
15 presentí el diez, del veinte, y el treinta, porque no hizo un promedio? que se yo, como lo
16 hizo para las medianas y las grandes. Entonces eso se los dejo ahí a una línea de que mi
17 interpelación aquí es simplemente apoyar, porque como dijo don José, y se lo agradezco,
18 esa pregunta de las tres, esto generará una afectación, sí la va a generar, y se lo pongo
19 mejor, el escenario uno inclusive va a generar afectación en menos de dos años en algunos
20 casos proyectando un IPC de un dos por ciento a un montón de funcionarios, y por cierto
21 la mayoría de los funcionarios que están siendo congelados ahorita, ¿Saben quiénes son?,
22 los de servicios públicos, eso que les quede por ahí para que lo tomen en consideración a
23 nivel del análisis, y que yo sé que ustedes toman sus decisiones con los insumos como
24 decía don José, y eso era nada más lo que yo quería decir, porque me parece que es bonito
25 debatir, los debates de altura son buenos, porque ahí se genera valor científico, entonces,
26 sería interesante que se pregunte esa metodología a los técnicos que hicieron la
27 metodología, sobre esa definición de la página cuarenta y siete, porque es clara esa página,
28 lo que dice muy clara, entonces por cierto no es la primera vez que inclusive la Unión
29 hace este tipo de cosas, recuérdense lo que pasó con la actualización del año pasado, o
30

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

sea, es increíble, pero bueno, eso era todo lo que tenía que decir y agradezco mucho el espacio.

Regidora Hannia Molina: Buenas noches, agradecerle doña Natalia hoy por la visita, sinceramente indignada que esto se aprobara el 10 de marzo y hoy 06 de septiembre la Unión venga a hacernos esta presentación, o sea, tuvimos muchos meses atrás para prepararnos y que ahora nos digan que es que tenemos tiempo hasta el diez de septiembre, no sé si fue un tema administrativo o un tema de la Unión.

Tenía una duda usted mencionaba en el punto dos, sobre un estudio técnico y un estudio jurídico por parte de los funcionarios, ¿eso tiene que ir antes de que el Concejo tomé el acuerdo o puede venir después? porque usted hablaba de una viabilidad financiera, pero ahorita este Concejo no tenemos si existe una viabilidad financiera, si aprobamos o no esto, entonces esa era mi duda, cómo vamos a definir cuál escenario votar si no tenemos actualmente ningún criterio por parte de ninguno de los funcionarios.

Señora Natalia Mora: En cuanto a la primera consulta, vamos a ver, yo quiero dejar claro acá algo, y es que la Unión Nacional de Gobiernos Locales le está facilitando a las municipalidades esta metodología, porque así lo consideró la Unión Nacional de Gobiernos Locales, es facilitarle a las municipalidades, porque quiero dejar claro que en el momento que la municipalidad se declara exclusiva y excluyente, es la que está obligada en realizar este proceso, no la Unión, La Unión Nacional de Gobiernos Locales corrió en tratar de tener lista esa metodología antes de que las municipalidades presentaran el presupuesto, pero quiero dejar claro que se les facilitó, si La Unión Nacional de Gobiernos Locales no hubiera facilitado este instrumento, tuvieran que haber sido confeccionado directamente por cada municipalidad, empezando por ahí.

En cuanto al punto siguiente creo que ahí se está haciendo se están combinando dos cosas y no sé si fue que lo dije tal vez muy técnico, el informe jurídico y técnico era para la declaratoria de los exclusivos y excluyentes, nada tiene que ver con lo que es la metodología. Entonces no sé si fue que ahí me enredé a la hora de explicar, pero inicié por lo mismo con el preámbulo y con el resumen de lo que era la ley, y posteriormente

1

2 fui con lo de la metodología para que dieran esas confusiones, pero nada tiene que ver los
3 informes técnicos y jurídicos con la metodología.

4 Los técnicos y jurídicos es solamente para que ustedes pudieran declarar a los
5 funcionarios exclusivos excluyentes y efectivamente igual tenían que haberlo hecho antes
6 presentar el informe para que el Concejo tomara el acuerdo y supiera de por qué estaban
7 declarando a los funcionarios exclusivos y excluyentes. Muchas Municipalidades no lo
8 hicieron así, primero tomaron el acuerdo y posteriormente presentaron el informe, pero
9 la recomendación que nosotros dimos desde La Unión era que primero se realizara ese
10 informe técnico y jurídico para que el Concejo en el momento que tomara ese acuerdo
11 supiera porque estaba excluyendo a los funcionarios de la municipalidad.

12 **Señora Alcaldesa:** Bueno, en realidad nosotros recibimos el aporte de La Unión el cuatro
13 de agosto, y fue lo que nos dieron algo con claridad, porque a todas las reuniones que
14 habíamos ido antes, pues se comentaba pero no se definían, y yo quiero agradecerle a
15 doña Natalia que hoy está aquí, sé que nos esperamos un poquito, porque no queríamos
16 que la sesión fuera virtual presencial antes de tomar, es más claro que usted nos explicará
17 aquí, y no que lo hagamos virtual, por eso se tardó un poquito, porque era el la fecha que
18 tenía disponible La Unión para que mandara la licenciada, yo agradecerle por todo, por
19 este rato para explicarnos y esperemos que las cosas se vayan acomodando, sabemos que
20 hay mucha deficiencia de la ley y vacíos y todo, pero como dijo usted, esto es una ley que
21 no la hice yo, no la hizo usted, al final hay que acatarla y para cerrar eso, darle las gracias,
22 Natalia.

23 **Señora Natalia Mora:** No muchas gracias a todos y a todas, espero haber aclarado las
24 consultas, e igual si tienen alguna duda, o que se hizo alguna confusión en cuanto a los
25 términos, ahí cualquier cosa igual yo los puedo aclarar, y no sé si habrá alguna consulta
26 y si no yo creo que ya yo estaría finalizando por mi parte.

27 **Señor Presidente:** Ok, digamos aquí habemos cuatro regidores, si con todo el respeto,
28 Natalia, eso tuvo que haber sido diferente, tuvo que haber sido diferente, tuvo que haberse
29 contestado con más tiempo a estas interrogantes que nosotros como regidores y como
30 Concejo tenemos, tenemos la obligación de hacer este tipo de cuestionamientos, porque

1
2 tenemos la responsabilidad también, no podemos más adelante, decir que financieramente
3 no supimos cubrir la las espaldas de la municipalidad que representamos, ni mucho menos
4 podemos decir que con una decisión afectamos a compañeros de la municipalidad,
5 entonces entiéndanos porque somos tan repetitivos en este tema de que estos escenarios
6 los teníamos que haber tenido bien claros, no es que seamos repugnantes, ni nada de eso,
7 entendemos su función y todo el asunto, pero esto teníamos que haberlo dejado bien claro,
8 pero ahora la última pregunta y el último interrogante es, ¿Cuál es mayor la afectación?
9 Hacia los compañeros y hacia la municipalidad común todo, aprobarlo o no aprobarlo,
10 porque digamos la ley no es que estamos diciendo que estamos aprobando la ley, porque
11 ya la ley está aprobada, aquí lo que estamos lo que deberíamos de estar aprobando es ¿En
12 qué escenario la aplicamos?, y ahí sí la recomendación de la Unión de Gobierno es que
13 lo hagamos sobre el escenario uno, ahora está bien, nosotros lo vamos a hacer, o no lo
14 vamos a hacer, esa es decisión que cada regidor, pero yo sí creo, y que quede en actas, y
15 que quede debidamente documentado esto, que lo vemos, no importa las razones, y no
16 vamos a señalar culpables, pero sí es una completa grosería, por no decir irresponsabilidad
17 ponernos nosotros como regidores a votar sobre estos escenarios, sin haber tenido tiempo
18 de ni siquiera de haber contestado de la forma adecuada estas tres preguntas que nos
19 hicimos, era lo mínimo que nosotros pedíamos, que tuviéramos la claridad para votar esto.
20 Pero diay, ahora sí es muy fácil para cuatro regidores, tomar la decisión y saber la
21 afectación que podríamos tener de un lado o del otro, esa es la gran preocupación nuestra,
22 y nuestro si se quiere, muy a lo personal, mi malestar, en el sentido de que no es justo que
23 nos hubieran puesto a esto, y no es culpa de ustedes, aquí no se trata de culpables, estamos
24 en el filo de la navaja y tenemos que tomar decisiones, y ahí pues les vamos a leer el
25 acuerdo que se propone, y ahí cada compañero definirá como lo vota.
26 Nada más para tenerlo bien claro, porque no entendí bien, no me queda claro, que, si lo
27 votamos negativo, tal vez Xinia me ayuda, ahí con el tema de las escalas transitorias y
28 ¿Cuál sería la consecuencia de esa escala transitoria?, para el escenario que se vote
29 negativo.

30

1

2 **Señora Xinia Ruíz:** La escala transitoria que está ahorita, que es la que está aprobada,
3 son las bases salariales nuestras ahorita, de cada clasificación, entonces, interpreto así
4 rápidamente, que la mayoría estaríamos por encima de eso, entonces tenemos que
5 quedarnos como estamos ahorita, no habría posibilidades de crecimiento, como lo digo
6 yo, digamos o posibilidades de subir un poco más con anualidades para la mayoría de la
7 gente.

8 **Señor Presidente:** Se estancarían ahí por mucho tiempo, hasta que cambie hasta la
9 metodología.

10 **Señora Xinia Ruíz:** Porque las bases salariales actuales de esas clasificaciones del PM,
11 del AMI, son las que están ahorita como transitorios.

12 **Señora Natalia Mora:** Sí, este, vamos a ver, ya eso queda meramente, como le digo,
13 igual ese instrumento que está dando la Unión es de manera recomendativa, la Unión no
14 es quien para obligar a las municipalidades acogerse o no a este instrumento, esto es una
15 recomendación que la Unión está dando, ustedes en su propia autonomía deciden si lo
16 acogen o no lo acogen, eso sería lo que yo podría indicarle al respecto. Yo creo que en
17 cuanto a lo otro, ya ha sido reiterativa mi posición y es ya eso queda a criterio meramente
18 de los regidores, como le digo, en su propia autonomía, ustedes deciden si lo acogen o no

19 lo acogen. **Señor Presidente:** Vamos a hacer un recuento nada más así muy rapidito,
20 antes de leer el acuerdo, el escenario uno plantea una posición, primero que todo que nos
21 quede claros, esta escala es para nuevos ingresos, los empleados municipales tendrán su
22 clasificación una vez que se apruebe esta escala y ahí a lo interno de la municipalidad
23 harán las clasificaciones de cada de cada empleado según su puesto, esto no es por
24 empleado, es por puesto para que quede claro este tema.

25 Nosotros no estamos montando a los empleados en X o Y puesto, estamos aprobando el
26 escenario uno, bajo el percentil diez y todo el asunto, el escenario es conservador, como
27 lo decía este Fabiola ahora y la compañera Natalia, conservadora en el sentido de que por
28 ahí tendrán que ingresar los nuevos empleados, en cualquiera de todas esas categorías de
29 acuerdo a las funciones que vaya a ejecutar.

30

1

2 Si lo definieramos en el escenario veinte o treinta, o en el percentil veinte o treinta que es
3 lo que más o menos e interpreto que cambia cada escenario, pues entonces los empleados
4 de nuevo ingreso entrarían en el tope, y causaría dos efectos, primero el efecto financiero
5 en la municipalidad y después el otro efecto que no estamos considerando, pero que
6 también estoy seguro que crearía, es el del clima laboral, la afectación en el clima laboral,
7 porque estarían entrando muchas personas a ganar más que compañeros que tienen quince
8 o veinte años de estar trabajando, entonces por los dos lados digamos que salimos jodidos,
9 entonces el que menos jodido sale, y que sí lo lamentamos mucho, porque no hay un
10 escenario perfecto en el que todos salgamos ilesos, eso sí lo tenemos claro, no hay ningún
11 escenario perfecto donde todos salgamos, las finanzas, los compañeros y todo mundo
12 salga ileso, entonces bajo eso, por lo menos para mi parecer, el escenario uno es el que
13 menos afectación tiene, entre las dos grandes variables la de afectación laboral y la
14 afectación de las finanzas.

15 Si lo demás y lo más importante es que, estos no están escritos en piedra y pueden variar
16 de acuerdo a las circunstancias que vaya teniendo la parte financiera, o de crecimiento de
17 la municipalidad, que esperemos que así sea, entonces bajo eso le pido al compañero Juan
18 José que nos lea el acuerdo propuesto:

19 **Regidor Juan José Núñez:** Lee acuerdo:

20 **CONSIDERANDO QUE:**

21 PRIMERO: Que la Ley Marco de Empleo Público (LMEP), se aprobó el 7 de marzo del
22 año 2022, se ratificó el 8 de marzo del año 2022, se publicó en el Alcance digital número
23 50 de La Gaceta número 46 del 9 de marzo del año 2022 y entró a regir el 10 de marzo
24 del año 2023.

25

26 SEGUNDO: La Ley Marco de Empleo Público: Artículo 1. Objetivo. Regular las
27 relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la Administración
28 Pública y las personas servidoras públicas con la finalidad de asegurar la eficiencia y
29 eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los
30 derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el estado social y democrático

1

2 de derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un régimen de empleo
3 público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno. Establecer, para igual
4 trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario,
5 que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.

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

11 CUARTO: Que la municipalidad de Bagaces en relación a la definición de las funciones
12 o labores, operativas, administrativas, profesionales o técnicas, se declararon exclusivas
13 y excluyentes para el ejercicio de las funciones que le han sido constitucionalmente
14 asignadas.

15 QUINTO:

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

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

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

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

1

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

4 “El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los
5 entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa deberán definir, mediante los
6 instrumentos adecuados, sus familias laborales, los puestos y clases que las conforman,
7 así como la columna salarial global de la familia correspondiente, dentro del plazo de seis
8 meses, contado a partir de la entrada en vigor del presente reglamento.

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

12 SEPTIMO: El Artículo 36 del reglamento de la Ley Marco de Empleo Público que
13 establece: “Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición. El
14 nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se
15 agrupan en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N°
16 10.159, deberá aplicarse, estrictamente y sin dilación, para toda nueva persona trabajadora
17 que inicie sus labores en una institución pública con una relación de empleo de carácter
18 estatutario, pública o mixto, así como en casos de reingreso en el servicio público sin que
19 medie continuidad laboral o, incluso, mediando continuidad laboral siempre que el
20 nombramiento implique un cambio de puesto y clasificación.”

21

POR TANTO, SE ACUERDA

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

25 Acoger y aprobar la metodología para la fijación de Salarios Globales al régimen
26 municipal, de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, que fija los Salarios Globales y
27 que es parte integral de este acuerdo, en el cual se establece el escenario 1 del modelo de
28 las municipalidades consideradas como pequeñas, que contiene los puntos, para
29 establecer las columnas salariales, de los salarios de todos los puestos exclusivos y
30 excluyentes de la Municipalidad de Bagaces, de acuerdo con la Ley Marco de Empleo

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

Público, además que, una vez esté conformada la plataforma integrada de empleo público, la misma se publique.

Señor Presidente: Ok como la documentación respaldo que tenemos para la tenemos el oficio que lo voy a leer:

MB-ALC-OFI-610-2023,

Señores Concejo Municipal, Municipalidad de Bagaces.

Asunto convocatoria, reunión.

Estimados señores, reciban un cordial saludo, me permito presentar propuesta para fijación de los Salarios Globales de la municipalidad de Bagaces, según la metodología para la fijación de los Salarios Globales al Régimen Municipal, elaborado por la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL), entregado formalmente el 04 de agosto del 2023.

La ley 10.159 Marco Empleo Público (LMEP) comenzó a regir el 10 de marzo del 2023, se publicó en la GacetaN°45. Esta ley tiene como objetivo establecer un salario global para los puestos de trabajo en el 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 “Regular las relaciones estatutarias de empleo público y empleo mixto entre la administración pública y las personas servidores públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y la 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. Además, establece para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada, y condiciones e igual salario que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.

Se remite ante este Concejo para su conocimiento y aprobación.

Se adjunta documentos, metodología para la fijación de Salarios Globales al Régimen Municipal.

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

Señor Presidente: Esto es la metodología que presenta la municipalidad como respaldo a este acuerdo, donde en la página 47 y 48, se explican los escenarios de lo que se está considerando, y donde ya explicamos, ahí se establece el escenario uno como es el recomendado, los escenarios se basan en tres grandes apartados, municipalidades pequeñas, medianas y grandes, y dentro de esas municipalidades pequeñas el primer punto a considerar es el percentil que es diez, veinte o treinta, para el escenario uno, dos, y tres, entonces lo que nos presenta es el escenario uno, en el percentil diez, de forma este conservadora, digámoslo así, como lo explicaron oficialmente ahora, con el siempre entendido que esta primera fijación es para empleados de primer ingreso.

Ahí está el acuerdo compañeros, yo los someto a discusión para que ustedes hagan los aportes que consideren.

Regidor Maikel Vargas: En relación a este oficio que mencionaba José, fue el que se socializó con todos los compañeros, me imagino con Alonso, con Fabiola, con Natalia, los compañeros, ¿así es?

Ok, si es que estaba viendo el oficio, evidentemente como tiene que ser viene firmado por su persona que es quien lidera la Administración, pero si quería saber si ellos habían estado en ese. Listo, muchas gracias doña Eva, es para tener la tranquilidad de que hubo un criterio más técnico, está bien gracias.

Señor Presidente: Bueno entonces en este caso, prácticamente no tenemos tiempo ni de mandarlo a la comisión, no nos daría tiempo. Entonces compañeros yo someto a votación este acuerdo para que se apruebe la metodología recomendada por la Administración

Yo por mi parte voto positivamente acoger esta metodología.

Se dispensa de comisión y lo aprobamos con cuatro votos a favor y cero en contra, y lo dejamos en firme, de una vez, ante la premura del tiempo para que sea aplicada lo antes posible. Con cuatro votos a favor y cero en contra. Votan los regidores, Hannia Molina Chevez, Maikel Vargas Ulate, Juan José Núñez Chaverri y José Alfredo Jiménez. **(ACUERDO N°02-58-2023). ACUERDO POR MAYORÍA CALIFICADA EN FIRME.**

1

2 **Regidora Hannia Molina:** Voy a justificar mi voto positivo, recalcando que nunca nos
3 llegó un análisis financiero, técnico, ni legal, y recalcar que estamos aprobando algo que
4 no vino bien fundamentado propiamente por la Administración, lo estoy votando positivo
5 para no afectar a todos los funcionarios; sin embargo, vamos a afectar a veintisiete, sigo
6 indignada, me parece un irrespeto y una irresponsabilidad, en donde tuvimos meses para
7 analizar diferentes escenarios, y que hoy siempre contra tiempo, toda la responsabilidad
8 se le deja a este Concejo, para tomar decisiones fuertes, es muy difícil sinceramente estar
9 en esta curul en muchas ocasiones, cuando todo llega a contra tiempo, y hasta tal día hay
10 tiempo, y simplemente hay que aprobarlo, y este Concejo tiene que apechugar.

11 Me fuera gustado que se hubiera analizado con otros especialistas los Salarios Globales,
12 analizando meramente el estado financiero de esta municipalidad.

13 **Señor Presidente:** ¿Estamos compañeros?

14 Bueno aquí hay muchas cosas que podemos aterrizar, lo primero es, y como Gobierno
15 Local tenemos que decirlo, no se vale, y no a la municipalidad de Bagaces, por muy
16 Gobierno que nos llamemos, por muy reformista, y por muy anti corrupto, y como quieran
17 ponernos el nombre, no importa el nombre que nos pongan a los Gobiernos Locales, pero
18 no se vale que temas de estos lo impongan sabiendo que tiene un montón de vacíos la ley,
19 y aplíquelo o aplique, o se sale, o lo aplica; no se vale que nos dejen solo dos caminos, y
20 el camino de aplíquelo, porque si no como lo vimos con Xinia, si no se aplica, puede
21 haber más heridos de lo que nosotros hubiéramos querido. Entonces tampoco se vale que
22 nos pongan bajo una situación tan difícil que nos quieran maltratar de aquí para atrás,
23 pero no se vale este tema, por muy Papá Gobierno que se llame, de que nos ponga a las
24 municipalidades, con un miles de compañeros, empleados municipales, ponerlos en este
25 escenario. Segundo nada más, nosotros como regidores cumplimos nuestro papel y le
26 agradezco, la valentía que tuvieron estos compañeros de emitir su voto y poner su pellejo
27 ante un escenario tan incierto y tan irregular, y poner su voto, se los agradezco de verdad.
28 Agradecerle a los compañeros de la Administración que tomaron su tiempo y sus riesgos
29 también para tomar este tipo de decisiones, y llevarnos a nosotros a tomar este tipo de
30 acuerdos, pero reitero, no es la forma correcta, votamos bajo protesta, y ojalá que allá lo

1

2 hayamos hecho de la mejor manera, obviamente salvamos de toda responsabilidad a la
3 Unión Nacional de Gobiernos Locales, sabemos el profesionalismo y todo con el que lo
4 hacen, son víctimas, si se quiere también del aplíquese, y ustedes verán como lo aplican.
5 Entonces el voto es en firme, ya lo dejamos en firme, no hay ningún problema, pero eso
6 sí, hacemos la protesta acompañando a Hannia, en las palabras de Hannia, porque no se
7 vale que actuemos de esa manera, si de verdad queremos ser un país que haga las cosas
8 bien, y sobre todo seria, que seamos serios para para tomar decisiones.

9 **Señora Alcaldesa:** Yo quiero agregarle algo a Hannia, realmente esta Ley la han criticado
10 desde que se inició por los vacíos y todo, pero estos escenarios no los tenemos hace meses,
11 nos los dio la Unión, el 04 agosto, y la experiencia que tiene Xinia de tener que ir a
12 reunirse con los recursos humanos de otras municipalidades, para estar claras, porque ese
13 día nos dieron eso, y había que asimilarlo, tampoco era que de una vez se asimiló, y me
14 hubiera gustado que les cuenten.

15 Después le voy a decir a Hannia que vea a ver cómo hicieron otras municipalidades para
16 aprobar esto, ver si hicieron un estudio financiero, con un especialista y todo eso, ¿con
17 cuál tiempo?, ellas se reunieron con diferentes personas de recursos humanos para tomar
18 la mejor decisión, porque en este momento teníamos el tiempo de un mes para hacer todo.
19 Y más o menos Xinia se reunió como dos veces, que se fueron un día completo a trabajar
20 con una de las municipalidades, pero estos escenarios no los tenemos hace meses, como
21 dice usted.

22 **Señora Fabiola Rojas, Directora Financiera, Administrativa y Tributaria:** Bueno mi
23 única intervención o la final sería para aclararte, nosotros conocimos escenarios, por lo
24 menos yo y Natalia, conocimos escenarios el veintidós de agosto, ese día, cuando ya
25 teníamos que tomar decisión, a la una de la tarde, para la una y media, porque a las dos
26 de la tarde había una sesión de Junta Vial, para definir su Presupuesto Ordinario 2024, o
27 sea no tuvimos ni media hora para hacer un análisis, ni absolutamente, no hubo chance,
28 únicamente montamos un escenario rápido, a ver qué nos alcanzaba, y si no hubiéramos
29 tenido plazas vacantes que se iban a entrar, con salario global, y se hubieran hecho unos
30 cambios ahí en el tema de puestos, posiblemente hubiéramos podido pues analizar otros

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

escenarios, y los hubiéramos podido aprobar, porque no iban a significar una carga financiera adicional para la muni, pero bueno no pasó.

Con lo del tema que Jose decía ahorita, de que es lo que tenemos y es la ley que tenemos, desgraciadamente cuando esta ley estuvo en consulta pública, ni las Federaciones de Municipalidades, ni la ANAI, ni la Unión, ni los Sindicatos, ni la Unión de Alcaldes, ni nadie hizo un parón a esta ley, sino que la permitimos, toda ley tiene un periodo de consulta pública, y la ley estuvo, la tiraron a consulta pública, todo mundo sabía a lo que veníamos, pero nadie alzó la voz, nadie lo apeló.

¿Dónde estaban las Alcaldías? ¿Y dónde estaba la Unión Nacional de Gobiernos Locales? ¿Dónde estaba la Unión? ¿Dónde estaban las Federaciones de Municipalidades? ¿Dónde estaban los Sindicatos?, ¡no estuvieron!

Entonces desdichadamente fue lo que nos dejamos que se nos viniera encima y sin preparación, porque nosotros desde el diez de marzo sabíamos, pero no hubo una comisión nombrada, no hubo apoyo a recursos humanos, con el montaje de esta escala, no hubo nada, entonces yo quiero que entiendan que no se les presentó, ni se les presionó hoy a tomar un acuerdo, sino que también hubo muchas muchos factores que hacen que esto se diera así. Se siente el peso, y no crean ese veintidós de agosto, los que estuvimos presentes saben lo que yo dije, y mi palabra inicial fue, “esto fue una irresponsabilidad”. Y sin embargo yo lo mantengo digamos, pero desdichadamente lo que tenemos hoy, y es lo que nos toca. Y asumir todos y apechugar como dijo Hannia hace un ratito.

Señor Presidente: Bueno, buenas noches, compañeros, de esta forma estaríamos dando por finalizada esta sesión extraordinaria número cincuenta y ocho al ser las 7:58 pm de la noche. Buenas noches para todos.

FINALIZA LA SESION N°58-2023, CORRESPONDIENTE A HOY MIÉRCOLES SEIS DE SETEIMBRE DEL 2023, AL SER LAS DIECINUEVE HORAS CON CINCUENTA Y OCHO MINUTOS. (7:58 P.M).

Acta 58-2023
06-09-2023

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

Marianela Arias León.
Secretaría del Concejo Municipal

José Alfredo Jiménez Sánchez.
Presidente Municipal