

## SESIÓN ORDINARIA N° 07-2016

Acta de la Sesión Ordinaria N° 07-2016 celebrada por el Consejo Directivo de la Unión Nacional de Gobiernos Locales el jueves 03 de marzo de 2016, en las oficinas de la UNGL ubicadas en Sabana, a las 9: 45 a.m. y con la presencia de los siguientes directores:

### PROPIETARIO

Silene Montero Valerio  
Nelson Gómez Barrantes (ausente)  
Rolando Rodríguez Brenes (ausente con justificación)  
Verny Valerio Hernández (ausente)  
Jairo Martín Ponce Chavarría  
Ana Virginia Sandoval Núñez (ausente)  
Alfredo Hidalgo Bermúdez (ausente)  
Arturo Rodríguez Morales, quien preside  
Roberto Thompson Chacón  
Jorge Chavarría Carrillo

### SUPLENTE

Isaí Jara Arias  
Rosalba Espinoza Chavarría  
Víctor Arias Richmond  
Melvin Villalobos Arguello  
Lilliana Chavez Arrieta  
José Briceño Salazar  
Nidia Rodríguez Cordero  
Freddy Hernández Miranda  
Cindy Bravo Castro (ausente)  
Leonardo Chacón Porras

Se contó con la presencia de Karen Porras Arguedas, Directora Ejecutiva; Luis E. Araya Hidalgo, Asesor Legal, y Jéssica Zeledón Alfaro, Secretaria del Consejo Directivo.

### ARTÍCULO I

Apertura y comprobación del quórum

SESIÓN ORDINARIA N° 07-2016  
JUEVES 3 DE MARZO DE 2016, 9: 30 A.M.

#### ORDEN DEL DÍA

- 1-. COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM Y ORACIÓN
- 2-. LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS SIGUIENTES ACTAS:  
ORDINARIA N° 06-2016
- 3-. LECTURA, ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE CORRESPONDENCIA
- 4-. INFORME DE LA PRESIDENCIA
- 5-. INFORME DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA
- 6-. INFORME DE LOS DIRECTORES
- 7-. CLAUSURA

SESIÓN

### ARTÍCULO II

Lectura y aprobación de actas

- 1-. Se da lectura al acta de la Sesión Ordinaria 06-2016.

\*Su aprobación se pospone para siguiente sesión.

### ARTÍCULO III

#### Correspondencia

- 1.- Se da lectura a oficio de la Directora Ejecutiva de IFAM, Laura Obando en respuesta a consulta de la UNGL, mediante oficio, sobre el proyecto de ley 19.9.
- 2.- Se da lectura a oficio de la Municipalidad de Desamparados en respuesta a consulta de la UNGL sobre las NICSP.
- 3.- Se da lectura a oficio de la Municipalidad de Moravia en respuesta a consulta de la UNGL sobre las NICSP.
- 4.- Se da lectura a oficio de la Municipalidad de Goicoechea en respuesta a consulta de la UNGL sobre las NICSP.
- 5.- Se da lectura a invitación para el Presidente y la Directora Ejecutiva de la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL), Rolando Rodríguez Brenes y Karen Porras Arguedas, respectivamente, a la Jornada de trabajo de la Confederación de Asociaciones de Municipios de Centroamérica y el Caribe (CAMCAYCA), que se realizará en Ciudad Guatemala el 15 y 16 marzo de 2016, organizado por la Asociación Nacional de Municipios de Guatemala (ANAM) y la Fundación Esquipulas; cuyos gastos serán cubiertos por dicha fundación.

#### Acuerdo 26-2016

Se acuerda autorizar la participación del Presidente y la Directora Ejecutiva de la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL), Rolando Rodríguez Brenes y Karen Porras Arguedas, respectivamente, a la Jornada de trabajo de la Confederación de Asociaciones de Municipios de Centroamérica y el Caribe (CAMCAYCA), que se realizará en Ciudad Guatemala el 15 y 16 marzo de 2016, organizado por la Asociación Nacional de Municipios de Guatemala (ANAM) y la Fundación Esquipulas; cuyos gastos serán cubiertos por dicha fundación. Asimismo, se autoriza a la Administración para que gestione el respectivo pago de impuestos.

Sometido a votación es aprobado por unanimidad. Acuerdo aprobado en firme.

### ARTÍCULO IV

#### Informe de la Presidencia

No hubo.

### ARTÍCULO V

#### Informe de la Dirección Ejecutiva

- 1.- Karen Porras comenta que des de la sesión pasada se les presentó el estudio para la contratación de un asistente en informática, por lo que procedo a exponerles el perfil.

## Estudio de Contratación de Servicios Especiales para departamento de Informática

Elaborado por:

Licda. Adriana Salazar Araya  
Encargada de Recursos Humanos a.i  
Mario Corrales Rodriguez  
Carrera Administrativa Municipal

Febrero 2016

### Introducción

El presente estudio lleva como finalidad atender una necesidad del Departamento de Informática de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, como parte del proceso de modernización y desarrollo de la UNGL.

Como parte de lo anteriormente señalado, el área de informática no escapa del proceso de mejora el cual se da de manera integral en todos los procesos de trabajo que integran la UNGL, su crecimiento organizacional ha propiciado un aumento en los niveles de complejidad y responsabilidad, el cual ha sido exigido por el entorno al que sirve, forzándola a crear e innovar hacia lo interno de la mano de la tecnología como herramienta principal.

Los desafíos a los que se ven expuestas las Unidades de Gestión de la UNGL obliga a redoblar esfuerzos en mejorar la productividad, sin embargo la ausencia de recursos incide como una limitación para poder estar al nivel de exigencia de su entorno.

Pretende el presente estudio poder considerar la contratación de un recurso técnico que permitan conyugar en el cumplimiento del desarrollo estratégico del área de informática.

**Formulación del estudio:** El presente estudio se formula con el propósito de satisfacer una necesidad que se presenta la UNGL en el área de informática, al considerar que las labores y funciones de dicha área, en el transcurso de los años, han tenido un gran aumento.

Hoy día no solamente se realizan labores de mantenimiento preventivo o correctivo dentro de la institución, labores que estaban destinadas en un principio para Informática, sino también la institución ha ido incorporando nuevos procesos en Tecnologías de Información en donde se brinda más servicios a nivel tecnológico tanto a lo interno de la UNGL, como la visualización de colaborar hacia lo externos en dicha materia tecnológica.

En base a lo anterior, hoy día el área de Informática, requiere de personal que brinde el HELPDESK (soporte y mantenimiento) a la infraestructura interna de la UNGL (funcionarios, equipos, visitas, entre otra infraestructura interna).

### **ASPECTOS METODOLOGICOS:**

**Objeto General del estudio:** Atender una necesidad institucional y la buscar la maximización de los recursos municipales, buscando la tecnificación en los procesos, así como la automatización y simplificación de los mismos,

**Objetivo Específico:** Realizar un estudio técnico sobre la creación de una plaza bajo la partida de Servicios Especiales en el área de informática solicitadas por la

**Objetivo General:** Analizar la creación de una Plaza Técnica en Servicios Especiales, que brinde el servicio de HELPDESK a la UNGL

### **Proceso de Investigación**

**Análisis Documental:** Presupuesto 2016 Manual de Puestos, Plan Estratégico de UNGL.

**Observación.** Se realizó visitas de campo a los centros de trabajo

**Entrevistas.** Funcionarios

### **Marco jurídico**

#### **SOBRE LOS CONTRATOS DE SERVICIOS ESPECIALES**

*Los servidores nombrados bajo la partida de servicios especiales, por disposición del artículo 118 del Código Municipal, no son funcionarios cubiertos por la carrera administrativa municipal. Al respecto, establece el artículo lo siguiente:*

*Artículo 118. — Los servidores municipales interinos y el personal de confianza no quedarán amparados por los derechos y beneficios de la Carrera administrativa municipal, aunque desempeñen puestos comprendidos en ella.*

*Para los efectos de este artículo, son funcionarios interinos los nombrados para cubrir las ausencias temporales de los funcionarios permanentes, contratados por la partida de suplencias o por contratos para cubrir necesidades temporales de plazo fijo u obra determinada y amparada a las partidas de sueldos por servicios especiales o jornales ocasionales.*

La Contraloría General de la República ha señalado que los servicios especiales son: "Remuneraciones al personal profesional, técnico o administrativo contratado para realizar trabajos de carácter especial y temporal, que mantienen una relación laboral menor o igual a un año. Se exceptúan los gastos de los proyectos de carácter plurianual, entendidos éstos como aquellos proyectos de inversión de diversa naturaleza que abarcan varios períodos presupuestarios. También contempla aquellas remuneraciones correspondientes a programas institucionales que por las características de los servicios que brindan, tales como de educación y formación, el perfil del personal a contratar exige mayor versatilidad y un período mayor de contratación, acorde con las necesidades cambiantes del mercado laboral. Las anteriores erogaciones podrán clasificarse en esta subpartida manteniéndose una relación laboral hasta por un máximo de tres años. El personal contratado por esta subpartida, debe sujetarse a subordinación jerárquica y al cumplimiento de un determinado horario de trabajo, por tanto, la retribución económica respectiva, se establece de acuerdo con la clasificación y valoración del régimen que corresponda." (Ver oficio 04380 (DAGJ-0587-2009 del 28 de abril 2009)

De conformidad con el concepto anterior, los contratos de servicios especiales se encuentran dentro de los contratos por obra o plazo determinado, responden a una determinada necesidad y se extinguen una vez cumplidos el objeto o plazo señalado en el contrato.

La Procuraduría ha definido los alcances de la exclusión de los trabajadores contratados para servicios especiales de la carrera administrativa municipal, en el sentido de que los empleados incluidos en el artículo 118 anterior, no se encuentran cubiertos por el régimen de estabilidad contemplado en el artículo 192 de la Constitución Política y desarrollado por los artículos 115 y siguientes del Código Municipal.

No obstante, esta exclusión no hace que dichos funcionarios pierdan la condición de trabajadores municipales, como se desprende de la redacción otorgada a la norma citada líneas atrás, por lo que se encuentran inmersos en el cúmulo de derechos y obligaciones que resulten compatibles con su condición de empleados ocasionales.

Sobre los alcances de esta figura, la jurisprudencia de esta Procuraduría ha señalado:

"Claramente las disposiciones citadas distinguen, por un lado, a la mayor parte del personal municipal que trabaja dentro de lo que se denomina el "régimen de empleo público"; al cual ingresan mediante nombramiento de autoridad competente (acto administrativo), y por lo general después de superar tanto un proceso selectivo de mérito y capacidad, en virtud de criterios objetivos, como un período de prueba, y sus relaciones con la Administración territorial se someten a un régimen regulado especialmente por el Derecho Administrativo, distinto al que corresponde a los demás trabajadores, y regido por principios esenciales y característicos del Derecho Público -legalidad, igualdad, imparcialidad, interdicción de la arbitrariedad, etc.-

**Y por el otro, a aquellos servidores designados con base en una relación ideológica de confianza y a aquellos otros empleados que están vinculados a la Administración mediante contratos de trabajo o bien de otro tipo (de servicios o de consultoría), como podrían estarlo en la empresa privada, y por ende, sus relaciones -ya sean laborales o profesionales- se rigen por el derecho privado (de trabajo o civil).**

Ahora bien, partiendo de la mencionada dicotomía o separación entre los regímenes jurídicos de los funcionarios y de los demás empleados o servidores municipales, vigente en nuestro medio, **hemos sido partidarios de que no pueden reconocerse derechos (principalmente la estabilidad en el puesto, a la carrera administrativa –resolución 1999-09830 de las 16:18 hrs. de 14 de diciembre de 1999, Sala Constitucional y dictámenes C-291-2006 de 20 de julio de 2006 y C-422-2007 de 28 de noviembre de 2007-) y demás ventajas (referidas a ciertos beneficios económicos concernientes a la retribución salarial, anualidades por ejemplo –dictámenes C-247-2005 de 4 de julio de 2005 y C-460-2007 de 21 de diciembre de 2007) de los funcionarios a aquellos otros que, como personal laboral o contratado, no lo son.**

**Pero aun cuando es cierto que los servidores municipales contratados para cubrir necesidades temporales de plazo fijo u obra determinada y amparados a las partidas de sueldos por servicios especiales o jornales ocasionales –considerados interinos según previsión expresa del numeral 118 del Código Municipal-, están excluidos de la carrera administrativa municipal y ello podría dar motivo a pensar que están igualmente exceptuados de las predeterminaciones retributivas de comentario, lo cierto es que consideramos que ello no es así, porque a nivel presupuestario –tratando quizás de mitigar sus efectos sobre las finanzas públicas y eventuales desequilibrios en el régimen salarial del Estado-, sus funciones y especialmente su retribución o remuneración se deben detallar-clasificar- y valorar –asignar retribuciones- de acuerdo a la clasificación y escala de sueldos básicos del régimen correspondiente.**

Efectivamente, según pudimos corroborar en diversos instrumentos técnicos elaborados a lo largo del tiempo tanto por las autoridades del Ministerio de Hacienda –Presupuesto Nacional-, como por la Contraloría General de la República, para el proceso presupuestario, la partida denominada "servicios especiales", siempre se ha conceptualizado como aquella que "Incluye las remuneraciones del personal contratado en carácter transitorio o temporal, sujetos a un determinado horario de trabajo. Estos cargos y su remuneración se detallan y valoran de acuerdo a la clasificación y escala de sueldos básicos del régimen que corresponda. Sin embargo, no goza de las retribuciones adicionales que esos mismos regímenes establecen para el personal fijo y permanente."

Y algunos otros instrumentos presupuestarios más recientes han seguido esa misma orientación, e incluso han hecho una tajante distinción entre lo que son los denominados “servicios especiales” - remuneraciones al personal profesional, técnico o administrativo, contratado por un período, no mayor de un año, para realizar trabajos de carácter especial o eventual, cuya remuneración se debe dar de acuerdo con la clasificación y escala de sueldos básicos del régimen vigente en la institución- y “jornales ocasionales” - pagos que se hacen al personal no profesional ni técnico ni administrativo, que eventualmente presta servicios a la entidad en trabajos de tipo manual; generalmente no tienen considerado en su pago el día de descanso obligatorio, dado que el cálculo se establece tomando como base las horas o días trabajados o la tarea realizada; su relación laboral de no puede exceder de los plazos que determinan las leyes existentes- (circulares N°s 5126 y 8270 de la Contraloría General, denominadas “Resumen de algunas disposiciones legales y técnicas, que deben observarse en el proceso presupuestario”, en su Capítulo 2. 9 y ss.; así como el Clasificador por objeto del gasto del sector público 2003, elaborado por el Presupuesto Nacional, punto 0.01.03 Servicios especiales y los actuales Procedimientos para la Aplicación de las Directrices Generales de Política Salarial, Empleo y Clasificación de puestos para las Entidades Públicas, Ministerios y demás órganos según corresponda, cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria –decreto ejecutivo 33667-H, publicado en La Gaceta 64 de 30 de marzo de 2007, art. 1, inciso 31).

La propia Ley N° 8562 de 7 de diciembre de 2007 (Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del 2007), en su artículo 7, apartes 5 y 6, establece en lo que interesa, como criterio orientador, lo siguiente:

“5.-Los sueldos del personal pagado por medio de la subpartida de servicios especiales de los ministerios, no podrán ser superiores a los devengados por el personal incorporado al Régimen del Servicio Civil, por el desempeño de funciones similares en la respectiva institución. Además, el personal pagado por servicios especiales deberá cumplir los requisitos exigidos por el citado Régimen. Los nombramientos deberán ajustarse a la relación de puestos de cada ministerio o a la clasificación de la Dirección General de Servicio Civil.

6.-Los sueldos del personal pagado por medio de la subpartida de servicios especiales de la Defensoría de los Habitantes de la República, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones y la Contraloría General de la República, no podrán ser superiores a los contenidos en el índice salarial vigente de cargos fijos, en la respectiva institución, para puestos con funciones similares.”

Y en concreto, la Circular 8060 de la Contraloría General, referida disposiciones legales y técnicas para el subsector municipal, que deben observarse en el proceso presupuestario, en su aparte de egresos señala lo siguiente:

#### **“6.18 Servicios especiales:**

Servicios especiales, incluye las remuneraciones al personal profesional, técnico o administrativo, contratado por un período no mayor de un año (salvo lo dispuesto en el [artículo 118](#) del Código Municipal), para realizar trabajos de carácter especial o eventual, su creación debe ser justificada y su salario debe estar en concordancia con el que se paga al personal fijo y fundamentado en un estudio técnico de clasificación y valoración.”

**Como es obvio, la aplicación del régimen de empleo privado a los trabajadores o empleados municipales contratados por partida de servicios especiales o por jornales ocasionales, no implica una “laborización” total de su régimen de empleo – incluido lo retributivo-, pues en ciertos ámbitos de ese régimen privado puede ceder ante el Derecho Público (dictamen C-055-2008 de 22 de febrero de 2008); esto es así, porque aún cuando el régimen jurídico de los empleados de un ente público inmerso dentro del concepto de descentralización administrativa, sea híbrido o mixto, se aplica la legislación laboral común, siempre y cuando ésta no se vea desplazada por consideraciones de orden superior propias del Derecho Público (Pronunciamiento O.J.-052-2004 de 3 de mayo de 2004, sustentado en la resolución N° 7730-2000 de las 14:47 horas del 30 de agosto de 2000, de la Sala Constitucional. Y en igual sentido el dictamen C-143-2005 de 22 de abril de 2005).“(Pronunciamiento C-099-2008 del 03 de abril del 2008, el subrayado no es del original)**

Bajo esta misma línea de pensamiento, esta Procuraduría ha señalado que no obstante que los trabajadores nombrados por la partida de servicios especiales deben ser contratados por un plazo que no supere un año, la realidad es que en algunos casos, estos trabajadores pueden ser contratados para realizar labores más allá de ese plazo, lo que podría hacer surgir otros derechos a estos trabajadores. Así, se ha indicado, con respecto a este aspecto, lo siguiente:

“En lo que respecta a la interrogante planteada, vale señalar de manera general, que ese Alto Tribunal del Derecho de Trabajo, reiteradamente, ha declarado con lugar el reconocimiento de la antigüedad acumulada por funcionarios, que aún cuando la parte demandada alegaba que ocupaban puestos por servicios especiales o por obra determinada, determinó que desempeñaban funciones que se ubicaban dentro del engranaje organizacional de la institución, así como que su nombramiento o nombramientos lo eran sin solución de continuidad, superando el plazo de un año, a que refieren los artículos 26 y 27 del Código de Trabajo, y doctrina que le informan. **Enfatizando esa jurisdicción, que pese que la Administración denomina a ese tipo de relación de trabajo como de “Servicios Especiales” o por “Obra Determinada”, sucede que luego de acaecido el tiempo por el cual fueron nombrados los servidores, la causa o materia de trabajo que los originaba continuaba subsistiendo; y, en esa medida, los contratos no podían ser considerados como de plazo fijo, a la luz de lo establecido en la mencionada normativa. Así, la Sala Segunda, en lo conducente, ha expresado:**

*“La argumentación de que, su contratación, se hizo bajo la modalidad de un contrato por obra determinada, no está respaldada probatoriamente. Por el contrario, el hecho de que, el trabajador, sin solución de continuidad, se encuentre ocupando ese puesto, desde el 26 de agosto de 1996, permite concluir que estamos en presencia de un contrato por tiempo indefinido, a tenor de lo dispuesto por los numerales 26 y 27 del Código de Trabajo -de indiscutible aplicación supletoria, a las relaciones de servicio- de acuerdo con los cuales la contratación de personas asalariadas, por tiempo determinado, sea en el sector público o en el privado, es excepcional; depende de la naturaleza y de las necesidades del servicio o de la función a realizar y, en principio, no puede ser mayor de un año. Si llegado el acaecimiento del plazo, se mantienen las causas que dieron origen al vínculo y la materia del contrato, éste se refuta como indefinido, no en el sentido de adquirir la titularidad del puesto, sino a los efectos de poder reclamar -dado el caso- el derecho al reconocimiento de las respectivas prestaciones laborales”.*

*(Lo subrayado no es del texto original)*

*(Véase sentencia No. 1059, de 9:55 horas de 17 de noviembre del 2007)*

*(En similar sentido se pueden consultar las sentencias números 565, de las 9:05 horas; 568, de las 9:20 horas, ambas del 8 de noviembre del 2002; 438, de las 15:20 horas del 13 de agosto del 2003; 11, de las 9:30 horas del 21 de enero del 2004 y 284, de las 9:50 horas del 27 de abril del 2005).*

*Sin ánimo de invocar toda la jurisprudencia que en torno a esta clase de relaciones de servicio ha vertido la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, es claro que si los contratos por servicios especiales no son aquellos que por esencia se establecen para realizar labores verdaderamente excepcionales y ocasionales, es decir en los términos que lo ha estipulado el artículo 26 del Código de Trabajo, es claro que se encontrarían dentro del colectivo interino a que refiere el inciso d) del artículo 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, y en ese sentido procedería el reconocimiento de la antigüedad para el pago de los aumentos anuales. Circunstancia que en todo caso, deberá ser sopesada cuidadosamente por la Administración, para los efectos correspondientes. (Dictamen C-460-2007 del 21 de diciembre del 2007)” (Dictamen C- 007-2013 del 2 de marzo del 2011)*

#### **Análisis**

1. La Unidad de Informática según el Organigrama Institucional y Perfil aprobado por la Junta Directiva establece la siguiente división de trabajo:

##### **Infraestructuras de TI:**

Diseña, implementa y garantiza el funcionamiento correcto de **los equipos y recursos centralizados** (servidores, software e infraestructura de conexión);

Garantiza la **disponibilidad diaria de los sistemas** y se encarga de implementar los procedimientos técnicos necesarios cuando se retoma la actividad después de un fallo del sistema; **gestiona** las distintas bases de datos; define y mantiene **los sistemas de telecomunicación** que conectan al Centro con sus socios (agencias, instituciones, traductores externos) y asegura el funcionamiento correcto de todas las medidas de seguridad (encriptación, cortafuegos, etc.)

**Desarrollo: diseña y crea aplicaciones de TI** estudia, desarrolla y mantiene las **aplicaciones y bases de datos internas** necesarias para el funcionamiento de; gestiona el mantenimiento de las aplicaciones de terceros; participa en el estudio y la implementación de **aplicaciones externas**, como las que proponen otras instituciones, y de paquetes de software elegidos por el Centro.

**Gestión de Proyectos (PMO):** Garantiza la implementación de los proyectos transversales más importantes del Centro.

Actúa como interfaz entre el Departamento de TI y los proyectos. Recopila y analiza las necesidades para desarrollar la actividad y redacta especificaciones funcionales para proyectos horizontales.

Gestiona la cartera de proyectos.

Evalúa proyectos.

Evalúa los riesgos.

2. Que dicho departamento en la actualidad cuenta con una sola plaza (profesional-1) para atender toda la demanda que requiere la UNGL, a saber:

FUNCIONES Confeccionar, ejecutar y dar seguimiento a los Planes Estratégicos y Operativos que se formulan durante un período.

- ✓ Generar y administrar las tecnologías de información necesarias para la modernización y sistematización del funcionamiento de la UNGL acordes con las tendencias y avances más actualizados.
- ✓ Coordinar el proceso de diseño, desarrollo y fortalecimiento de los subsistemas de información, a fin de lograr una articulación sistémica de las diferentes áreas de UNGL.
- ✓ Coordinar y supervisar el estudio, diseño, desarrollo, ejecución, mantenimiento, seguridad y documentación de los sistemas de información y sus equipos.

- ✓ Elaborar y coordinar la implementación y desarrollo del Plan de Tecnología de la Información a fin de lograr un sistema de información que apoye la formulación de políticas y estrategias, la planeación, la administración, la vigilancia epidemiológica, la investigación y la toma de decisiones.
  - ✓ Coordinar y orientar oportunamente en materia de información y tecnología computacional para la contratación externa, total o parcial de un sistema de información de aplicación institucional, cuando se requiera.
  - ✓ Coordinar junto con los responsables del proceso de cada área el plan de trabajo para definir los cronogramas de actividades a realizar para el desarrollo del Sistema de Información, acorde con el Plan de Tecnología de la Información.
  - ✓ Diseñar, proponer y coordinar la implantación de normas, estándares, lineamientos y procedimientos relacionados con los elementos de hardware, software, redes y comunicaciones de la plataforma técnica y tecnologías relacionadas con la gestión informática.
  - ✓ Diseñar e implementar tecnologías de información que permitan el desarrollo administrativo en las áreas: Presupuesto, Contabilidad, Tesorería, Recursos Humanos, Recursos Materiales y de Servicios.
  - ✓ Promover el desarrollo y la coordinación de los sistemas de información, así como su confidencialidad, confiabilidad, exactitud y oportunidad de los datos, recomendando procedimientos y tecnologías apropiadas y eficientes.
  - ✓ Realizar los demás actos y funciones que la Dirección Ejecutiva le encomiende.
  - ✓ Realizar las respectivas labores de soporte a funcionarios y mantenimientos preventivos y correctivos que se demanden en la institución
  - ✓ Velar por el aseguramiento de los equipos de informática, manteniendo en buen estado los diferentes equipos institucionales.
  - ✓ Velar por el buen funcionamiento de la red informática institucional, entre ello realizar los respectivos diseños y configuraciones que deban realizarse para la interconexión de todos los equipos y servicios de la institución.
  - ✓ Velar porque los funcionarios institucionales cuenten con las herramientas y accesos a los diferentes servicios que tiene la UNGL para la ejecución de sus labores (Correos Electrónicos, uso de los equipos multifuncionales, accesos al Sistema Administrativo Financiero, entre otros)
3. La plaza de profesional-1 en informática medio tiempo fue creada en el año 2010 y posteriormente fue creada a tiempo completo en el año 2011.
  4. La creación a tiempo completo consistió en la necesidad de llevar a cabo doble función, es decir medio tiempo en proveeduría y medio tiempo en labores de informática, en el año 2013 se creó la plaza proveeduría a tiempo completo, lo que permito que el profesional en informática se avocara más a labores propias de tecnificación y automatización de la gestión de la UNGL.
  5. El Objetivo y Competencias que dieron origen a su creación del Departamento de Tecnología de Información:

**OBJETIVO** Promover, coordinar y colaborar en la articulación y óptimo funcionamiento de las tecnologías de información en la UNGL y sus procesos permanentes de captura, diseño, validación, selección, manipulación, procesamiento, conservación, aseguramiento y comunicación de la información, mediante la utilización de hardware y software, a partir de las demandas y necesidades de los usuarios del sistema, con el fin de mejorar el proceso de toma de decisiones.

**COMPETENCIAS** Le corresponde a la Unidad Informática coordinar los esfuerzos para que se cuente con información adecuada, confiable, veraz y oportuna en apoyo al proceso de toma de decisiones y cumplimiento de acciones en UNGL, en todos los niveles de gestión.

### Estructura idónea de TIC's



### Conclusiones:

1. La demanda existente en el área de informática, la lleva a procurar cumplir con las necesidades de todas las áreas de trabajo de la UNGL.
2. La ausencia de recurso humano profesional impide poder cumplir en la etapa de desarrollo y atención de todas las necesidades de la UNGL, deteniendo el crecimiento en la tecnificación y automatización de procesos.

### Recomendaciones:

1. Crear la plaza de Técnico Municipal 3 por la partida de Servicios Especiales con el propósito de atender las siguientes funciones:
  - a. Realizar labores de mantenimiento preventivo a los equipos de la institución.
  - b. Realizar los debidos diagnósticos y emitir informes para realizar los debidos trabajos de mantenimiento correctivo a los equipos informáticos
  - c. Velar x el buen funcionamiento de las redes de comunicación informática como son LAN, WLAN, entre otras, cada una con sus respectivos enlaces de comunicación sea en:
    - i. Cableado en Cobre,
    - ii. Fibra
    - iii. Enlaces inalámbricos)
  - d. Realizar labores de soporte a los funcionarios en materia técnica que requieran.
  - e. Realizar labores de instalación o configuración de programas, equipos, entre otras funciones relacionadas.
  - f. Administración de los servicios de Impresión, Correo Electrónico, Página Web, Sistemas de Administración.
    - i. Crear, modificar o eliminar usuarios dentro de los servicios antes mencionados.
  - g. Capacitación o inducción a los usuarios en el uso de aplicaciones o equipos que se requieran para realizar las labores propias de su cargo.
  - h. Diseñar, implementar y mantener nuevas redes de comunicación y de servicios, basados en tecnologías de comunicación emergentes.
  - i. Presentar estudios de factibilidad técnica, económica y operativa para asesorar a la Dirección de TIC's en la toma de decisiones.
  - j. Evaluar y proponer nuevas tecnologías y servicios relacionados con redes de comunicación.
  - k. Colaborar con las funciones antes mencionadas en cualquier actividad o gira que se presente fuera de la institución.
  - l. Colaborar con cualquier otra actividad que se demande por la Dirección Ejecutiva o por el Encargado del Área de Informática relacionada con labores propias del puesto

### Proyección Presupuestaria 2016:



<b>Proyección Salarial</b>		
<b>Técnico Municipal 3</b>		
<b>Mes</b>	<b>Salario Bruto</b>	<b>Cargas Patronales</b>
feb-16	¢469,482.34	¢123,661.65
mar-16	¢469,482.34	¢123,661.65
abr-16	¢469,482.34	¢123,661.65
may-16	¢469,482.34	¢123,661.65
jun-16	¢469,482.34	¢123,661.65
jul-16	¢474,177.16	¢124,898.26
ago-16	¢474,177.16	¢124,898.26
sep-16	¢474,177.16	¢124,898.26
oct-16	¢474,177.16	¢124,898.26
nov-16	¢474,177.16	¢124,898.26
dic-16	¢474,177.16	¢124,898.26
<b>Décimo Tercer Mes</b>	<b>¢393,034.18</b>	<b>¢0.00</b>
<b>Salario Escolar</b>	<b>¢425,263.68</b>	<b>¢112,014.45</b>
<b>Totales</b>	<b>¢6,010,772.54</b>	<b>¢1,479,712.28</b>
<b>Proyección General 2016</b>		<b>¢7,490,484.82</b>

- Se debe mencionar que el salario bruto tiene una proyección del 1% para el primer semestre y de 1% para el segundo semestre.

Acuerdo 27-2016

Se acuerda aprobar el perfil “Estudio de Contratación de Servicios Especiales para departamento de Informática” de la Unión Nacional de Gobiernos Locales.

Sometido a votación es aprobado por unanimidad. Acuerdo aprobado en firme.

2-. Karen Porras procede a exponer el informe de la UNGL ante el TSE en calidad de observadores nacionales en las elecciones municipales.

3-. Arturo Rodríguez sugiere convocar a los Secretarios de los Partidos y entregarles formalmente este informe. Hacer que este documento sea de provecho para mejorar como instituciones. Una comisión integrada por el abogado que ayude a plantear reformas al código electoral.

4-. Roberto Thompson felicita a Karen Porras y a los funcionarios por el excelente trabajo que se realizó, con debates, ante la opinión pública, sin embargo queda un sin sabor por el ataque de la prensa al tema municipal, incluso a nivel de la CGR. Eso desmotiva a la gente a participar y a votar

Hay que ir un poco más allá, no solo con motivar a la gente a salir a votar, seguir fortaleciendo al régimen, el trabajo es muy duro pero en términos generales el esfuerzo que se hace desde las alcaldías muchas veces sin los instrumentos; apoyar a las municipalidades más pequeñas, tenemos que buscar de qué manera nos apoyamos unos a los otros y que todo este ambiente irreal que se crea. El TSE en su campaña hizo referencia a mejores hospitales, computadores en las escuelas e hizo referencia a que todo lo resuelve la municipalidad.

Plantear un foro para meditar sobre el tema, de cara a lo que viene. CGR TSE Prensa.

5-. Los directivos realizan consultas y comentarios sobre el tema.

Acuerdo 28-2016

Se acuerda enviar nota de felicitación al equipo de funcionarios, observadores electorales y Dirección Ejecutiva de la Unión Nacional de Gobiernos Locales por el excelente trabajo realizado en el proceso de las Elecciones Municipales del pasado 7 de febrero.

Sometido a votación es aprobado por unanimidad. Acuerdo aprobado en firme.

Acuerdo 29-2016

Se acuerda conformar una comisión en tres nortes Incidencia Política, Dirección Ejecutiva y Asesor Legal; Melvin Villalobos, Silene Montero, Freddy Hernández (coordinador), Isaí Jara, Leonardo Chacón y Roberto Thompson (asesor), con el fin de que presenten informe preliminar en la próxima sesión:

- a. Concretar reformas al código electoral y otra normativa
- b. Organizar conversatorio con la participación del TSE y los Partidos Políticos y personas que participaron en el proceso electoral
- c. Socializar compartir la memoria con los partidos políticos.

Sometido a votación es aprobado por unanimidad. Acuerdo aprobado en firme.

6-. Karen estamos trabajando en una estrategia sobre cómo comunicarle a la ciudadanía lo que hace el Régimen municipal, hemos posicionado en los medios la agenda municipal. De acuerdo con experiencias de otros países, estamos trabajando en la creación de un programa de televisión nacional para generar conocimiento del Régimen.

7-. Karen Porras informa que estuvimos en conversatorio de normativa de eventos masivos en la Asamblea Legislativa organizado por la diputada Karla Prendas.

\*A las 11: 40 a.m. se retiran los directivos Lilliana Chavez y Freddy Hernández con permiso de la Presidencia.

8-. Leonardo Campos procede a exponer informe verbal sobre análisis realizado de la conformación política de los Concejos Municipales con base en los resultados de las elecciones municipales.

9-. Los directivos realizan consultas y comentarios sobre el tema y sugieren se tomen en cuenta los siguientes temas en las capacitaciones: Técnicas de negociación política, Agenda cantón y Priorización de temas.

10-. Rosina Campos procede a exponer análisis realizado sobre Informe de la CGR.

11-. Los directivos realizan consultas y comentarios sobre el tema.

12-. Karen Porras informa que la directiva Silene Montero e Isaí Jara está asistiendo a las capacitaciones para las nuevas autoridades locales en calidad de Presidenta de Conacam, por lo que solicita autorización de pago viáticos.

Acuerdo 30-2016

Se acuerda autorizar los respectivos viáticos a los directivos Silene Montero Valerio e Isaí Jara Arias, quienes se nombran en comisión del Consejo Directivo de la UNGL, para que asistan al ***“Encuentro de Formación de Autoridades Municipales 2016-2020: Formando líderes del Régimen Municipal”***, organizado por la UNGL en ocho regiones del país con las autoridades locales electas el pasado 7 de febrero.

Sometido a votación es aprobado por unanimidad. Acuerdo aprobado en firme.

## ARTÍCULO VI

### Informe de directores

1-. Leonardo Chacón comenta que se nos ha quedado un tema importante para gran parte de las municipalidades que tienen reserva forestal.

2-. Karen Porras informa que se contrató a un consultor, quien hizo un análisis y se lo vamos a presentar por escrito.

3-. Leonardo Chacón consulta si el ministro respondió audiencia. Pongamos atención en eso; en el proyecto Bid Mopt las municipalidades son las perjudicadas; lo que corresponde a la unidad ejecutora del MOPT va a l día en los gastos y lo que corresponde a las municipalidades hay desfases de 70%; quiero que la UNGL retome el tema. Al final de periodo esto perjudica a todo el sector municipal.

Respecto a la capacitación de las nuevas autoridades para san José y Heredia, no me pareció la invitación que se le hizo a Johnny Araya a cerrar el evento; creo que hay alcaldes con muchísimo más empuje y trabajo realizado con las uñas, para cerrar una capacitación de un régimen municipal que no es un presupuesto de 50 mil millones el indicado para cerrar una capacitación; quisiera verlo sin abogados. Si hay alcaldes de municipalidades que han hecho cosas muy importantes y con mucha más prestancia para cerrar una capacitación para que verdaderamente las nuevas autoridades tengan un ejemplo. Me molesté y lo externé claramente.

## ARTÍCULO VII

Mociones

No hubo.

Sin más asuntos que tratar se levantó la sesión al ser las 12: 35 p.m.

ARTURO RODRÍGUEZ MORALES  
PRESIDENTE a.i.

KAREN PORRAS ARGUEDAS  
DIRECTORA EJECUTIVA

JÉSSICA ZELEDÓN ALFARO  
SECRETARIA CONSEJO DIRECTIVO