

SSESIÓN ORDINARIA N°20-2023

Acta de la Sesión Ordinaria N°20-2023 celebrada por el Consejo Directivo de la Unión Nacional de Gobiernos Locales el miércoles 19 de julio de 2023, a la 09:00 a.m. de manera presencial en la sala de sesiones de la UNGL y de manera virtual, con la presencia de los siguientes directores:

PROPIETARIO		SUPLENTE
Rafael Vargas Brenes		Marta Elena Fernández Soto
José Miguel Jiménez Araya		Virginia Muñoz Villegas Ausente con justificación
Lissette Fernández Quirós		Víctor Arias Richmond
Hamlet Alberto Méndez Matarrita		Yorlene Víquez Estevanovich
José Rojas Méndez	Quien Preside	Karol Arroyo Vázquez
Jonathan Brenes Bustos		María Auxiliadora Pérez Ruiz
Yaslyn Morales Grajal		Jose Hidalgo González Ausente
Johnny Araya Monge	Ausente	Arturo Rodríguez Morales
Juan Pablo Barquero Sánchez		Juan Luis Chaves Vargas
Hanz Cruz Benamburg		José Francisco Rodríguez Johnson Ausente con justificación
Eliecer Chacón Pérez		María Acosta Gutiérrez

ARTÍCULO I

Apertura y comprobación del quórum

SESIÓN ORDINARIA N°20-2023
MIÉRCOLES 19 DE JULIO DE 2023, 09:00 A.M.
ORDEN DEL DÍA

- 1 COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM
- 2 PRESENTACIÓN HERRAMIENTAS EMPLEO PÚBLICO
- 3 LECTURA Y APROBACIÓN DE LA SIGUIENTE ACTA:
Sesión Ordinaria 19-2023
- 4 INFORME DE DIRECTORES
- 5 LECTURA, ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE CORRESPONDENCIA
- 6 INFORME PRESIDENCIA
- 7 INFORME DE DIRECCIÓN EJECUTIVA
- 8 ASUNTOS VARIOS

1.- Don José Rojas, gracias a los compañeros que están conectados y los presentes. Esta sesión estaba programada para ser presencial pero debido a los acontecimientos en las carreteras y el impedimento de que los compañeros pudieran llegar para acá hemos decidido hacerla de forma virtual y poder llevar a cabo esta sesión tan importante. Voy a hacer un repaso de la agenda de hoy.

Bueno vamos a proceder ya tengo aquí también a Paola Marchena la compañera de can la encargada de este trabajo tan arduo que ha hecho la UNGL con respecto a las herramientas para la aplicación que como debe ser de la ley de empleo público de acuerdo que ha establecido MIDEPLAN y establece la ley y además de eso estamos en la mira de la Contraloría para verificar si nosotros vamos a cumplir con este procedimiento.

Recuerden que todo debe quedar en el acta por lo que hasta que no tengan el micrófono en mano, no expresar su criterio, igual para los que están conectados.

ARTÍCULO II

PRESENTACIÓN HERRAMIENTA EMPLEO PÚBLICO

1.- Doña Karen Porras, No solamente a Paola y a su equipo sino también a la empresa que ganó la licitación para presentarnos hoy estas herramientas sabemos que hemos corrido en realidad nos han puesto a correr la ley y creemos que este es el inicio de una etapa o esta es la primera etapa donde vamos a hacer entrega de estas herramientas a las municipalidades una vez que se ha aprobado por esta junta directiva pero que viene un acompañamiento que sin lugar a duda vamos a requerir y que ahí vamos a estar atentos y también hacerle la solicitud a la empresa para que podamos estar en comunicación directa porque sin lugar a duda una vez en la implementación es donde vamos a ver dónde salta la liebre verdad porque quiero decirles a ver este es un proceso novedoso para nosotros que del cual hemos buscado elementos para poder

2.- Paola Marchena, buenos días don José y miembros de la Junta Directiva, para nuestra dirección es un placer venir el día de hoy a entregar el proyecto del salario global y la implementación de esta nueva metodología que va a venir a contribuir al fortalecimiento de los gobiernos locales y a maximizar la gestión de recurso humano municipal en donde se creó toda una metodología con un fundamento científico de por qué se estaban otorgando los salarios, todo esto en cumplimiento de la ley marco de empleo público y la estipulación de la nueva metodología del salario global con la metodología de puntos. Primero darle un agradecimiento a doña Karen que ha estado en conjunto trabajando con nosotros en hacer acercamientos tanto con la ministra de MIDEPLAN como con la Contraloría para apegarnos a toda la normativa del cumplimiento del establecimiento de este salario global municipal, también un agradecimiento a la junta directiva que ha ayudado y contribuido de alguna manera en buscar los recursos que se necesitaban para hacer ese estudio de mercado para que fuera suficientemente competitivo y apegado a la realidad de los distintos gobiernos locales, que sin duda esta herramienta va a venir a facilitarles el trabajo y estandarizar los procesos que existen en recursos humanos en las municipalidades.

Como saben hicimos una contratación con la empresa Keyword Costa Rica, la cual elaboró la metodología, elaboró el estudio de mercado en donde les vamos a presentar nueve escenarios del cual van a poder observar acá en esta presentación, vamos a tener talleres regionales en todo el país llevando la metodología de manera impresa y explicando un poquito el proceso, es un evento donde van a estar alcaldes, la parte jurídica y encargados de recursos humanos de las municipalidades. Además de esto el equipo de CAM va a estar capacitando de manera personalizada.

3.- Don José Rojas, tenemos problemas de conexión. Se le corta, no sé si soy yo o es ahí Paola.

4.- Paola Marchena, entonces vamos a dar al gerente de la empresa que desarrolló el instrumento y a la parte técnica que va a explicar un poquito la metodología.

5.- Don Jonathan Brenes, lo que estoy pidiendo es que la exposición no la veo, no la están proyectando, o que me consigan una copia, así no me gusta porque no sé si lo que me están diciendo está en el documento, o si es, ocupo la presentación o que me lo traigan aquí donde estoy impreso.

6.- Don José Miguel Jiménez, yo un poco parecido a lo de Jonathan, si existe la posibilidad, ya está un poco más despejada la carretera, si existiera la posibilidad de pedir una moción de receso para los que vamos llegando podamos tener la presentación, me parece que es un tema muy importante, muy relevante y yo quiero presentar una moción que nos den unos treinta minutos, ustedes desayunan para los que estamos en camino, si es posible. No quisiera con esta moción entorpecer la presentación. Solo lo presento a consideración de ustedes.

7.- Don José Rojas, por mí no hay ningún problema, no sé qué les parece a los demás compañeros. Podemos hacer un receso para los que puedan llegar y los que están virtual que se mantengan.



Se hace un receso por 30 minutos a partir de las 9:30 a.m.

Se retoma la sesión al ser las 10:00 a.m.

8.- Don José Rojas. Vamos a proceder a reanudar la sesión del día de hoy, estamos en el punto de presentación de la herramienta de empleo público. Quiero darle la más cordial bienvenida a Paola y el equipo de la empresa consultora que ha estado con el trabajo de la confección y la propuesta.

Recuerden que todo debe quedar en el acta por lo que hasta que no tengan el micrófono en mano, no expresen su criterio, igual para los que están en línea levantar la mano y les doy el espacio.

2.- Don Juan Luis Vargas. Buenos días a todos, precisamente quería antes de que los compañeros hicieran uso de la palabra, porque hay un punto de los directores que yo me brinqué seguramente porque venía de camino, hace algunos años la Municipalidad de Naranjo, hizo una solicitud a la UNGL para cambiar la estructura municipal y entonces hemos venido con una serie de tropiezos pero gracias a Dios ya se presentó, es un trabajo realmente profesional lindísimo que cumple todas las expectativas que nosotros nos habíamos planteado. Yo quiero agradecer y que queden actas tanto doña Karen como a las Paolas a Paola y a todos los compañeros que han intervenido en este en este proyecto. Y como dice el dicho Nunca es tarde cuando la dicha es buena, al final el hecho que nos cogiera tan tarde resultó que también fue revestido por toda la situación de la nueva ley de empleo público. Entonces nos dieron un producto realmente de la última tecnología podría uno decir, entonces muy agradecido realmente con la UNGL, con junta directiva, con su dirigencia, con doña Karen con todos y principalmente con los funcionarios que se han portado increíblemente con nosotros muy agradecidos de verdad y que queden actas de este agradecimiento todavía el consejo no lo ha conocido y entonces probablemente después vendrán los acuerdos del concejo o el mismo agradecimiento.

3.- Don José Rojas, Le agradezco montones Juan Luis ese comentario, es para esta organización muy importante poder escucharlos y poder publicarlos, además, yo espero que la municipalidad haga lo propio en este agradecimiento al trabajo que ha hecho la UNGL.

Pero antes de darle la palabra además quiero someter por un tema de tiempo, además, voy a proceder a someter aprobación el acta 19-2023 ya que tenemos quórum. Si algún compañero tiene alguna objeción ante el acta 19-2023 que puede externarla, voy a escucharlos.

Okay no hay manos levantadas, por lo tanto, los que estén de acuerdo en aprobar el acta ordinaria 19-2023 sírvanse levantar su mano por favor, bien gracias.

Ver el acuerdo en el Artículo III como el primer acuerdo de la sesión.

4.- Doña Karen Porras. Gracias, Buenos días para todos y para todas. Un agradecimiento y un reconocimiento no solamente a Paola y a su equipo sino también a la empresa que ganó la licitación para presentarnos hoy estas herramientas, sabemos que hemos corrido, en realidad nos han puesto a correr la ley y creemos que este es el inicio de una etapa o esta es la primera etapa donde vamos a hacer entrega de estas herramientas a las municipalidades una vez que se ha aprobado por esta junta directiva pero que viene un acompañamiento que sin lugar a duda vamos a requerir y que ahí vamos a estar atentos y también hacerle la solicitud a la empresa para que podamos estar en comunicación directa porque sin lugar a duda una vez en la implementación es donde vamos a ver dónde salta la liebre verdad porque quiero decirles a ver este es un proceso novedoso para nosotros que del cual hemos buscado elementos para poder adaptar una propuesta o adaptar la ley a las condiciones que además tienen muchas municipalidades hoy día, tratando de no desfasarnos y siendo responsables en mantener municipalidades pequeñas, medianas y grandes, por eso la estratificación que se hiciera ahora pues ya les va a explicar un poco más la técnica solo quiero decirles que hemos corrido muchísimo y que esta es la primera etapa porque vamos después a entregar estas herramientas y ya lo vamos a hacer regionalmente que ahora también les vamos a explicar para que ustedes



a quienes nos puedan acompañar en este proceso se sumen con nosotros. Muchas gracias de verdad por el corre, corre y quedamos siempre a las órdenes.

5.- Don José Rojas, antes de seguir con la presentación, voy a someter a votación sobre una sugerencia de la señora vicepresidenta de acordar de que esta sesión se desarrolla de forma bimodal ya que tenemos compañeros de forma virtual y otros de forma presencial los que estén de acuerdo de que esta sesión se desarrolle de forma bimodal presencial y virtual sírvase levantar su mano.

Acuerdo 117-2023

Se acuerda realizar esta sesión 20-2023 de manera bimodal, de manera presencial y virtual.

Acuerdo aprobado por unanimidad. Definitivamente aprobado.

6.- Paola Marchena, buenos días, para nosotros nos sentimos muy agradecidos de poder contribuir con un granito de arena, en estas herramientas que sin duda van a venir a fortalecer al régimen municipal, conocemos que los presupuestos ordinarios tienen que presentarse en el mes de setiembre, sin embargo la ley marco de empleo público establece que hasta setiembre deben de tener la metodología, pero nosotros conociendo la presentación de presupuestos estamos presentando en tiempo récord el producto y como dice doña Karen, habrá un espacio para capacitación y sensibilización a partir de la próxima semana en todo el país y a esas municipalidades donde requieren capacitación individualizada, personalizada, ahí estaremos agregándolos en agenda para darles las prioridades que corresponde; nosotros hicimos, bueno la empresa construyó en conjunto con nuestro departamento carrera administrativa municipal un poquito la estrategia para poder cumplir con la ley marco empleo Público, con el salario global y ponderizar las categorías y lanzamos nueve escenarios, conociendo la realidad municipal en donde hay municipalidades rurales que tienen diferentes condiciones presupuestarias o por sus propias zonas lanzamos estos nueve escenarios verdad. Esperamos que y esta metodología sea lo suficientemente clara y específica para que los encargados de recursos humanos puedan establecer ese salario global de ahora en adelante para sus nuevas posiciones de contratación pero que también quede apegado a la realidad, porque gruesa parte de los salarios a nivel municipal se lo llevaron las anualidades. Entonces ese estudio de mercado tomó como referencia 32 municipalidades y también incorporamos a municipalidades en la estratificación grande como la del poder judicial. El A Y A, que tenemos tal vez como la de San José, Goicoechea, que maneja presupuestos en el en el percentil 75 en donde buscamos otras instituciones para que quedara más apegado a la realidad financiera de las municipalidades tanto la rurales que tienen presupuestos conservadores como municipalidades grandes que tienen presupuestos más robustos entonces el estudio de mercado contempló todas estas instituciones ahora le voy a dar la palabra al gerente de la institución don Andrus y quién va a explicar y va a hacer la presentación del modelo.

7.- Don Andrus Purde, muy buenos días, es un gusto para mí estar aquí, nosotros el año pasado habíamos trabajado la escala salarial bajo otro contexto que era antes de que entrara esta nueva esta nueva ley de empleo, hemos trabajado un modelo que se acerca a las necesidades del sector municipal y que se apega también a los requerimientos establecidos en la en la ley. Este modelo que les vamos a presentar ha sido construido a nivel metodológico por don José Alberto Carpio, que es la persona que me acompaña el día de hoy, la idea de hacer esta presentación es que ustedes puedan conocer la metodología, luego se les va a entregar a través de Paola un documento final para que ustedes conozcan a profundidad y en detalle y este es un proceso, llevará un acompañamiento posterior a través de la UNGL, porque sabemos que el proceso de implementación va a tener cierta sensibilidades y particularidades dentro de cada una de las municipalidades que ustedes conforman. Sin más por el momento le voy a hacer la palabra a don José Alberto Carpio para que él desarrolle la presentación y también podamos recibir la retroalimentación y las dudas que ustedes tengan en este proceso agradecerle nuevamente a la unión Nacional de gobiernos locales por la confianza en la empresa que represento Keyword Centroamérica y estamos para servirles.

8.- Don José Rojas, antes para los que están de forma virtual y presencial, doña Karen antes de reanudar la sesión ahorita más bien acaba de decir de que vamos a desarrollar talleres regionales para llevar para dar a conocer este este producto verdad para las municipalidades, quisiera que los compañeros de la junta directiva que le corresponde cada una de las regiones por favor traten de disponer de esa fecha para acompañar a doña Karen y por lo tanto igual poner bastante atención para acompañarlos en esta exposición a nivel de sus territorios. Discúlpeme. Muchas gracias.

9.- Don José Alberto Carpio. Buenos días Saludos cordiales Y muchísimas gracias por darnos esta oportunidad tal y como dijo don Andrus, mi nombre es José Alberto Carpio, me corresponde la exposición del modelo y dentro de esto también los invito a que realicemos algunas reflexiones importantes sobre lo que son los modelos gerenciales y dentro del trabajo este nos pusimos lo siguiente, bueno someter a consideración de ustedes una propuesta metodológica valoración de cargos tomando en cuenta la ley marco de empleo público y dentro de esto hay una construcción importante porque lo primero que hay que plantearse cuando usted expone un modelo de clasificación y valoración de puestos en la relación de equidad interna y de equidad externa es decir hay un principio que siempre hablamos, si usted hace que me paga yo hago que trabajo entonces qué es lo que estamos tratando de manejar acá que todo mundo dentro de la organización dentro de esa estructura los salarios tengan equilibrio y segundo que esos salarios de equilibrio internos también guarden un equilibrio externo en la medida sí y solo sí que las condiciones financieras económicas lo permitan es decir que haya presupuesto, porque a veces tenemos la expectativa de pagar alto salarios estar en el percentil 75 pero lamentablemente no tenemos presupuesto. Entonces ahí es donde hay que establecer otra serie de estrategias ligadas al salario para qué, para retener gente talentosa y hay algo muy importante dentro de todo esto las condiciones laborales hoy en día no las ponen las organizaciones no las ponen las empresas las ponen los trabajadores por qué, porque hay tanta competitividad en Costa Rica con respecto a la demanda de mano de obra calificada que cualquier elemento incentivo En beneficio que una organización va a ser un atractivo para que la gente migre a esas organizaciones. Entonces qué es lo que tratamos de plantear acá precisamente que se eviten las disparidades, pero también que se evite llegar a una espiral inflacionaria porque eso sí sería caótico.

Entonces dentro del objetivo estratégico que nos planteamos es desarrollar un modelo genérico de clasificación y valoración de cargos para la unión general la UNGL y por qué hablamos de un modelo genérico para que cualquier gobierno local cualquier funcionario ese gobierno local lo pueda aplicar en cualquier momento sin necesidad de nosotros, a nosotros nos encantaría que nos tomen en cuenta, pero sabemos que los recursos son escasos las necesidades son muy amplias entonces La idea es capacitar a la gente formarlos prepararlos y sean ellos los que estén administrando el modelo; dentro de los objetivos específicos que nos hemos planteado primero definir factores y micro factores que integran la clasificación y valoración y más adelante voy a explicar en qué consiste eso, segundo ponderar cada uno de los factores incluidos dentro del modelo, tercero definir el valor del punto mediante encuesta de mercado, cuarto brindar una propuesta salarial con al menos nueve escenarios y presentar un entregable con los procedimientos básicos para la aplicación del modelo.

Esto es el corazón de todo, es la piedra angular y me gustaría que le pongamos mucha atención porque acá es donde nosotros justificamos por qué estamos utilizando un modelo de factores y puntos y puedo decir que es uno de los modelos más antiguos que existe y me quedó corto en decir que tiene 50 años y hoy por hoy es el modelo que utilizan las grandes transnacionales, las grandes empresas para compensar su talento humano, dice aquí, se determina que el mejor modelo es el de factores y puntos el cual parte el principio de que los cardos presentan características esenciales homogéneas en el sentido de que se componen factores comunes, pero que se diferencian por la medida, la expansión, la amplitud, la intensidad con que estos elementos están presentes en cada puesto en la variar, entonces qué hacemos, un mapeo en cada puesto, todos los elementos están inmersos en dentro de ese puesto pero van a variar en estos elementos que decimos, medida, expansión, amplitud, intensidad.



Cuál es la premisa básica, la premisa básica que hemos establecido la contraprestación salarial se fundamenta a los cargos exclusivamente y con esto qué quiero decir, hay dos formas de compensar a un colaborador una al cargo, es decir lo que hace lo que define el perfil profesional gráfico el cargo yo le digo estoy dispuesto a pagarle tanto, pero también hay otra forma de compensación y es a la persona en el 99% de los casos se pagan al cargo. Cuándo se paga la persona cuando hay intereses muy particulares de una organización de no verse afectada por la influencia de factores externos a esa organización, les pongo un ejemplo, en algún momento la sociedad costarricense cuando estaba la revisión técnica con RITEVE comenzó a cuestionar de que si era prudente que fuera un monopolio, etc., lo que hicieron las autoridades de RITEVE en ese momento, buscaron una figura mediática, la dejaron como directora de comunicación, era una exministra y las aguas volvieron a su nivel, pero resulta que un director de comunicación, hipotéticamente, puede ganar cien dólares al mes, pero a esa persona le tuvieron que pagar dos mil dólares al mes, porque lo que se está pagando es la imagen de esa persona, lo vemos en cualquier parte del mundo cuando las grandes corporaciones buscan una persona que le interesa y le paga lo que pida a la organización.

La segunda premisa es que existen factores especiales que no inciden directamente el desempeño, pero sí son necesarios reconocer algunos colaboradores dependiendo el puesto que desempeñen, eso qué significa, vamos a mencionar seguidamente los diferentes factores. Esos son los necesarios para desempeñarse en el cargo, pero cuáles serían los otros elementos que no inciden en el cargo pero son fundamental me voy a elementos cómo se denominaban anteriormente disponibilidad prohibición y dedicación exclusiva, es decir la educación exclusiva no va a incidir en el desempeño directamente en el cargo ni la prohibición, pero son esenciales por qué porque ahora los vamos a conceptualizar y definir por qué son importantes para la organización y también hay una justificación histórica de todo esto, entonces en los factores definidos dentro del modelo que hemos utilizado tenemos los siguientes. Primero voy a explicar los factores especiales. El primero Disponibilidad, la cual conceptualmente se interpreta como el tiempo durante el cual no se realiza la prestación de una labor, pero que el trabajador debe estar a disposición de la organización en todo momento, la cual le puede solicitar presentarse para llevar a cabo su trabajo. Es muy común en medicina. Su vida privada va a pertenecer a la organización. El pago de la disponibilidad dentro del salario, no sustituye el reconocimiento de las horas extraordinarias que ejecutó el trabajador. Por esa razón los montos no deben ser muy altos, sino algo racional que motive al trabajador. Se le reconoce disponibilidad, pero el fin de semana debe estar muy equilibrado en alimentación, bebidas, etc., si se presenta una emergencia lo llaman y el va a recurrir inmediatamente.

El segundo elemento es la dedicación exclusiva, a dónde nace la dedicación exclusiva, algunos de ustedes han analizado cuando hay mucha gente mucho colaborador que son trabajólicos verdad, cuando hay gente que no solamente trabaja en una organización sino también hace otros trabajos en otras organizaciones eso en algún momento se pensó que podía afectar la productividad y el concepto fundamental de todo esto es pensar en que las organizaciones tienen que ser altamente productivas, el problema que nos enfrentamos acá es que la productividad es como el abominable hombre de las nieves todo mundo habla de ella pero nadie lo ha visto. Entonces es un elemento que debe quedar acá porque después va a tener incidencia en todo el modelo empresarial que ustedes van a desarrollar en todo el modelo de negocios que van a desarrollar y la aplicación de esta educación exclusiva es totalmente voluntaria para las partes y cualquiera de ellas podrá renunciar a su aplicación.

El tercer elemento que tenemos es el de prohibición, la prohibición es una norma legal, ni el trabajador ni la empresa pueden renunciar a ella, entonces simplemente se saca que en el régimen de prohibición la restricción a que se le sometido el trabajador viene impuesta por la ley y tal y como lo afirmé anteriormente no queda sujeta la voluntad de las partes ya sea funcionario, trabajador, empleado y Administración pues es inherente al cargo y por ende ineludible e irrenunciable, es el caso de los señores auditores, los auditores por ley por norma jurídica tienen prohibición, entonces fundamentado en todo esto vamos a tener la propuesta.

La propuesta es con el objeto de proponer un modelo equilibrado que genere la justicia interna y externa se plantea un modelo salarial de factores generales y factores especiales compensatorios, estos últimos se sumarán al resultado cualitativo de factores generales con lo cual se fijará el salario global y esto es algo



muy importante, eso nos demandó muchas horas de pensamiento, de análisis dijimos bueno, aquí están los factores generales esos son los que inciden en el puesto hicimos ejercicios para ver los otros factores prohibición, dedicación exclusiva, disponibilidades arraigo etcétera y vimos que no encajan dentro de un modelo salarial entonces dijimos, bueno, entonces cómo lo vamos a manejar, precisamente como factores especiales compensatorios y hay algo muy importante dentro de todo esto, recuerden que estamos migrando de un salario de componentes por un salario global entonces, pero la pregunta que surgía acá es cómo definir un salario global y hay gente que puede decir mire hagámoslo por oferta y demanda, podría ser, pero el riesgo muy alto entonces acá nos dimos a la tarea a hacer algo realmente científico y que cualquiera pudiera entenderlo, cualquiera podría aplicarlo y que tiene mucho impacto para la organización entonces van a ver que tenemos dos componentes o dos dimensiones en términos generales, los factores generales y la ponderación y esos son los factores generales, cualquiera de ustedes los invito a que reflexionen sobre un puesto. Qué significa un puesto, qué manda un puesto dijimos Okay, un puesto refuerzo mental, responsabilidad, supervisión ejercida, consecuencias del hervor, condiciones de trabajo, peligrosidad y esfuerzo físico, el modelo como tal que estamos planteando acá yo diría que todavía es más robusto, porque la ley contempla peligrosidad, pero la peligrosidad es inherente a cualquier puesto. El modelo es tan objetivo que contempla todo eso y fuimos más allá, no solamente contempla peligrosidad, sino accidente laboral, probabilidad de una enfermedad laboral y otras condiciones del trabajo que resultan fundamentales. Revisamos con las Paolas y dijimos, bueno, estas son las ponderaciones que son fundamentales e hicimos un cambio importante, fue en el factor supervisión ejercida, es decir, todo el mundo quiere dirigir personal hasta que lo dirige. Hoy en día tenemos un gran reto, por qué, porque el mayor reto que se pueda tener gerencialmente es dirigir personas, porque cada persona es un mundo en sí a veces cuando vamos conferencias de talento humano vemos una etapa ahí de recursos humanos donde se comprende que las respuestas no obedecen a cuestiones racionales, es decir se puede esperar cualquier cosa de una persona y hay gente que está disconforme, hay gente que está motivada entonces es tan desgastante la supervisión, el ser jefe, que tiene que tener un valor mayor, así de sencillo, así es fácil. Entonces le incrementamos el valor, entonces la supervisión ejercida vale 10%. Pero cómo operar el modelo, entonces dijimos. Okay, cada uno de los valores se descomponen en grados y lo llevamos a una escala de 1000 y qué significa cada uno de esos grados cada uno de sus grados lo que conlleva es la interpretación de un elemento requerido para ese puesto, veamos en el caso de formación entonces decimos que el grado 1 es un 15 el grado 2, 30 el grado 3, 45 y así sucesivamente; cualquier puesto, excepto cuando son universidades o centros científicos, el mayor grado académico que se requiere es licenciatura, es decir los posgrados no entran en juego dentro del modelo por razones obvias, entonces decimos si para el puesto X se requiere una licenciatura, automáticamente una persona va a tener 150 puntos.

No maestría no, porque maestrías son posgrados, licenciatura, correcto. Y si una persona del nivel operativo se le dice mire usted lo que necesita para ese puesto a nivel operativo es la primaria escuela verdad entonces va a estar en el grado 1 va a tener 15 puntos y así sucesivamente el modelo es tan perfecto que de los 10 vamos a tener dos grados que van a funcionar como tal, pero los restantes 8 grados se van a convertir en micro factores es decir la iniciativa que es la iniciativa la iniciativa se descompone el ciclo en cinco micro factores y tienen sus tablas también.

Uno de los retos más grandes es cuando uno trata de explicar todo eso, es como aprender a bailar vals, no se aprende en un minuto, hay que darle y darle, ejercitarse y a veces se presentan cosas interesantes.

Entonces basado en todo eso, cuando hicimos el ejercicio, todo el ejercicio va a estar ligado al perfil de cargo y hay algo muy importante que tal vez don Andrus no me ha autorizado decir acá, pero voy a tomarme esa libertad, el perfil de cargo es la piedra angular de la organización de ahí se desprende todo, todo, todo, vean que el perfil de cargo alimenta todo el modelo de talento humano, pero a su vez todo el plan que algunos llaman plan estratégico el recurso humanos que en realidad es un plan táctico, ese plan táctico alimenta el plan estratégico de la organización de ahí cuando ustedes tienen el balance scorecard de sus gobiernos locales que no solamente van a tener indicadores de gestión sino también van a tener indicadores sociales que tienen un gran reto verdad todo va a estar debidamente ligado dentro de eso y eso nos lleva a que esos perfiles por ejemplo, cómo hacíamos la evaluación del desempeño porque tenemos gente que

trabaja mucho y otras que no, el buen trabajador nunca jala al bueno, eso es en cualquier organización a nivel mundial, el malo es el que jala al bueno, que si ustedes tienen un trabajo para asignarle a una persona, ustedes se lo dan al bueno, entonces el mejor hace el esfuerzo y el que no es tan bueno y el bueno va a decir, pero este sí se la tira rico y yo me estoy esforzando y ganamos exactamente lo mismo, esta persona va a decir, entonces ya no voy a ser tan tonto, entonces bajan su productividad. Ese es el gran reto, modelos de productividad, buenos modelos de evaluación del desempeño. Entonces dentro de los nuevos perfiles ya no hacemos evaluaciones del desempeño para toda la organización, sino lo que hacemos es evaluación puesto por puesto. A qué me refiero, que va a haber un balance o un cuadro de mando integral para cada uno de los puestos, a su vez este balance de las personas va a alimentar el balance del proceso y el balance el proceso al balance gerencial, al balance empresarial. Entonces ustedes a nivel de gobiernos locales a nivel gerencial van a tener doce indicadores y van a pedir resultados, bueno, qué pasa con ese indicador, pero todo va a ir en cascada entonces van a tener una buena métrica van a tener un buen control y van a sobre todo, a tomar mejores decisiones, entonces aquí vemos en la tercera columna que dice puntos esos son los puntos asignados a cada uno de los funcionarios de los perfiles perdón y eso tiene un valor y eso nos da el salario global pero en la quinta columna la sexta y la séptima ya ustedes ven los factores especiales compensatorios, es decir la prohibición, la restricción del ejercicio liberal de la profesión contractual, que es comparativamente la educación exclusiva y la restricción del ejercicio liberal de la profesión por ley que es la prohibición, entonces todas esas personas que requieren dedicación exclusiva, la prohibición hay que reconocerles puntos adicionales que significa un incremento en su estructura salarial.

Eso nos lleva a que en algún momento Paola Marchena nos dijo, bueno, deseamos presentarle a los señores alcaldes y a los gobiernos locales nueve opciones basados en que hay gobiernos locales pequeños, hay gobiernos locales medianos y hay gobiernos locales grandes, entonces a mí me pareció muy estratégico, por qué, porque a ella también algo que no la dejaba dormir era el presupuesto, siempre estuvo ligada al presupuesto, digo yo bueno eso tiene mucha lógica, no era responsabilidad ella pero lo pensó inteligentemente Para qué para presentar un buen modelo.

Aquí vemos los escenarios, para una pequeña empresa, hay tres escenarios para esa pequeña empresa, política salarial. Si ustedes nos dicen, bueno, qué nos recomiendan ustedes, nosotros podemos tener una sesión y recomendarles, pero al final de cuentas esto es política salarial y la política salarial la define el concejo, porque nosotros podemos decir, bueno para que tenga la gente bien motivada páguele el percentil 75, pero volvemos a lo mismo, necesidades amplias, recursos escasos.

Nos vamos a los escenarios de las medianas, ahí podemos observar cómo están los diferentes salarios, recordemos que el valor del punto es a través de un estudio de mercado y hay algo fundamental dentro de esto, es la homologación, cuando usted hace un estudio de mercado salarial, es decir los gobiernos locales podemos definir los que son un sector como tal, entonces contra quién homologamos. Este es un trabajo que hizo una compañera, Francini, que es un trabajo muy complejo, complicado, pero lo logramos sacar. Los escenarios para las grandes empresas es el siguiente, ahí lo tenemos,

10.- Doña Karen Porras, tenemos un parámetro establecido de dónde terminan las pequeñas, donde empiezan las medianas, donde terminan las medianas y dónde empiezan las grandes. Esta información debemos manejarla con mucha cautela, por qué, porque yo estoy segura que las municipalidades grandes no van a estar muchas municipalidades en ese eje o en ese ámbito y si se filtran estos salarios, la gente va a decir, las municipalidades ganan un montón de plata, verdad, pero cuántas municipalidades están en el escenario de las grandes, esos son los temas que por lo que esta información manejémosla con cautela, de manera tal que cada municipalidad pueda adaptarse según sus condiciones de los escenarios que nosotros estamos planteando, que veamos que esta información, aquí tengo a los periodistas, porque además han estado estos días con muchas consultas, tenemos que manejarlas con cautela, en frío, porque esto tiene que irlo viendo cada jefe de recursos humanos con su alcaldía de acuerdo al escenario de su municipalidad.

11.- Don José Alberto Carpio, Totalmente de acuerdo, gracias por esa reflexión y esos criterios, porque repito esto es delicado y cuando digo que esto es delicado es porque cuando se hace un estudio integral de

clasificación y valoración de puestos la gente piensa que se hace para aumentar salarios, se hace para verificar que haya una equidad interna y una equidad externa, entonces ligado a todo esto sí quiero decirles que en conclusión el trabajo ha sido arduo pero extraordinario, fabuloso. Estoy convencido yo y lo digo con mucho respeto, yo vine a exponer técnicamente, no a vender, pero yo estoy fascinado con el modelo propuesto, inclusive le dije a Paola que lo iba a mandar a concurso para ver si ganamos algún premiecito verdad. Pero la reflexión final es, pensemos en la organización como tal, en los gobiernos locales como tal, si esto se hace bien, si se capta el recurso humano talentoso altamente productivo, vamos a tener un mejor gobierno local y vamos a poder desarrollar grandes proyectos y no me lo están preguntando yo me corresponde dar un curso que se llama estado de la nación y yo tengo años de estar insistiendo que hagamos un estado de los gobiernos locales. Cuáles son las fortalezas de los gobiernos locales, dónde podemos avanzar, generar empleos de calidad ese efecto multiplicador de la economía y eso nos lleva que para tener eso requerimos a la mejor gente motivada, comprometida y que esté muy claro que es lo que tiene que hacer.

De nuestra parte y en representación de la empresa y mi persona les agradecemos. Cualquier consulta, con mucho gusto.

12.- Doña Paola Marchena. El aporte que quiero dar es que bueno, don José como lo mencionó, cuando ustedes vieron las tablas y vieron los salarios un poquito muy competitivos tiene que tomar en cuenta que se debe tropicalizar a uno de los puestos con la metodología en puntos y esa tabla que estamos arrojando, es la tabla que tiene los componentes máximos, o sea, si tienen todos esos componentes muy probablemente el pm1 que tira ahí homologándolo a nuestra escala salarial quizás no tiene todos los puntos de pm1 porque tal vez no tiene personal a cargo entonces ahí van a ver la reducción de puntos y ahí donde el instrumento matemáticamente y científicamente va a calzar o sea porque va a tropicalizarlo a cada realidad de cada gobierno locales, las métricas que está tirando generales cuando uno tenga todos los puntos pero hay que tropicalizarlo según cada puesto y cada cargo, eso por ahí y la estratificación como siempre lo hemos manejado, según escala salarial, se lanzó en nueve modelos o nueve escenarios, pero las municipalidades pequeñas en el primer modelo son las municipalidades que tienen menos de 5000 millones de presupuestos, las medianas son más de 5000 pero menos de 10,000 millones y las grandes ya son más de 10,000 millones, entonces ahí en el instrumento viene el agente en cuál de las estratificaciones según la recomendación que hacemos van a quedar, ese era como el aporte ahora no es que quiere verdad hay que tropicalizar el modelo por puntos según realidad, hay técnicos que tienen personal a cargo hay técnicos que no, hay operativos que tienen disponibilidad, qué sé yo, los de los cementerios, esa tabla está tirada a lo máximo si todos los componentes se cumplen, por eso es que vamos a andar dando la capacitación para que los encargados de recursos humanos o en el caso de las munis que no tienen recursos humanos el equipo de carrera administrativa municipal los ayuden a la implementación de este salario global en esta municipalidad.

13.- Don José Rojas, una consulta. Me parece bien, vamos a ver, hoy, mañana, pasado vamos a ser noticia en algunos medios que no quieren al régimen municipal, que siempre están atacando al régimen municipal como ya sabemos, pero lo más importante, lo que yo he dicho siempre, que eso no es importante, lo importante es debatirlo con argumentos, si nosotros tenemos una decisión con argumentos podemos debatirlo, podemos conversarlo, otro es que por ejemplo ahí me quedó Me imagino que en el momento que vayan a dar la explicación más amplia me quedó pendiente por lo menos no escuché, los niveles, es decir cuando hablaron del puesto el modelo el punto número uno eran los que tenían solo primaria luego se van al punto número nueve los que tienen licenciatura. Pero entre el uno y el nueve qué otros aspectos se van a evaluar, tercer grado del colegio, secundaria completa, técnico en tal, etc., tal vez ahí.

14.- Doña Paola Marchena, don José, ya se lo voy a poner en una filmina ahí para aclararle un poquito más los detalles que ya son más técnicos, pero don José como conoce está siendo más consultas técnicas un poquito para evacuar esa consulta.

15.- Don José Alberto Carpio, perdón hay algo importante hay un manual de clasificación y valoración, cuando yo les hablaba de micro factores, ese manual tiene más de 40 páginas, no quisimos incorporarlo acá porque el tiempo era limitado más bien yo me abusé con ustedes y les agradezco pero viene cada una explicación, eso que dice don José tiene cada uno precisamente por eso viene grado uno y primaria grados tal cosa y ahí así sucesivamente para cada uno de los puestos y por eso el perfil de cargo es tan importante porque si en el perfil de cargo que viene los requisitos dice diplomado, entonces del diplomado va a tener más o menos el grado creo que es el grado 6 y así sucesivamente también en los micro factores vienen las tablitas de micro factores verdad. Y sí es importante que ahí le den una revisadita una ojeadita y nosotros con todo gusto estamos a su entera disposición.

16.- Don José Rojas. Es importante para nosotros tener amplia información de esto o sea todos los directores vamos a tener en algún momento determinado nos va a corresponder hablar de ese tema nos van a consultar sobre el tema y es importante que podamos tener bastante información para poder conocerlo.

17.- Doña Paola Marchena, la metodología bueno en el escenario para las municipalidades pequeñas con la condición o la estratificación que les comenté inicia el valor por punto de 1950 y el valor máximo por punto que estamos arrojando es de 4000 colones según la estratificación que les comenté anteriormente.

18.- Don José Rojas, ustedes dijeron que ese 1950 está considerado de acuerdo a un estudio que ustedes hicieron para poder valorar en eso el primer nivel, correcto.

19.- Doña Paola Marchena, correcto, sobre el estudio de Mercado que se toma en cuenta la realidad municipal de 32 municipalidades y para justificación del modelo máximo se toma en cuenta bases de datos como de A y A y el Banco Central porque hay municipalidades que tiene suficiencia presupuestaria como para alcanzar en ese modelo máximo, qué se toma en cuenta en esa metodología para la construcción de salario global esos 11 elementos formación experiencia cada uno de sus factores tienen una tiene una tablita, una metodología que es la que les voy a explicar ahora.

Ejemplos prácticos para la construcción del salario global, me voy a enfocar en el extracto de formación y tomamos en cuenta tres ejemplos de puestos un misceláneo, un técnico es un inspector municipal con categoría técnica y un planificador con categoría profesional de pm1 en esa tablita que es la tablita de la metodología del manual que van a tener acceso ustedes a partir de que ya tengamos, lo entreguemos y se homologa con el manual descriptivo de puesto según los requisitos de la categoría mínima a la máxima. El grado y los puntos eso digamos, nosotros los vamos sumando digamos, en el caso del misceláneo el grado es grado 000 y ese grado tiene 15 puntos, se saca del estudio de mercado que arroja que 15 puntos tiene un valor de 1950 para ese puesto, la fórmula matemática tal vez se la dejo a don Andrus que ellos sí tienen como sacaron la fórmula.

20.- Don José Alberto Carpio, precisamente el modelo está diseñado así, es decir hay una descomposición, se analiza toda la estructura organizacional y basado en la estructura organizacional decimos bueno el mayor grado que requiere esa organización es licenciatura y comenzamos a exactamente entonces así es como funciona el modelo y es muy exacto y hay algo muy importante cuando nosotros no solamente hay que hacer esta descomposición, sino cuando homologamos verdad, a través de encuestas salariales, nos damos cuenta de que se cumple el principio y que es sumamente objetivo evidentemente hay encuestas salariales que no son tomadas en cuenta porque se analizan pero se disparan mucho y sabemos de una empresa consultora muy famosa en este país que se dedica a encuestas salariales y cuando usted ve esto, usted dice, eso es inviable desde el punto de vista financiero económico, porque la mayoría de empresas que están ahí son empresas transnacionales multinacionales que les interesa mucho captar gente de muy alto nivel a pesar de que hay niveles operativos, es decir qué sé yo por ejemplo los cluster de dispositivos médicos que tenemos en Coyol ahí hay estudios salariales importantes que tienen que ser modificados ahora cuando salga la zona franca la más grande de Costa Rica que va a ser en Grecia entonces la gente va a



migrar hacia allá, entonces todo esto se modifica nuevamente pero en algún momento las empresas van a decir no podemos por qué, porque el mayor impacto en la dentro de la estructura de costos de una organización bueno ustedes lo saben es la mano de obra para entonces hay que manejarlo con mucha sabiduría.

21.- María Acosta, estoy un poco preocupada porque nosotros, los consejos municipales, tal vez este estamos en municipalidades pequeñas verdad este pero bueno nosotros estamos en conformación de presupuesto y hay una preocupación digamos porque tenemos que dejar previsto cosas y cómo vamos a hacer nosotros digamos que serían como a los primeros que tienen que darnos estas capacitaciones como que muy pronto para poder, digamos, poder cumplir la ley de empleo público para el periodo 2024 verdad, este que tal vez no sé, estoy viendo ahí en la tabla estuve viendo ahí en la tabla pequeña digamos de que vamos a entrar ahí sin embargo veo que algunos que iba a preguntar sobre los factores pero ya usted preguntó. Digamos como que se nos dé un poco de prioridad por el hecho de que nosotros en julio tenemos que terminar, tener listo el presupuesto a finales de julio ya yo estoy en conformación digamos, pero no sé qué va a pasar con nosotros.

22.- Doña Lissette Fernández, el asunto que dice María es que los consejos municipales de distrito nos tienen que enviar a las municipalidades de cada cantón el presupuesto, por ejemplo, yo lo tengo antes del 15 de julio, ya el intendente me dijo que le diera chance, pero esperando esto, entonces yo creo que sí hay que urgente es a los concejos municipales de distrito.

23.- Don José Miguel Jiménez, primero muchas gracias, muy buenos días; de verdad agradecido con el trabajo de la UNGL esto es capaz de los últimos años de la administración pública lo más técnico que se ha podido o que se ha necesitado implementar en la administración pública y muchísimas gracias. Yo aquí quiero hacer un llamado a la razonabilidad, porque esto es muy técnico, difícil de entender y nosotros aquí lo que estamos llamados me parece, es a que no perdamos un trabajo tan extraordinario por falta de planificación y de comunicación. A qué voy con esto, y ojo que ya lo estamos perdiendo si doña Lissette me dice que el 15 de julio las municipalidades que tienen concejos de distrito ya requieren de su presupuesto para la elaboración del presupuesto 2024 ya estamos desfasados. Cuál es mi propuesta, esto necesita un proyect urgente de entregables, de comunicación, porque si no esto se vuelve un boomerang, por qué y ahora como políticos y como administradores en dos escenarios distintos es mi llamado, tenemos un excelente trabajo que solo las municipalidades muy fuertes capaz lleven adelantado uno, pero si lo entregamos a des tiempo se nos convierte en una crítica fatal para nosotros como UNGL si no lo empatamos con los tiempos presupuestarios, qué quiero decir con esto, esto no se puede socializar mucho más, esto hay que enviarlo ya. Qué es lo primero que se hace cuando empiezan a hacer presupuesto, remuneraciones y remuneraciones está parado en las municipalidades porque tenemos nosotros estamos descansando en la UNGL este producto y creo que un 80% de las municipalidades de este país igual; a qué quiero ir con lo que está diciendo María y con lo que estamos nosotros abordando y respetando muchísimo la posición de cada uno si nosotros empezamos a hablar de cargos de montos de puntaje de la herramienta que se utilizó nos vamos mañana y no entendemos un trabajo tan técnico, yo lo que estoy haciendo en este momento es un exhorto a que, inclusive podría estar revestido de emoción, es a que construyamos un calendario evidentemente con fechas perentorias de entrega de entregables a las municipalidades y por qué porque les aseguro que la UNGL se pone una flor el ojal si esto es entregado en tiempo, pero es igualmente improductivo algo de tanto valor si lo entregamos en un timing incorrecto, entonces la moción que yo presento es que hoy de aquí salga un elemento de planificación de cómo vamos a tener esto en las municipalidades antes de la confección del presupuesto eso es un poco la moción; otro tema ya particular que me gustaría que se pueda hacer el estudio es el análisis jurídico de qué va a pasar con la figura del alcalde en tu remuneración 2024 cuando rompa la relación contractual como es sabido por jurisprudencia que tiene en este momento y empieza a ser pagado con un nuevo régimen legal, cabe la prohibición que dice el código municipal del 30% sobre el sobre el que más gana o el salario global que va a pagársele a la

figura del alcalde es el global más alto más el 10 uno o y qué pasa si ninguno de mis funcionarios tiene global, tengo que pagar el compuesto más del 10 o más el 30 eso es una pregunta que me gustaría hacerle si nada más dejo aquí en mi última intervención lo que pasó y hay algunos aquí que lo vivieron que se decía que no que los alcaldes iban a ganar el 65% lo iban a sostener o a las personas que lo iban a sostener y cuando entró la ley de las finanzas públicas pasaron de 65 a 30 porque ya ahí tenemos esa jurisprudencia, le incluya al alcalde el 30% de prohibición eso es una pregunta que me gustaría si puede tocarse en este momento. Muchas gracias.

24.- Don José Rojas. Voy en orden, vamos a ver, ya José Miguel está una propuesta de calendario que la vamos a ver ahorita para discutirla y además de eso pues el otro tema totalmente concuerdo con usted creo que es un gran trabajo, creo que de una u otra manera como Unión, como junta directiva, tenemos que dominar ciertos conceptos porque nos van a preguntar y no sé, yo no puedo decir no es esto la respuesta verdad y por más ya yo la puedo explicar ya la entendí generalizada entendí bastante cómo salieran algunas ponderaciones y además de eso pues sí efectivamente tiene que haber una buena comunicación. Totalmente de acuerdo José Miguel con vos con respecto al tema del alcalde me parece que es una excelente pregunta verdad, qué va a pasar con el alcalde, que es una fórmula es una un asunto raro verdad porque no es funcionario municipal entonces cómo se va a hacer y en este caso pues vamos a estudiar no sé si María quería aportar Algo más antes de darle la palabra a los compañeros.

25.- Doña María Acosta, sí compañeros. No sé digamos lo que yo entiendo digamos es que se quiere dar una socialización nacional verdad y todo eso requiere una logística como dice el compañero. No sé yo sé que tenemos que tener un poquito de prudencia para manejar esta información porque si no la sabemos explicar o por lo menos si la pasamos y no damos este la explicación de la herramienta pues de la municipalidad no saben qué hacer, pero yo creo digamos que por lo menos uno entiende mucho digamos de estos temas y a mí sí me gustaría que si me la pueden dar digamos para yo digamos para yo ir trabajando, porque o por lo menos puede ir avanzando verdad un poco, o a nosotros los de la junta por lo menos.

26.- Don José Rojas. respuesta Paola. Ahora sí las dos vamos a ver la programación que tenemos y luego vamos a ver el asunto del alcalde.

27.- Doña Karen Porras. en efecto como lo decía el señor alcalde, nosotros hemos hecho una programación en tiempo para que las municipalidades puedan tener antes de la presentación del presupuesto la herramienta, el tema aquí y yo quiero ser muy honesta con ustedes es a ver quedamos en qué lo vamos a entregar primero provincial no puede decirse, regional porque esto no lo queremos entregar en frío, hay que dar la explicación y entonces empezamos el 25 de Julio en Puntarenas, ahí en el martes en Esparza salimos también el 8 Ah bueno es este sería el 25 el 27 de Julio estaremos en Puntarenas en el en el sur y ahí es en Buenos Aires jefe por allá, el 27, a ver el 31 de Julio San José Heredia y Alajuela ahí estamos en el anfiteatro de la municipalidad de Alajuela a las 2 de la tarde, tenemos también en la sala de sesiones de Esparza el 25 y el 27 en la sala de sesiones de Buenos Aires , en Alajuela ya les dije. El Limón vamos a estar en la municipalidad de Limón replanteando probablemente, el 3 de agosto estaremos en Cartago y en las en la municipalidad de El Guarco y nos queda Guanacaste el 4 de agosto en el hotel Hilton. vamos a estar y ahora en efecto acabamos de establecer que vamos a convocar según solicitud del presidente de la vicepresidenta a los concejos municipales de distrito acá en la Unión uno antes de estos días, antes de salir deberían de ser de ser sí debería de ser.

28.- Doña Lissette Fernández, ahí veo que la primera gira es en Puntarenas, la mayor cantidad de concejos de municipales de distritos son de Puntarenas entonces creo más bien y en eso yo siempre he considerado que los concejos de distrito siempre se desplazan a sus diferentes localidades y entonces creo que Cervantes Tukurrique ir y Peñas Blancas de San Ramón puedan ser invitados el 25 de Julio en Puntarenas. Yo creo que por ellos no hay ningún problema pero que ojalá que la invitación sea desde hoy verdad para evitar

porque cuántos son de Puntarenas. Yo estoy segura yo estoy segura de que Cervantes y Tucurrique irían a Puntarenas.

29.- Doña Karen Porras, estamos corriendo por eso necesitábamos esta sesión hoy porque estamos corriendo con la impresión, vean queremos darles impresos al menos a las municipalidades que están afiliadas además todo el instrumento.

Sí yo sé bueno es que de eso estamos corriendo, porque ahí tenemos unas empresas, ya tenemos el concurso verdad, el tema es que además mi propuesta para el futuro es que esto lo podamos subir a una plataforma donde y en eso ya es tema que el sistema calcule el salario global esa es nuestra idea sin embargo y ya tenemos los recursos, para eso, porque eso hicimos una separación de los fondos del proyecto mUEve para poder tener este sistema. Pero entonces estaríamos entregando el sistema ya en un futuro que yo espero que sea unos tres seis meses a unos tres meses deberíamos para que ya las municipalidades Además vean con o tengan un valor agregado que les estemos dando desde la Unión.

El salario del alcalde tenemos bueno, nada más tenemos dos criterios pago se los va a decir solo les quiero decir, yo entiendo que ahora le decía yo a Pao necesitamos tener un criterio muy coincido con legal porque no me quiero dejarles a las nuevas autoridades o dejarlo a las ocurrencias entonces ahí yo sí les pediría que me den esta semana de chance para poder nosotros decirles a ustedes cuál, después de haber hecho el análisis, ojalá legal Mario para que Mario va a hacer alta y parte para que nos ayuden a definir ya entre la parte técnica y la parte legal una coincidencia para traer esta junta directiva porque yo también quiero un acuerdo de esta junta directiva en ese sentido.

30.- Doña Paola Marchena, los dos escenarios que nosotros vemos desde la parte técnica es bueno, ya ustedes vieron el tema de los salarios y la construcción del salario global y si nos apegamos al salario global del nuevo alcalde tendría que ser el salario global del mayor más los puntos que da la disponibilidad en esta nueva ponderación y si nos vamos a que en su municipalidad el funcionario que este es el mejor pagado a ese se le agregaría lo el código municipal que sería el más alto más el 10%, o sea sería lo compuesto, lo que actualmente existe, pero hay que sopesar cuáles van a ser los impactos para dar la mejor recomendación, aquí quiero dar el agradecimiento también que se me olvidó la exposición a la muni de San José verdad que nos estuvo ayudando enormemente tienen todo un equipo jurídico son más de 70 funcionarios en el proceso y trabajamos entonces trabajamos con mucha cooperación y muy agradecidos ahí darles el agradecimiento de San José por toda la colaboración e inclusive ellos y nosotros ya estamos conversando de ese tema pero ellos incluso todavía tienen esa incertidumbre, ya como dice doña Karen démosle el espacio esta semana para analizar Cuál va a ser el impacto para dar la mejor recomendación y que ustedes tomen el acuerdo.

31.- Doña María Auxiliadora Pérez, al igual que José Miguel, en realidad muy agradecida con esta presentación a pesar de que fue en un lapso de tiempo bastante corto, es vital y es vital que tengamos acceso también al documento verdad para poder aprobar este tema, pero también a mí me gustaría que desde ya y considerando ese cronograma que compartió la señora directora se garanticen que la invitación a esta actividad se le envía a las alcaldías y a los concejos porque es fundamental que los presidentes o por lo menos buena parte de la comisión de hacienda y presupuesto sea parte de este tipo de reuniones y de programas de entrenamiento, porque al final del día ustedes saben que cualquier dictamen cualquier postura que vaya a tomar la municipalidad va a salir del seno del concejo verdad. Entonces, me parece que solo para que actuemos de manera responsable y efectivamente nos pongamos una flor en el ojal, se invite también al concejo se le envía la secretaría de los concejos porque debe de asistir parte de la comisión de hacienda y presupuesto.

32.- Don José Rojas. Totalmente de acuerdo con, bueno eso es importantísimo, es decir, aquel día lo expresaron los concejos municipales, los regidores muchas veces ellos no tienen información de pronto le llega y no saben a qué va de qué van a hablar, entonces me parece importante para que tengan conocimiento del tema.

Don Juan Pablo Barquero. Muchas gracias señor presidente y agradecerles a todos, muy buenos días para todos y para todas, felicitarles creo que el instrumento es muy adecuado verdad, desde luego si generan algunas dudas verdad en materia económica digamos para las municipalidades y su impacto, en el escenario 1 que nosotros estamos viendo verdad está un poco más alto verdad de lo que tenemos actualmente las municipalidades verdad, sabemos que para poder llegar al escenario 3 tiene que cumplir todos los parámetros verdad en la fórmula y va a ir paulatinamente de acuerdo a lo que yo comprendo, poco a poco va a irse aumentando de acuerdo a costo de vida en cada una de las municipalidades hasta poder llegar a ese tope, es así verdad como como lo tendríamos deslumbrado. Lo que sucede es que sí se brinca el primer escenario o no necesariamente, digamos del que está va a ir paulatinamente de acuerdo a costo de vida hasta el primer escenario es así, perfecto ese era una.

33.- Doña Paola Marchena, la ley trae las aplicaciones y las sin aplicaciones, nosotros vamos a lanzar este salario global, pero si sus funcionarios están a la baja de la propuesta de nosotros no es que brincan a global verdad, para eso están las inaplicaciones, van creciendo en anualidad y costo de vida es la única forma.

Aquí quiero entrar a otro tema porque es importante de recomendación en esta primera etapa, bueno se tiene que actualizar la política de manuales descriptivos de puestos en un periodo no mayor a dos años, así lo dice la técnica de recursos humanos y el arte científica verdad de que estos sin que el patrón y el funcionario se den cuenta en el tiempo se van cambiando las actividades de ese puesto, entonces tiene que someterse a análisis constante esta normativa lo que pasaban es que en el régimen municipal en ocasiones a veces pasan muchos años y eso no se actualiza, esa es una de las recomendaciones; lo siguiente es que la ley trae las inaplicaciones entonces no es que usted viene al global y en sus marca listo fuera si estoy por debajo voy al de arriba la única forma de ir creciendo es como les mencioné por IPC o por anualidades, pero como ahora van a ustedes van a adoptar esta nueva política de salario global va a haber cierta discriminación entre que va a venir un talento que tiene un salario mayor que otro, esto va a someter a las autoridades o a las municipalidades a promover procesos de modernización por qué, porque tienen que esa disparidad va a ser muy evidente hay que evitar la discriminación y también vamos a someter a mejor medición de las actividades de los puestos para que la municipalidad pueda traer mejor talento pero que también la municipalidad pueda tener el cumplimiento de las metas y los objetivos en el beneficio verdad de la comunidad y de mejorar los servicios que la municipalidad ofrece a las comunidades, entonces eso verdad va a traer ese cambio de que bueno vamos a tener que hacer procesos de modernización porque vamos a tener de alguna otra forma discriminación entre un puesto y otro porque se intentó que como les dije, gran parte del salario se lo llevan anualidades y lo que se promovió es que el salario o el valor por punto fuera lo competitivo y cuando se hizo el barrido, el estudio de mercado, pues sí hay o sea el punto sí salió muy competitivo por esa condición, entonces para no dejarlos congelados se intentó buscar un salario o un valor por punto competitivo, pero bueno, cuando vengan nuevas contrataciones va a ver el tema de que va a ser un mayor salario el que va a ofrecer la municipalidad por una responsabilidad similar, entonces la única forma de ir sopesando esto es hacer procesos de modernización y análisis de puesto por puesto para ver si se someten a cambios algunos procesos.

34.- Don Juan Pablo Barquero, pero cómo podríamos blindar a la municipalidad, lógicamente también desde la forma en que lo estás planteando viéndolo desde la perspectiva de funcionario, pero cómo blindamos a la municipalidad para que más bien no indiquen algunos sindicatos que al existir esa desproporción entre una misma categoría de algunos funcionarios que están llegando a la municipalidad y que otros que eran con mayor anterioridad de estar ahí en el municipio y que no puedan obtener el mismo recurso lo digo porque si existe esa es esa forma de no blindar al municipio eventualmente después van a solicitar una un proceso de discriminación verdad que exista que vaya a obligar a los gobiernos locales a equiparar la totalidad de los salarios verdad de un momento a otro y eso va a ser una debilidad económica muy fuerte verdad.

35.- Doña Paola Marchena, es que como dice don José, el instrumento es tan perfecto que vamos a hacer el análisis por puntos y en la modernización vamos a sopesar ambas situaciones, la metodología de valor por punto y si un puesto de verdad merito no amerita, entonces cuando se hagan los análisis quizás el salario esté saliendo por encima del que tiene.

36.- Don Juan Pablo Barquero y ahí si lo entiendo a la perfección, digamos que la fórmula y el procedimiento sea el adecuado y sea el de mayor, digamos que esté blindado la fórmula Lo que sucede es como blindar eso que nos va a ocurrir digamos a las municipalidades.

37.- Doña Paola Marchena, en los procesos de modernización podríamos en ese rediseño organizacional podríamos detectar que hay funcionarios que tal vez no están en la categoría correcta y en ese ajuste donde vamos a colocar la gente que tiene mayor responsabilidad y posiblemente pues ver si se hace un reacomodo de un puesto.

38.- Don Juan Pablo Barquero, y lo otro es lo otro es que bueno tenemos algunas necesidades. Bueno ,apremiantes ya la sabemos que en todas las municipalidades y si nos ponemos aquí a categorizar por ejemplo cuáles municipalidades primero y cuáles no entendemos 100% lo que decía Lis digamos, de concejos municipales de distrito y yo creo que no hay ninguno de los que estamos aquí podría refutar que el tema de los concejos municipales de distritos se necesitan una celeridad más que nosotros, lo que pasa es que no sé si ustedes han valorado en hacer de veras un taller general que consulta solamente por texto, que lo hagamos virtual, donde participe todo el mundo y que sea una primera y posterior a cada región para que podamos hacerlo.

Nosotros les podríamos decir en Guanacaste, si vamos a la gira, entonces saquemos a Guanacaste de la gira porque tenemos la necesidad, pero Limón nos va a decir, también nosotros tenemos una región con muchas debilidades en materia del régimen municipal y en materia de los gobiernos y nos van a decir saquémoslo en una gira más pronto verdad, que sea prioridad. Yo creería digamos que en la celeridad que ocupamos, se los aseguro que todas las municipalidades del país donde nos lleven y en el momento que nos indiquen, ahí vamos a estar verdad, hasta el 25 de Julio para las municipalidades de Guanacaste creería yo que nosotros nos trasladaríamos a donde a donde sea necesario por el hecho de la gran necesidad que tenemos de ese tema.

39.- Don José Rojas, doña Karen si hay oportunidad de que las municipalidades de Guanacaste se puedan trasladar a Esparza, si hay capacidad en el salón de sesiones, capacidad suficiente.

40.- Don Jonathan Brenes, yo iba a proponer lo del 24 pero coincidimos en que es feriado y la gente en veces se vuelve muy vaga y le pone pretexto a cualquier cosa, pero por qué no valorar un sábado. Yo sí me voy con un sin sabor que siempre doña Karen, Guanacaste de último, siempre la Unión se pierde de Guanacaste, no hemos visto algo tangible en Guanacaste, una cosa son las giras y capacitaciones, resultados reales de proyectos de la Unión, perdón presidente, pero todo va para el sur, viene la cooperación internacional y va para el sur, ahora nos mandan hasta agosto cuando ya en setiembre se está discutiendo en nuestros concejos municipales nuestro presupuesto, o es que la Unión tiene algo en contra de Guanacaste.

41.- Don José Rojas. Vamos a continuar con la sesión normal creo que no estamos para esos temas.

42.- Don José Miguel Jiménez, yo les pido de corazón la atención a este tema, para que esto circule hay que aprobarlo y hay que probarlo hoy, qué quiero pedir yo no voy a probar una presentación de Power Point, yo no voy a aprobar, con todo el respeto que ustedes se merecen, algo que no está en mi correo electrónico y que no tengo, porque lo que vamos a aprobar es muy serio y requiere de que los instrumentos técnicos que nosotros vamos a probar estén dentro del correo electrónico para yo decir con base, no en la

presentación por Dios, estamos aprobando la política propuesta de salario global único para el régimen municipal. Entonces mi aprobación se basa en la técnica y en la ciencia y yo voy a hacer una aprobación o si no de una vez digo que no apruebo, que hoy no voy a dar el voto si yo no tengo en mi correo electrónico los insumos para que este consejo hoy apruebe, porque si no compañeros estaríamos haciendo una aprobación en abstracto y eso es lo que yo quisiera dejar plasmado y solicitar antes de que esto sea sometido a votación la inclusión de los productos y de lo que vamos a votar que esté en nuestros correos electrónicos.

43.- Doña Lissette Fernández. Yo quiero aquí este decirle a ustedes que recuerde que el departamento nuestro de administración de recursos humanos son cinco personas y estamos atendiendo todo un país y hay proyectos No solo esto hay otros proyectos y me consta y sé muy bien el trabajo que ellos hacen, incluso trabajando en las extras sin ser pagadas yendo a consejo municipales en hora fuera laborales y en esa parte y considero que el tiempo es prudente, me parece a mí lo único que yo salvé fue lo de los consejos de distrito con respecto a lo que dice José Manuel lo entiendo y lo comparto al 100% pero creo que hoy mismo se nos puede pasar a nuestros correos toda la información y hacemos una virtual el próximo viernes.

44.- Don José Rojas, con respecto al tema de lo que expone José Miguel, en dado caso pues tiene toda la razón, el tener la información nosotros vamos a ver yo creo que esto debió llegar a nuestros correos del día de hoy, ayer por lo menos tuvo que haber llegado nuestros correos y yo quisiera también para doña Karen, los compañeros, como han hecho estos días atrás y esos tiempos si al final nosotros vamos a ver la información, entonces si no estaba para hoy, vamos a ver sí vamos a ver eso sí tal vez algo importante y es que eso es un tema administrativo, el hecho de que nos estén entregando eso hoy, si la contratación decía que la tenían que entregar hoy y no ayer, entonces es un tema administrativo, yo por lo menos no manejo cuando era la fecha de entrega de lo que decía la contratación. Entonces sí debió estar acá si no si la si la contratación decía que era hoy o mañana no lo manejo y me disculpo por eso, tengo dos opciones una o los enviamos al correo ahorita y hacemos un receso para el que quiera echarle una revisada y lo revisamos cada uno o tenemos que convocar un extraordinario para verla mañana virtual y ver y aprobar esta propuesta. Esas son las únicas dos opciones que tengo, podemos hacerlo de esa manera, si alguien necesita hablar que alza la mano por favor este en ese caso si es una extraordinaria pues entonces la dejamos acordado de una vez acá para ver a qué hora mañana yo no tengo ningún problema y para decirle al alcalde Fello pues esas son las circunstancias, hemos corrido contra el tiempo, no puede ser antes de mañana porque no lo podemos aprobar hoy, es considerable la situación, creo que están las fechas muy seguiditas. Creo que van a tener que caminar todo el país de un día para otro visitando los sectores y para sacar adelante esto.

45.- Doña Karen Porras, nosotros no queremos circular documentos que no sean ya documentos oficiales, si les queremos entregarles a ustedes a ver, teníamos hoy la presentación ustedes podían hacernos observaciones. Ya si hay alguna observación si no hay observaciones ya el documento a las 2 de la tarde podemos hacérselos llegar. Si en efecto tomar un acuerdo hoy sobre una base que no hay yo preferiría que ustedes me digan envíenos el documento y mañana si ustedes también lo tienen el viernes puedan hacer ustedes ya una ordinaria una extraordinaria virtual y puedan aprobarlo en esa extraordinaria para no correr, pero además para que ustedes también tengan tiempo de darle la revisadita al documento.

46.- Don José Rojas, mañana podría ser extraordinaria a las dos de la tarde y que nos envíen el documento a nuestros correos, los que están de acuerdo que levanten la mano, y para dejarlo en firme.

Acuerdo 118-2023

Se acuerda sesionar extraordinariamente mañana jueves 20 de julio a las 2:00 p.m. y que se envíe la documentación de la metodología para la fijación de salarios globales, a los correos lo más pronto posible.

Acuerdo aprobado por unanimidad. Definitivamente aprobado

47.- Don Arturo Rodríguez. Buenos días, varias cosas bueno que nos los envíen el documento pronto Karen, lo más pronto para leerlo verdad. yo sí estaré mañana en extraordinaria don José para hacer quorum, hoy es que el tránsito era terrible pero lo que necesito es saber porque en este producto es parte lo del reglamento autónomo de servicios que eso es lo que yo estoy ahorita discutiendo en la municipalidad de Turrialba, este producto no lo tiene Karen, porque nos decían que habían parte en la situación era el reglamento autónomo, lo de este salario global porque era lo que la Contraloría estaba pidiendo verdad nos pidieron como tres o cuatro cosas y nos hablaban del reglamento. Bueno a mí me llegó un correo que ahora lo estaba Tratando de buscar donde nos dicen eso José sobre ese reglamento autónomo de servicios claro el de Turrialba era de 1936, imagínese ahora estoy corriendo a todo. Sí doña Lissette, la idea era si había un molde, si había una situación digo yo, pregunto, o sea yo llamé a la mejor municipalidad del mundo, la de San José y donde nos dijeron, donde tenemos el mejor alcalde don Johnny Araya, ya después de eso ya no va a haber ninguno más, y ahí me dieron un machote, entonces estamos trabajando con eso José pero cómo hacerlo igualmente estamos trabajando con el manual de puestos que ustedes nos hicieron.

Don José, lo que quiero es qué le va a dar la Unión a cada municipalidad eso es lo que nos va a dar la Unión en ese tiempo, porque si son reglamentos imagínese eso tiene que ir al concejo y después tiene que publicarse en la gaceta ahora el manual de puestos también tiene que ir al concejo municipal que era lo que decía María Auxiliadora. Entonces es ahí donde los tiempos don José, están haciendo. Termino con dos cosas doña Karen la posibilidad si de revisar Karen Porras Arguedas el tema de acelerar no sé si se pueden hacer dos equipos. Yo sé que te estoy pidiendo mucho licenciada, te estoy pidiendo mucho pero se lo pido porque sé que usted tiene la capacidad si no, no se lo pediría, porque don José me preocupa que estamos dejando de último las municipalidades más vulnerables, las guanacastecas, algunas de la provincia Cartago que son muy pequeñas las de la zona Sur aún porque usted les hace no crean que esto se va a solucionar el día con la presentación más bien ese día empieza ese día más bien empieza el Tsunami de dudas, entonces van a estar atendiendo a la gente más los que están en el asunto no sé cómo vamos a procesar toda esa situación y quiero entonces directora que usted me diga con esto termino, cuál va a ser la hoja de ruta con esto, como director de esta Unión me preocupa las municipalidades más vulnerables, las que no tienen departamentos recursos humanos, las que no tienen un abogado de planta, menciono una Alvarado por ejemplo, tiene limitaciones este y en las municipalidades de Guanacaste tenemos también algunas municipalidades con esas condiciones. Creo yo que necesitamos tener esta situación clara, qué es lo que vamos a dar, cómo lo vamos a dar, cuál va a ser el tema de las aclaraciones y evidentemente porque el tiempo nos alcanzó Esa es la verdad. Gracias don José.

48.- Doña Paola Marchena, en cuanto a los procesos que llevamos en la muni de Turrialba son productos separados, una cosa es la modernización que puedo tener en Río Cuarto, que acabamos de entregar en Buenos Aires que recién entregamos, en Alvarado pero está el concejo a punto de aprobarlo ya se sale de nuestras manos y una cosa es bueno nosotros generalmente el equipo de CAM entrega manual de organización y funciones y manual descriptivo de puestos, el manual de organización y funciones es el dibujo del organigrama vinculados al manual, esos son dos productos, ahora estamos trabajando en el régimen municipal la construcción del salario global, que es otro tema verdad. Son productos diferentes, ahora lo que vamos a entre es en un proceso de capacitación para la construcción del salario Global en el régimen municipal. Entonces ahora yo les escuchaba muy preocupados de que los presupuestos lo que tienen que tener en claro ahora en adelante los de presupuesto es que existe que ahora tienen que adoptar una política de salario global para las nuevas contrataciones y lo que los funcionarios actualmente los que están contratados antes del 9 de marzo es nada más definir si están por encima o por debajo, entonces para que tengan esa tranquilidad que no es que tienen que analizar a todos los, sí vamos a entrar en un proceso después de los presupuestos ordinarios a definir quién quedó arriba y quién quedó abajo, pero tengan esa tranquilidad de que nosotros vamos a estar, la otra semana ya vamos a estar full en zona regionales capacitando y luego el equipo de CAM va a estar en reuniones virtuales personalizadas constantemente en esa capacitación.



La política salarial global sí, porque ahorita actualmente los gobiernos locales tienen una transitoria, no tienen como justificar porque otorgaron un salario sin metodología de puntos como dicta la ley verdad, pero ya ahí se tiene que sentar a analizar cuál es la viabilidad, por eso arrojamos nueve escenarios para que las municipalidades puedan adoptar o el mínimo o el máximo, nosotros dejaríamos en autonomía municipal que ustedes decidan no sé si con eso don Arturo, quedó claro.

49.- Don José Rojas, Arturo, le quedó claro.

50.- Don Arturo Rodríguez, sí señor.

51.- Doña Karen Porras, qué es lo que vamos a entregar ahora a las munis, los tres que dijiste para la fijación del salario global y hay un manual ahí yo lo vi.

52.- Doña Paola Marchena, hay una actualización del manual descriptivo de puestos que él el manual genérico de clases y puestos son dos grandes productos que uno vincula del otro a la hora de definir aquello que les comentábamos de que de la estructura el requerimiento de experiencia, son dos productos eso es como una guía metodológica que compagina con este nuevo producto de la fijación del salario global, es una actualización ya existían el régimen uno ahora vamos a lanzar uno actualizado.

53.- Arturo Rodríguez. Y qué va a pasar ahora don José, dudas otra vez.

54.- Paola Marchena, quiero aclarar una cosa el manual genérico de clases y puestos es un instrumento que ayuda a los técnicos de RH, no es un instrumento que deben de aprobar el concejo lo único que tiene que aprobar el concejo es la metodología de fijación de salario global, nada más, ese otro producto que estamos lanzando es una normativa que deben de tomar en cuenta los de recursos humanos como una guía metodológica, pero eso no debe de someterse a aprobación del concejo.

55.- Don José Rojas. Vamos a ver, una vez más una vez más para todos, como lo mencionó Auxiliadora es importante que se invite a la comisión de hacienda municipal o inviten al concejo municipal a los concejos municipales para que tengan la notificación de la invitación para que participen, luego cuando existan esas discusiones como bien lo acota Arturo, tengamos nosotros el respaldo de que se invitaron, pero nosotros primeramente como Unión ya no tenemos tiempo de, vamos a ver, ya están las programaciones, si los concejos municipales, entienden, han entendido de la importancia que tiene esto para la municipalidad, para el presupuesto municipal, van a ir, si no entienden esto no van a ir verdad diferencia o hay una forma diferente que como algunos concejos ven este tema verdad y cómo los alcaldes pues nos interesa muchísimo este tema. Bueno nosotros ya no tenemos tiempo mucho tiempo para hacerle una atención exclusiva o personalizada acá concejo, por eso se va a invitar para que participen pero sí quiero que quede claro y en actas de que es necesario e importante invitar a los concejos municipales a partir de hoy mismo, y dale la distribución para que puedan participar, luego yo creo que estamos claros en este tema voy a darle la participación para poder cerrar ya el tema.

56.- Doña Lissette Fernández, creo que ya las invitaciones llegaron a la alcaldía por lo menos a mí ya me llegó y creo que nosotros como alcaldes o alcaldesas lo que debemos hacer es invitar a nuestro personal de recursos humanos y jurídicos para que asistan porque ya la invitación por lo menos a mí ya me llegó.

57.- Don José Rojas, otra consulta que tengo tal vez para cerrar doña Karen, en este caso la ley establece que somos nosotros, que nosotros vamos a colaborar con las municipalidades, ahora la pregunta está acá, estén o no estén afiliadas es nuestra responsabilidad, es decir se van a invitar a todas eso es muy bien me parece muy bien excelente; compañeros no hay más sobre ese tema, vamos a cerrar el tema de las herramientas para continuar con la sesión normal que sigue adelante.



Vamos a continuar con la agenda, agradecerle a los a la empresa por la exposición, excelente, muy contentos, satisfechos con la exposición y pues de verdad que buen trabajo, excelente trabajo muy bien, ojalá que sí les den el reconocimiento y ganen un reconocimiento. Les deseamos el mayor de los éxitos en eso.

ARTÍCULO III

LECTURA Y APROBACIÓN DE LA SIGUIENTE ACTA

1.- Se da lectura al acta 19-2023 de la Sesión Ordinaria 19-2023 del 05 de julio de 2023. Se somete a votación.

Acuerdo 116-2023

Se acuerda que, luego de haberse conocido, dar por aprobada el acta 19-2023 de la Sesión Ordinaria 19-2023 del 05 de julio de 2023

Acuerdo aprobado por unanimidad. Definitivamente aprobado

ARTÍCULO IV

INFORME DE DIRECTORES

1.- Don Hamlet Méndez, nosotros básicamente, se está trabajando básicamente se está trabajando en actualizar el reglamento para cómo deben ejecutar las asociaciones de desarrollo presupuestos que vienen de partidas del gobierno, tenemos mucha preocupación, de hecho yo hablaba con doña María sobre ese tema y anoche de hecho llamé a Karen a ver si nos podrían ayudar porque el comunalismo se vería muy afectado don José porque el legislativo como si fueran pública le están pidiendo hasta morir para poder ejecutar un presupuesto con dinero del Estado a personas que tal vez no tienen ni estudio, no tienen la capacidad de poder ejecutar hay cosas que vienen en ese reglamento que no es algo antojadizo o porque les dio la gana para hacerles más trampa, no, no, de ley, es un tema de SICOP, es un tema que ahora tienen que ir al Ministerio de Planificación ahora tienen que ir o sea es una locura, es una locura porque por lo menos una municipalidad tiene su estructura tiene sus ingenieros tiene sus departamentos técnicos donde se puede esta la administración hacer parte para poder ejecutar sus proyectos, una asociación de desarrollo no cuenta con eso, una asociación de desarrollo son siete directivos que pelean contra mar y tierra para poder ejecutar un proyecto.

Por qué les explico esto, porque yo le decía a doña Karen hoy el diputado, me parece que se llama un Gilbert presentó un proyecto de ley para que a las asociaciones de desarrollo se les exonere de ese tipo de cargas. Yo quisiera que tal vez por medio de Karen nos puedan ayudar para ver cómo hacemos al menos yo, doña María, yo sé que los comunales del consejo que nosotros representamos queremos conversar con él, en qué comisión está, porque nosotros hicimos las consultas porque se solicitaron tres criterios técnicos y los tres vienen negativo en el ministerio de Hacienda dice que no, que son fondos públicos, que no se puede, el de Planificación dice que ellos necesitan revisar. Lo único que no ven aquí es que la asociación de desarrollo no son una institución pública, no lo es, es otra naturaleza, es otra cosa, son personas que se unen y toman una cédula jurídica en base a una institución pública que es DINADECO y ejecutan proyectos para las necesidades de su comunidad. Si le seguimos poniendo trabas a este asunto a personas que tal vez ya son mayores, ya el comunalismo ha ido muriendo, lo vamos a terminar de matar. Esa es la preocupación que nosotros hemos ido manejando y de esto ocupamos la ayuda de todos. Muchas gracias.

2.- Don José Rojas, Hamlet la solicitud explícita, cuál es.

3.- Doña María Acosta, la petición es que sí hay que hacer un análisis, pero vamos a ver después de los 33 millones de un proyecto de una asociación de desarrollo tiene que pasar tiene que tramitarlo por medio de SICOP verdad, porque así lo estipuló en la ley de contratación pública, metió a todo mundo en el saco, pero aparte de eso el artículo 72 de la ley de contratación pública dice que todos los proyectos deben de pasar



por MIDEPLAN, por los planes de inversión de MIDEPLAN, entonces el banco de proyectos, entonces anudado a que deben de pasar por SICOP también debe hacer todo el trámite en MIDEPLAN. Entonces eso va a hacer que ninguna organización va a poder cumplir digamos con las pocas capacidades que tienen digamos las asociaciones de desarrollo en el tema administrativo.

Lo que solicitamos es por medio de la Unión, tener una audiencia con GilbertH y poder ir a ver si hay avance en este proyecto que se había presentado o analizar algún artículo de la ley digamos, por lo menos el artículo 72 sobre el tema de las asociaciones.

4.- Don José Rojas, ya me dice doña Karen que están tramitando la audiencia con don GilbertH, entonces esperamos respuesta doña Karen para la próxima sesión para ver cuándo podría hacer les parece que María y Hamlet.

5.- Doña María Acosta, de acuerdo

6.- Don Hamlet Méndez, muchas gracias don José.

7.- Doña Yaslyn Morales, me gustaría ver si tal vez usted con doña Karen pueden asistir a una audiencia del CTP porque hemos estado hablando sobre las rutas abandonadas y existía una posibilidad de ver si se podían hacer algún convenio para ver si las municipalidades podían entrar con asociaciones de desarrollo en un plan, en un proyecto piloto que quieren hacer con el Banco Popular, este una iniciativa del representante de los consumidores, pero que es muy importante que los gobiernos locales estén involucrados, porque al final los ciudadanos pierden el techo al transporte público son las municipalidades a las que recurren para que les ayudemos, entonces a mí me gustaría que haya la posibilidad de una audiencia con la UNGL para ver este plan a ver si es factible y ver en qué podemos involucrar a las municipalidades para fortalecer nuestras comunidades en transporte público. En teoría es básicamente para ver si podemos asistir a una audiencia y Karen a la junta para hablar algunos temas importantes de transporte público y desde la óptica de gobierno locales.

8.- Don José Rojas, voy a pedirle a doña Xenia que coordine con usted para ir a esa audiencia, le parece.

9.- Doña Yaslyn Morales, está bien, gracias.

10.- Doña Yorlene Víquez, así rapidito, recientemente participé en la firma de un convenio de acuerdo a una iniciativa del club de automóviles de Costa Rica para disminuir la incidencia de accidentes con las motos, se hizo un convenio para capacitar a la gente con en las áreas rurales más que todo alejadas y que capacitarla en lo que es seguridad vial pero con referente a lo de las motocicletas y el uso del casco, también se en el convenio viene de que si ellos entregan el casco viejo les dan un casco nuevo, para esto tienen unos requisitos que ellos tienen que participar y llevar unas capacitaciones y luego le cambian el casco eso se firmó la semana pasada y se inició con San Carlos, Osa y Nicoya solo llegaron los de Osa los de Nicoya no estuvieron presentes y los de San Carlos tampoco las municipalidades, este quieren que este convenio se siga firmando con las municipalidades para poder llegar a todo el país y hacer ese tipo de capacitaciones eso es todo por el momento con lo que es referente a municipalidades.

ARTÍCULO V

LECTURA, ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DE CORRESPONDENCIA

1.- Se da lectura al oficio CTS-163-2023 del Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica, solicitando que el comunicado que mandan sea remitido a todas las municipalidades. Adjuntan un pronunciamiento donde ellos lo que están solicitando es a los gobiernos locales para los trabajos, estudios e informes sociales se han realizados por trabajadores sociales graduados y que estén inscritos en su en su colegio.



2.- Don José Rojas, los que estén de acuerdo en enviar esta información a todos los gobiernos locales que levanten su mano. Para dejarlo en firme.

Acuerdo 119-2023

Se acuerda remitir el pronunciamiento emitido por el Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica a todos los gobiernos locales.

Acuerdo aprobado por unanimidad. Definitivamente aprobado.

3.- Se da lectura al oficio N° SC-1771-2023 del Concejo Municipal de Jiménez, transcripción del acuerdo 1° del Artículo IV. exteriorizando nuestro profundo agradecimiento al Departamento de Carrera Administrativa Municipal por el excelente trabajo y acompañamiento, tanto de su jefatura como de los profesionales que en él laboran, hacia esta Municipalidad, con la elaboración de dos productos que sin duda ayudan enormemente en el proceso de ordenamiento de la institución, con relación al talento humano.

4.- Don José Rojas, vamos a trasladar esa felicitación y agradecimiento a la dirección ejecutiva y al departamento de carrera municipal. Los que estén de acuerdo por favor levantar su mano y para dejarlo en firme.

Acuerdo 120-2023

Se acuerda trasladar a la Dirección Ejecutiva y al Departamento de Carrera Administrativa Municipal, el oficio N° SC-1771-2023 del Concejo Municipal de Jiménez, sobre la transcripción del acuerdo 1° del Artículo IV. exteriorizando profundo agradecimiento al Departamento de Carrera Administrativa Municipal por el excelente trabajo y acompañamiento, tanto de su jefatura como de los profesionales que en él laboran, hacia esta Municipalidad, con la elaboración de dos productos que sin duda ayudan enormemente en el proceso de ordenamiento de la institución, con relación al talento humano.

Acuerdo aprobado por unanimidad. Definitivamente aprobado.

5.- Se da lectura al oficio S.G. 21-25-1887-23 de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) referente a la VINCULATORIEDAD DE LA OPINIÓN CONSULTIVA OC-27/21 DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CORTE IDH) Y LA ADMISIÓN DE LA ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO (N°10.159). Opinión Consultiva OC-27/21, de 5 de mayo de 2021, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, relación con otros derechos y perspectiva de género.

6.- Doña Lissette Fernández, con respecto a esa nota creo que le llegó a todos los concejos y a todos los alcaldes, yo me declaro completamente ignorante porque no lo entendí, creo que sería bueno tal vez que Carlos y Mario le den una leída y que nos den un criterio sobre eso porque yo por más de que lo traté de entender, no lo entendí, no sé si a ustedes les ha llegado

7.- Don José Rojas. Recordemos que, la sala constitucional aceptó una acción de inconstitucionalidad con respecto a la ley de marca empleo público. Me parece que lo que está haciendo la ANEP es elevándolo a la Corte Interamericana de Derechos Humanos esta admisibilidad de este recurso Entonces eso es lo que está diciendo la nota y lo justifica es así bien listo.

Lo damos por conocido.

ARTÍCULO VI

INFORME PRESIDENCIA

1.- Don José Rojas. Quisiera contarles que tuve la oportunidad de acompañar a Gilberto que es el director ejecutivo de FEMETROM a una audiencia con el ministro de Hacienda, eso fue la semana pasada para ver el tema de la aplicación de la regla fiscal en las federaciones municipales y a también en la UNGL, basado a un análisis que hace FEMETROM o Gilberto que hizo un análisis con respecto a cómo se deriva la aplicación del presupuesto de la municipalidad más bien que tienen y que efectivamente ahí mismo se hace lo de la federaciones y se hace la de la Unión, entonces lo que se le está pidiendo a el Ministerio de Hacienda es que excluya también a las federaciones por ya que están en la misma consideración presupuestaria o el número el rubro presupuestario se excluya a las a la federaciones y a la UNGL del tema de la aplicación de regla fiscal. Gilberto hizo una amplia explicación del tema verdad y también yo expliqué un poco sobre la situación que vivimos en la UNGL, Gilberto explicó sobre la tardanza de los presupuestos, de las cuotas de las municipalidades y cómo eso ha afectado al desarrollo de la Unión.

Quiero decirles que el ministro literalmente dijo “me parece razonable y viable” a través de una resolución administrativa posiblemente excluir a la Unión de la aplicación de la regla fiscal en algunos casos, por lo menos lo pudo entender. A más tardar esta semana ya él nos tendría una respuesta a ese oficio, esperamos que de aquí al viernes llegue la respuesta, sino voy a estar consultando al ministro, pero lo vimos con una comprensión, tanto él como quienes lo acompañaron, de apertura total de esa posibilidad de excluir a la Unión y a las federaciones de la aplicación de la regla fiscal y agradecerle muchísimo al equipo técnico que nos acompañó a seguir a la unión verdad. Agradecerle muchísimo al equipo técnico que nos acompañó ese día de la Unión y además de eso estuvo también el presidente de FEMETROM verdad, faltó FEDOMA que tenían sesión, por eso no llegaron, pero de verdad que muchas gracias por ese acompañamiento.

ARTÍCULO VII

INFORME DE DIRECCIÓN EJECUTIVA

1.- Don José Carlos Chaves Innecken. Muy buenos días a todas y todos mucho gusto en saludarlos, ayer se les envió un documento que es el informe de la evaluación presupuestaria del primer semestre que se envía la a la Contraloría al final de julio y que hay que presentarlo en junta entonces voy a apoyarme con unos cuadros ya con números porque el documento que les envié ayer básicamente va la prosa donde damos las conclusiones y eso del informe en este primer cuadro, que es el detalle de los ingresos recibidos al 30 de junio como podemos ver los rubros más importantes son las transferencias por gobiernos locales 211 millones y la ley de licores.

El segundo cuadro eso es básicamente lo que lo que nos indica el presupuesto ordinario que se compone de 629 millones de la Unión y la repartición que hay entre INTERLACE, GIZ y mUEve para el presupuesto que fue el presupuesto de 911 millones, el primero extraordinario que presentamos que fue por 255 millones Entonces eso nos da un presupuesto de 1166 millones. En el próximo cuadro se presenta el detalle de la ejecución el total en remuneración, en servicios, materiales y suministros, todos los rubros para un total de 409 millones de ejecución al 30 de junio, aquí destaca, aparte digamos del rubro de que es más grande que es de la UNGL, digamos el proyecto mUEve que tiene una ejecución de 51 millones al 30 de junio.

Al tener ingresos los ingresos reales recibidos de 1538 millones menos los gastos ejecutados de 409 millones al día al 30 de junio el superávit del periodo es de 129,877,916 en el próximo cuadro vamos a ver aquí estoy hago un comparativo de los ingresos reales al 30 de junio del 2022 comparándonos con el 2023 podemos ver que hay un hay un 43 millones más de ejecución eso tiene que ver también con la ejecución que se ha aumentado en el proyecto mUEve de 43 millones y también el próximo cuadro vemos el comparativo entre ingresos al 30 de junio del 2022 ingreso del 30 de junio del 2023, podemos ver aquí en los rubros importantes como es las transferencias de las municipalidades este año hemos tenido 68 millones más comparándolo con el año anterior y de la ley de licores de igual manera hemos tenido 23 millones más este año que lo que habíamos recogido digamos al 30 de junio.

2.- Don José Rojas, por qué abajo dice menos 234 millones.



3.- Don José Carlos Chaves. Eso es porque es la variación absoluta, digamos en la parte del total de ingresos del 2022 eran 1769 este año son 1538 exactamente sí pero eso es porque se incluye el superávit del año anterior entonces por eso es que da ese ese rubro y después aquí tenemos el cuadro resumen de lo que es el POA aquí es donde nosotros tenemos en total una cantidad de metas, de 71 metas las metas, finalizadas por centro por programa y por centro de costo han sido al 30 de julio 22 metas y están en proceso las 49 metas restantes, ninguna ha sido eliminada, todo tiene una banca en el de acuerdo a la programación.

4.- Don José Rojas, hay un porcentaje de las metas.

5.- Don José Carlos Chaves, exactamente, nosotros esto lo presentamos normalmente al final del mes y nos quedó la junta entonces queríamos aprovechar ahora y digamos el caso del del POA que también tiene que presentarse ese detalle está lo tiene la compañera de planificación, me comprometo a traerles en la próxima junta el detalle por porcentaje para que sea mejor entendido que todos, pero en términos generales tenemos una ejecución de un 45% lo que consideramos que ha sido buena hasta al 30 de junio.

6.- Don José Rojas, alguna consulta compañeros con respecto a esta evaluación financiera.

7.- Don José Miguel Jiménez. Hay un informe de la Contraloría General de la República con respecto al proyecto mUEve que estuve viendo, la pregunta mía nada más con respecto a esto es hay alguno de los hallazgos o de las situaciones que vieron que se podrían haber aplicado aquí o no tienen ninguna, no hay ninguna recomendación con respecto a los estados financieros es lo único que quisiera saber.

8.- Don José Carlos Chaves, estás hablando digamos de los hallazgos que se dieron con la Contraloría que nos hizo, no, nosotros con la ejecución vamos bien y los otros más que todo en aspectos generales.

9.- Don José Rojas, una de las situaciones que se enmendó de lo que vimos la última vez con respecto al tema financiero se enmendó en la sesión pasada. Los que están de acuerdo en dar por visto esta evaluación financiera del primer semestre 2023, sírvanse levantar su mano.

Acuerdo 121-2023

Se acuerda que este Consejo Directivo da por recibido y conocido el Informe de Liquidación Presupuestaria del I Semestre de 2023, presentada y firmada por el Director Financiero Administrativo.

Acuerdo aprobado por unanimidad. Definitivamente aprobado.

10.- Don José Rojas, Don José Rojas, incidencia política se queda para la próxima sesión debido a que tenían una o alguna observación del informe que iban a dar.

ARTÍCULO VIII

ASUNTOS VARIOS

1.- Don José Rojas, con respecto a la gira, confirmarle a la compañera María cuántos van a estar en Colorado verdad que nos esperan allá es importante que lo confirmen ahí en el chat para que lo vean que doña Xenia sepa. Doña Karen les va a pasar por el chat toda la logística.

Al no haber más temas por tratar, se cierra la sesión al ser la 12:20 p.m.

JOSE ROJAS MÉNDEZ

KAREN PORRAS ARGUEDAS



PRESIDENTE

DIRECTORA EJECUTIVA

XENIA C. DONATO MONGE
SECRETARIA CONSEJO DIRECTIVO

