

## SSESIÓN EXTRAORDINARIA N°26-2023

Acta de la Sesión Extraordinaria N°26-2023 celebrada por el Consejo Directivo de la Unión Nacional de Gobiernos Locales el sábado 19 de agosto de 2023, a la 2:10 p.m. de manera presencial en el Cantón de Tilarán, Guanacaste y con la presencia de los siguientes directores:

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

Se contó además con la presencia de la Directora Ejecutiva, Karen Porras Argueda, Paola Marchena, Directora de Técnica de Tecnologías de Información y Mejora Continua, Carlos Bolaños, Asesor Legal UNGL y Marcela Villegas González, secretaria a.i. del Consejo Directivo.

### ARTÍCULO I

Apertura y comprobación del quórum

SESIÓN EXTRAORDINARIA N°26-2023  
SÁBADO 19 DE AGOSTO 2023, 2:10 P.M.  
ORDEN DEL DÍA

- 1 COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM
- 2 PROPUESTA FIJACIÓN DE SALARIOS GLOBALES UNIÓN NACIONAL GOBIERNOS LOCALES Y AJUSTES A LA MODIFICACIÓN DE LA METODOLOGÍA PARA LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS GLOBALES PARA EL RÉGIMEN MUNICIPAL ES IMPORTANTE
- 3 EXPOSICIÓN SOBRE REGLAMENTO PARA LA EXENCIÓN Y CONDONACIÓN A ADULTOS MAYORES EN POBREZA Y POBREZA EXTREMA
- 4 MODIFICACIÓN CONTRACTUAL DE PRODUS DEL PROYECTO MUEVE
- 5 PRESENTACIÓN SOBRE CONSULTA DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA RESPECTO AL EXPEDIENTE 23.609, REFORMA AL ARTÍCULO 14 DEL CÓDIGO MUNICIPAL

1.- El señor presidente, José Rojas solicita a los Directivos, nombrar a la señora Ana Marcela Villegas González como secretaria a.i. de este órgano directivo, para la sesión del día de hoy, los que estén de acuerdo

#### Acuerdo 136-2023

Se acuerda nombrar a la señora Ana Marcela Villegas González como secretaria a.i. de este órgano directivo, para la sesión del día de hoy.

**Acuerdo aprobado por unanimidad. Definitivamente aprobado**



2.- El señor presidente, José Rojas informa que se reunió con el sindicato de la ANEP, en lo cuales se comentaron sobre la acción de inconstitucionalidad presentada en contra de la Ley Marco de Empleo Público, por lo que propone el siguiente acuerdo Solicitar a la Dirección Ejecutiva, haga los estudios pertinentes con el fin de poder valorar si está dentro del tiempo realizar una coadyuvancia a la acción de inconstitucionalidad presentada por la ANEP en contra de la Ley Marco de Empleo Público.

### **Acuerdo 137-2023**

Se acuerda solicitar a la Dirección Ejecutiva, haga los estudios pertinentes con el fin de poder valorar si está dentro del tiempo realizar una coadyuvancia a la acción de inconstitucionalidad presentada por la ANEP en contra de la Ley Marco de Empleo Público.

### **Acuerdo aprobado por unanimidad. Definitivamente aprobado**

## **ARTÍCULO II**

### PROPUESTA FIJACIÓN DE SALARIOS GLOBALES UNIÓN NACIONAL GOBIERNOS LOCALES

1.- Karen Porras, explica que bajo el art 36 de la Ley Marco de Empleo Público, nos da la responsable de aplicar el salario global, establecer las columnas salariales con las cuales se va a retribuir a los funcionarios de nuevo ingreso de acuerdo con lo que establece la ley marco de empleo público. Nosotros hemos hecho un análisis de los factores para la conformación de los salarios globales puesto por puesto, en los cuales se proyectó el valor más bajo de la escala de la metodología.

2.- Paola Marchena, Directora de la Dirección Técnica de Tecnologías de Información y Mejora Continua, explica, se procede a la definición de Salarios Globales definitivos y el establecimiento de las Proyecciones para la estimación de los ajustes salariales por Anualidades y por Costo de Vida y establecimiento de la definición de los salarios que quedarían en condición de congelamiento.

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

Según lo estipulado en el artículo 31 de la Ley 10159 Marco Empleo Público, los entes públicos con autonomía, deberán de especificar una metodología de valoración. En un esquema de factores por puntos, los cuales se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con la propuesta sugerida por el departamento de CAM.

Así mismo se presenta la escala salarial actual que maneja la UNGL, así como la escala salarial de los salarios globales en la cual indica y explica que la conformación de los mismos se ajusta con la metodología indicada y se valora con la ponderación de puntos y el valor económico por cada punto, se establece en los puntos más bajos siendo esto lo más conservador y ajustado a la realidad institucional, así mismo haciendo un estudio financiero en el cual se estable a la UNGL, en la escala más baja de los parámetros establecidos en esta metodología.

Además de hacerle los talleres prácticos a todas las provincias, realizamos el Excel, de tal manera que las encargadas de Recursos Humanos tienen las tareas normales de sus departamentos, también desarrollamos una herramienta para cuando hagan el trabajo de clasificación y valoración de puestos lo hagan muy interpretativo que talvez algunas encargadas de Recursos Humanos no tengan esa expertis para realizar ese tipo de trabajos que a nivel externo son muy costosos, es por lo que nosotros le dimos la metodología con la ponderación de puntos para que ellas no se pierdan según las categorías que existen en el Régimen Municipal.

Municipalidades que cuentan con nuestras escalas salariales es más sencilla la homologación, pero las municipalidades que cuentan con su propia política salarial son las que tienen que hacer un trabajo adicional, sin embargo, nosotros en el departamento tenemos una política de puertas abiertas en donde les



colaboramos ya sea por mensajes, correos electrónicos, reuniones presenciales o virtuales de tal manera que lleguemos desde la Municipalidad de Talamanca hasta la Municipalidad de La Cruz.

Nosotros estamos haciendo todo un proceso de análisis de la estructura organizacional actual de la UNGL, esa es la razón por la que nos estamos dando cuenta de algunas oportunidades de mejora de algunas áreas que son necesarias para fortalecer.

Como todos ustedes ya saben el tema de aprobación de políticas salariales y a puertas de entregar el presupuesto ordinario, necesitamos tener la política de salario global y teniendo en cuenta que el artículo 35 del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Públicos, el mismo debe estar aprobado ante el consejo directivo antes del 10 de setiembre del presente año.

¿Que deben de tener las municipalidades a la mano para la presentación de los presupuestos? deben de tener el acuerdo, el estudio técnico y jurídico a la mano, el recibido de MIDEPLAN, la política salarial global y conocer y saber que desde ahora en adelante van a contar con funcionarios que cuente con la política de salario compuesta y funcionarios que van a estar con la política salarial global de ahora en adelante, esto porque el legislador en el artículo 31 de la Ley Marco de Empleo Público estableció todos los predictores que son necesarios para el establecimiento de las políticas salariales globales, es por eso que nosotros hicimos esa metodología con factores y micro factores en donde se analiza la responsabilidad de cada puesto en cada posición en las municipalidades permitiendo dotar de talento humano idóneo que cumplan con todas las características que corresponde a esta metodología al Manual y Clasificación de Puestos.

Es por lo que estamos acá con la intención de que se apruebe la política salarial global en la UNGL, es por eso que les presentará la definición de los salarios globales definitivos y que esta definición de salarios global le va a permitir a los encargados de Recursos Humanos de nuestra institución, ya una vez establecido el valor por puntos de los nueve escenarios que estamos estableciendo y que les estamos arrojando a las municipalidades que tomen como ponderación financiero de los salarios globales y de ahí se va a establecer que personas van a quedar congeladas y que personas van a ir creciendo el IPC y anualidades.

Un poco de fundamento jurídico que debemos cumplir antes del 10 de setiembre del presente año, contar con una política de salario global, mismo que estable el artículo 35 del reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, según lo que estipulo el artículo 31 de la Ley Marco de Empleo Público, deberán de especificar una metodología de valoración por puntos que es el instrumento que le hemos dado a todas las municipalidades y que la encargada de Recursos Humanos de nuestra institución ya hizo ese ejercicio y ya podamos contar al día de hoy con nuestra nueva política salarial global.

¿Cuál es la política salarial existente actualmente que tiene la UNGL?

La escala actualizada al primer semestre del 2023, pero anteriormente nosotros teníamos el percentil 10 al 75, los funcionarios que trabajamos en la UNGL, nos encontramos en el percentil 10, los que estamos en política de salario compuesto, eso quiere decir que a esa base que estamos en este momento habrán funcionarios en condición de salarios como anualidades y con algunos componentes que se van a determinar por qué ahora que establezcamos el salario global van a aquedar con salarios congelados, y algunos que únicamente vana a ir creciendo en IPC y con esa política salarial que nosotros proponemos estamos en el percentil mínimo para los funcionarios de la UNGL.

Esto nos ayuda a tener una política salarial más competitiva, y evitar así esa fuga de talento, pero también la competitividad salarial, porque a la hora que hacemos el análisis de como esta nuestra política salarial nos damos cuenta que esta muy por debajo de los salarios que existen a nivel municipal de nuestro propio sector. La política salarial que estamos sometiendo al análisis de ustedes, es la misma política que estamos ofreciendo a todos los funcionarios del régimen municipal y los estamos proyectando en los modelos



### COMPENSATORIOS PUNTOS POR DISPONIBILIDAD

PERFIL	PUNTOS	DISPONIBILIDAD	TOTAL	PUNTOS POR 1950
POLICIA MUNICIPAL 1	285	29	314	€612,300.00
POLICIA MUNICIPAL 2	390	39	429	€836,550.00
OPERARIO MUNICIPAL 1A	180	17	197	€384,150.00
OPERARIO MUNICIPAL 1B	210	17	227	€442,650.00
OPERARIO MUNICIPAL 2A	250	18	268	€522,600.00
OPERARIO MUNICIPAL 2B	285	18	303	€590,850.00
OPERARIO MUNICIPAL 2C	315	18	333	€649,350.00
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	325	19	344	€670,800.00
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	360	20	380	€741,000.00
TÉCNICO MUNICIPAL 1	390	21	411	€801,450.00
TÉCNICO MUNICIPAL 2A	405	24	429	€836,550.00
TÉCNICO MUNICIPAL 2B	445	25	470	€916,500.00
TÉCNICO MUNICIPAL 3	470	25	495	€965,250.00
PROFESIONAL MUNICIPAL 1	495	30	525	€1,023,750.00
PROFESIONAL MUNICIPAL 2	575	33	608	€1,185,600.00
PROFESIONAL MUNICIPAL 3	660	37	697	€1,359,150.00
PROFESIONAL MUNICIPAL 4	700	42	742	€1,446,900.00
DIRECTORES MUNICIPALES	750	52	802	€1,563,900.00



mínimos, nosotros estamos recomendado que se utilice el mínimo, nosotros tenemos el valor por punto que inicia de 1950 hasta 4000 colones el punto, pero nos estamos quedando en el mínimo que estamos ofreciendo el valor por punto que sería el de 1950 en el régimen municipal, los puntos son según categorías en nuestra estructura organizacional y a eso se le agregará toda la responsabilidad de los cargos para dar el final monto de salario global, a la política salarial por puntos que se ofrece acá son 10 factores pero también hay un onceavo factor que es el compensatorio en donde se van a tomar en cuenta factores como disponibilidad, que al final tomamos en puntos la ley 9635 habla de porcentajes pero en la realidad nosotros le estamos dando puntos a esos compensatorios y esos son lo que se están estableciendo la disponibilidad se puede dar mediante la fuerza laboral operativa hasta la fuerza laboral máxima y ahí se establece cada punto para un operario municipal 30 puntos, son factores compensatorios adicional a la tabla mínima de 10 factores se le agregan estos puntos compensatorios por lo que ustedes en esta presentación pueden ver el factor de disponibilidad y ver que puntuación se le va a dar a esa responsabilidad. Como se observa en la tabla.

En el caso del ejercicio liberal contractual de la prohibición que es la antigua dedicación, los puntos que se les están otorgando en la parte del profesional municipal 1 en adelante, ya que el ejercicio liberal contractual de la prohibición se le otorga solamente a las personas que tienen como grado mínimo bachillerato universitario y ahí se le colocaría solamente el monto por punto y no como anteriormente se hacía que era un porcentaje de la base, y así se va representado el salario global, eso en cuanto al ejercicio liberal contractual de la prohibición.

### COMPENSATORIOS PUNTOS POR RESTRICCIÓN DEL EJERCIO LIBERAL DE LA PROFESION CONTRACTUAL

CATEGORÍA	PERFIL	PUNTOS	Restricción del Ejercicio Liberal de la Profesión Contractual	TOTAL	PUNTOS POR 1950
POL 1	POLICIA MUNICIPAL 1	285			
POL 2	POLICIA MUNICIPAL 2	300			
OMIA	OPERARIO MUNICIPAL 1A	190			
OMIB	OPERARIO MUNICIPAL 1B	210			
OMIA	OPERARIO MUNICIPAL 2A	250			
OMCB	OPERARIO MUNICIPAL 2B	285			
OMDC	OPERARIO MUNICIPAL 2C	315			
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	325			
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	360			
TM1	TÉCNICO MUNICIPAL 1	390			
TM2A	TÉCNICO MUNICIPAL 2A	405			
TM2B	TÉCNICO MUNICIPAL 2B	445			
TM3	TÉCNICO MUNICIPAL 3	470			
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	495	30	525	€1.023.750.00
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	575	84	659	€1.285.050.00
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	600	92	752	€1.466.400.00
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	700	105	805	€1.569.750.00
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	750	130	880	€1.716.000.00
GM	GERENTE MUNICIPAL	815	166	981	€1.912.950.00

Acá algunas estimaciones que desde el año 2018 hasta el año 2022, y la ley 9635 también nos golpeó en cuanto a que se congelaron los salarios. A nivel municipal con la fuerza sindicalistas algunas municipalidades han seguido rotando a sus funcionarios de ajustes al IPC, sin embargo nosotros siendo conocedores de la ley y sabiendo que la 9635 no permite que si la deuda está por encima a un 60% aplicar ajustes por IPC, nosotros en la institución hemos tenido los salarios congelados, por lo que les presento esta proyección de cuanto debió haber crecido en IPC al gasto de remuneración y se la diferencia entre la ejecución y el crecimiento.

### REMUNERACIONES DE LA UNION NACIONAL DE GOBIERNOS LOCALES DEL 2018 AL 2022

	Total Ejecución	Crecimiento
2018	€530,020,672.99	€540,727,090.58
2019	€534,149,035.90	€548,846,155.93
2020	€519,980,380.41	€553,525,979.35
2021	€489,677,913.60	€569,685,350.50
2022	€491,180,820.39	€608,390,399.15



3.- El señor presidente José Rojas, la propuesta que ustedes nos están haciendo es acordar la fijación de los salarios globales de la UNGL, cuáles son los puestos que están exclusivamente en la UNGL y cuál es el estado actual con los salarios de esos puestos con un ejemplo. Saber donde se ubican en esos puestos y donde van a estar si en algún momento determinado hubiera que nombrar a alguien en cada uno de esos puestos.

4.- Karen Porras, recordar que todos los funcionarios que hoy están continúan con su mismo salario, con el salario compuesto, lo que estamos es adaptando nuestra metodología en el salario global en el modelo mínimo que sería de 1950 el valor por punto estamos acogiéndonos al valor mínimo por punto de la propuesta que le hicimos al régimen municipal.

En este momento solamente tenemos tres puestos que acoger a salario global, que serían la Dirección de Incidencia Política, la Dirección de Seguimiento Estratégico de Proyectos Cooperación Internacional y la Encargada de Recursos Humanos, ya que ellos fueron nombrados después del 10 de marzo, esos serían los puesto que entrarían con salarios globales.



El señor presidente, yo quiero saber cuánto ganaba un profesional con salario compuesto y cuánto gana ahora con salario global.

5.- Paola Marchena, explica que según la categoría de salario compuesto era según categoría, pero a ese salario base hay que agregarle lo que anteriormente era la ley 9636 que correspondía a un 55% de esa base, eso antes de la ley, pero la Dirección Ejecutiva en el año 2018 tomó la iniciativa de suspender las deducciones a los funcionarios y posteriormente las fue otorgando poco a poco con la nueva ley. Esto lo que quiere decir es que se les rebajó más de la mitad del porcentaje que se les daba, entonces determinar si un profesional municipal 1 gana ₡ 700.000 mil colones es difícil porque la política de salario compuesto contemplaba las anualidades, entonces por ejemplo nosotros tenemos un puesto PM1 con muchas anualidades hoy por hoy puede estar ganando ₡ 500.000 o ₡ 600.000 mil en anualidades etc., eso es algo que aunque vengamos en esa nueva política de salario global y vamos a congelar hay gente que tiene sobresueldos, esto lo que pretende es ordenar un poco y que una persona con la categoría de PM1 va a ganar ₡ 965.250 y que ya no le pueden reconocer anualidades ni ningún compensatorio de dedicación o disponibilidad a no ser que el puesto lo amerite.

6.- El señor presidente, la propuesta de acuerdo es para que se establezca como se van a calcular los puntos dependiendo de la categoría y que va a hacer el menor de los puntos y ustedes lo están proponiendo porque hicieron un estudio financiero de la UNGL.

7.- Karen Porras, jefe todo eso va el presupuesto del próximo año 2024, ahí es donde les vamos a proponer ya las correcciones de políticas salariales, porque recuerden que hoy lo que estamos es tomando acuerdo para implementar salario global en la UNGL y acogiéndonos a nuestra escala en los valores mínimos.

8.- El señor presidente José Rojas, me gusta ver las diferencias y poderlas entender ya que a mí es el que me llegan hacer las preguntas, y así tener yo los argumentos de ¿qué es lo que se está haciendo y si se hizo un estudio financiero y por qué se determinó ese puntaje más bajo?

9.- Paola Marchena, actualmente sabemos que competitividad salarial en la institución no hay, porque los salarios a nivel del estudio que se hizo a nivel municipal estamos completamente desahartados entonces por ahí que se tomó la decisión. Nosotros en valor con el estudio de mercado en el modelo mínimo dejamos competitividad por que queremos que los salarios no se congelaran hoy por hoy tenemos funcionarios molestos que dicen hoy una persona nueva con un salario... bueno pero ellos van a tener la oportunidad de ir creciendo en anualidad sin embargo los nuevos que vienen no tienen esa condición de que se les paguen anualidades y en ese modelo mínimo después de hacer el estudio de mercado determinamos que va haber competitividad para contratar a un profesional con x categoría independientemente de cual sería y va tener la competitividad para que no haya fuga de talento, pero siendo conocedores de una realidad municipal y reconociendo que nosotros como UNGL, tenemos salarios muy poco competitivos.

10.- Arturo Rodríguez, yo pienso que no debemos de dilatar la votación que le vamos arreglar a esto si están en el piso si fuera que nos pusieran en una situación más arriba, yo invito a los compañeros del consejo que no lo dilatemos más, lo correcto sería aprobar esta política, y recordar que tenemos 3 grupos que se definen según el presupuesto y esos grupos están divididos en tres subgrupos igualmente según con el tema del presupuesto demuestra la disponibilidad de recursos y algo muy importante es la sostenibilidad financiera, porque yo lo quiero hablar que es parte de mi intervención recordemos que con la aplicación de esta ley tenemos que convivir por cierta cantidad de años con el salario compuesto, los que acaba de entrar en marzo y las nuevas contrataciones hacia futuro, si entender si la cantidad de funcionarios de la UNGL, cuantos están en ese salario compuesto que se les van a seguir pagando las anualidades y deducciones hasta que lleguen a ese techo y saber cuantos están en ese proceso de transición ósea que se nombraron de marzo en adelante que están con ese salario global transitorio y cuantas plazas se requieren en la institución para



nombrar en el 2024, 2025 o 2026, eso va en el sentido de la sostenibilidad financiera de la institución para ver la proyección que tenemos que dar porque me parece que son los tres escenarios que tenemos que ver. Me adelanto con su permiso señor presidente y le solicito a Doña Karen que nos acompañe con Paola Marchena el día jueves 24 de agosto en la sesión del concejo municipal de Turrialba a las 4:00 pm, porque ese día aprobamos el manual de puesto nuevos y esta metodología porque queremos cambiar el manual de puesto que es del 2007 y ahí mismo llevamos el documento con la nueva situación, termino con esto no sé de qué año es el manual de puesto de la UNGL porque sí me preocuparía cuan actualizado está con los perfiles y las recalificaciones.

11.- El señor presidente José Rojas, cuando hice la solicitud de cual es la referencia de lo que tenemos actual, de los topes que tienen los compañeros, de donde quedaría lo nuevo que estamos haciendo y donde va a quedar, esto debió haber estado en nuestros correos ¿está en nuestros correos?

12.- Karen Porras, se los podemos hacer llegar, nosotros tenemos una premura para plantearles como bien lo explico Arturo que de verdad lo tiene super claro, lo que queríamos era aprovechar y presentárselos a ustedes hoy y que ustedes lo pudieran revisar, estamos en la escala menor esto es un basa para nosotros podamos construir ese escenario que Arturo decía y creo presidente que es el escenario que usted quiere ver, quienes quedan con salarios compuesto, quienes quedan con salarios globales que son solamente 3 personas que están en el limbo y para el futuro cual sería el planteamiento esto junto con el nuevo manual de puesto que también lo a realizado las compañeras de CAM y que ustedes lo puedan revisar, esto son pasos este es el primero para nosotros poderles mostrar ese otro planteamiento para poder nosotros concretar el presupuesto del próximo año.

13.- El señor presidente José Rojas, le hago la consulta porque si no esta en nuestros correos y tenemos que estar claros en lo que vamos a votar y estamos en una sesión para analizarlo, escucharlo y hacer todas las intervenciones y entendiendo que lo estamos viendo por primera vez para salvar que lo vamos a someter a votación.

14.- María Wilman Acosta, concuerdo con lo que dice el señor presidente porque si ustedes manifestaron que están los salarios congelados que no habido aumentos en la nueva metodología de acuerdo a la regla fiscal deben de irse esos salarios que van a quedar por debajo del salario global creciendo y esos nuevos salarios van a tener un aumento porque van a estar en el salario global, eso genera un aumento en el presupuesto 2024 eso es el escenario que entiendo necesitaríamos para poder saber si nos va alcanzar ya que es parte para poder saber si nos va alcanzar.

15.- María Auxiliadora Pérez, estoy totalmente de acuerdo con lo que acaba de externar María Wilman, el otro punto es algo que a mí me moleta muchísimo es algo que se ha hecho una norma en esta Unión es que votemos las cosas sin tenerlas y yo les voy hacer franca a mi eso me genera incomodidad he incertidumbre porque por ejemplo todos los temas que tenemos hoy ninguno de estos documentos los tenemos en los correos, yo no sé si ustedes acostumbrarán hacerlo así en sus consejos yo no voto nada absolutamente nada si antes de las 3:30 pm no lo tengo en la correspondencia en mi correo electrónico, yo no puedo venir a votar a esta junta directiva algo que no conozco es más se los digo es necesario que ustedes nos hagan llegar a nosotros estos documentos antes para nosotros poder revisarlo y les garantizo que el 90 % de las dudas que tenemos aquí ni siquiera salieran a flote, pero que es lo que pasa señor presidente nos hemos vuelto una junta que llega a discutir y analizar las cosas y a votar en caliente en lo personal a mi gracias a Dios casi en todas las votaciones esta Jonathan porque yo siempre le he externado a él cuándo me hace alguna consulta yo eso no lo votaría y por ejemplo varios de los puntos de hoy los conocemos hasta ahora que ustedes nos lo están presentando y a mí también me parece una descortesía porque nosotros tenemos que hacer las consulta hasta cierto punto legales ustedes saben más que una responsabilidad solidaria hay un tema que es vincúlate y con todos los enemigos que tenemos en la Unión hay que cuidarse las espaldas, entonces yo si

le pido señor presidente que a partir de esta sesión garanticemos que la agenda y los puntos que vamos a tratar en la agenda tengamos algún tipo de documento de respaldo y unas horas de la sesión para nosotros poder analizar y traer ya las dudas en concreto y evitarnos estos dimes y diretes.

16.- El señor presidente José Rojas, yo creo oportuno sacar adelante este tema por la premura, todos estamos en una verdadera carrera y tenemos que hacerlo. El otro punto María Auxiliadora, es que nosotros tenemos en nuestros correos un reglamento que nunca lo presentamos en junta, la única manera de poder corregir estas cosas es con un reglamento, yo voy a instar a Mario el abogado para que avancemos en ese reglamento. Por todos lo anterior, agradezco a Carlos Bolaños leer la propuesta de acuerdo.

17.- Carlos Bolaños. **CONSIDERANDO QUE:**

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

**SEGUNDO:** La Ley Marco de Empleo Público: **Artículo 1. Objetivo.** Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el estado social y democrático de derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno. Establecer, para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario, que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.

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

**CUARTO:** Que la UNGL con relación a la definición de las funciones o labores, operativas, administrativas, profesionales o técnicas, se declararon exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las funciones que le han sido constitucionalmente asignadas.

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

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

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

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

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

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

*la entrada en vigor del presente reglamento.*

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

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

**POR TANTO, SE ACUERDA**

Es por lo anterior, que la Unión Nacional de Gobiernos Locales en cumplimiento pleno de lo dispuesto en los artículos 30, 31,32 34 35 de la Ley Marco de Empleo Público y de los artículos 33,34, 35 de su reglamento dispone lo siguiente:

Acoger y aprobar la metodología que fija los salarios globales que es parte integral de este acuerdo en el cual se establece el escenario uno del modelo de las municipalidades consideradas como pequeñas que establece las columnas salariales de los salarios de todos los puestos exclusivos y excluyente de la Unión Nacional de Gobiernos Locales de acuerdo con la Ley Marco de Empleo Público así que una vez este conformada la plataforma integrada de empleo público la misma se publique.

18.- El señor presidente José Rojas, los que estén de acuerdo en acoger este acuerdo sirvan levantar la mano.

**Acuerdo 138-2023**

**CONSIDERANDO QUE:**

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

**SEGUNDO:** La Ley Marco de Empleo Público: **Artículo 1. Objetivo.** Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el estado social y democrático de derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno. Establecer, para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario, que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.

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

**CUARTO:** Que la UNGL con relación a la definición de las funciones o labores, operativas, administrativas, profesionales o técnicas, se declararon exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las funciones que le han sido constitucionalmente asignadas.

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

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

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

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

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

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

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

**SEPTIMO:** El Artículo 36 del reglamento de la Ley Marco de Empleo Público que establece:

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

### **POR TANTO, SE ACUERDA**

Es por lo anterior, que la Unión Nacional de Gobiernos Locales en cumplimiento pleno de lo dispuesto en los artículos 30, 31, 32, 34, 35 de la Ley Marco de Empleo Público y de los artículos 33, 34, 35 de su reglamento dispone lo siguiente:

Acoger y aprobar la metodología que fija los salarios globales que es parte integral de este acuerdo en el cual se establece el escenario uno del modelo de las municipalidades consideradas como pequeñas que establece las columnas salariales de los salarios de todos los puestos exclusivos y excluyente de la Unión Nacional de Gobiernos Locales de acuerdo con la Ley Marco de Empleo Público así que una vez este conformada la plataforma integrada de empleo público la misma se publique.

### **Acuerdo aprobado por unanimidad. Definitivamente aprobado**

19.- Paola Marchena, les voy a presentar los ajustes a la modificación de la metodología para la fijación de los salarios globales para el Régimen Municipal, es importante hacer estos pequeños ajustes se van a publicar posteriormente en la gaceta y va formar parte de una normativa y una recomendación por parte de la UNGL, entonces tanto el manual genérico de clases y puestos como la metodología para la fijación de los salarios globales a nivel municipal lo vamos a publicar en la gaceta, por lo que son tres pequeños cambios.

1. La página 36 de la metodología antigua había un tema para establecer enfermedades reversibles o irreversibles, por esa razón nosotros modificamos porque irreversibles no es una condición que deba revalorarlo en patrono, por lo que se hizo una pequeña modificación y solo quedaron enfermedades reversibles.



2. La página 32 indicaba la ponderación del daño físico y tenía 28 puntos por lo que le hicimos una reducción a esa ponderación de muerte a 18 puntos.
3. La tabla compensatoria tiene una diferencia en los puntos, se corrigió y quedó la puntuación igual para todos los escenarios.

De mi parte eso sería por lo que se propone el siguiente acuerdo:

### **Acuerdo 139-2023**

Se acuerda que la metodología para la fijación de salarios globales al régimen municipal que se socializa con todas las municipalidades del país para la conformación del salario global se realicen las siguientes modificaciones:

1. En el tema de enfermedades reversibles e irreversibles modificar el texto eliminando las enfermedades irreversibles y dejando únicamente la ponderación de las enfermedades reversibles.
2. En la página 32 de la metodología en la cual al daño físico efectos de las lesiones en el rubro final último punto de muerte y reducirla 10 puntos quedando la ponderación únicamente en 18.
3. En la tabla compensatoria modificar los roles por categoría de los puntos de valores.

### **Acuerdo aprobado por unanimidad. Definitivamente aprobado.**

20.- Juan Pablo Barquero, con el permiso del señor presidente, indica que por un tema de tiempo y con las actividades que tiene en el Cantón se tiene que retirar, agradecido con esta Junta Directiva que este sesionando el día de hoy en Tilarán.

### **ARTÍCULO III**

EXPOSICIÓN SOBRE REGLAMENTO PARA LA EXENCIÓN Y CONDONACIÓN A ADULTOS MAYORES EN POBREZA Y POBREZA EXTREMA

1.- Andrés Zarate, Director Incidencia Política, en la sesión anterior le había prometido, presentarles un prototipo de reglamento para la exención de impuestos y condonación a adultos mayores en pobreza y pobreza extrema, por lo que ya lo tenemos listo y se lo estaremos enviando a sus correos para que lo conozcan y se pueda discutir en la próxima sesión.

### **ARTÍCULO IV**

MODIFICACIÓN CONTRACTUAL DE PRODUS DEL PROYECTO MUEVE

1.- Paola González, Directora de Seguimiento Estratégico de Proyectos y Cooperación Internacional, les voy a poner en contexto de esta contratación, es sobre una licitación pública internacional que se realizó el año pasado la misma se adjudicó a la gente de PRODUS de la UCR, ellos actualmente están elaborando el plan municipal de desarrollo orientado al transporte, las fechas de ejecución se les vence el 31 de agosto del 2023, ellos han tenido varias dificultades en poder ir a los 15 concejos municipales a presentar las propuestas que están desarrollando, este plan va muy de la mano al modelo de gobernanza. En vista de que no se ha podido realizar las 15 visitas a los concejos municipales ellos están pidiendo una prórroga de 3 meses más dando como fecha de finalización al 31 de diciembre del 2023.

Porqué lo traemos a este consejo directivo, ya que fueron ustedes los que adjudicaron a esta empresa al ser una licitación pública internacional y cabe mencionar que dicha contratación fue con la ley de contratación administrativa anterior, al ser ustedes el órgano adjudicatario necesitamos que ustedes tomen el acuerdo de



aprobar esta modificación contractual, que sea modificando el plazo del 31 de agosto al 31 de diciembre del 2023, la empresa va a entregar los productos al 30 de noviembre, pero por un tema que ellos también ocupan que el cierre del contrato este dentro del periodo contractual, lo estamos extendiendo hasta el 31 de diciembre del 2023.

2.- Karen Porras, Directora Ejecutiva, indica que se cuenta con una nota de la gerente del proyecto donde se nos indica que ese periodo de ampliación no afecta la ejecución del proyecto.

3.- El señor presidente, José Rojas pregunta, este proceso se hizo con la ley anterior se hizo en SICOP, y se cuenta con un documento de solicitud en dicha plataforma.

4.- Paola González, le responde que, si se realizó mediante la plataforma SICOP, y sí se cuenta con la nota por parte del proveedor.

5.- El señor presidente, José Rojas, indica que el prefiere hacer un estudio para analizar la razón del porque el atraso y el porque solicitan la prórroga y que nos la hagan llegar a los correos, ya que ellos tienen que demostrarnos él porque del atraso yo quisiera que proveeduría y el departamento legal el porque y que cuales son las condiciones porque de lo contrario yo no lo voy aprobar.

Por lo que prefiero se realice una extraordinaria para el 25 de agosto que tenemos una extraordinaria con la Gerente del IMAS, y así mismo ese día nos entreguen ese informe con la justificación y argumento para dicha ampliación.

6.- Karen Porras, Directora Ejecutiva, indica que esa información la tenemos y se las vamos hacer llegar a sus correos para la sesión extraordinaria virtual del 25 de agosto.

## **ARTÍCULO V**

PRESENTACIÓN SOBRE CONSULTA DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA RESPECTO AL EXPEDIENTE 23.609, REFORMA AL ARTÍCULO 14 DEL CÓDIGO MUNICIPAL

1.- Andrés Zarate, Director Incidencia Política, lo que queríamos presentarles el día de hoy es una reforma que está presentado el Diputado Horacio Alvarado al artículo 14 del Código Municipal, lo que pretende es que los alcaldes y los demás puestos no tengan que esperar dos periodos sino solamente un periodo para poder optar por un puesto de elección popular.

2.- El señor presidente José Rojas, indica que está completamente de acuerdo porque el que decide quien es alcalde es el soberano y debe de ser la gente de acuerdo a su experiencia ya sea negativa positiva que los pongan o los quiten. A mi me parece que es una buena propuesta y estoy totalmente de acuerdo, todos tenemos que saber que el que esta en puesto de elección popular no nos pertenecen y pertenece al soberano.

3.- José Carlos Ruiz, asesor de Incidencia Política, indica que básicamente la reforma lo que busca es modificar los últimos dos párrafos del código municipal, que eran los dos párrafos que se habían modificado con ley 10183, la ley que limita la relección de autoridades locales, es una reforma super sencilla, lo que hizo el diputado fue reformar para que los periodos que las autoridades tengan que permanecer fuera del régimen o bien para ocupar el mismo cargo o su suplencia, no sea de dos periodos, es decir 8 años, sino que sea de tan solo un periodo de 4 años, esto viene a retribuir un poco lo que se hizo con esta ley de limitación de reelección, al bajar la cantidad de años fuera de poder postularse para el mismo cargo.

El acuerdo que sugiere esta asesoría es el siguiente: Este Consejo Directivo acuerda dar un voto positivo al expediente legislativo N°. 23.609 REFORMA AL ARTÍCULO 14 DE LA LEY 7794, CÓDIGO MUNICIPAL, DE 30 DE ABRIL DE 1998 Y SUS REFORMAS



4.- Don José Rojas lo somete a votación.

**Acuerdo 140-2023**

Se acuerda que, este Consejo Directivo da un voto positivo al expediente legislativo N°. 23.609 REFORMA AL ARTÍCULO 14 DE LA LEY 7794, CÓDIGO MUNICIPAL, DE 30 DE ABRIL DE 1998 Y SUS REFORMAS.

**Acuerdo aprobado por unanimidad. Definitivamente aprobado.**

Al no haber más temas por tratar, se cierra la sesión al ser las 16 horas.

JOSE ROJAS MÉNDEZ  
PRESIDENTE

KAREN PORRAS ARGUEDAS  
DIRECTORA EJECUTIVA

ANA MARCELA VILLEGAS GONZÁLEZ  
SECRETARIA a.i CONSEJO DIRECTIVO