



OF-RRHH-020-2025

11 de agosto de 2025.

**Señor
José Miguel Jiménez Araya
Alcalde
Municipalidad de Río Cuarto.**

**ASUNTO: PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE MANUAL DESCRIPTIVO DE
PUESTOS, MANUAL ORGANIZACIONAL, ORGANIGRAMA Y COLUMNA
SALARIAL GLOBAL.**

Estimado señor Alcalde:

Reciba un muy cordial saludo. Por la presente, se remite la propuesta de Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad de Río Cuarto, Manual de Organización y Funciones, la propuesta de organigrama institucional propuestos por la Unión Nacional de Gobiernos Locales, así como, la actualización de la Columna Salarial Global. Documentos que corresponden a una actualización de los con que ya cuenta la Institución, en cumplimiento de lo establecido por el artículo 129 del Código Municipal y 33 de la Ley Marco de Empleo Público. Esto con el propósito de que sean elevados al Concejo Municipal para su conocimiento y eventual aprobación.

I. Actualización periódica de manuales. La actualización periódica del Manual Descriptivo de Puestos es una obligación introducida por el Código Municipal, específicamente en el artículo 129, la cual ha sido complementada con lo dispuesto por el párrafo primero del numeral 33 de la Ley Marco de Empleo Público. Normas – que en lo conducente- establecen:

"Artículo 129. - Las municipalidades adecuarán y mantendrán actualizado el Manual Descriptivo de Puestos General, con base en un Manual descriptivo integral para el régimen municipal. Contendrá una descripción completa y sucinta de las tareas típicas y suplementarias de los puestos, los deberes, las responsabilidades y los requisitos mínimos de cada clase de puestos, así como otras condiciones ambientales y de organización. El diseño y la actualización del Manual descriptivo de puestos general estará bajo la responsabilidad de la Unión Nacional de Gobiernos Locales.



Para elaborar y actualizar tanto el Manual general como las adecuaciones respectivas en cada municipalidad, tanto la Unión Nacional de Gobiernos Locales como las municipalidades podrán solicitar colaboración a la Dirección General de Servicio Civil. (...)"

"ARTÍCULO 33- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados. El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa deberán desarrollar la clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados, respecto de las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.

Los restantes puestos del servicio público deberán tener un manual de puestos detallado, preparado en un formato especificado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), con el fin de llevar a cabo el análisis y la evaluación del trabajo. (...)"

En atención a lo anterior, este Gobierno Local -por medio de la Alcaldía- requirió a la Unión de Gobiernos Locales (UNGL) la elaboración de una propuesta de actualización de Manual Descriptivo de Puestos. Respecto a lo cual, dicho órgano asesor remitió a la Alcaldía la propuesta elaborada por el ente asesor, tal y como consta en los oficios número 261-DTTIMC-PR-2025 y 280-DTTIMC-PR-2025. Documentación que su honorable autoridad sometió a análisis de Talento Humano.

A raíz del análisis elaborado, se considera como recomendable el total de la propuesta final elaborada por la Unión de Gobiernos Locales, dado que esta armoniza y se ajusta a la realidad actualidad de la Municipalidad de Río Cuarto y a su implementación en el corto y mediano plazo.

En síntesis, se considera pertinente la actualización del Manual Descriptivo de Puestos, Manual de Organización y Funcionamiento, así como, del organigrama institucional la propuesta por la UNGL, ya que se ajusta a la realidad de la organización; contemplando los cambios organizacionales y estructurales que se han producido en los últimos años. Asimismo, propone una estructura organizacional que permitirá en el mediano plazo un crecimiento de la institución orientado hacia una mejor y más amplia satisfacción del interés público.



II. Actualización de Columna Salarial Global. El suscrito, doble calidad de Director Financiero, Tributario y Administrativo y de Encargado Financiero de Talento Humano, analizó el documento “*Estudio técnico para la fijación de la política salarial global para el Municipalidad de Río Cuarto*” elaborado por la Unión Nacional Gobiernos Locales (U.N.G.L). En dicho documento se expone el desarrollo de la estructura salarial para la Municipalidad de Río Cuarto, donde el objetivo primordial es brindar una retribución acorde con las tareas y funciones que realizan los funcionarios de la institución. Según lo manifestado por el ente asesor, para la elaboración del estudio realizado se aplicó una metodología descriptivo documental, se utilizaron instrumentos de recolección de datos, para definir parámetros necesarios para la descripción y resultado final de la estructura salarial. Asimismo, se manifiesta:

“La normativa aplicada se basa en el mandato emitido por la Ley No. 10159 Marco Empleo Público, el cual indica en su artículo 31- Metodología de Valoración de Trabajo “El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), en el marco de las competencias previstas en esta ley, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa especificarán una metodología de valoración del trabajo para el servicio público a su cargo. La metodología de evaluación del trabajo será un esquema de «factor ele puntos», en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con un análisis de los factores de trabajo relevantes.”

Además, se considera de forma prioritaria, realizar la escala salarial según la metodología y la Ley mencionada anteriormente, esto según artículo 35-Columnas Salariales Globales. (...) “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.”

En vista de lo anterior, la Unión de Gobiernos Locales propone la siguiente Columna Salarial Global:



| SIGLA | DESCRIPCIÓN | PUNTOS | SALARIO GLOBAL <small>de referencia basado en un valor por punto de 1550 colones</small> | DISPONIBILIDAD | RESTRICCIÓN DEL EJERCICIO LIBERAL DE LA PROFESIÓN CONTRACTUAL | RESTRICCIÓN DEL EJERCICIO LIBERAL DE LA PROFESIÓN POR LEY |
|-------|----------------------------|--------|---|----------------|---|---|
| POL 1 | POLICÍA MUNICIPAL 1 | 285 | 555,750 | 29 | N/A. | N/A. |
| POL 2 | POLICÍA MUNICIPAL 2 | 390 | 760,500 | 39 | N/A. | N/A. |
| OM1A | OPERARIO MUNICIPAL 1A | 180 | 351,000 | 17 | N/A. | N/A. |
| OM1B | OPERARIO MUNICIPAL 1B | 195 | 409,500 | 17 | N/A. | N/A. |
| OM2A | OPERARIO MUNICIPAL 2A | 235 | 487,500 | 18 | N/A. | N/A. |
| OM2B | OPERARIO MUNICIPAL 2B | 285 | 555,750 | 18 | N/A. | N/A. |
| OM2C | OPERARIO MUNICIPAL 2C | 330 | 614,250 | 18 | N/A. | N/A. |
| AM1 | ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1 | 340 | 633,750 | 19 | N/A. | N/A. |
| AM2 | ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2 | 375 | 702,000 | 20 | N/A. | N/A. |
| TM1 | TÉCNICO MUNICIPAL 1 | 390 | 760,500 | 21 | N/A. | N/A. |
| TM2A | TÉCNICO MUNICIPAL 2A | 420 | 789,750 | 24 | N/A. | N/A. |
| TM2B | TÉCNICO MUNICIPAL 2B | 463 | 867,750 | 25 | N/A. | N/A. |
| TM3 | TÉCNICO MUNICIPAL 3 | 505 | 916,500 | 25 | N/A. | N/A. |
| PM1 | PROFESIONAL MUNICIPAL 1 | 495 | 965,250 | 30 | 30 | 45 |
| PM2 | PROFESIONAL MUNICIPAL 2 | 630 | 1,121,250 | 33 | 84 | 100 |
| PM3 | PROFESIONAL MUNICIPAL 3 | 660 | 1,287,000 | 37 | 92 | 110 |
| PM4 | PROFESIONAL MUNICIPAL 4 | 700 | 1,365,000 | 42 | 105 | 126 |
| DM | DIRECTORES MUNICIPALES | 750 | 1,462,500 | 52 | 130 | 156 |
| GM | GERENTE MUNICIPAL | 815 | 1,589,250 | 66 | 166 | 199 |

La Columna Salarial propuesta presenta cambios importantes en lo que respecta a puntos asignados a cada familia y grupo. Para dimensionar el cambio propuesto por la UNGL, se adjunta el siguiente cuadro comparativo entre la propuesta actual Columna Salarial Global vigente:

| CATEGORÍA | PERFIL | PUESTO | Suma de PUNTOS SALARIO BASE MODERADA | RESTRICCIÓN ELP CONTRACTUAL | RESTRICCIÓN ELP LEGAL | TOTAL DE PUNTOS | Suma de PUNTOS SALARIO BASE MODERADA | RESTRICCIÓN ELP CONTRACTUAL | RESTRICCIÓN ELP LEGAL | TOTAL DE PUNTOS | DIFERENCIA | DIFERENCIA PORCENTUAL |
|-----------|-------------------------|---|--------------------------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------|--------------------------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------|------------|-----------------------|
| OM1A | OPERARIO MUNICIPAL 1A | Concerje | 225 | n.a | n.a | 225 | 180 | n.a | n.a | 180 | -45 | -20% |
| OM1B | OPERARIO MUNICIPAL 1B | Peón de obras Públicas y Vías | 235 | n.a | n.a | 235 | 195 | n.a | n.a | 195 | -40 | -17% |
| OM1B | OPERARIO MUNICIPAL 1B | Peón Municipal | 235 | n.a | n.a | 235 | 195 | n.a | n.a | 195 | -40 | -17% |
| OM2C | OPERARIO MUNICIPAL 2C | Operador de maquinaria especializada | 300 | n.a | n.a | 300 | 330 | n.a | n.a | 330 | 30 | 10% |
| PM1 | PROFESIONAL MUNICIPAL 1 | Encargado(a) de Presupuesto | 505 | n.a | n.a | 505 | 495 | n.a | n.a | 495 | -10 | -2% |
| PM1 | PROFESIONAL MUNICIPAL 1 | Encargado de T.I. | 500 | n.a | n.a | 500 | 495 | n.a | n.a | 495 | -5 | -1% |
| PM1 | PROFESIONAL MUNICIPAL 1 | Encargado(s) de Archivo | 500 | n.a | n.a | 500 | 495 | n.a | n.a | 495 | -5 | -1% |
| PM1 | PROFESIONAL MUNICIPAL 1 | Gestor(a) Ambiental | 500 | n.a | n.a | 500 | 495 | n.a | n.a | 495 | -5 | -1% |
| PM1 | PROFESIONAL MUNICIPAL 1 | Gestor(a) Sociedad Económico Cantonal | 500 | n.a | n.a | 500 | 495 | n.a | n.a | 495 | -5 | -1% |
| PM1 | PROFESIONAL MUNICIPAL 1 | Planificador Institucional | 500 | n.a | n.a | 500 | 495 | n.a | n.a | 495 | -5 | -1% |
| PM1 | PROFESIONAL MUNICIPAL 1 | Promotor Social | 500 | n.a | n.a | 500 | 495 | n.a | n.a | 495 | -5 | -1% |
| PM1 | PROFESIONAL MUNICIPAL 1 | Topógrafo de Desarrollo Urbano | 530 | n.a | 80 | 610 | 495 | 45 | n.a | 540 | -70 | -13% |
| PM2 | PROFESIONAL MUNICIPAL 2 | Asistente Profesional de alcaldía | 605 | n.a | n.a | 605 | 630 | n.a | n.a | 630 | 25 | 4% |
| PM2 | PROFESIONAL MUNICIPAL 2 | Asistente Profesional de UTGV | 610 | n.a | n.a | 610 | 630 | n.a | n.a | 630 | 20 | 3% |
| PM2 | PROFESIONAL MUNICIPAL 2 | Contador Municipal | 635 | 159 | n.a | 794 | 630 | 84 | n.a | 714 | -80 | -13% |
| PM2 | PROFESIONAL MUNICIPAL 2 | Coordinador Administrativo de la UTGV | 605 | n.a | n.a | 605 | 630 | n.a | n.a | 630 | 25 | 4% |
| PM2 | PROFESIONAL MUNICIPAL 2 | Encargado de Control urbano | 610 | n.a | n.a | 610 | 630 | n.a | n.a | 630 | 20 | 3% |
| PM2 | PROFESIONAL MUNICIPAL 2 | Encargado de talento Humano | 605 | n.a | n.a | 605 | 630 | n.a | n.a | 630 | 25 | 4% |
| PM2 | PROFESIONAL MUNICIPAL 2 | Proveedor | 635 | n.a | 191 | 826 | 630 | n.a | 100 | 730 | -96 | -15% |
| PM2 | PROFESIONAL MUNICIPAL 2 | Tesorero(a) | 635 | 159 | n.a | 794 | 630 | 84 | n.a | 714 | -80 | -13% |
| PM2 | PROFESIONAL MUNICIPAL 2 | Topógrafo de UTGV | 610 | n.a | n.a | 610 | 630 | n.a | n.a | 630 | 20 | 3% |
| PM3 | PROFESIONAL MUNICIPAL 3 | Asesor Legal | 680 | n.a | 204 | 884 | 660 | n.a | 110 | 770 | -114 | -17% |
| PM3 | PROFESIONAL MUNICIPAL 3 | Auditor Municipal | 680 | n.a | 204 | 884 | 660 | n.a | 110 | 770 | -114 | -17% |
| PM3 | PROFESIONAL MUNICIPAL 3 | Coordinador de UTGV | 775 | n.a | n.a | 775 | 660 | n.a | n.a | 660 | -115 | -15% |
| PM3 | PROFESIONAL MUNICIPAL 3 | Director Financiero Tributario y Administrativo | 785 | n.a | 236 | 1021 | 660 | n.a | 110 | 770 | -251 | -32% |
| TM1 | TÉCNICO MUNICIPAL 1 | Mantenimiento de edificios | 350 | n.a | n.a | 350 | 390 | n.a | n.a | 390 | 40 | 11% |
| TM1 | TÉCNICO MUNICIPAL 1 | Plataforma de servicios y cajas | 345 | n.a | n.a | 345 | 390 | n.a | n.a | 390 | 45 | 13% |
| TM2A | TÉCNICO MUNICIPAL 2A | Asesor de Alcaldía | 405 | n.a | n.a | 405 | 420 | n.a | n.a | 420 | 15 | 4% |
| TM2A | TÉCNICO MUNICIPAL 2A | Asistente Administrativo | 405 | n.a | n.a | 405 | 420 | n.a | n.a | 420 | 15 | 4% |
| TM2A | TÉCNICO MUNICIPAL 2A | Asistente Administrativo de Alcaldía | 405 | n.a | n.a | 405 | 420 | n.a | n.a | 420 | 15 | 4% |
| TM2A | TÉCNICO MUNICIPAL 2A | Asistente Técnico de UTGV | 405 | n.a | n.a | 405 | 420 | n.a | n.a | 420 | 15 | 4% |
| TM2A | TÉCNICO MUNICIPAL 2A | Inspector Municipal | 410 | n.a | n.a | 410 | 420 | n.a | n.a | 420 | 10 | 2% |
| TM2A | TÉCNICO MUNICIPAL 2A | Secretaría de Concejo Municipal | 405 | n.a | n.a | 405 | 420 | n.a | n.a | 420 | 15 | 4% |
| TM2A | TÉCNICO MUNICIPAL 2A | Técnico de Patentes | 405 | n.a | n.a | 405 | 420 | n.a | n.a | 420 | 15 | 4% |
| TM2B | TÉCNICO MUNICIPAL 2B | Inspector de UTGV | 420 | n.a | n.a | 420 | 463 | n.a | n.a | 463 | 43 | 10% |
| TM3 | TÉCNICO MUNICIPAL 3 | Asistente Técnico Contable | 470 | n.a | n.a | 470 | 505 | n.a | n.a | 505 | 35 | 7% |
| TM3 | TÉCNICO MUNICIPAL 3 | Asistente Técnico de Proveeduría | 470 | n.a | n.a | 470 | 505 | n.a | n.a | 505 | 35 | 7% |
| TM3 | TÉCNICO MUNICIPAL 3 | Técnico de Valoraciones | 475 | n.a | n.a | 475 | 505 | n.a | n.a | 505 | 30 | 6% |



En la tabla anterior, donde se realiza un comparativo con la Escala Salarial Global propuesta por la UNGL entre la Escala Salarial Global vigente en nuestra Municipalidad se puede realizar el siguiente análisis:

- Se equiparán los grupos de familia, en el entendido que, en nuestra Escala Salarial Global, en los grupos existen diferentes puntajes para cada puesto, como por ejemplo, el grupo de Profesional Municipal 1, 2 y 3 cuentan con diferenciación de puntos, con la propuesta actual este grupo se establece un monto estándar de puntos, reduciendo el costo en concepto remuneraciones y costos asociados (cargas sociales) que representa un -6% en disminución, reduciendo el costo en remuneraciones en aproximadamente ₡1.621.950,00 mensual. Esto en dado caso de renuncia de personal, incapacidades o licencias entre otras.
- Con lo que respecta a los Operarios Municipales sufre una reducción promedio del -18%, siendo este rebajo acorde a las necesidades de la organización.
- Con relación a los Técnicos Municipales cuenta con un aumento promedio de 6%.

Entre las ventajas que se denotan al implementar esta nueva Columna Salarial Global propuesta por la UNGL, son las siguientes:

- Con la Escala Salarial Global vigente el costo de sustitución por Incapacidades, renuncias, licencias entre otras, en puesto esenciales como Proveedor, Contador, Tesorería, Cajas, Asesoría Legal, Control Urbano, Catastro y Valoración y la Dirección Financiera Tributaria Administrativa el costo superaba el 50% por concepto de remuneraciones y sus cuentas asociadas.
- Al ser un costo tan elevado para la Administración la cobertura de los puestos, por los supuestos expuestos en el punto anterior la Administración tiene que optar por cubrir los puestos en los casos que la normativa lo permita, ser cubiertos por personal de otros departamentos, esto provoca un sobre exceso de labores al personal, que conlleva a una administración menos eficiente en su accionar.
- Con la propuesta de la Escala Salarial Global por parte de la UNGL, la brecha de remuneraciones se reduce en los puestos esenciales indicados en el primer punto a tan solo un 20% promedio.

A. Nuevos puestos. En la nueva Columna Salarial Global sugerida por la UNGL se incluyen nuevas clases y clases de puestos, los cuales corresponden a:



| Clase | Puesto | Puntos |
|-------|----------------------------|--------|
| POL1 | POLICIA MUNICIPAL 1 | 285 |
| POL2 | POLICIA MUNICIPAL 2 | 390 |
| OM2A | OPERARIO MUNICIPAL 2A | 235 |
| OM2B | OPERARIO MUNICIPAL 2B | 285 |
| AM1 | ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1 | 340 |
| AM2 | ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2 | 375 |
| PM4 | PROFESIONAL MUNICIPAL 4 | 700 |
| GM | GERENTE MUNICIPAL | 815 |

Según las recomendaciones por la UNGL se debe realizar una restructuración del organigrama institucional. Contemplado este cambio los puestos ocupados por Profesionales Municipales 2 y 3, pasarán a Profesionales Municipales 4. Las plazas afectadas a este cambio son las siguientes:

| Clase | Nomenclatura actual del puesto |
|-------|--|
| PM2 | Encargado de Control Urbano |
| PM3 | Asesor Legal |
| PM3 | Auditoría Interna |
| PM3 | Dirección Financiera Tributaria Administrativa |

En vista de lo anterior, se debe realizar un análisis financiero sobre los cambios recomendados por la UNGL en esta nueva Escala Salarial Global. Se adjuntan los cuadro de remuneraciones, cargas sociales y cuadro total sobre el aumento que estaría sometida la administración por el cambio recomendado por la UNGL.

B. Remuneraciones

Remuneraciones 2025

| Categoría | Detalle | Programa | Condición Salaria | Salario Mensual | Prohibición | Dedicación | Anualidad | Monto Mensual |
|-----------|--|--|-------------------|-----------------|-------------|------------|------------|---------------|
| PM2 | Dirección Financiera , Tributaria y Administrativa | Programa I | Compuesto | 810.392,00 | 243.117,60 | | 94.329,63 | 1.147.839,23 |
| PM3 | Asesoria Legal | Programa I | Compuesto | 810.392,00 | 243.117,60 | | 62.886,42 | 1.116.396,02 |
| PM3 | Auditoría Interna | Programa I | Compuesto | 810.392,00 | 243.117,60 | | 531.941,31 | 1.585.450,91 |
| PM2 | Control Urbano | Programa III- Dirección Técnica y Estudios | Compuesto | 737.743,00 | - | | 28.624,43 | 766.367,43 |
| | | | | | | | Total | 4.616.053,59 |

Remuneraciones con la propuesta de UNGL

| Categoría | Detalle | Programa | Condición Salaria | Salario Mensual | Prohibición | Dedicación | Anualidad | Monto Mensual |
|-----------|--|--|-------------------|-----------------|-------------|------------|-----------|---------------|
| PM4 | Dirección Financiera , Tributaria y Administrativa | Programa I | Global | 1.376.485,00 | 247.716,00 | | | 1.624.201,00 |
| PM4 | Asesoria Legal | Programa I | Global | 1.376.485,00 | 247.716,00 | | | 1.624.201,00 |
| PM4 | Auditoría Interna | Programa I | Global | 1.376.485,00 | 247.716,00 | | | 1.624.201,00 |
| PM4 | Control Urbano | Programa III- Dirección Técnica y Estudios | Global | 1.376.485,00 | - | | | 1.376.485,00 |
| | | | | | | | Total | 6.249.088,00 |

C. Resumen de Cargas Sociales y Remuneraciones

| Detalle | Monto mensual | Cargas Sociales | Seguros | Décimo Tercer mes | Total |
|--|---------------|-----------------|-----------|-------------------|--------------|
| Costo de los cambios de Puestos sugerido por la UNGL | 1.633.034,41 | 321.217,87 | 16.330,34 | 136.086,20 | 2.106.668,82 |

**Municipalidad
de Río Cuarto**

Río Cuarto afallas@muniriocuarto.go.cr
Provincia de Alajuela +506 4000 1600 EXT 07
Costa Rica muniriocuarto.go.cr



D. Financiamiento. Para poder cubrir la diferencia que se presentaría- en caso de aprobar la Columna Salarial Global- para el presente periodo, la Administración estaría en capacidad económica de poder soportar los costos asociados a la implementación para el cuarto trimestre de dos mil veinticinco de la Columna Propuesta, esto por medio de modificaciones presupuestarias y el desglose (distribución equitativa por programa) de la plaza de la Dirección Financiera, Tributaria y Administrativa.

Con lo que respeta a la formulación del presupuesto ordinario 2026 se tomarían las medidas necesarias para asumir dicho costo,. Medidas que se asocian al incremento de ingresos. En este sentido, es pertinente recalcar que, para según lo plasmado en el Seguimiento del Presupuesto 2025 para el cierre de julio se muestra un incremento en cuentas de ingresos. Por tal motivo, es viable financieramente el cambio sugerido en la Escala Salarial Global propuesta por la U.N.G.L.

Atentamente,

**Lcda. Aurora Fallas Lara
Encargada Administrativa de
Talento Humano a.i.
Municipalidad de Río Cuarto**

**Lic. Edwin Mora Vásquez
Director Financiero, Tributario y
Administrativo a.i.
Municipalidad de Río Cuarto**

C.c. Archivo.