



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(a) 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) Social y 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



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.