



DICTAMEN 011-2023 DE LA COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO

Al ser las 17:00 horas del martes 08 de agosto del 2023, sesionó la Comisión de Gobierno y Administración de la Municipalidad de Río Cuarto, estando presentes las siguientes personas:

Nombre	Puesto
Julia Viquez Jiménez	Regidora Subcoordinadora
Natalie McReynolds Medina	Regidora
Alejandro Araya Jiménez	Coordinador
Aurora Fallas Lara	Asesora Legal a.i.
Edwin Mora Vásquez	Director Financiero. Tributario y Administrativo a.i.
Jairo Bolaños Murillo	Proveedor Institucional a.i.

Comprobado el quorum y luego de haber sido aprobado el orden del día que tuvo los siguientes puntos: 1. COMPROBACIÓN DEL QUORUM. 2. MANUAL DESCRIPTIVO DE PUESTOS DE LA MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO. 3. ESCALA SALARIAL COMPUESTA MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO. 4. PLAN CANTONAL DE DESARROLLO HUMANO LOCAL. Asuntos que fueron trasladados a esta Comisión mediante acuerdos aprobados en forma definitiva por el Concejo Municipal.

RESULTANDOS

1. Que en fecha 07 de agosto del presente año se remitió el oficio número OF-AL-385-2023 en el cual se indica como tema a tratar en I sesión ordinaria del lunes 07 de agosto del 2023- en el punto de Asuntos de Alcaldía- Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad de Río Cuarto.
2. Que como documentación soporte para este tema se envió el oficio número OF-RRHH-043-2023 emitido por Talento Humano en el cual se expone el tema a tratar. Asimismo, dicho oficio indica:

“A partir de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, las administraciones autónomas -como lo es la Municipalidad de Río Cuarto- y la ostentan una serie de obligaciones relacionadas a las personas funcionarias. Obligaciones que se derivan de la declaratoria de los puestos municipales como exclusivos y excluyente en razón del territorio y de la autonomía grado dos conferida a los Gobiernos Locales por la Constitución Política. Para satisfacer las obligaciones y parámetros dados por la nueva normativa es necesaria la creación e

implementación de varios instrumentos como lo son una versión actualizada del manual Descriptivo de Puestos y el establecimiento de columna salarial global que regirá a partir del 10 de septiembre del presente año.”

3. Que como parte de la documentación referida se adjunta la propuesta de Manual Descriptivo de Puestos, propuesta de organograma, oficio número 172-DTTIMC-PR-2023 y la propuesta de Manual Descriptivo elaborada por la Unión de Gobiernos Locales.
4. Que dicha documentación fue remitida a esta Comisión por acuerdo aprobado por el Concejo Municipal de Río Cuarto, según sesión ordinaria N° 220-2023, de manera presencial, celebrada en las instalaciones de la municipalidad de Río Cuarto, el lunes 07 de agosto del 2023, mediante artículo IV, acuerdo N° 05.
5. Que en fecha 07 de agosto del presente año se remitió el oficio número OF-AL-385-2023 en el cual se indica como tema a tratar en la sesión ordinaria del lunes 07 de agosto del 2023- en el punto de Asuntos de Alcaldía- Escala Salarial Compuesta.
6. Que como documentación soporte para este tema se envió el oficio número OF-GAFT-127-2023 emitido por la Dirección Financiera, Tributaria y Administrativa en el cual se expone el tema a tratar. Asimismo, dicho oficio indica:

“Por lo anterior y en virtud de todo el análisis presentado, se recomienda iniciar el proceso de negociación para reconocer el ajuste salarial presentando por la Unión de Gobiernos Locales para la Municipalidad de Río Cuarto en donde nos ubicaríamos en el tipo pequeña con el percentil 10, esto de la tabla de “ESCALA SALARIAL – REGIMEN MUNICIPAL – I SEMESTRE 2023, mencionada. Esto, para dar inicio del ajuste solicitado en el periodo 2024.”
7. Que como parte de la documentación referida se adjunta oficio número 002-DTTIMC-PM-2023 emitido por la Unión de Gobiernos Locales y el documento denominado 0.49 %25 I SEMESTRE 2023-.
8. Que dicha documentación fue remitida a esta Comisión por acuerdo aprobado por el Concejo Municipal de Río Cuarto, según sesión ordinaria N° 220-2023, de manera presencial, celebrada en las instalaciones de la municipalidad de Río Cuarto, el lunes 07 de agosto del 2023, mediante artículo IV, acuerdo N° 06.
9. Que en fecha 31 de julio del presente año se indicó como tema a tratar en la presente sesión ordinaria del 31 de julio de 2023 -en el punto de Asuntos de Alcaldía- el Plan Cantonal de Desarrollo Humano Local del cantón de Río Cuarto.

10. Que como documentación soporte para este tema se envió el oficio número OF-PR-091-2023 emitido por la Proveeduría Institucional en el cual se expone el tema a tratar. Asimismo, dicho oficio indica:

“En este proceso se contó con la valiosa ayuda de un equipo comprometido conformado en su totalidad por funcionarios municipales y la valiosa colaboración de la contraparte enviada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la señorita Aurora Camacho Navarro.

Este documento final recoge las principales necesidades de la población de Río Cuarto según el ámbito de estudio determinado y en la ventana de tiempo de ejecución del estudio.

Así las cosas, se remite el presente documento en cumplimiento del acuerdo del Concejo Municipal de Río Cuarto de la Sesión Extraordinaria N° 141-2022 celebrada el 31 de marzo del 2022 mediante artículo III, Acuerdo N° 4.”

11. Que como parte de la documentación referida se adjunta el texto elaborado como Plan Cantonal de Desarrollo Humano Local.
12. Que dicha documentación fue remitida a esta Comisión por acuerdo aprobado por el Concejo Municipal de Río Cuarto, según sesión ordinaria N° 219-2023, de manera presencial, celebrada en las instalaciones de la municipalidad de Río Cuarto, el lunes 31 julio del 2023, mediante artículo V, acuerdo N° 06.

CONSIDERANDOS

PRIMERO: Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad de Río Cuarto. La exposición del tema la realizó la funcionaria Aurora Fallas Lara, quien funge como Asesora Legal a.i. y a su vez ejerce como Encargada Administrativa de talento Humano a.i. producto de sus funciones realizó, en conjunto con el Encargado Financiero de Talento Humano, la elaboración final de la propuesta de Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad de Río Cuarto.

La exposición se inició explicando el contexto actual en que se enmarca el empleo público a raíz de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público. Ley que exige que los manuales de puestos deban actualizarse para la cumplir con todos los parámetros normativos que se introdujeron y que son necesarios para el cálculo de la Columna Salarial Global. Aunado a ello, el artículo 129 del Código Municipal establece que los manuales deben actualizados. Indica la funcionaria que lo usual es que sea cada 2 o 3 años. Asimismo, ese artículo dispone que la Unión Nacional de Gobiernos Locales deberá crear un manual

general para el sector municipal. Para este año, el pasado 31 de julio se entregó a la Municipalidad de Río Cuarto dicho ejemplar general, el cual sirvió de sustento para la elaboración de la propuesta acá presentada.

Con el propósito de cumplir con la normativa, la Alcaldía Municipal solicitó a la Unión Nacional de Gobiernos Locales la elaboración de una propuesta de Manual Descriptivo de Puesto. Propuesta que fue remitida a la Institución y producto de su estudio y análisis se consideró que tanto técnica como financieramente era necesario que se hicieran algunas adecuaciones. De modo tal que se mantuviera la sostenibilidad financiera del Gobierno Local y la estructura administrativa tenga un tamaño que sea posible de cumplir. Por lo cual, se elaboró una propuesta a lo interno de la Administración utilizando en gran medida lo elaborado por el órgano Asesor.

Los cambios introducidos a la propuesta inicial corresponden a (según oficio) OF-RRHH-043-2023:

Aspecto a modificar	Fundamentación
Clases y grados	<p>La propuesta inicial presentaba el ascenso de algunos de los puestos, tanto en grados dentro de una misma clase como a una clase superior. Modificación que organizacionalmente implica una reestructuración significativa que conlleva un incremento en la carga presupuestaria correspondiente a remuneraciones. Siendo en la gran mayoría de los casos, cambios con un impacto trascendental en la sostenibilidad financiera de la Institución.</p> <p>En este sentido, el inciso a) del artículo 36 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público establece la migración a escala salarial global por ascenso o descenso.</p> <p>Por cuanto, en referencia a la migración a Salario Global que significan los ascensos de clase o grado se optó por mantener -en la mayoría de los puestos- las clases ya asignadas a los puestos. Siendo extraordinario el cambio de clase o grado y limitado únicamente a aquellos puestos en que por su naturaleza es sostenible financieramente.</p>

Solicitud de experiencia en manejo de personal	Este requerimiento se consignaba con obligatorio en todos los puestos profesionales, sin embargo, organizacionalmente no todos los puestos cuentan con personal a cargo ni se establecen puestos que deriven de ellos. Por lo que se consignó este requerimiento como deseable pero no indispensable de consideración a la realidad organizativa y estructural de la Municipalidad de Río Cuarto.
Solicitud de experiencia en labores afines	Este requerimiento se consignaba con obligatorio en todos los puestos profesionales, sin embargo, organizacionalmente no todos los puestos es indispensable la experiencia en labores afines. Por lo que se consignó este requerimiento como deseable pero no indispensable de consideración a la realidad organizativa y estructural de la Municipalidad de Río Cuarto.
Funciones	Se adecuaron alguna funciones a la realidad de los puestos. Así mismo, se corrigieron algunos vicios de orden y pertinencia encontrados.
Creación de coordinaciones	En la propuesta se plantea la creación de una serie de coordinaciones correspondientes a diferentes ejes. Sin embargo, por lo pequeña que es la organización en su estructura significa la reiteración de funciones en los coordina son trascendentales para el funcionamiento municipal. Siendo más práctica y funcional un estructura más simple con solo una coordinación y una dirección.
Nomenclatura de puestos	Se decidió conservar los nombres actuales en aquellos puestos que no presentaban modificación alguna o que se mantiene su naturaleza
Forma	Se adecuó a la marca cantón usada por la Municipalidad.

En cuanto, a los cambios estructurales más significativos se encuentra la reestructuración de la Unidad Técnica de Gestión Vial. Misma que es posible sustentar financieramente al existir la disponibilidad presupuestaria en las partidas que se administran para esta unidad, la cual derivan de las transferencias realizadas en virtud de las leyes. N°8114 y N°9632. También se explicó y fundamentó el cambio de grado practicado a la plaza de Secretaría del

Concejo Municipal, ya que esta en el ejercicio diario de sus funciones puede ser desempeñada por una persona que cuenta con una grado Técnico. Siendo violatorio del principio de acceso al trabajo incluir un requisito de admisibilidad que restrinja esta plaza a un diplomado. Asimismo, sus funciones no guardan relación con los demás puestos en dicho grado (TM3), siendo estos más específicos en su formación y ámbito de acción.

Se recomienda por parte de la funcionaria que las plazas de Secretaría del Concejo Municipal (TM2A) y Gestor(a) Ambiental (PM1) comiencen a regir de forma inmediata a partir de la aprobación del Manual. Dado que la primera es indispensable para el inicio del proceso de reclutamiento y selección de personal dada la renuncia de la actual secretaria y la segunda en virtud de su imperiosidad para la prestación del servicio de recolección de residuos; el cual se espera implementar en el cuarto trimestre del presente año. Sin embargo, se recomienda a esta Comisión que la vigencia -a excepción de las dos plazas anteriores- sea a partir del de enero de 2024.

Este Manual es indispensable para el cálculo de la Columna Salarial Global que debe entrar en vigencia a partir del 10 de septiembre del presente año.

Se explicó y analizó detalladamente el organigrama propuesto.

SEGUNDO: Escala Salarial Compuesta. El abordaje de este asunto estuvo a cargo del funcionario Edwin Mora Vásquez. Quien como primer punto indica que el oficio OF-GAFT-127-2023 se consignó mal el nombre del destinatario siendo lo correcto José Miguel Jiménez Araya, alcalde, Municipalidad de Río Cuarto.

Seguidamente, se comentó a los presentes a lo siguiente en relación con pago de salarios:

1. Los funcionarios de la Municipalidad de Río Cuarto no reciben un aumento salarial desde que la Municipalidad inicio labores en agosto del 2020.
2. Al inicio de labores de la Municipalidad de Río Cuarto la UNGL encargada por ley en establecer las escalas salarias a los entes municipales recomendó categorizar a la Municipalidad en Tipo pequeña donde se puede establecer la escala salarial percentil 10. Dada las circunstancias del momento por inicio de labores era incierto los ingresos ordinarios que se obtendría, por tal motivo se optó por una escala salarial inferior a la recomendada por la UNGL.

Se le informa a la Comisión que la base legal para iniciar el proceso de presentar la escala salarial propuesta está basada en el artículo 131 del Código Municipal y artículo 129 de la Ley 7794 y del oficio 002-DTTIMC-PM-2023.

Se presenta la Escala Salarial del Régimen Municipal para el I semestre 2023 emitida por la UNGL en su oficio 002-DTTIMC-PM-2023 donde indica los diferentes percentiles para cada Municipalidad según su categoría. En nuestro caso en particular nos ubicamos en el tipo pequeña donde el rango de percentiles incluidos va desde el 10 al 40. Dado nuestro caso en particular por nuestros ingresos ordinarios y sin afectar la estabilidad financiera y las acciones de bien social que realiza la municipalidad. Se propone acogernos al percentil 10 de la Escala Salarial indicada por la UNGL.

Se menciona que la Municipalidad ha incrementado sus ingresos ordinarios en más de 42,000,000.00 millones de colones que representa un 13%, esto al cierre contable julio 2023.

Se presenta información sobre el incremento en la cuenta remuneraciones en el caso que se aprobara aplicar el percentil 10 indicado por la UNGL. El monto es de 17,726,472.00 anualmente.

Se comenta que la Municipalidad realizando un análisis financiero tiene la capacidad financiera para poder cubrir el aumento salarial recomendado por la UNGL, además de los costos asociados a dicho incremento como lo son las cargas sociales y seguros obligatorios. Esto sin desmejorar el servicio que se brinda a las comunidades en los diferentes programas implementados y las inversiones en bienes duraderos.

TERCERO: Plan Cantonal de Desarrollo Humano Local. El licenciado Jairo Bolaños Murillo quien fue en el encargado de dirigir el proceso de construcción del documento según lo dispuesto por la administración municipal procedió a exponer como fue el proceso de elaboración del plan y las distintas partes del documento.

Indica el señor Bolaños que el proceso de investigación tuvo un fuerte acompañamiento por parte de los diversos departamentos de la municipalidad aunado a un apoyo durante todo el proceso de la señorita Aurora Camacho Navarro como contraparte del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Argumenta el funcionario que el proceso de consultas ciudadanas contó con gran participación en cada uno de los distritos del cantón llegando a contar con una base de participación de más de 230 personas reunidas de forma presencial en los distintos espacios en las comunidades de Santa Isabel, Santa Rita y Río Cuarto contando con dos espacios adicionales para los sectores de juventud y adultos mayores.

Realizada la respectiva exposición sobre el proceso de construcción el funcionario solicita a los regidores presentes emitir sus inquietudes sobre el documento, toma la palabra la regidora Julia Víquez la cual manifiesta que ha revisado el documento y lo encuentra completo, acorde a los alcances establecidos con la guía que estableció la administración indicando además que dicho documento llega a aportar una guía para la construcción de un mejor cantón en el futuro cercano, además expresa muestras de agradecimiento y felicitaciones al licenciado Bolaños por el esfuerzo mostrado para la construcción del respectivo documento.

La regidora Nathalie McReynolds manifiesta que está de acuerdo con el documento presentado por parte del señor Bolaños y espera que este permita mejorar las políticas de desarrollo de la municipalidad con respecto al futuro que se avecina en el cantón de Río Cuarto.

Por último, el regidor Alejandro Araya manifiesta que está de acuerdo con el documento presentado y espera que este sea de gran ayuda para el desarrollo del cantón.

A continuación, el Lic Bolaños manifiesta a los regidores que el documento que se somete a su conocimiento espera que ayude a mejorar de forma paulatina al cantón de Río Cuarto con políticas orientadas a direccionar de mejor manera los recursos con los que dispone la administración municipal y que a su vez lleve al cantón a un mejor desarrollo humano de manera equitativa e igualitaria entre los distritos.

POR TANTO

Se acuerda:

1. Dictaminar positivamente el Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad de Río Cuarto y el organigrama de la Municipalidad de Río Cuarto.

2. Recomendar al Concejo Municipal acoger el Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad de Río Cuarto y el organigrama de la Municipalidad de Río Cuarto.
3. Recomendar al Concejo Municipal que la entrada en vigencia del Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad de Río Cuarto y el organigrama sea a partir del 01 de enero de 2024. A excepción de las plazas de Secretaría del Concejo Municipal (TM2A) y Gestor(a) Ambiental (PM1), las cuales serán vigentes a partir de la aprobación de dicho manual.
4. Recomendar al Concejo Municipal que el Manual Descriptivo de Puestos tenga vigencia inmediata para el cálculo de la Columna Salarial Global correspondiente.
5. Dictaminar positivamente la Escala Salarial Compuesta para el I Semestre 2024 en el percentil 10.

Sigla	Descripcion	10
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	368.438
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	379.610
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A	388.204
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B	392.983
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	396.007
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	419.935
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	441.113
TM1	TÉCNICO MUNICIPAL 1	465.465
TM2A	TÉCNICO MUNICIPAL 2A	518.916
TM2B	TÉCNICO MUNICIPAL 2B	545.851
TM3	TÉCNICO MUNICIPAL 3	559.790
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	654.543
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	736.123
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	808.613
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	923.942
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	1.144.438
GM	GERENTE MUNICIPAL	1.457.105

6. Recomendar al Concejo Municipal acoger y aprobar la Escala Salarial Compuesta para el I Semestre 2024 en el percentil 10, la cual comenzará a regir a partir del 01 de enero de 2024.

Sigla	Descripción	10
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	368.438
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	379.610
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A	388.204
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B	392.983
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	396.007
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	419.935
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	441.113
TM1	TÉCNICO MUNICIPAL 1	465.465
TM2A	TÉCNICO MUNICIPAL 2A	518.916
TM2B	TÉCNICO MUNICIPAL 2B	545.851
TM3	TÉCNICO MUNICIPAL 3	559.790
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	654.543
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	736.123
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	808.613
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	923.942
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	1.144.438
GM	GERENTE MUNICIPAL	1.457.105

7. Dictaminar positivamente el Plan Cantonal de Desarrollo Humano Local 2022-2032.
8. Recomendar al Concejo Municipal acoger e implementar el Plan Cantonal de Desarrollo Humano Local 2022-2032.
9. Solicitar a la Alcaldía Municipal que convoque a una sesión extraordinaria - a la mayor brevedad- en la cual se tenga como único punto en agenda el conocimiento y votación del presente dictamen. Dada la trascendencia de los temas abordados. Se sugiere que dicha sesión se lleve a cabo el viernes 11 de agosto de 2023 a las 18:00 horas.

Al ser las 18:15 horas del de 2023, se concluye la discusión de este tema.


Natalie McReynolds Medina


Julia Viquez Jimenez


Alejandro Araya Jimenez