

Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)

13 de agosto del 2025

ACTA NÚMERO OCHO CORRESPONDIENTE A LA SESIÓN PRESENCIAL DE LA COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO, CELEBRADA A LAS QUINCE HORAS Y CUARENTA Y DOS MINUTOS DEL DÍA MIÉRCOLES TRECE DE AGOSTO DEL DOS MIL VEINTICINCO, PRESIDIDA POR EL COORDINADOR DANIEL VARGAS JARA. –

La presente acta contiene el Dictamen 006-2025, mismo que consta a continuación:

**DICTAMEN 006-2025 DE LA COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN
DE LA MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO. –**

Al ser las 15:42 horas del miércoles 13 de agosto de 2025, sesionó la Comisión de Gobierno y Administración de la Municipalidad de Río Cuarto, estando presentes las siguientes personas:

Nombre	Puesto
Daniel Vargas Jara	Regidor Coordinador
Julia Víquez Jiménez	Subcoordinadora
Lic. Edwin Mora Vásquez	Asesor de la Comisión
Licda. Aurora Fallas Lara	Asesora de la Comisión

Comprobado el quorum y luego de haber sido aprobado el orden del día, que tuvo como punto único de discusión la Actualización de Manual Descriptivo de Puestos, Manual Organizacional, Organigrama y Columna Salarial Global, trasladado a esta comisión mediante Artículo V, Acuerdo N° 11 de la Sesión Ordinaria 072-2025.

RESULTANDOS

- Que en fecha 11 de agosto de 2025 se recibe oficio número OF-AL-399-2025, en el cual se solicita la inclusión del tema actualización de Manual Descriptivo de Puestos, Manual Organizacional, Organigrama y Columna Salarial Global en la Sesión Ordinaria 072-2025.
- Que como documentación soporte para el tema se recibe los documentos:
 - 261-DTTICM-PR-2024 Propuesta de Modernización Organizacional Municipalidad Río Cuarto.
 - 280-DTTIMC-PR-2025 Respuesta a observaciones a la propuesta del Manual Descriptivo de Puestos.
 - Estudio Salario Global- Municipalidad de Rio Cuarto.



MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO
LIBRO DE ACTAS
COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN



Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

- Manual de Organización y Funciones Municipalidad de Río Cuarto.
- Manual Descriptivo de Puestos - Municipalidad de Rio Cuarto.
- OF-RRHH-020-2025 Actualización Insumos Talento Humano.
- Organigrama Municipalidad de Río Cuarto.

3. Que el Concejo Municipal de Río Cuarto en la Sesión Ordinaria 072-2025, del 11 de agosto del 2025, según Artículo V, Acuerdo N° 11, acordó: " 1. Dar por recibida la actualización de Manual Descriptivo de Puestos, Manual Organizacional, Organigrama y Columna Salarial Global y su documentación conexa. 2. Trasladar el tema actualización de Manual Descriptivo de Puestos, Manual Organizacional, Organigrama y Columna Salarial Global y su documentación conexa a la Comisión Permanente de Gobierno y Administración de la Municipalidad de Río Cuarto, para su estudio, recomendación y emisión del dictamen correspondiente. 3. Se otorga un plazo de 10 días hábiles a la Comisión Permanente de Gobierno y Administración para la emisión del dictamen respectivo. **-ACUERDO APROBADO POR UNANIMIDAD Y DEFINITIVAMENTE APROBADO. -**

4. Que en fecha 13 de agosto de 2025 se recibe el oficio OF-GAFT-135-2025 "Estudio de Viabilidad Financiera para cambio de la Columna Salarial Global propuesta por la UNGL", emitido por el Licenciado Edwin Mora Vásquez; Director Administrativo Financiero Tributario a.i. y dirigido a la Comisión de Gobierno y Administración, como parte de la documentación a analizarse sobre el tema Actualización de Manual Descriptivo de Puestos, Manual Organizacional, Organigrama y Columna Salarial Global.

5. Que en fecha miércoles 13 de agosto de 2025, se reúne la Comisión Permanente de Gobierno y Administración para el estudio, recomendación y emisión del dictamen correspondiente al Actualización de Manual Descriptivo de Puestos, Manual Organizacional, Organigrama y Columna Salarial Global.

CONSIDERANDOS

Primero. El Código Municipal en su artículo 129 dispone:

"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,

Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)

13 de agosto del 2025

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. (...)"

Segundo. La Ley N° 10159; Ley Marco de Empleo Público en sus Artículos 31 y 33 establece:

"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. (...)"

"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. (...)"



MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO
LIBRO DE ACTAS
COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025



Tercero. El Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público en su artículo 35 determina:

"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.

Cuarto. La Comisión discutió el tema Actualización de Manual Descriptivo de Puestos, Manual Organizacional, Organigrama y Columna Salarial Global. En la sesión fungen en calidad de asesores la Lcda. Aurora Fallas Lara y el Lic. Edwin Mora Vásquez. Las interacciones sucedidas durante el análisis del tema constan a continuación:

ARTÍCULO I. —

LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA. —

1. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.
2. ACTUALIZACIÓN DE MANUAL DESCRIPTIVO DE PUESTOS, MANUAL ORGANIZACIONAL, ORGANIGRAMA Y COLUMNA SALARIAL GLOBAL.

ACUERDO N° 01.

Se lee y aprueba el orden del día de la Sesión 008-2025 de la Comisión de Gobierno y Administración, tal como lo presentó el Coordinador Daniel Vargas. - **ACUERDO APROBADO POR UNANIMIDAD Y DEFINITIVAMENTE APROBADO.** —

Coordinador Daniel Vargas: Para iniciar, vamos a dar por recibido el oficio OF-GAFT-135 del 2025 con la fecha 13 de agosto del 2025.

ACUERDO N° 02.

Dar por recibido el Oficio OF-GAFT-135-2025 con fecha 13 de agosto de 2025 "Estudio de Viabilidad Financiera para cambio de la Columna Salarial Global propuesta por la UNGL", emitido por el Licenciado Edwin Mora Vásquez; Director Administrativo Financiero Tributario a.i. y dirigido a la Comisión de Gobierno y Administración, como parte de la documentación a analizarse sobre el tema Actualización de Manual Descriptivo de Puestos, Manual Organizacional, Organigrama y Columna Salarial Global. - **ACUERDO APROBADO POR**

Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

UNANIMIDAD Y DEFINITIVAMENTE APROBADO. –

Coordinador Daniel Vargas: Vamos a darle la palabra a nuestro director financiero; Edwin Mora Vasquez, para que nos ayude con esta información salarial global.

Lic. Edwin Mora: Va primero la licenciada.

Lcda. Aurora Fallas: Buenas tardes, espero que se encuentren muy bien.

El día de hoy traemos a cotejo de esta Honorable Comisión del Concejo Municipal la reforma integral; porque la verdad es un manual de puestos completamente diferente y una actualización que se hace del manual que solicita la Alcaldía a la Unión Nacional de Gobiernos Locales como ente rector y competente para la realización de los manuales organizacionales de cada una de las municipalidades del país.

Luego de un estudio, la Unión de Gobiernos Locales lo que hace es un estudio en el cual se analizan las funciones, las competencias, los personales, las personas que se encuentran a cargo en el mediano y largo tiempo de la Municipalidad, las funciones y tareas que nos encomienda la ley y los nuevos puestos que solicitan otros entes; como pueden ser lineamientos, protocolos o reglamentos que nos piden tener personas incorporadas en ciertos departamentos y se actualiza este manual.

El manual introduce o hace bastantes cambios o varios cambios. Lo primero es que realiza un cambio estructural y organizacional muy importante. ¿Por qué? Porque nos introduce categorías que nosotros nunca habíamos tenido, como es la parte de Administrativos Municipales y la Policía Municipal.

Nosotros no teníamos ninguna categoría en nuestros manuales anteriores que correspondieran al puesto de Policía Municipal. Entonces, a pesar de que el Código Municipal nos abre la posibilidad y la existencia de poder tener una Policía Municipal; el manual no.

Entonces al no estar en el manual, si en algún momento; no quiere decir que sea hoy o mañana, pero en algún momento la Municipalidad lo requiere tendría que empezarse por actualizar el manual y eso es algo que ya se introduce.

Hace varias consideraciones muy interesantes y nos estructura diferente. Este manual creo que es el primer manual y Edwin no me deja mentir; que ya parecemos una Municipalidad no en ciernes, no inicial, no en una coyuntura muy básica ni mínima, sino que ya trae una estructura muy propia de una organización municipal



MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO
LIBRO DE ACTAS
COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN



Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

consolidada, a pesar de que todavía vamos en camino a esto, es la primera vez. Entonces la reestructuración implica que algunos puestos que tenían nombres y clases, que la clase es la clasificación, es decir; si es profesional municipal, si es administrativo municipal o si es técnico u operario subieran o descendieran y otras plazas las transforma. ¿Entonces, qué pasa? Muchos de los puestos técnicos, porque la verdad fue en los técnicos; reciben una disminución en su clase, es decir; la realidad de nuestras funciones no correspondía, por ejemplo, a un TM3 sino a un TM2A. Entonces se reconsidera y los baja.

¿Qué pasa? si ustedes recomiendan la aprobación de este manual que elabora la Unión de Gobiernos Locales, que se hicieron las observaciones y que terminó en el documento que se trae propuesto, si ustedes lo admiten; va a haber personas que van a pasar de un TM3 a un TM2A. Nada pasa salarialmente.

Coordinador Daniel Vargas: ¿Es un mejor puesto?

Lcda. Aurora Fallas: No es un mejor puesto.

Coordinador Daniel Vargas: ¿Es una mejor categoría?

Lcda. Aurora Fallas: No. Es una categoría tal vez menor, pero ¿qué sucede? A pesar de que pueda ser una categoría menor yo no le puedo afectar el salario a nadie. ¿Qué pasa? Solo sería para cuestiones administrativas, por ejemplo, para evaluación de puestos, entonces ya no se va a evaluar como si fuera un profesional uno, sino como un profesional 2 si cambiara hacia arriba, pero si cambia hacia abajo yo no le puedo tocar el salario a nadie.

Edwin ahorita les va a explicar que sí hay algunas fluctuaciones salariales que se pueden presentar; se aplicarían solo para personas que estén hacia arriba, es decir; que sea una mejora salarial o personas que lleguen nuevas. Para las personas que ya estamos y que fuera que se nos iba a bajar el salario, por ejemplo, eso nunca podrá ser. Eso Edwin se los va a detallar muchísimo; más adelante, porque también se trae un estudio de la Escala Salarial Global; un poco a la baja en algunos y un poco al alza en otros, para que se ajuste más a la realidad económica de nuestra Municipalidad y utilizando aspectos propuestos por la Unión de Gobiernos Locales en su totalidad.

Ahora, crea categorías que nosotros no teníamos. Al vernos más grandes o tal vez no más grandes estructuralmente, pero sí una organización mucho más eficiente se

Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

crea los PM4. Es decir, ya pasamos de ser simples funcionarios a que hagan coordinaciones, es decir; que haya una Coordinación de la Unidad Técnica, que era la única que teníamos hasta el momento, pero ya va a tener funciones de una coordinación un poco más grande, con más funcionarios, una restructuración del puesto.

Se reestructura el control urbano para que sea una coordinación de planificación urbana. ¿Por qué? Porque como sabemos muy bien; vamos a Plan Regulador, estamos en Plan Regulador, entonces no podemos seguir bajo una óptica de pensamiento de que planificación urbana puede ser solo una persona y solo se dedica a aprobar usos de suelo. Es muchísimo más grande.

Este año prestamos servicios, gestión ambiental, entonces crece esa área, se reconfigura la dirección jurídica, o sea; si se mantiene una asesoría legal pero las funciones, por ejemplo, que mantiene la asesoría legal se reestructura a una coordinación jurídica. ¿Por qué? Porque ya estamos viendo que necesitamos puestos diferentes, necesitamos gestiones de cobro, se necesitan muchas otras categorías que no se permiten en un esquema actual.

No les estoy diciendo ni que sea hoy, ni que sea mañana, ni que vaya a ser, pero que exista la posibilidad de que en el momento que nosotros necesitemos podamos hacer el proceso en la Contraloría para ocupar esas plazas y poder ser cada vez una administración más eficaz, más eficiente y más completa. Ya no la municipalidad más joven del país, sino una municipalidad estructurada.

Se crea esas direcciones, se crea una parte de desarrollo humano cantonal. Nosotros no teníamos nada que se ajustara ni siquiera a lo mínimo de gestión de planificación y ya lo vamos estructurando.

Esos son como los grandes cambios; hay unos incrementos en categorías, se crea los PM4 que eso no lo teníamos y se crean otros puestos como gestores tributarios, gestores de cobros; que podríamos tener la práctica en funciones que teníamos asignadas a otros perfiles y que lo que estábamos haciendo era duplicando lo que podíamos tener como un perfil aparte con una persona. Entonces ese manual lo es eso.

Entonces se trabajó en conjunto, la Administración o Alcaldía lo trabajó con la Unión, todos fuimos parte del estudio; todas las personas funcionarias que estábamos acá



MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO
LIBRO DE ACTAS
COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN



Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

y una vez que la Unión mandó su propuesta se analizó, se hicieron observaciones, se retroalimentó y se llegó a lo que hoy se presenta ante ustedes.

Al cambiar la estructura cambia el organigrama totalmente, cambia algo que se llama manual organizacional y de funciones, que lo que hace es que describe las funciones de una forma más programática, pero esto deriva de la actualización del manual descriptivo de funciones. Entonces esos son como los grandes cambios que hace.

Se mantienen casi todas las plazas y lo que hay es como cambios en esa estructura y se crea algunas nuevas, no hay eliminación como tal.

Un par de puestos técnicos que los asume otras categorías, por ejemplo, teníamos un asistente de proveeduría, pero al final ese asistente de proveeduría es un Asistente Técnico 1, entonces ¿Por qué vamos a tener un puesto que se llama Asistente Técnico y uno que se llama Asistente de Proveeduría, si el Asistente Técnico podría estar en proveeduría? Entonces ya como que no tenemos puestos repetidos, sino que tenemos puestos muy estratégicos, eso desde esta parte.

Edwin les va a exponer toda la parte financiera, porque dentro de la reestructuración; como es tan grande, había que actualizar la columna salarial global, aparte de que ya era tiempo; tenía dos años y era tiempo de hacer una revisión y un ajuste del esquema salarial, tanto el manual porque tiene que estar en constante actualización, como la parte financiera.

¿No sé si tienen dudas o consultas o quieren ver un aspecto en específico?

Coordinador Daniel Vargas: No, está muy claro.

Regidora Julia Víquez: Este Manual ¿no es la primera ni la última?

Lcda. Aurora Fallas: Cada dos años, lo ideal es en cada cambio estructural fuerte. Nosotros empezamos a prestar servicios diferentes y era imperativo hacer una actualización, aparte que nosotros lo que teníamos era reformas al manual que teníamos para actualizar a Ley Marco, tampoco era que habíamos hecho una reforma estructural grandota. Nosotros lo que hicimos fue adecuar el manual primero que tuvimos a Ley Marco de Empleo Público e incluimos unas que otras plazas y listo. Entonces ya era necesario cambiarlo todo.

Regidora Julia Víquez: ¿Cada dos años?

Lcda. Aurora Fallas: Cada año y medio o dos años.

Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

Coordinador Daniel Vargas: ¿Cuándo se va a llegar a nombrar los puestos en propiedad?

Lcda. Aurora Fallas: Es que ocupamos aprobar esto, porque cada vez que nosotros actualizamos; ya tenemos muchos, pero ahora entro más gente, entonces ya todo lo que habíamos avanzado vamos para atrás en interinos, pero si este proceso no termina, es decir; ya no se aprueba el manual ni entra a regir no se puede seguir con los concursos. Tenemos uno completamente desubicado que es el de topógrafo de desarrollo urbano que ahora se va a llamar como topógrafo municipal, con esto ya hasta le ponemos nombres que tienen más que ver con la realidad. A partir de eso ya podemos dar vía rápida ¿Qué pasaba? Que si iniciábamos concursos; teníamos que frenarlos para poder actualizar los manuales, ¿cómo le digo? nosotros lo actualizamos para cumplir Ley Marco y estuvo muy bien cuando se actualizó y se hizo un estudio, pero crecimos mucho en esos dos años, o sea que crecimos mucho en funciones y crecimos mucho en tareas más que en gente. ¿Entonces qué pasa? Que se nos desactualizó mucho el manual a la realidad. Esto nos viene a traer la realidad del nuevo manual. Cada año y medio, dos años sería maravilloso que las administraciones lo hicieran así.

Ya administraciones que tienen muchísimos más años donde los cambios estructurales son muy poquitos o ya están muy consolidadas; hasta cinco años como máximo. Esa es como la tónica que se maneja para actualización de manuales.

Hay Municipalidades que tienen diez años con el mismo manual y hay puestos que no existen en la realidad, pero así funcionan y con los concursos sí necesitamos de todas estas herramientas, porque cuando yo actualizo el manual tengo que frenar todo proceso de contratación y por eso no hemos podido seguir, porque llevábamos un muy buen tiempo.

El año pasado hicimos seis nombramientos en propiedad durante el año y este año mi meta es muy parecida, sin embargo, se va a quedar para final de año por ese proceso que viene ahorita y que esta es la culminación.

Lic. Edwin Mora: Ya Aurora les explicó lo del manual, los cambios que hay, las nuevas estructuras. A mí lo que me corresponde es si la Municipalidad tiene la capacidad financiera para poder sostener los cambios.



MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO
LIBRO DE ACTAS
COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

0170

Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025



La columna salarial anterior estaba hecha o se calculó en función de la realidad que tenía la Administración en su momento. A la hora que se hace el cambio, la escala cambia, pero cambia a beneficiar a la Municipalidad en el sentido de que adecúa esa escala a una municipalidad pequeña.

Lcda. Aurora Fallas: Cómo se modifican muchos puestos y se cambia funciones y ya no tenemos un puesto, digamos, como la dirección financiera, ya no todo cae en la dirección financiera, sino que hay más direcciones que se van a llamar todas coordinaciones. Entonces al hacer más coordinaciones el puesto reduce y va reduciendo su carga salarial y al crearse otros cambia, o sea, al cambiar la estructura se tiene que cambiar la estructura económica.

Lic. Edwin Mora: Esto hace que la columna salarial que teníamos nos podía causar en algún momento que si hubiera un flujo de personal que la Administración no pudiera resistirlo; porque los montos eran bastante elevados. Un ejemplo, para cubrir el contador podía andar en 1.600.000 colones más o menos mensuales y actualmente quedaría como en millón doscientos y un poco, el puesto de la dirección casi llegaba a 2 millones, ese quedó como salario base 1.300.000 y entonces hace que la Administración en dado caso que, a nosotros nos puede pasar algo en cualquier momento o una opción de trabajo o tengamos que irnos por alguna otra razón, que la Administración pueda cubrirlo sin que sufra un impacto muy fuerte.

SIGLA	DESCRIPCIÓN	PUNTOS	SALARIO GLOBAL <small>de referencia basado en un valor por punto de 1.950 colones</small>	DISPONIBILIDAD	RESTRICCION DEL EJERCICIO LIBERAL DE LA PROFESION CONTRACTUAL	RESTRICCION DEL EJERCICIO LIBERAL DE LA PROFESION POR LEY
POL 1	POLICIA MUNICIPAL 1	285	555,750	29	N/A.	N/A.
POL 2	POLICIA 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.
TMI	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

Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

¿Que nos pasó con Andrés el año pasado y con Grettel? Que teníamos que hacernos cargo de una planilla bastante pesada solo por un funcionario. Entonces en función de eso nosotros le mandamos el oficio OF-RRHH-020-2025, que fue el primero que les llegó para la Comisión. Ahí solamente explico que fue lo de la UNGL; que trabajó con nosotros, que nos envió el documento 261 donde incluía todos estos documentos e incluía esta columna salarial nueva, donde comentaba Aurora que viene lo de policía, viene lo de administrativos municipales uno.

Los cambios importantes o las modificaciones importantes es que hay ahora coordinaciones. Las coordinaciones entran en PM4 y es ahí donde van a haber cambios que la Administración va a tener que sufrir tanto financiero como organizacional.

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	Conserje	225	n.a.	n.a.	225	180	n.a.	n.a.	180	-45	-20%
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	Reco de otros Publicos y Vias	235	n.a.	n.a.	235	195	n.a.	n.a.	195	-40	-17%
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	Reco Municipio	235	n.a.	n.a.	235	195	n.a.	n.a.	195	-40	-17%
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	Desarrollador maquinaria especializada	360	n.a.	n.a.	360	335	n.a.	n.a.	335	30	10%
PM1	PROFESSIONAL MUNICIPAL 1	Encargado/a de Presupuesto	505	n.a.	n.a.	505	495	n.a.	n.a.	495	10	-2%
PM1	PROFESSIONAL MUNICIPAL 1	Encargado/a de T.I.	500	n.a.	n.a.	500	495	n.a.	n.a.	495	-5	-1%
PM1	PROFESSIONAL MUNICIPAL 1	Encargado/a de Archivo	505	n.a.	n.a.	505	495	n.a.	n.a.	495	-5	-1%
PM1	PROFESSIONAL MUNICIPAL 1	Gestor(a) Ambiental	500	n.a.	n.a.	500	495	n.a.	n.a.	495	-5	-1%
PM1	PROFESSIONAL MUNICIPAL 1	Geotecnico/a Sobre Excedentes Cantones	500	n.a.	n.a.	500	495	n.a.	n.a.	495	-5	-1%
PM1	PROFESSIONAL MUNICIPAL 1	Paramedico/a Institucional	500	n.a.	n.a.	500	495	n.a.	n.a.	495	-5	-1%
PM1	PROFESSIONAL MUNICIPAL 1	Permito Social	500	n.a.	n.a.	500	495	n.a.	n.a.	495	-5	-1%
PM1	PROFESSIONAL MUNICIPAL 1	Trabajador de Desarrollo Urbano	500	n.a.	50	510	495	45	n.a.	510	-70	-13%
PM2	PROFESSIONAL MUNICIPAL 2	Auxiliar Profesional de Atención	605	n.a.	n.a.	605	630	n.a.	n.a.	630	25	4%
PM2	PROFESSIONAL MUNICIPAL 2	Auxiliar Profesional de UTGV	610	n.a.	n.a.	610	630	n.a.	n.a.	630	20	3%
PM2	PROFESSIONAL MUNICIPAL 2	Coordinador/a Municipal	625	150	n.a.	700	630	84	n.a.	714	-80	-13%
PM2	PROFESSIONAL MUNICIPAL 2	Coordinador/a Administrativo de la UTGV	605	n.a.	n.a.	605	630	n.a.	n.a.	630	25	4%
PM2	PROFESSIONAL MUNICIPAL 2	Encargado/a de Centro urbano	610	n.a.	n.a.	610	630	n.a.	n.a.	630	20	3%
PM2	PROFESSIONAL MUNICIPAL 2	Encargado/a de Inserción Humana	605	n.a.	n.a.	605	630	n.a.	n.a.	630	25	4%
PM2	PROFESSIONAL MUNICIPAL 2	Proveedor	635	n.a.	181	825	630	n.a.	n.a.	785	-56	-15%
PM2	PROFESSIONAL MUNICIPAL 2	Transportista	635	150	n.a.	784	630	84	n.a.	714	-80	-13%
PM2	PROFESSIONAL MUNICIPAL 2	Trabajador de UTGV	610	n.a.	n.a.	610	630	n.a.	n.a.	630	20	3%
PM3	PROFESSIONAL MUNICIPAL 3	Asesor Legal	660	n.a.	204	864	660	n.a.	n.a.	770	-114	-17%
PM3	PROFESSIONAL MUNICIPAL 3	Auditor Municipal	660	n.a.	204	864	660	n.a.	n.a.	770	-114	-17%
PM3	PROFESSIONAL MUNICIPAL 3	Coordinador/a de UTGV	775	n.a.	n.a.	775	690	n.a.	n.a.	660	115	-15%
PM3	PROFESSIONAL MUNICIPAL 3	Director Financiero/Tributario y Administrativo	765	n.a.	238	1023	680	n.a.	n.a.	770	-251	-32%
TM1	TÉCNICO MUNICIPAL 1	Mantenimiento de edificios	350	n.a.	n.a.	350	380	n.a.	n.a.	380	40	11%
TM1	TÉCNICO MUNICIPAL 1	Patologías de servicios y canales	345	n.a.	n.a.	345	380	n.a.	n.a.	380	45	13%
TM2A	TÉCNICO MUNICIPAL 2A	Auxilio de Alcalde/a	405	n.a.	n.a.	405	420	n.a.	n.a.	420	15	4%
TM2A	TÉCNICO MUNICIPAL 2A	Ayudante Administrativo	405	n.a.	n.a.	405	420	n.a.	n.a.	420	15	4%
TM2A	TÉCNICO MUNICIPAL 2A	Ayudante Administrativo de Alcalde/a	405	n.a.	n.a.	405	420	n.a.	n.a.	420	15	4%
TM2A	TÉCNICO MUNICIPAL 2A	Ayudante 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 Concilio 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	Ayudante Técnico Contable	470	n.a.	n.a.	470	505	n.a.	n.a.	505	35	7%
TM3	TÉCNICO MUNICIPAL 3	Ayudante Técnico de Procedimientos	470	n.a.	n.a.	470	505	n.a.	n.a.	505	35	7%
TM3	TÉCNICO MUNICIPAL 3	Técnico de Valuaciones	475	n.a.	n.a.	475	505	n.a.	n.a.	505	30	6%

Aquí ese cuadro me queda muy chiquitito y no lo puedo ampliar, pero aquí viene las observaciones de él. Es un cuadro donde nosotros comparamos los nuevos puntos que nos manda la UNGL con los puntos que teníamos en la columna salarial anterior y dice lo siguiente; aquí es importante.

Dice que se equiparan grupos de familia, en el entendido que, en nuestra Columna 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. Entonces todos los PM1, PM2 o PM3 van a ganar o van a tener el mismo puntaje.



MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO
LIBRO DE ACTAS
COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

0171



Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

Reduciendo el costo en concepto remuneraciones y costos asociados más o menos hay una reducción del 6%, esto representa ₦1.621.950,00 por mes en los profesionales municipales.

Con lo que respecta a los Operarios Municipales tiene una reducción mucho mayor; llega a un 18%, o sea que los que tenemos todos están en global. Si algún operativo de estos compañeros deseara irse, el costo para el nuevo es mucho menor, lo que les estaba comentando de que se ajustó a una escala más acorde a la Municipalidad.

Entre las ventajas dice; el vigente costo de sustitución por incapacidades, lo que les comentaba, lo de incapacidades, renuncia, licencias y otros en puestos esenciales; como proveedor, ¿por qué digo puestos esenciales? porque hay ciertos puestos que usted puede esperar la incapacidad o la administración puede sostener ciertos puestos y decir -no, no lo vamos a sustituir y vamos a esperar-, pero un ejemplo; nosotros no nos podemos quedar sin contador, no nos podemos quedar sin proveedor, sin tesorería, sin un director financiero, sin abogado, sin proveedor, sin catastro. Todos esos puestos estaban con un puntaje bastante alto y en ese se reduce.

Ve que dice que el costo superaba más o menos el 50% de lo que se venía pagando, que ya ese costo no lo vamos a asumir tan alto. 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.

En esos casos nosotros teníamos que cubrirlos y con la brecha de la columna salarial global por parte de la UNGL la brecha de remuneraciones se reduce en puestos esenciales en un 20%, que es lo que vamos a llegar a pagar en función de que si mantenemos la actual.

Aquí vienen los nuevos puestos; Policía Municipal 1 y 2, Operario municipal 2A y 2D, Administrativo Municipal uno y dos, Profesional cuatro y Gerente Municipal.

Gerente Municipal son para estructuras muy grandes.

Según la recomendación de 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. Este es el



MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO
LUGRO DE ACTAS
COMISIÓN DE COORDENACIÓN Y ADMINISTRACIÓN



Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

cambio que les estaba comentando Aurora, que colocaron coordinadores y esos coordinadores quedan en el Departamento de Unidad Técnica.

Lcda. Aurora Fallas: Coordinador de desarrollo Humano Cantonal y toda la parte social de la Municipalidad, tenemos lo que se llama gestor social y tiene otro que esos serían ahí; que es toda la parte social, para que ya toda la gestión de proyectos ayuda y atención de comunidades.

Lic. Edwin Mora: Ese puesto va a quedar pendiente, pero está en el manual.

Lcda. Aurora Fallas: No todos los que estén es que los vayamos a ocupar. Coordinador de Unidad Técnica de Gestión Vial que ya existe, pero tiene que incorporarse a los coordinadores y antes estaba sola, como aislada.

Luego, Coordinador de Gestión Administrativa, Financiera y Tributaria, que estos dos son reestructuraciones o cambios, digamos; son transformaciones de las plazas que ya teníamos, o sea, ya existen y ya están ocupadas en este momento, sino que se transforman a eso y ya respetan la realidad. Es que nosotros teníamos puestos para llenar en el 2020 al principio, pero hemos ido creciendo en funciones y se transforman.

Luego la Coordinación de Planificación y Control Urbano que llega a ver toda la parte de Desarrollo Urbano que incluye la parte ambiental, por ejemplo, nosotros ahorita tenemos la parte ambiental flotando en servicios y todo eso es planificación y desarrollo urbano y todo lo que veríamos con el Plan Regulador está ahí y por último la Coordinación Jurídica, que ya no sería solamente una labor meramente de asesoría, sino ya de forma más integral y la Auditoría Interna que sube de categoría subsidiariamente en el entendido que el área del Control Interno siempre indica que las auditorías municipales son órganos aparte y deben tener de las jerarquías más altas de la institución para garantizar, no puede tener nadie arriba para garantizar la imparcialidad de la gestión de control y medición. Entonces, en ese sentido, la auditoría también sube a PM4, porque no puede tener nadie más arriba.

Lic. Edwin Mora: Ahí entrarían en esa modificación el Encargado de Control Urbano, Asesor Legal, Auditoría interna, Dirección Financiera y el que se llama igual, el de Mario; Coordinador de la Unidad Técnica, pero es un PM4, pasaría de PM3 a un PM4. Ahí viene lo del monto de remuneraciones y se calcula; este lo voy a decir, son



MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO
LIBRO DE ACTAS
COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025



4.616.000 del que está actual de los compañeros, sube a 6.243.000. Eso es la diferencia en Administración.

En cargas sociales son de 2.106.000.

Ahora sí, por eso fue que les adjunté el informe siguiente. El informe siguiente aclara.

Regidora Julia Víquez: Entonces la coordinación tiene un mejor salario.

Lcda. Aurora Fallas: Y muchas más funciones, o sea, se ajusta a lo que yo hago o lo que Edwin hace hoy en día. En mi caso puedo tener personal a cargo que antes no podía tener, o sea, no existía la posibilidad, por ejemplo, la asesoría legal, era un asistente legal o que tuviera un abogado sujeto o supeditado e igual Henry que pueda tener un inspector directamente supeditado a esa área o que pueda tener gestión ambiental directamente o topografía directamente relacionado, sino que tienen que estar en otras áreas porque la estructura municipal no lo permitía.

Entonces si aquí ocupábamos contratar otro abogado, por ejemplo, no se podía, porque no existía otro perfil que no fuera el mío, entonces ya estaba ocupado y tendría que ser igual; un PM3 y estructuralmente tendría que tener mis mismas funciones y no podía ser alguien destacado en un tema específico o un asesor.

También se incorpora y se me olvidaba decirlo, se incorpora ya por fin la plaza de asesor profesional del Concejo Municipal, para que no tengamos que sacarla de las otras, sino que es una plaza dada específicamente para el Concejo Municipal.

Entonces, si el Concejo o algún Presidente requiere un asesor ya no sea que tenga que ser un asesor legal, pero ¿qué pasa si lo que el Concejo requiere porque los temas que requieren más análisis son financieros y tiene que ser un financista o tiene que ser un tributarista o un administrativo o un administrador público? Ya podemos usar un perfil amplio que se llama asesor profesional del Concejo Municipal para el puesto que se requiere y no tener que homologarlo a las plazas en Administración, porque puede que no sea igual a ninguna de las plazas que tenemos nosotros, que requieran un perfil específico, por ejemplo, un hidrógrafo y nosotros no tenemos un perfil de un hidrógrafo y tal vez ustedes lo requieran. Entonces este manual ya no nos condena o no nos restringe tanto en la posibilidad de contratar perfiles, sino que lo ajusta muchísimo más a la realidad. Claro, tiene muchísimos más y no quiere decir que podamos cobrarlos todos y llenarlos.

MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO
LÍBRO DE ACTAS
COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

Lic. Edwin Mora: En la primera página del documento que les pasé, en la primera página viene cuánto cuesta lo de administración. En salarios está en 176.000.000 y con la columna salarial propuesta por la UNGL el aumento llega a 189.903.000.

Cuenta Presupuestaria	Programa	Mensual	Anual
Remuneraciones por Sueldo Cargos Fijos	Programa I Administración	14.896.343,45	176.356.121,40

Cuenta Presupuestaria	Programa	Mensual	Anual
Remuneraciones por Sueldo Cargos Fijos	Programa I Administración (Con Cambio de columna)	15.825.257,05	189.903.084,60

En la siguiente página puede ver que hay una diferencia de 13.546.00. Si a esta diferencia que cargamos las cargas sociales, esas cargas sociales llegan a 3.348.000.

Cuenta Presupuestaria	Programa	Mensual a proyectar	Anual a proyectar
Remuneraciones por Sueldo Cargos Fijos	Programa I Administración	11.209.913,60	13.546.963,20

Clasificador de Egresos	Actual	Con Cambio en Columna Salarial	Monto anual a proyectar
Cargar Sociales	35.082.872,64	37.353.936,74	2.271.064,10
Seguros	1.783.572,58	1.899.030,85	115.458,27
Aguinaldo	14.863.104,24	15.825.256,42	962.152,18
Total	51.729.549,46	55.078.224,00	3.348.674,55

En síntesis, la diferencia salarial para el Programa I con los cambios que está proponiendo la UNGL es de 16.895.000 y las fuentes de financiamiento principalmente para la Administración son timbres municipales, las licencias comerciales, permisos de construcción, intereses moratorios, lo de IFAM de licores, el 10% de IBI y el 10% de recolección de desechos sólidos y el 10% de mantenimiento de parques.

Clasificador de Egresos	Actual	Con Cambio en Columna Salarial	Monto anual a proyectar
Sueldos por Cargos Fijos	176.356.121,40	189.903.084,60	13.546.963,20
Cargar Sociales	35.082.872,64	37.353.936,74	2.271.064,10
Seguros	1.783.572,58	1.899.030,85	115.458,27
Aguinaldo	14.863.104,24	15.825.256,42	962.152,18
Total			16.895.637,75

Periodos	2021	2022	2023	2024	2025
Clasificador de Ingresos					
Impuesto Timbre Municipal	8.586.299,73	7.963.608,70	12.904.211,00	18.712.484,30	17.350.000,00
Licencias Comerciales	110.652.533,81	141.773.069,77	166.615.630,20	170.239.144,45	183.512.187,99
Permisos de Construcción	15.051.194,03	17.025.244,20	22.445.541,00	19.065.843,60	21.993.287,69
Intereses Moratorios	14.785.698,54	19.220.615,17	16.792.169,30	13.892.250,30	13.750.000,00
IFAM Licores Nacionales y Extranjeros	3.792.220,23	3.473.968,78	3.507.633,95	2.639.615,66	2.171.388,73
10% Impuesto sobre bienes inmuebles	23.701.757,63	27.834.601,12	29.168.772,98	29.654.919,48	29.590.000,00
10% Servicio de recolección de desechos Sólidos	-	-	-	-	12.045.265,12
10% Servicio de Mantenimiento de Parques	-	-	-	-	3.415.799,07
TOTAL	176.676.673,97	209.002.197,93	245.433.576,43	251.003.262,79	284.740.680,42

Periodos	2026	2027	2028
Clasificador de Ingresos			
Otro Ingresos Tributarios	23.000.000,00	24.150.000,00	25.357.500,00
Licencias Comerciales	170.000.000,00	178.500.000,00	187.425.000,00
Permisos de Construcción	22.946.530,03	24.063.905,03	25.238.804,43
Intereses Moratorios	14.023.845,01	14.304.321,91	14.590.408,34
IFAM Licores Nacionales y Extranjeros	2.182.249,67	2.193.156,90	2.204.122,69
10% Impuesto sobre bienes inmuebles	30.200.000,00	31.106.000,00	32.039.180,00
10% Servicio de recolección de desechos Sólidos	13.046.255,12	13.437.653,07	13.840.782,67
10% Servicio de Mantenimiento de Parques	3.415.759,07	3.518.231,94	3.623.778,79
TOTAL	276.614.694,90	291.303.272,75	304.379.376,97



MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO
LIBRO DE ACTAS
COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN



Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

Vienen los cuadros de relación, pero aquí lo importante es ver la proyección que hay del 2026-2027 y 2028. Si se mantiene o tenemos un crecimiento de un 2, un 3 o un 5% depende de los ingresos y da un monto para cada año y lo proyectamos para tres años.

Después viene un gasto administrativo que para este año se pretende que el caso no sobrepase los 265 millones de colones. En función a eso se estima que los ingresos de la Administración para el 2026 van a ser de 278.000.000, para el 2027; y para el 2028; 304.000.000.

Periodos	2021	2022	2023	2024	2025
Clasificador de Egresos					
Gasto Administrativo General	232.383.575,52	229.055.667,65	227.574.693,79	240.794.136,28	265.763.628,38
TOTAL	232.383.575,52	229.055.667,65	227.574.693,79	240.794.136,28	265.763.628,38

Periodos	2025	2026	2027
Clasificador de Egresos			
Gasto Administrativo General	275.999.294,56	288.459.718,41	301.507.387,09
TOTAL	275.999.294,56	288.459.718,41	301.507.387,09

El cuadro viene que son 16 millones de colones, pero al final no son 16, son 2.815.000 y la razón de esto es que para el periodo 2025 en el que estamos y en el periodo 2026, vamos a hacer una distribución del salario de la plaza de la Dirección Financiera, ya que; como en otras municipalidades tienen la dirección separada financiero, administrativo y tributaria, el tributario siempre se lo carga a la parte de tributos; en este caso de bienes inmuebles.

Clasificador de Egresos	Con Cambio en Columna Salarial	Aporte de Distribución Tributario (56%)	Monto final a proyectar
		Traslado programa II	
Sueldos por Cargos Fijos	13.546.963,20	10.914.630,72	2.632.332,48
Cargar Sociales	2.271.064,10	2.146.907,86	124.156,24
Seguros	115.458,27	109.146,31	6.311,96
Aguinaldo	962.152,18	909.552,52	52.599,66
Total	16.895.637,75	14.080.237,41	2.815.400,33

Lcda. Aurora Fallas: Lo que sucede es que se determinan las funciones, por ejemplo, el tributario el salario sale de bienes inmuebles o de tributos, el financiero administrativo sale de la administración, pero nosotros tenemos un mix.

Lic. Edwin Mora: Estamos los tres en una sola persona. Entonces lo que hicimos fue que analizamos el manual de puestos y le dimos ponderación a cada una de las tareas que tenía, para hacer una distribución equitativa. Nos dio 56% y ese 56% representa 14 millones de colones al año que lo vamos a sacar de la administración y lo vamos a pasar para el Programa III, esto implica que se le hace menos presión a la administración con el 40%, entonces al final lo que tienen que hacerse cargo

Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

con este cambio en la estructura de Administración son 2.815.000, pero asumiendo que ese costo va para otro lado a la parte del Programa III, pero la Administración como tal tendría la capacidad para hacerse cargo de esos 2.815.000, que es la diferencia. En la página cuatro está ese cuadrito.

Esa es la distribución. No se van a presupuestar en el Programa I los 10.914.000; de cargas sociales 2 millones, de seguro 109 y de aguinaldos 909. Entonces está bien, la Administración sube los 16.895.000 por los cambios que se están solicitando, pero la Administración en función de eso y hacer ese cambio, lo único que necesita proyectar son los 2.815.000.

Cuando ya estemos en la parte del Programa III; ahí podemos ver dónde están los 14.000.000.

En la siguiente página, con lo que se presupuesta para financiar el Programa I más lo que tiene la capacidad de pago de la Administración; la Administración tiene la capacidad de poder soportar esos 2.815.000 realizando esa distribución.

Cuenta Presupuestaria	Programa	Mensual	Anual
Remuneraciones por Suelo Cargos Fijos	Programa III Dirección Técnica Estudios	3.620.295,19	43.443.542,28

Tabla No.2.2 Monto con la propuesta de la actualización de la Columna Salarial Global

Cuenta Presupuestaria	Programa	Mensual	Anual
Remuneraciones por Suelo Cargos Fijos	Programa II Dirección Técnica Estudios	4.229.310,02	50.751.726,24

Tabla No. 2.3 Diferencia para Presupuestar

Cuenta Presupuestaria	Programa	Mensual a proyectar	Anual a proyectar
Remuneraciones por Suelo Cargos Fijos	Programa I Administración	609.014,83	7.308.177,96

Ya hicimos un oficio, se pasó desde talento humano para la Administración, para que esa distribución ya venga plasmada en el presupuesto 2026 y para que no genere esa fuerza en el Programa I.

Aquí hay un movimiento, entonces quedamos claros que el movimiento son tres plazas; dirección financiera que ahora pasa a ser Coordinador de Dirección Financiera Tributaria y Administrativa, una coordinación de Asesoría Legal y la de Auditoría Interna, son los puestos que pasan.

Lcda. Aurora Fallas: Y la coordinación Tributaria y también la coordinación de planificación.

Lic. Edwin Mora: Pero eso no genera un costo en la Administración porque no son plazas que están, pero que en el momento que se haga el estudio para poderlas



MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO
LIBRO DE ACTAS
COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025



incorporar como un funcionario más, se hace un nuevo estudio para ver las cargas que sostenga ese nuevo salario, pero por el momento solo se hace el estudio sobre los cambios que van a realizarse.

Entonces estamos con lo de la Administración, lo del asunto de las tres plazas.

Para el Programa III, el salario actual está en 43.000.000 de los funcionarios que tenemos ahí y se pretende que llegue a 50.000.000, la diferencia es de 7.308.000 ¿Dónde radica esta diferencia? Se hace una coordinación de Control Urbano y este va a tener a cargo personal y va a tener a cargo lo del manejo de servicios que actualmente estaba en la parte Administrativa con la dirección financiera y pasa aquí y ese puesto se va a hacer cargo de servicios, de la inversión comunal y lo del asunto de ordenamiento territorial.

Tabla No. 2.4 Diferencia por presupuestar de Cargas Sociales, Seguros y Aguinaldo

Clasificador de Egresos	Actual	Con Cambio en Columna Salarial	Monto anual a proyectar
Cargar Sociales	8.545.344,77	9.982.863,37	1.437.518,60
Seguros	434.435,42	507.517,20	73.081,78
Aguinaldo	3.620.295,05	4.229.309,85	609.014,81
Total	12.600.075,23	14.719.690,42	2.119.615,19

Tabla No. 2.5 Diferencia total a presupuestar

Clasificador de Egresos	Actual	Con Cambio en Columna Salarial	Monto anual a proyectar
Sueldos por Cargos Fijos	43.443.542,28	50.751.729,24	7.308.177,96
Cargar Sociales	8.545.344,77	9.982.863,37	1.437.518,60
Seguros	434.435,42	507.517,20	73.081,78
Aguinaldo	3.620.295,05	4.229.309,85	609.014,81
Total	56.043.617,51	65.471.410,66	9.427.793,15

Entonces esa plaza tiene un costo anual de 7.308.000, el total con cargas sociales sería de 2.109.000, entonces esta diferencia o este movimiento que se va a hacer en el Programa III llega a 9.423.000 de este funcionario. Aquí es donde se va a cargar los 14 millones de colones que vienen de la Administración, que ese monto a presupuestar serían 23.508.000.

Clasificador de Egresos	Con Cambio en Columna Salarial	Aumento por Distribución Tributario (56%) Trasladado programa II	Monto final a proyectar
Sueldos por Cargos Fijos	7.308.177,96	10.914.630,72	18.222.808,68
Cargar Sociales	1.437.518,60	2.146.907,86	3.584.426,47
Seguros	73.081,78	109.146,31	182.228,09
Aguinaldo	609.014,81	909.552,52	1.518.567,33
Total	9.427.793,15	14.080.237,41	23.508.030,56

¿De dónde viene eso? De bienes inmuebles, del restante 90% ¿Cómo se financia ese 90%? financia transferencias corrientes en 70.608.000 y sería el cuadro 2026-2027-y 2028 en la página 7 y el Programa II se sigue manteniendo lo de educativo, culturales y deportivos en 44 millones de colones, en servicios sociales en

MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO
LIBRO DE ACTAS
COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

3.300.000, mantenimiento de edificios sufre un cambio en su costo para el otro año, ya que eso va en otro programa según los nuevos lineamientos de la Contraloría, que ahora en el siguiente presupuesto, lo vamos a ver en el presupuesto 2026 en la formulación.

así es como las cifras están cambiando así es como las cifras están cambiando así es como las cifras están cambiando

Períodos	2026	2027	2028
Clasificador de Ingresos			
Impuestos sobre Bienes Inmuebles (menos 10% de Gastos Administrativo)	271.800.000,00	279.954.000,00	288.352.620,00
Clasificador de Egresos			
Transferencias Corrientes	70.668.000,00	72.788.040,00	74.971.681,20
Programa II	69.591.609,61	71.679.357,90	73.829.738,64
Educativos, culturales y deportivos	44.290.000,00	45.618.700,00	46.987.261,00
Servicios Sociales y Complementarias	13.301.609,61	13.700.657,90	14.111.677,64
Mantenimiento de edificio	12.000.000,00	12.360.000,00	12.730.800,00
Programa III	108.032.359,82	111.743.491,23	115.570.658,18
Dirección Técnica y Estudios	72.209.534,27	73.230.135,49	74.269.897,91
Remuneraciones	57.284.239,96	57.857.082,36	58.435.653,18
Servicios	10.981.965,06	11.311.424,01	11.650.766,73
Materiales y Suministros	2.398.329,25	2.470.279,13	2.544.387,50
Bienes Duraderos	1.030.000,00	1.060.900,00	1.092.727,00
Transferencias Corrientes	515.000,00	530.450,00	546.363,50
Inversiones	35.822.825,56	38.513.355,74	41.300.760,27
Diferencia	23.508.030,56	23.743.110,87	23.980.541,98

Períodos	2026	2027	2028
Clasificador de Ingresos			
TOTAL DE INGRESOS	271.800.000,00	279.954.000,00	288.352.620,00
Transferencias Corrientes	70.668.000,00	72.788.040,00	74.971.681,20
Total de Egresos Programa II	69.591.609,61	71.679.357,90	73.829.738,64
Total de Egresos Programa III	108.032.359,82	111.743.491,23	115.570.658,18
PRESUPUESTO DISPONIBLE	23.508.030,56	23.743.110,87	23.980.541,98
PRESUPUESTO REQUERIDO PARA APLICAR LA COLUMNA SALARIAL GLOBAL PROPUESTA	23.508.030,56	23.743.110,87	23.980.541,98
DIFERENCIA			

El total de Programa II son 69 millones, en el Programa III subiría remuneraciones a 57.000.000, los servicios en 10 millones, materiales en 2.398.000, bienes duraderos 1.030.000, transferencias corrientes 515.000, para un total con inversiones en comunales de 35 millones. De ahí ya queda la diferencia de los 23.508.000 que dijimos en el primer cuadro que iba a costar pasar la estructuración del compañero más los 14 millones de colones que pasamos de la Administración al Programa III, que hace que para el periodo 2026-2027-2028 se mantenga la diferencia que se necesita y que se siga manteniendo la inversión comunal y que más bien año a año suba en un año a 35.000.000, en el 2027 en 38.000.000 y el 2028; 41.000.000 millones de colones.

Para este caso particular del Programa III de Dirección Técnica y estudios se puede decir o se garantiza que existe el contenido presupuestario para poder hacer frente a esa diferenciación de salarios que va a existir de esa nueva Coordinación de



**MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO
LIBRO DE ACTAS
COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN**



Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

Control Urbano, más el 56% de lo que viene del puesto de la Dirección Tributaria. En el caso de la Unidad Técnica Programa III, este tiene una variante, pero no tiene un costo financiero, ya que Mario al pasar a la PM4 como Coordinador de la Unidad Técnica, el salario en la columna salarial propuesta es un poquito menor y Mario mantiene el salario con la que teníamos actualmente. Entonces ese salario no se mueve, entonces no hay que hacer ningún cambio.

Hay que mencionar que el topógrafo de la Unidad Técnica pasó de PM2 a PM1.

Estudio de Viabilidad Financiera para el Programa III (UTGV)

Tabla No. 3.1 Monto por concepto de remuneraciones de la UTVG Programa III para el periodo 2025.

Categoría	Detalio	Programa	Condición Salario	Salario Mensual	Monto Mensual	Monto Anual
PM4	Coordinador UTVG	Programa III-UTGV	Global	1.507.500,00	1.507.500,00	18.570.000,00
PM2	Lcda. Administrativa UTVG	Programa III-UTGV	Global	1.205.000,00	1.205.000,00	14.460.000,00
PM2	Profesional Asistente UTVG	Programa III-UTGV	Global	1.210.000,00	1.210.000,00	14.610.000,00
PM2	Topógrafo de UTVG	Programa III-UTGV	Global	1.210.000,00	1.210.000,00	14.610.000,00
PM1	Promotor Social	Programa III-UTGV	Global	550.000,00	550.000,00	6.600.000,00
TM2B	Inspector UTVG	Programa III-UTGV	Global	220.000,00	220.000,00	2.640.000,00
TM2A	Asistente de UTVG	Programa III-UTGV	Global	520.000,00	520.000,00	6.240.000,00
						Total: 90.585.528,00

Tabla No. 3.2 Monto con la propuesta de la actualización de la Columna Salarial Global.

Categoría	Detalio	Programa	Condición Salario	Salario Mensual	Monto Mensual	Monto Anual
PM4	Coordinador UTVG	Programa III-UTGV	Global	1.517.500,00	1.517.500,00	18.714.000,00
PM2	Coord. Administrativa UTVG	Programa III-UTGV	Global	1.205.000,00	1.205.000,00	14.460.000,00
PM2	Profesional Asistente UTVG	Programa III-UTGV	Global	1.210.000,00	1.210.000,00	14.610.000,00
PM2	Topógrafo de UTVG	Programa III-UTGV	Global	970.571,00	970.571,00	11.680.652,00
PM1	Promotor Social	Programa III-UTGV	Global	555.000,00	555.000,00	6.600.000,00
TM2B	Inspector UTVG	Programa III-UTGV	Global	225.000,00	225.000,00	2.670.000,00
TM2A	Asistente de UTVG	Programa III-UTGV	Global	525.000,00	525.000,00	6.300.000,00
						Total: 87.649.404,00

Tabla No. 3.3 Diferencia para Presupuestar

Categoría	Detalio	Programa	Condición Salario	Diferencia en Salario Mensual	Monto mensual	Monto anual sobre presupuesto
PM4	Coordinador UTVG	Programa III-UTGV	Global	-	-	-
PM2	Lcda. Administrativa UTVG	Programa III-UTGV	Global	-	-	-
PM2	Profesional Asistente UTVG	Programa III-UTGV	Global	-	-	-
PM2	Topógrafo de UTVG	Programa III-UTGV	Global	20.077,00	20.077,00	240.924,00
PM1	Promotor Social	Programa III-UTGV	Global	-	-	-
TM2B	Inspector UTVG	Programa III-UTGV	Global	-	-	-
TM2A	Asistente de UTVG	Programa III-UTGV	Global	-	-	-
						Total: - 2.836.124,00

Lcda. Aurora Fallas: Se propone, porque ahí tenemos con los topógrafos en labores asistenciales o en labores ya no de jefaturas; porque eso no es una jefatura y la mayoría de topógrafos de la zona no son licenciados. Ellos pueden ejercer con bachillerato y la mayoría se queda ahí y cuesta mucho conseguir llenarlo bajo ese perfil de PM2. Se limita a un grupo muy pequeño de profesionales a nivel nacional de los topógrafos que son licenciados, porque su colegio profesional no se los exige y su perfil profesional no se los exige. Entonces a la hora que nosotros ocupamos hacer un concurso la mayoría ya están ocupando puestos o nunca se nos llenaría porque no podemos llenar una terna de licenciados, porque en la zona no hay licenciados en topografía que se dediquen al ejercicio liberal en su mayoría o solo se quieren dedicar al ejercicio liberal y como que tengan la voluntad de participar en

Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

un concurso ¡no! Entonces ellos pueden ejercer y tienen las mismas competencias un bachiller que un licenciado, es una cuestión casi que académica universitaria y no de competencia, no como en el caso de los abogados o los administradores, que lo que cambia, digamos en mi carrera lo que cambia de bachiller a licenciado es muchísimo y aparte yo tengo una ley que me dice que solo puedo ejercer siendo licenciada y ellos no; ellos pueden ejercer desde el bachillerato, entonces en ese sentido es que se solicita la disminución.

Lic. Edwin Mora: En ese caso, para poder tener el personal porque actualmente no lo podemos conseguir. Eso hace que no se puede hablar de viabilidad financiera por el hecho de que más bien el costo financiero que habíamos aprobado el año anterior para este año 2026 va a ser menor y la cantidad menor de salario más lo de cargas sociales son 3.787.000, que para la unidad técnica representa un 3% en el caso de ellos.

Eso es lo mío ¿Ustedes tienen alguna duda?

Coordinador Daniel Vargas: La pregunta mía es ¿está en condición la Municipalidad para poder asumir este costo adicional?

Lic. Edwin Mora: Sí como lo hicimos con las observaciones que le di. Hay que ajustar los ingresos, hay que ajustar ese 53% que tiene la administración y pasarlo para otro programa para que no de esa fuerza del 40% que tenemos. La idea es; nosotros este año tenemos una herramienta que no teníamos; una metodología de seguimiento de Patentes que no lo teníamos a mano.

Lcda. Aurora Fallas: Se identificaron un montón de personas que pueden llegar a ejercer actividad comercial dentro del cantón y que no teníamos forma de tenerlos mapeados.

Coordinador Daniel Vargas: Va a haber un incremento entonces.

Lic. Edwin Mora: La Contraloría si es bastante lineal en el asunto de la proyección de los ingresos. Entonces en este si estuvimos bastante cautelosos con el asunto de la proyección de patentes y lo mantuvimos igual, a pesar de que tuvimos golpes serios este año, pero la idea es mantenerlo igual como el que tuvimos el año pasado. El año pasado se presupuestó 170.000.000 y este año estamos apretando clavijas y llamando la gente para llegar a 170.000.000, para volver a solicitar a la contra los mismos 170.000.000 y en función de eso para el otro año llegar a más de esos



0176

MUNICIPALIDAD DE RÍO CUARTO
LIBRO DE ACTAS
COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN



Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

170.000.000. Nosotros proyectamos por lo menos de eso; de lo que estamos recogiendo; bien podría andar en un 20% más con mucho trabajo.

Coordinador Daniel Vargas: Aurora, ¿la gente que tiene lechería ya paga patente?

Lcda. Aurora Fallas: No. Es que con las lecherías es muy diferente. Para que la lechería pueda pagar patente no tiene que estar bajo un régimen cooperativista donde el productor sea miembro de la cooperativa, pero si el productor no es miembro de la cooperativa sí, o le vende la leche a otra persona que no es una cooperativa o se deja la leche para sí mismo y produce con la leche.

Si son cooperativistas y toda su leche la entregan a la misma cooperativa no puede hacerlo porque es como que usted se venda la leche a sí mismo, pero sino no.

¿Qué pasa? Que tenemos una gran actividad porcina, tenemos actividades piñeras, tenemos una actividad de transporte que acabamos de descubrir, realmente tenemos un montón de empresas de transporte en el cantón, pero es muy difícil mapearlas y transporte terrestre. Hay más, no unas tan grandes, tenemos muchas chiquititas.

Lic. Edwin Mora: Están en el cultivo de piña.

Daniel ¿Usted tiene alguna duda? ¿doña Julia?

Coordinador Daniel Vargas: ¿Tiene alguna duda doña Julia?

Regidora Julia Víquez: No, muy claro.

POR TANTO

La Comisión permanente de Gobierno y Administración de manera unánime acuerda:

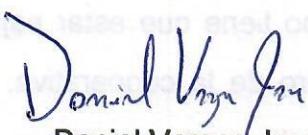
1. Dictaminar favorablemente la actualización de Manual Descriptivo de Puestos, Manual Organizacional, Organigrama y Columna Salarial Global.
2. Recomendar al Concejo Municipal la aprobación de la actualización de Manual Descriptivo de Puestos, Manual Organizacional, Organigrama y Columna Salarial Global.
3. Dictaminar favorablemente el "ESTUDIO DE VIABILIDAD FINANCIERA PARA CAMBIO DE LA COLUMNA SALARIAL GLOBAL PROPUESTA POR LA UNGL" contenido en el Oficio OF-GAFT-135-2025
4. Recomendar al Concejo Municipal aprobar "ESTUDIO DE VIABILIDAD FINANCIERA PARA CAMBIO DE LA COLUMNA SALARIAL GLOBAL

MUNICIPALIDAD DE RÍO GRANDE
RÍO DE OCATS
COMISIÓN DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

Acta 008-2025 (DICTAMEN 006-2025)
13 de agosto del 2025

PROPUESTA POR LA UNGL" contenido en el Oficio OF-GAFT-135-2025.

Al ser las 16:30 horas del miércoles 13 de agosto de 2025, se da por finalizada la sesión.


Daniel Vargas Jara


Julia Víquez Jiménez

UL *****

POR TANTO