

**ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA #019
CONCEJO MUNICIPAL DE SAN MATEO DE ALAJUELA
DEL DÍA 18 DE AGOSTO DEL 2021
Período 2020-2024**

PRESIDENTE

Luis Eduardo Rodríguez Vargas (PLN)

REGIDORES PROPIETARIOS

*Lorena Vargas Arguedas (PUSC)
Patricia Campos Mora (PLN)
Marjorie Delgado Hidalgo (PUSC)
María Julia Bertarioni Herrera (PLN)*

REGIDORES SUPLENTES

*Martha Calderón Parajeles (PLN)
Javier Rodríguez Quesada (PLN)*

SÍNDICOS MUNICIPALES

Xiemely Villalobos, Lorena Ferreto, Laura Valverde, Edgar Loría

FUNCIONARIOS MUNICIPALES

*Arlene Rodríguez Vargas
Vice Alcaldesa*

*Isabel Cristina Peraza Ulate
Secretaria*

*Lic. Sebastián Chaves Fernández
Contador Municipal*

*Lic. Jonathan Barrantes Rodríguez
Tesorero Municipal*

Licenciado Eduardo Rojas

ASESORÍA LEGAL EXTERNA

Licenciado Michael Durán Arrieta

COMPROBADO EL QUORUM Y APROBADO EL ORDEN DEL DÍA, SE INICIA LA SESIÓN VIRTUAL AL SER LAS DIECIOCHO HORAS.

*Al estar ausente los Regidores **Gary Villar** del Partido Liberación Nacional y **José Venegas Joaquín** del Partido Unidad Social Cristiana, el Presidente Municipal llama a ocupar sus curules a las Regidoras Suplente **Ana Patricia Campos** del PLN y a **Carmen Lorena Vargas** del PUSC respectivamente.*

*El Regidor **José Joaquín Venegas** envía una carta a la secretaria justificando su ausencia por motivos de salud.*

ARTÍCULO PRIMERO Y ÚNICO: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN DE LA ESCALA SALARIAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MATEO.

***Luis Eduardo Rodríguez Vargas:** Lo que se va a analizar el día de hoy es un tema bastante importante. Será algo que este honorable Concejo Municipal va a dejar para futuras administraciones. Desde que yo asumí mis funciones como Regidor, he analizado que la función nuestra como tal, es darle las mejores herramientas a la administración para corregir cosas que tal vez la administración nunca había hecho. Es un granito de arena que estamos aportando para las futuras administración.*

También es un tema calificado por la Contraloría General de la República y la Comisión de Control Interno ha venido trabajando muy fuerte en este tema para seguir escalando posiciones a nivel municipal.

Luis Eduardo presenta y le da la bienvenida al Encargado de elaborar la Escala Salarial, Licenciado Eduardo Rojas así como a los funcionarios municipales Jonathan Barrantes, Tesorero y Sebastián Chaves, Contador Municipal. Estos últimos vienen a demostrar con números qué sí se puede trabajar esta Escala salarial sin dañar los intereses municipales y aseguran que no va a haber faltante presupuestarios. Así que existen todos los criterios para aprobar este documento esta semana.

Arlene: Gracias a los que hoy están conectados. Este es un tema muy importante sobre el cual hemos venido trabajando desde hace ya bastante tiempo y algo muy importante para la administración. Le doy la palabra a Eduardo Rojas.

Eduardo Rojas: Muy buenas noches. Lo primero que quiero dejar plasmado acá, el día de hoy, es que a los funcionarios hay que darles cariño, tratarlos bien ya que son los que siempre están al pie del cañón. Tengo la experiencia de haber trabajado en muchas instituciones públicas y en otras privadas y he visto la gran diferencia existente en el pago de salarios entre una y otra. Por ejemplo no es lo mismo aquí que en instituciones como el ICODER, Ministerio Justicia, ICE, e inclusive en otras municipalidades más fuertes.

Sabemos que además del salario base, existen una serie de incentivos como lo son el pago de las anualidades, exclusividad, prohibición, aunque la dedicación exclusiva no es obligatoria.

Marjorie pregunta cuánto gana por ejemplo un peón.

Eduardo: Realmente nada. En el caso de ellos tienen que basarse en el aumento existente de un año para otro. O sea tiene que esperar que pase un año y que pase otro para ir viendo un incremento y muy poco en sus salarios.

Marjorie: Cómo queda el salario de la Secretaria del Concejo comparada con la Secretaria del Alcalde. Pregunto porque para mi concepto, la primera tiene más responsabilidades, experiencia y títulos.

Eduardo: Si hablamos en este caso del volumen y nivel de trabajo de ambas, puedo decir que no tengo conocimiento del mismo. Hay varias connotaciones que habría que valorar, pero en el Manual de Puestos. Por ejemplo no se podría bajar de categoría a uno y subir a la otra. Tendría que hacerse un estudio para valorar el cambio de grado de profesionalismo.

Luis Eduardo: Nosotros no podemos decir si Isa trabaja más que Ivannia o Ivannia más que Isa. Eso les corresponde a los jefes respectivos hacer esa valoración, pero no en este momento porque lo que estamos analizando es la Escala de Salarios para ordenar la casa. No se está beneficiando a alguien en particular.

Luis Eduardo: Como dije al principio, aquí están los compañeros de contabilidad y tesorería que nos tienen algo que decir:

Jonathan Barrantes: Los dineros que se van a utilizar son generados en cada programa y cada uno de esos programas subsiste por sí mismo. Por ejemplo por servicio de recolección de basura, aseo de vías, parque, etc. Sale el monto a pagar. No hay que cambiar nada.

Eduardo: Eso que dijo Jonathan es muy importante. No hay que aumentar los costos de los servicios para el aumento de los salarios.

Puedo mencionar que Sebastián es uno de los más profesionales. Él es un contador y pueden ver que su salario es mayor en otras municipalidades. A él se lo quieren llevar otras municipalidades porque tienen un amplio conocimiento en el SEVRI y NICPS. El mantener buenos salarios evita que los funcionarios vengán simplemente a hacer escuela acá y luego se vayan.

Lorena Vargas: *Viendo esos salarios de un misceláneo de aquí de la Municipalidad, yo quisiera pasarme a trabajar aquí. Si ustedes supieran lo que yo gano como Miscelánea en el MEP.*

Luis Eduardo: *Licenciado, talvez usted quiera referirse al tema.*

Licenciado Durán: *Esta asesoría desde el **CRITERIO JURÍDICO CJ-0009-2017-MSM-BSA**, había indicado que: “Las corporaciones municipales han sido diseñadas en el marco constitucional como entes territoriales autónomos, característica que se expresa en el campo político, tributario, administrativo y normativo, al tenor de lo que establecen los artículos 169 y 170 de la Carta Constitucional.*

Esta autonomía otorgada a las corporaciones municipales, incluye la posibilidad de establecer el régimen interno de relaciones entre sus funcionarios, mismo que se manifiesta a través de la potestad reglamentaria.

Bajo esta inteligencia, el establecimiento de las labores asignadas a un respectivo cargo, así como la política salarial que regirá en la corporación municipal, resulta una competencia incluida dentro del ámbito de la autonomía municipal, y por defecto delegada en el jerarca supremo en materia política de la Municipalidad, es decir el Concejo Municipal esto en virtud del numeral 13 del Código que regula la Materia de organización de las Corporaciones Municipales. La posición anterior, ha sido reiterada por la Procuraduría General de la República, quienes al respecto han señalado:

“En principio, su autonomía le permite a las municipalidades establecer su propia política salarial y por ende, acordar un particular régimen remunerativo a favor del personal de confianza. Esa potestad se deduce de la lectura conjunta de las atribuciones señaladas en los incisos a), b) y f), del artículo 4, del Código Municipal: Nótese que la potestad de las municipalidades de fijar su propia política salarial coincide con lo estipulado en el artículo 21 de la Ley de la Administración Financiera y Presupuestos Públicos (n.º 8131 del 18 de setiembre de 2001), el cual excluye a las municipalidades del ámbito de acción de la Autoridad Presupuestaria en lo que respecta a materia salarial...”. (Dictamen C-18-2010 del 25 de enero del 2010).

Por su parte la Contraloría General de la República ha indicado:

“El sistema de remuneración que cada municipalidad defina e implemente es responsabilidad de su administración, la cual debe atender los principios de legalidad y sana administración, cumpliendo los requisitos que para actos administrativos de esta envergadura se exigen (estudios, resoluciones, publicaciones, etc.).

En ese sentido, el sistema de remuneración que se elija debe tener como antecedente un estudio formalmente establecido y consignado en los instrumentos pertinentes (documento del estudio, estatuto, reglamento, manuales, etc.); instrumentos a los que se recurrirá para su aplicación y resolver las situaciones que sobre el particular surjan.” (Contraloría General de la República, oficio n.º 13376 del 12 de diciembre del 2008 –FOE-SM-2470.

A partir de lo expuesto, y como primera conclusión, podemos señalar que la política organizativa y salarial y la asignación de funciones en los respectivos cargos de la municipalidad (establecimiento de manuales de puestos, manuales de clases, escalas salariales, etc.) son competencia del Concejo Municipal, como expresión de la autonomía municipal reconocida constitucionalmente. (...)

Asimismo, detallé en el INFORME 004-2020-MSM, entre otras, las siguientes recomendaciones:

“1. Hacer un análisis acerca de cuáles son los puestos recalificados de la mano de los técnicos y funcionarios que realizaron la propuesta de Manual, para determinar, los criterios técnicos de la recalificación, para ver a qué elementos y consideraciones se deben los cambios y como esto influye en los salarios de los funcionarios, esto en relación con la adaptación de la Escala Salarial.

Sobre la construcción de la Escala Salarial encontramos 2 elementos normativos fundamentales, sean el artículo 131 y el transitorio 1 los cuales indican lo siguiente:

“**Artículo 131.** - Los sueldos y salarios de los servidores protegidos por esta ley, se regirán de conformidad con las siguientes disposiciones:

a) Ningún empleado devengará un sueldo inferior al mínimo correspondiente al desempeño del cargo que ocupa.

b) Los sueldos y salarios de los servidores municipales serán determinados por una escala de sueldos, que fijará las sumas mínimas y máximas correspondientes a cada categoría de puestos.

c) Para determinar los sueldos y salarios, se tomarán en cuenta las condiciones presupuestarias de las municipalidades, el costo de vida en las distintas regiones, los salarios que prevalezcan en el mercado para puestos iguales y cualesquiera otras disposiciones legales en materia salarial.

Para elaborar y actualizar la escala de sueldos las instancias competentes podrán solicitar colaboración a la Dirección General de Servicio Civil.”

“**TRANSITORIO I.-** Dentro de un plazo de seis meses contados a partir de la vigencia de la presente ley la Unión Nacional de Gobiernos Locales, en coordinación con la Dirección General de Servicio Civil, procederá a elaborar un Manual general de clases para que, sin perjuicio de los intereses y derechos adquiridos por los servidores de las municipalidades, se promulgue una escala de salarios única para el personal de las municipalidades.”

Sobre este particular se puede consultar el **dictamen de la Procuraduría General de la República C-18-2010, 25 de enero, 2010 que indica:**

Por otra parte, la definición de políticas salariales, evidentemente, debe responder a parámetros de razonabilidad y proporcionalidad, por lo cual debe estar respaldada en estudios sobre las necesidades de la municipalidad, así como del mercado salarial, según la zona y la profesión o especialidad del personal requerido.

Como se desprende del oficio recién transcrito, cada municipalidad tiene condiciones, características y circunstancias distintas a las demás. Así, los estudios que efectúe una de ellas, no necesariamente responden a la realidad de las otras municipalidades, y por ende, las políticas salariales aplicables a una municipalidad no necesariamente son aplicables a las otras. Por ello, es indispensable que cada municipalidad realice sus propios estudios, lo cual le permitirá definir políticas salariales acordes a su realidad. Ahora bien, esta Procuraduría considera necesario indicar que no es procedente que el Concejo Municipal negocie el esquema salarial con el personal de confianza a contratar, pues el establecimiento de tales políticas es una atribución propia de ese órgano.

En torno a la igualdad que debe garantizarse a nivel salarial, la Sala Constitucional en el voto N° 4883-97 indicó lo siguiente:

“Sobre el particular, esta Sala ya se ha pronunciado diciendo: "El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia" y que fue desarrollado en el párrafo segundo del artículo 167 del Código de Trabajo que a saber dispone 'A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual...

Marjorie pregunta al Licenciado Durán si él considera que este tema está bien claro y si entonces puede votarlo.

El Licenciado Durán responde que este tema no es nuevo y que desde el Concejo Municipal se había presentado el manual de puestos y funcionamiento y el mismo fue aprobado por este Concejo. Se le habían dado una serie de recomendaciones al señor alcalde y entre ellas una era formar una comisión para darle seguimiento al manual. Recordemos que este manual no fue escrito en piedra y puede tener cambios según se requiera.

Y su pregunta Marjorie, claro que puede enviarse a comisión si así lo desea el Concejo.

Luis Eduardo. Esta escala se hizo en base a las posibilidades y necesidades del municipio. ese viene a ordenar la casa. Y la Comisión que nombró Jairo es la que tiene que seguir trabajando para mejorar el manual. No se trata de ver colores políticos sino corregir cosas. **Arlene:** Sí, además esta propuesta se las pase a ustedes por el grupo de whatsapp el lunes, pero se ha venido trabajando desde hace mucho tiempo en ella y el presentarla para su aprobación es aprovechar que se está haciendo el presupuesto ordinario 2022 y de una vez incluirla en ese presupuesto.

Marjorie: Y quienes forman esa Comisión?

Arlene le responde que aún no se ha nombrado, pero ya Jairo lo va a hacer. Debido entonces a todas las questionantes y posiciones diferentes surgidas sobre este tema, Luis Eduardo somete a votación con dispensa de trámite de comisión el tema de la Escala Salarial, y en esta votación se dan 3 votos a favor y dos en contra de las Regidoras Marjorie Delgado Hidalgo y Lorena Vargas quienes justifican su voto diciendo que no conocen bien el contenido del documento y prefieren que el mismo sea enviado a una Comisión y también a la Auditoría Interna para su análisis y recomendación.

Al no darse la votación de mayoría clasificada para dispensar el documento del trámite de comisión, el **Presidente Municipal convoca** a la Comisión Permanente de Gobierno y Administración a reunión el día viernes 20 agosto a las 5 p.m. Solicita a la secretaria convocar al Regidor Jose Joaquín Venegas, quien está ausente en esta sesión. **Arlene:** A pesar de la votación, igual quiero agradecer a Eduardo por la explicación. Yo he tenido mucha comunicación con él. Muchas gracias por su anuencia y disposición para permitir que la administración tenga una buena herramienta. **María Julia:** Agradecer al señor Eduardo Rojas esa explicación tan excelente, ya que si vemos los salarios, estos no son un lujo, son una necesidad espero que esto se pueda aprobar hoy mismo para que los empleados tengan un salario más digno. **Sebastian:** Es necesario indicarles que estamos elaborando el presupuesto 2022 por lo que es prioridad aprobar esta escala antes de la aprobación por parte de ustedes del Presupuesto mencionado.

SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR SE CIERRA LA SESIÓN A LAS DIECINUEVE HORAS CON DIEZ MINUTOS.

Luis Eduardo Rodríguez Vargas

Isabel Cristina Peraza Ulate

Presidente

Secretaria