

Período 2016-2020

Acta 58 Sesión Extraordinaria 10 de enero 2019

SESIÓN EXTRAORDINARIA NÚMERO CINCUENTA Y OCHO DOS MIL DIECINUEVE, CELEBRADA POR EL CONCEJO MUNICIPAL DE CAÑAS A LAS DIECISEIS HORAS CON CUARENTA Y CINCO MINUTOS DEL DÍA DIEZ DE ENERO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE, EN EL SALÓN DE SESIONES DE LA MUNICIPALIDAD DE CAÑAS EN PRESENCIA DE:

Presidenta Municipal

José Ángel Acon Wong

Vicepresidenta Municipal

Gricelda Vargas Segura

Regidores Propietarios

Irene Bolívar Jiménez

Manuel Briceño Saborío

Regidores Suplentes

Ana Maricel Brenes Quesada

Juan Gabriel Paniagua Espinoza

Milagros Pérez Jarquin

Síndicos Propietarios

Debbie Phillips Álvarez

Evelio Ramos Chacó

Victoria Ulate Briceño

Ana Isabel Miranda Miranda

Macario Montes Carrillo

Síndicos Suplentes

German Bermúdez Chacon

Heiner López Chavarría

Alcalde Municipal

Luis Fernando Mendoza Jiménez

Regidores y Síndicos Ausentes

Luis Roberto Cerdas Jiménez

Eliecer Delgado Salguera

Gerardo Alvarado Arce

Jenny Delgado Bermúdez

Secretaria del Concejo Municipal

Nayla Galagarza Calero

Presidente Municipal, Debido a que no se encuentra el regidor Luis Roberto Cerdas, sube la compañera Annia, teniendo el quórum de Ley da inicio la sesión al ser las cuatro horas con cuarenta y cinco minutos de la tarde. Vamos a pasar al informe de la Comisión, ese informe fue votado casi por mayoría absoluta, vamos a dar la palabra a Manuel y Arlene.

Manuel Campos Duarte Director Administrativo y Financiero, ante este tema que es el aumento salarial, se hizo una ampliación a la comisión que había formado el Concejo y nos incluyeron a mi persona, Arlene. Lo que me corresponde es la parte presupuestaria y financiera, ellos estaban valorando dos opciones un 10% y 15% de aumento, al final nos solicitaron que hiciéramos los cálculos con el 15% de aumento, Arlene hizo la parte de planillas, ella nos pasa a nosotros los montos que ya nos correspondió hacer los ajustes, como ustedes saben este presupuesto se envía desde el año pasado a la CGR para su aprobación, y en los diferentes programas donde estamos cada uno de nosotros incluidos, en programa II todo lo que son servicios y programa III toda la parte de la UTV, ya tenía la aprobación de parte de la CGR. Al hacer nosotros la nueva relación de puestos que hizo Arlene, tuvimos que hacer muchos recortes, tengamos claro que se logró cerrar el presupuesto para los salarios del 2019 con el 15%, está presupuestariamente está cerrado de acuerdo a lo que la CGR nos aprobó el máximo para los diferentes programas, para mencionar un poco, en los programas van remuneraciones, van lo que son servicios duraderos, transferencias y todo ese tipo de cosas, y gastos diferentes que tiene la Municipalidad.

Todos los demás gastos quedaron iguales antes de hacer los cálculos y aumentados lo que eran salarios, al aumentar los salarios lógicamente nos aumentó el total que teníamos que reducir y equipararlo con lo que se había enviado a la CGR, por lo que empezamos a deducir otros rubros como capacitaciones, actividades protocolarias y algunas cosas de mantenimiento para poder lograr nivelar. De los tres programas ya está nivelado, el ajuste se hizo con el 15%.

Eso nos genera una diferencia con lo que habíamos enviado a la CGR, con lo que tenemos de ciento ochenta y dos millones novecientos cuarenta y ocho mil trescientos tres, ese fue el monto que nosotros tuvimos que reducir, en los diferentes códigos presupuestarios.

Otra preocupación que tenía el Concejo, era como se iba a comportar el 40% de los gastos de administración, que es lo que la CGR nos permite en la parte del programa I, como no se aumentaron los costos; sino lo que se hizo fue equiparar dentro del mismo programa, el porcentaje quedo igual como lo teníamos en un 25%, en ese aspecto no tenemos ningún problema con respecto al 40%, estamos un poquito sobrados. Eso nos genera dentro de los cálculos que hizo Arlene, hubo un retroactivo, un ajuste salarial que viene desde el 01 de julio 2018 al 31 de diciembre de 2018, ese retroactivo es de noventa y un millones ochocientos veinte mil ochocientos treinta y siete colones, ese es el global, ahí está incluido los tres programas, los tres salarios. Hasta el momento no hemos podido sacar, porque primero sacamos los ciento ochenta y dos millones que les mencione, entonces la propuesta que le hicimos a la comisión es, tenemos que hacer una proyección de ingresos, todos estamos comprometidos porque sabemos que es un esfuerzo que tenemos que cumplir todos los que estamos aquí funcionarios de la Municipalidad, hacer una proyección de los ingresos para hacer un extraordinario e incluirlo este año, y poder meterle el aumento del retroactivo, pero tenemos que proyectar los ingresos, por ejemplo si en patentes iban a entrar cuatrocientos millones, por lo menos en seis meses tener un dato más exacto para hacer una aproximación de proyección y decir que a fin de año vamos a tener X cantidad, dependiendo como se vaya comportando, puede ser que a los seis meses tengamos más del 50% recaudado en todos los ingresos que podemos obtener

de ellos. Esa es la idea y fue lo que se les propuso a ellos, tener un extraordinario para solventar esos noventa y un millones ochocientos veinte mil, que hasta el momento no se pudo incluir dentro de los recortes que se hicieron, ya que el presupuesto no daba, ahí nos vamos a dar cuenta en el transcurso del año, cuando empecemos hacer las diferentes actividades que vamos a pedir X cosa y no va a ver tanto, porque se hizo toda la deducción en los diferentes códigos presupuestarios.

El planteamiento que es los pagos y tiempos, es la compañera Arlene que tiene los cálculos que les va mencionar, tienen alguna duda o consulta?

Arlene Díaz Siles Coordinadora de Recursos Humanos, como parte de la comisión soy la secretaria, la comisión está conformada por José Ángel, Gricelda, Manuel, Luis Fernando, Manuel Campos, mi persona y vamos a excluir a la compañera Adriana que no está dado a que se encuentra de vacaciones y no formo parte de las decisiones que vamos a recomendar al Concejo Municipal.

Manuel ya comentó un poco como estuvo lo del presupuesto, parte de lo que queremos recomendar al Concejo Municipal se los detallo punto a punto:

Es el procedimiento que se va llevar actualmente con la comunicación que hay en el Manual de Puestos, a partir de la próxima semana, el departamento de recursos humanos va llamar a uno por uno, y vas notificar lo que establece el nuevo manual de puestos como tal; a partir de ahí se les va dar tres días a cada compañero, para los que consideren hacer apelaciones hagan las correspondientes. Después de eso vamos a formar una comisión que va trabajar, ahí estaremos notificando quienes serán parte de la comisión, lo que es la valoración de esas posibles recalificaciones a los compañeros y presentarlas nuevamente al Concejo Municipal, para que hagan la depuración a ese Manual referente a las apelaciones, si proceden o no proceden. Después de eso, sí les recomendamos al Concejo Municipal aprobar la escala que hizo el CICAP del nuevo manual de puestos, la mediana más un 15%, aplicable a partir de la siguiente manera:

- A los compañeros que no apliquen apelaciones, se les va a procederá cancelar el nuevo rubro la próxima quincena, esto para no correr más con el tiempo de retroactivo y no hacer más cálculo de cómo estamos actualmente, sino para ya ir ordenando la casa.
- Los compañeros que presenten apelaciones, se les sostendrá por el momento el salario, hasta que se les defina la nueva condición, si se les mantiene o se recalifica a una categoría, ya veremos lo que sucede en ese momento.
- Los compañeros que por la condición de la aplicación de la escala queden por debajo de la nueva escala, van a tener dos opciones: una sería congelar el salario hasta que el salario alcance el nuevo aumento, o indemnizar la diferencia que hay en el actual, más la media, más el 15%, estamos claros que es la escala del 15%.
- Lo otro es aplicar para el 2019 lo que son los aumentos del I y II semestre el costo de vida, y que el aumento se va hacer de un solo tracto, nada de pagar una diferencia un primer semestre, todo de un solo tracto.

Parte de esto es lo que se le recomienda al Concejo, el estudio final de DELOITTE se le entrego a la secretaria junto con la escala salarial actual como tal, para que haga constar en actas y quede listo. A partir de ahí hacemos la recomendación al Concejo Municipal.

El Concejo Municipal me está preguntando, era el tiempo que se va proceder de aquí en adelante con las apelaciones, ya lo comente. A partir de la próxima semana que es el 14 y 15 notificaciones a los compañeros para que tengan notificado el perfil correspondiente, del 17 al 18 de enero se reciben las apelaciones, del 21 al 1 de febrero la comisión debe

reunirse y resolver eso en dos semanas las apelaciones que tengan, y a partir de ahí se hará la nueva propuesta al Concejo Municipal para que determinen si procede o no procede la recalificación a la categoría que están peleando los compañeros, y a partir de ahí es que se les comenzara a pagar. La propuesta es, que a los compañeros que no presenten apelaciones se les paga, y a los que presenten apelaciones se les sostiene, esa es la propuesta y recomendación que la comisión hace al Concejo Municipal, si alguno no va a apelar y tiene alguna diferencia que es de la actual a la media más el 15%, podrá indemnizar lo que es la diferencia o podrá congelarlo hasta que el salario se equipare y de ahí recibir los aumentos correspondientes. Eso es todo por parte de la comisión.

Presidente Municipal, en resumen es así, lo que dice la comisión es: el manual de puestos ya fue aprobado por el Concejo, que va a un procedimiento conocido por ustedes y va a tener un tiempo para que venan si les afecta o no, si van a querer aceptarlo como esta o van a tener algún tipo de apelación de acuerdo al puesto que van a tener. El otro punto importante es que el estudio financiero se hizo por una empresa sería DELOITTE para tener un respaldo que lo que se está haciendo, no es una ocurrencia de nosotros aumentarles porque queremos hacerlo. Que se pueda aumentar porque financieramente es posible, ese estudio final llegó el martes; además de eso la parte financiera y recursos humanos vuelven a revisar las condiciones de la Municipalidad para ver si es factible un 10 % o un 15%, eso es lo que la comisión viene a recomendar, dentro de los dos porcentajes todos queríamos pero teníamos temor que no nos alcanzara era la mediana más un 15% que al final es la que está recomendando la comisión. Ese es el tope que la municipalidad puede pagar. Que es lo que sucede, no se va pagar en tramos se va pagar de una sola vez para salir de esto. Arlene les explico que si se les indica como quedo el manual de puestos de acuerdo con la escala, pronto les estarían haciendo el aumento, los que tienen su reclamo abran que resolver el debido proceso. El aumento sería el costo de vida, ese aumento se estaría haciendo con lo que financieramente tiene ya el presupuesto municipal, en este momento no está dando porque no está presupuestado para el incremento que se haría del 01 de julio 2018, el último semestre del 2018. Ese tendría que hacerse en un presupuesto extraordinario, a como dijo el jefe financiero, hay que esperar por lo menos a junio para que haya una proyección para ver cómo están siendo los ingresos, el compromiso es que se va pagar este año, a más tardar diciembre el retroactivo, el otro va depender como se comporten los criterios de cada uno de los compañeros municipales, si están de acuerdo con la escala, si les aplican y cancelan de una vez, o de acuerdo al procedimiento que ellos decidan tomar. Hay muy pocos que se pasan por encima de la media más el 15%, a ellos lo que se les está recomendando es él que se pasa la media más el 15% tiene dos opciones una es que se le congele hasta tanto lo alcance y lo otro si no quiere y quiere acogerse al monto que es un poquito más bajo, se le hace la liquidación correspondiente de la diferencia de acuerdo a las anualidades del salario que le está quedando con el salario que tenía. Lo otro sería si cualquier compañero decide renunciar y hay que liquidarlo, es una decisión personal de cada uno.

Algún compañero regidor tiene alguna consulta al informe presentado? Si está claro sería acoger el informe de comisión, levanten la mano los que están de acuerdo, y para que quede definitivamente aprobado en firme. **APROBADO POR UNANIMIDAD.**

ACUERDO EXTRAORDINARIO 1-58-2019

EL Concejo Municipal por unanimidad **ACUERDA** acoger el informe de Comisión presentado por Manuel Campos Duarte Director Administrativo Financiero y Arlene Díaz Siles Coordinadora de Recursos Humanos. **ACUERDO UNÁNIME DEFINITIVAMENTE APROBADO Y EN FIRME CON CINCO VOTOS A**

Período 2016-2020

Acta 58 Sesión Extraordinaria 10 de enero 2019

FAVOR DE LOS REGIDORES (AS) ACON WONG, VARGAS SEGURA, BRICEÑO SABORÍO, BOLÍVAR JIMÉNEZ Y BRENES QUESADA.

Presidente Municipal, el otro punto sería como tal acordar aprobar Escala Salarial y aplicar la mediana más un 15 % , con todos los puntos mencionados por parte de la Comisión , que sería el aumento costo de vida a partir del 2019 al 2021, el que quede por encima del aumento con la mediana tiene derecho a que se congele, o liquidar la diferencia , se aplica de acuerdo a lo que cada funcionario decida, el retroactivo que corresponde el 1 de julio de 2018 al 31 de diciembre de 2018 se pagara en el transcurso del año, a más tardar en diciembre 2019.

Este acuerdo se toma basado en el estudio financiero final que realizó DELOITTE, la escala salarial del CICAP, adema de los estudios financieros realizados por Manuel Campos y el estudio de Recursos Humanos.

Si está claro, someto a votación, sirvan levantar la mano los que estén de acuerdo en aprobar esa escala salarial, y para que quede definitivamente aprobado. **APROBADO POR UNANIMIDAD.**

ACUERDO EXTRAORDINARIO 2-58-2019

El Concejo Municipal **ACUERDA** aprobar Escala Salarial del CICAP más un 15 % a la mediana, con todos los puntos mencionados por parte de la Comisión, y aumento de Costo de Vida a partir del 2019 al 2021. **ACUERDO UNÁNIME DEFINITIVAMENTE APROBADO Y EN FIRME CON CINCO VOTOS A FAVOR DE LOS REGIDORES (AS) ACON WONG, VARGAS SEGURA, BRICEÑO SABORÍO, BOLÍVAR JIMÉNEZ Y BRENES QUESADA.**

Se detalla:

MUNICIPALIDAD DE CAÑAS Fuente: UNGL / Encuesta Local / Mínimo Salarial ESCALA DE SALARIOS INTERNA Fecha de actualización: 08/01/2019						
Clase de Puesto		MINIMO LEGAL 18/12/2018	SALARIO MINIMO	MINIMO INTERNO	MEDIANA	MAXIMA INTERNA 15%
OPERATIVO MUNICIPAL	OPM1	Trabajador no calificado	₡ 309.143	₡ 294.500	₡ 321.113	₡ 369.280
	OPM2	Trabajador Semi Calificado	₡ 332.590	₡ 300.446	₡ 333.829	₡ 383.903
	OPM3	Trabajador Calificados	₡ 349.623	₡ 329.544	₡ 366.160	₡ 421.084
ADMINISTRATIVO MUNICIPAL	AM1	Tecnico Medio en Educacion Diversificada	₡ 366.380	₡ 300.032	₡ 352.979	₡ 405.926
	AM2	Tecnico Medio en Educacion Diversificada	₡ 366.380	₡ 308.856	₡ 363.360	₡ 417.864
	AM3	Tecnico Medio en Educacion Diversificada	₡ 366.380	₡ 312.141	₡ 367.224	₡ 422.308
TECNICO MUNICIPAL	TM1	Tecnico en Ocupacion Especializada	₡ 392.623	₡ 312.901	₡ 368.119	₡ 423.337
	TM2	Tecnico en Ocupacion Especializada	₡ 392.623	₡ 317.273	₡ 373.262	₡ 429.251
	TM3	Diplomado de Educacion Superior	₡ 487.662	₡ 366.106	₡ 430.712	₡ 495.319
PROFESIONAL MUNICIPAL	PM1	Bachiller Universitario	₡ 553.124	₡ 420.661	₡ 494.895	₡ 569.129
	PM2 A	Licenciado Universitario	₡ 663.772	₡ 479.794	₡ 564.464	₡ 649.133
	PM2 B	Licenciado Universitario	₡ 663.772	₡ 493.663	₡ 580.780	₡ 667.897
	PM3	Licenciado Universitario	₡ 663.772	₡ 541.346	₡ 636.877	₡ 732.409
	PM4	Licenciado Universitario	₡ 663.772	₡ 563.659	₡ 663.129	₡ 762.598
DIRECTIVO MUNICIPAL	DM1	Licenciado Universitario	₡ 663.772	₡ 638.666	₡ 751.372	₡ 864.078
	DM2	Licenciado Universitario	₡ 663.772	₡ 674.659	₡ 793.717	₡ 912.774



Período 2016-2020

Acta 58 Sesión Extraordinaria 10 de enero 2019

Presidente Municipal, a los compañeros que se encuentran en huelga, solicitarles que se reincorporen a trabajar, ya que es importante.

Siendo las cinco horas con siete minutos, se da por concluida la sesión municipal.

José Ángel Acon Wong
Presidenta Municipal

Nayla Galagarza Calero
Secretaria Concejo Municipal

