

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA #069  
CONCEJO MUNICIPAL DE SAN MATEO DE ALAJUELA  
DEL DÍA 23 DE AGOSTO DEL 2021  
Período 2020-2024**

**PRESIDENTE**

*Luis Eduardo Rodríguez Vargas (PLN)*

**REGIDORES PROPIETARIOS**

*María Julia Bertarioni Herrera (PLN)  
Gary Villar Monge (PLN)  
Karol Arburola Delgado (PUSC)  
Marjorie Delgado Hidalgo (PUSC)*

**REGIDORES SUPLENTES**

*Javier Rodríguez Quesada (PLN)  
Martha Calderón Parajeles (PLN)  
Lorena Vargas Arguedas (PUSC)  
Patricia Campos Mora (PLN)*

**SÍNDICOS MUNICIPALES**

*Xiemely Villalobos, Lorena Ferreto, Edgar Loría  
Natalia Campos, Laura Valverde y Roberto Molina*

**FUNCIONARIOS MUNICIPALES**

*Lic. Jairo Guzmán Soto  
Alcalde*

*Arlene Rodríguez Vargas  
Vice Alcaldesa*

*Isabel Cristina Peraza Ulate  
Secretaria*

**ASESOR LEGAL EXTERNO**

*Licenciado Michael Durán Arrieta*

**COMPROBADO EL QUORUM Y APROBADO EL ORDEN DEL DÍA, SE INICIA LA SESIÓN VIRTUAL AL SER LAS DIECIOCHO HORAS.** *Oración a cargo de Martha Calderón Parajeles.*

**ARTÍCULO PRIMERO: ATENCIÓN DE VISITAS**

**1.-Norman Sandí,** Asesor de la Comisión de Control Interno, compuesta ésta por los funcionarios *Licenciado Jonathan Barrantes Rodríguez, Licenciado Sebastián Chaves Fernández y Licenciado Heiner Miranda Jiménez,* se hace presente para presentar el documento denominado “Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucional”. Indica que el mismo también es conocido como “Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI).

*Éste es un conjunto organizado de elementos que interaccionan para la identificación, análisis, evaluación, administración, revisión, documentación y comunicación de los riesgos institucionales. En la Municipalidad de San Mateo se formó la Comisión de Control Interno desde el 2016 para cumplir con la Ley de Control Interno, en donde se ha trabajado con el modelo de control interno elaborando su propia Matriz de SEVRI y ayudando a los departamentos a elaborar diferentes procedimientos del departamento.*

*Dentro de esto los responsables de la ejecución de la ley 8292 se encuentran la comisión de Alcaldía y el Concejo Municipal.*

*Por lo expresado en párrafos anteriores basados en la Ley de Control Interno número 8292 se comprende la gran importancia que tiene todo el proceso del control interno para posibles sucesos dentro de la organización.*

*En función de lo planteado anteriormente; se entiende que después de dicho proceso de control en el que se desarrollaban las acciones para conseguir que lo planificado ocurriera, se debe de hacer un seguimiento de lo diseñado para el correcto análisis de la información generada y para la identificación temprana de riesgos y desviaciones dentro de lo planeado. Dentro de este orden de ideas cabe resaltar que en el artículo 17 de la Ley General de Control Interno, se entiende que el seguimiento funciona para valorar la calidad del funcionamiento del sistema de control interno, a lo largo del tiempo; asimismo, para asegurar que los hallazgos y los resultados de otras revisiones se atiendan con prontitud.*

*De acuerdo con lo expresado sobre el seguimiento se comprende que conlleva una serie de actividades, las cuales pueden ser continuas o periódicas; así mismo el seguimiento se orienta a valorar la calidad del Sistema de Control Interno, para asegurar que funcione con eficiencia y eficacia, y que realmente sea una herramienta efectiva de gestión para el logro de los objetivos organizacionales.*

*Continuamente en efecto, las deficiencias del sistema de control interno que se determinen a partir de las diferentes actividades de seguimiento deben ponerse en conocimiento del jerarca y los titulares subordinados para que se proceda a tomar las medidas tendentes a su corrección.*

*Comparativamente con lo anterior; es necesario comprender que las empresas procuran tener buena calidad respecto a un buen control interno y esto brindando como resultado un seguimiento efectivo que puede llevar a eficiencias organizacionales y a reducir los costos asociados con la información sobre el control interno, porque los problemas están identificados y tratados de una manera proactiva.*

*El seguimiento, de igual modo que el Sistema de Control Interno en su generalidad, es diseñado, ejecutado y operado por personas que evalúan la manera en que se han diseñado los controles, su funcionamiento y el modo en que se adoptan las medidas para fortalecer el sistema a partir de los resultados del seguimiento.*

*La Municipalidad de San Mateo ha llevado el seguimiento de los riesgos de control interno desde el 2018 al 2021; la Comisión de Control Interno ha sido insistente en los departamentos de la institución en elaborar planes o acciones para ir mitigando los riesgos de los diferentes años.*

*Por todo lo expresado en párrafos anteriores se pretende demostrar la importancia de cumplir debidamente con la elaboración y entrega del informe de SEVRI e informe de planes de seguimiento los cuales son entregados a la Alcaldía y Concejo.*

*Dentro de este marco se resalta que esto ofrece una forma de indicar cuales son los riesgos que pueden ocurrir en los diferentes departamentos, los planes de acción que se crean para poder llevarlos a cabo y a la vez como minimizar los mismos riesgos de este.*

*Cabe considerar por otra parte que esto es a beneficio del departamento que lo elabora ya que éste va a tener presente los riesgos y como puede llegar a prevenirlos; de otra manera los departamentos que no lo confeccionan no tienen en cuenta lo que puede ocurrir y que plan ejecutar en dicha situación.*

*Concretizando, es importante resaltar que esta ley 8292 es obligatoria para la institución y recae responsabilidades a los jefes departamento, encargados de llevar el control interno de su área específica; la cual es fiscalizada por la Contraloría de la República, de igual manera este informe es aprobado con anterioridad por la alcaldía y concejo para verificar lo que sucede dentro de la municipalidad, así que podríamos resumir que es de gran importancia cada uno de los informes que son entregados y se espera que las personas que no lo entregaron le den la importancia que amerita, tanto para beneficio propio como la del desarrollo del lugar donde labora.*

*Para finalizar indico que este documento se le hizo llegar a la Alcaldía para que tome las medidas necesarias.*

*La función del Concejo Municipal es aprobarlo, pero me gustaría explicarles que es un documento informativo. No hay mucho que hacer. Son los departamentos los que tienen que valorar y yo les advierto de los riesgos que tiene cada uno. Además es la Alcaldía la encargada de revisar, valorar y darles el visto bueno a cada departamento.*

***Luis Eduardo** le pregunta si es necesario que esto vaya a una comisión y Norman le explica que no lo considera pues lo que deben de saber es lo que él acaba de explicar.*

*Debido a la respuesta del MBA Norman Sandí, entonces el Presidente Municipal lo someterá a votación en el Artículo respectivo.*

***2.-La Licenciada Stefany Vargas, Directora de la Biblioteca Pública de San Mateo** inicia diciendo que su presencia se debe a que quiere saber sobre el avance que tiene la nota que envió al señor Alcalde y dio a conocer aquí en una sesión anterior, sobre el tema del convenio tripartita. Quedamos en que Jairo iba a hacer una gestión con la Asociación de Desarrollo Comunal de San Mateo. No sé cuánto tiempo tengo que esperar para contestar, tomando en cuenta que esa nota fue enviada al Alcalde desde julio pasado.*

*En la última sesión que estuve se dijo que aquí se cuidaban los intereses municipales, pregunto, será que la Biblioteca no es parte de esos intereses entonces?*

*He venido exponiendo este tema desde hace mucho tiempo. Hoy fueron ustedes testigos de que llovió como locos y yo no quería decirlo, pero yo he comprado láminas de zinc de mi propia plata y vengo aquí al Concejo y ni me responde.*

*Les pregunto cuál otra institución brinda servicios como la biblioteca. Qué otra institución da servicios similares a nosotros, como lo son: Cursos de Lectura, de Escritura, Paquetes Word, Excel, servicio de computadoras y otros más. Como persona, me siento ofuscada de venir a este Concejo y sentir como que le hablo a la pared. Sé de consultas sobre el caño, un robo y tampoco me dicen nada. Creo que somos personas serias. Suceda lo que suceda, que se caiga el techo, que se mojen los libros, el equipo, voy a estar tranquila porque son muchas las veces que he venido acá y entonces serán ustedes como Concejo a quien les caerá la responsabilidad cuando algo de esto suceda.*

*Siempre he estado anuente a ayudar y si ustedes lo que quieren o necesitan es hablar o reunirse con la Directora de SINABI o con la Arquitecta nada más me lo tienen que hacer saber y yo traslado de inmediato la invitación, Pero sí es un poco triste pensar en que la Biblioteca Pública no está en los intereses de la Municipalidad, como si no fuera un elemento cultural importante. Solicito que contesten los oficios, que respondan.*

***Luis Eduardo** consulta que si esa nota si la mandó al señor Alcalde o al Concejo? A lo que Stefany le responde que ésta en particular fue dirigida al señor Alcalde por parte de la Directora del SINABI, pero al no recibir respuesta casi un mes después, mandé una copia a ustedes como generalmente se hace, para que tuvieran conocimiento de la misma.*

*Luis Eduardo le pregunta si en algún momento le ha mostrado su molestia al señor Alcalde sobre esta situación. Le pregunto porque nosotros no tenemos inconveniente en recibirla acá todos los lunes, pero igual, nosotros no vamos a hacer nada, porque esto es un tema meramente administrativo. No podemos solucionarle los problemas a nadie.*

***Stefany:** Le mando mensajes a Arlene, a Jairo y no me responden. Lo he consultado personalmente también con Jairo y es que es un tema notorio, con sólo mirar el techo de la Biblioteca se sabe que necesita algo urgente.*

***Luis Eduardo:** Para nosotros la Biblioteca claro que tiene prioridad. Usted no puede venir acá a decirnos que es falta de interés porque nosotros lo único que podemos hacer como lo dijo Jairo una vez, la gente quiere por ejemplo que le abran una calle, luego que se la amplíen, luego que se las asfalten y después las aceras y así es todo.*

Gracias a Dios que la gente tiene esa iniciativa y ojalá pudiéramos tener el poder económico de hacer todas las cosas que nos piden. Sí me molesta que diga que el Concejo no ha hecho nada.

**Stefany:** Es que esta solicitud no fue hecha este año, ni el año pasado. Sé que desde que estaba doña Yamileth a cargo de la misma, ella había hecho esta solicitud para arreglar el techo. Soy consciente de que eso no se puede hacer de un día para otro, pero considerando el tiempo que ha transcurrido desde la primera vez, han pasado muchos años.

**Jairo:** Con el tema de la biblioteca, lo entiendo. Tal vez el error ha sido no darle respuesta a tiempo a esas notas. Mañana me comprometo a responderlas. Nosotros a la Biblioteca tal vez no le hemos dado la importancia que merece para nada. Años atrás nunca hemos colaborado ni con un 5 para esa institución. Sí hemos aportado con una donación de libros, tratamos de conseguir un proyecto con la Embajada de Estados Unidos. Este año le aprobamos una suma de 5 millones, pero creímos que con eso íbamos a solucionar el problema y no fue así.

Lo del convenio tripartita no es así. Sí he hablado con José Ernesto, el Presidente de la Asociación de Desarrollo y me dice que no tienen dinero, además este tema es nuevo.

**Arlene:** Aclarar también que sí hemos hecho un esfuerzo con la Embajada de Estados Unidos y se creía que iba a ser posible, pero luego nos respondieron que no era posible por este año, además de que dijeron que ya le habían ayudado mucho al Cantón de San Mateo.

Y sea como sea, sí hemos tratado de ayudarles con el préstamo de toldos, con publicidad y chapeas. Y aunque estén esos 5 millones no se puede hacer nada pues el valor de la obra es superior a ese monto. No hace nada Stefany viniendo a las sesiones todos los lunes.

**Jairo:** Bueno para finalizar, ahí están esos 5 millones disponibles. Digámosle al SINABI que ahí están pendientes y que tal vez ellos aporten algo también. Agende una cita con ellos para dejar esto definido.

**Luis Eduardo:** Gracias a Stefany por venir y aquí la vamos a recibir bien todos los lunes, si es del caso.

Antes de la aprobación del acta, **Luis Eduardo** se dirige al resto de compañeros para decirles de todo corazón, como Presidente Municipal, que si estamos aquí, entendamos que es por el bienestar del cantón en general. Nadie está por ayudar a nadie por colores políticos.

Lo digo porque me molestó mucho que el miércoles en la sesión extraordinaria no se aprobara el tema de la Escala Salarial por parte de las 2 compañeras que no nos apoyaron.

No podemos estar aquí jugando de chapitas. Aquí nadie está por beneficiar a alguien en particular. De todas maneras, es un tema que igual hoy, se va a aprobar. No entiendo porqué para unas cosas sí están de acuerdo y en otras no.

La administración presentó todo lo necesario para que cada quien no tuviera dudas y no para que se mandara a una comisión. Para qué mandarlo a comisión, qué íbamos a ver? Si ya el mismo Asesor Legal, Licenciado Durán nos había externado su criterio afirmativo. Y no lo digo, sólo por esta vez, sino pensando en lo que nos falta de nuestro período. Sí les digo, que en este tipo de cosas si tienen dudas, consulten. No es posible que al final lo manden a comisión.

**ARTÍCULO SEGUNDO: LECTURA, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR.** Se lee y discute el acta de la sesión ordinaria #068 del 16 de agosto del 2021, la cual es aprobada con 5 votos a favor.

También son aprobadas con 5 votos las actas de las sesiones extraordinarias #18 del 12 de agosto del año 2021 en la que estuvo presente la Licenciada Ana Lucrecia Montero Jiménez, Auditora Interna Municipal y la #19 del 18 de agosto en la cual se presentó la Escala Salarial de la Municipalidad de San Mateo y la cual fue enviada a Comisión de Gobierno y Administración para su análisis.

### **ARTÍCULO TERCERO: LECTURA DE CORRESPONDENCIA RECIBIDA**

- 1.-Oficio AL-CJ-21-667-IFUC-0266-2021 de la Asamblea Legislativa, solicitando criterio sobre el expediente número 21.667 denominado “Modificación del Artículo 38 de la Ley de Creación del IMAS, Ley 4760 y del artículo 46 de la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda.
- 2.-Oficio AL-CJ-21-668-OFIC-0218-2021 de la Asamblea Legislativa, solicitando criterio sobre el expediente número 21.668 denominado “Modificación del Artículo 31 de la Ley de Creación del IMAS.
- 3.-Oficio AL-CPJN-0039-2021 de la Asamblea Legislativa, solicitando criterio sobre el expediente número 22.449 denominado “Reforma del Artículo 24 de la Ley 8261, Ley General de la Persona Joven del 20 de mayo del 2002”.
- 4.-Oficio CG-23-2021 de la Asamblea Legislativa, solicitando criterio sobre el expediente número 22.470 denominado “Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública”.
- 5.-Oficio S.G.451-2021 de la Municipalidad de Garabito en apoyo al acuerdo tomado por el Concejo Municipal de Paraíso sobre la “Propuesta de apoyo al Programa de Becas de Transporte Estudiantil”.
- 6.-Oficio SCMH-287-2021 de la Municipalidad de Hojanca, Guanacaste dando a conocer respuesta dada por funcionaria del Ministerio de Salud de ese Cantón donde manifiesta que no es ella la autorizaba para aprobar la apertura de campos deportivos. Para tal efecto deben de dirigirse al ICODER directamente.
- 7.-Oficio scmt-466-2021 de la Municipalidad de Tarrazú apoyando moción presentada por la UNGL mediante la cual se solicita el exceptuar del pago del IVA a los servicios turísticos durante un período de 5 años.
- 8.-Oficio DSC-ACD-414-08-2021 de la Municipalidad de Tibás mediante la cual brindan su apoyo a la Municipal de Paraíso sobre su propuesta de apoyo a programas de Becas de Transporte Estudiantil. **(VER MOCIONES Y ACUERDOS)**.
- 9.-Invitación de la Contraloría General de la República a participar en el V Congreso sobre el Régimen Jurídico de la Hacienda Pública 2021 a realizarse los días 1, 2, 7 y 8 de setiembre de manera virtual de 7:30 a m a 12:30 p.m. bajo la plataforma Canal Oficial de YouTube de la CGR. Información e la página [www.congreso.cgr.go.cr](http://www.congreso.cgr.go.cr)
- 10.-Oficio MSS-DM-5855-201 del Dr. Daniel Salas Peraza dirigida a la Secretaria de este Concejo, Isabel Peraza en atención al Oficio SCMSM-EXT-050-07-2021 enviado por esta Municipalidad en apoyo a la moción de la Municipalidad de Garabito referente a solicitud de aplicación e reglas propias de cada cantón turístico para atender la pandemia COVID 19.
- 11.-Oficio GSD-WEN-GAR-2021-03648 de Acueductos y Alcantarillados dando respuesta a oficio enviado por este Concejo por queja de la señora Ana Yansy González Días, vecina de Labrador con respecto al servicio brindado por la ASADA de ese lugar. (Enviar copia del oficio a la señora Ana Yansy y a la Asada de Labrador).
- 12.-Oficio MICITT-SM-OF-754-2021 informando sobre la colaboración de FONATEL bajo el programa Hogares Conectados (PHC) mediante el cual han beneficiado al doble de estudiantes o sea que de 130.000 pasaron a 277.000 y se podrán otorgar 132. 4612 más a las familias necesitadas. Indican que para ello los interesados deben de actualizar sus datos en el IMAS y solicitar este beneficio de manera que puedan acceder a este apoyo.
- 13.-Copia de nota del señor Douglas Salazar Cortés dirigida al señor Presidente y al Ministro de MAG, recordándoles su compromiso con la provincia de Puntarenas de una política de generación de empleo con enfoque territorial.

**14.-Carta de la señora Mayreth Peraza Solano comunicando que su hijo se tropezó y se fracturó un pie por las pésimas condiciones en las que se encuentra la acera que va desde donde Alice Alfaro hasta su sobrino Macho Campos Alfaro**

*Hay una enorme preocupación por todos los vecinos ya que el tránsito por esa acera es casi imposible. Tiene muchas grietas, hundimientos y huecos lo que genera mucha inestabilidad. Esta vez fue mi hijo, indica, quien es joven y probablemente su recuperación sea pronta, pero es preocupante ver hasta a una señora con bastón que va a recoger a sus nietos y tiene que utilizar esa acera. Les solicito, finaliza diciendo, su pronta atención a este grave problema. Adjunta video sobre el tema. (VER MOCIONES Y ACUERDOS).*

*Jairo se refiere a este tema diciendo que el mismo está en este momento en análisis ya que se acaba de aprobar la nueva Ley sobre construcción de aceras).*

**15.-Copia de Oficio AI/MSM-07-08-2021 de la Auditora Interna Municipal, Licenciada Lucrecia Jiménez, enviada al Diputado Heriberto Abarca, de la Comisión Especial sobre el expediente 22.456 relacionado por los procesos de contratación administrativa adjudicados, incluyendo nombre de las empresas, número de expediente, objeto contratado, monto de adjudicación y fecha de las mismas, desde el año 2010 a la fecha". (De conocimiento).**

**16.-Copia de Oficio AI/MSM-08-08-2021 de la Auditora Interna Municipal, Licenciada Lucrecia Jiménez, remitiendo para su conocimiento Modificación al Plan Anual de la Auditoría 2021. (De conocimiento).**

**17.-Oficio AMSM-254-2021 del Alcalde Licenciado Jairo Guzmán Soto remitiendo información de la condición de las plazas de deportes del Cantón en general, basado en el oficio DI-SM-OFEX/023-21 de la Arquitecta Eleanay Salas, Coordinadora del Departamento de Desarrollo Urbano y Catastro. (De conocimiento).**

**18.-Oficio DTGV-INT-063-08-2021 de la Ingeniera de la Unidad Técnica de Gestión Vial, Ana Silvia Castro González remitiendo modificación presupuestaria #04-2021 por la suma de catorce millones seiscientos cincuenta mil novecientos noventa y nueve colones sin céntimos (¢14,650.999.00). Se traslada para la próxima sesión ya que no venía la nota de remisión de la administración, además de que los miembros del Concejo necesitan conocer las modificaciones presupuestarias por lo menos con 3 días de anticipación y respetar la competencia de la administración activa).**

**19.-Informes Seguimiento de SEVRI 2020 y Sistema Específico De Valoración De Riesgos Institucionales presentado por la Comisión de Control Interno para su aprobación. (VER MOCIONES Y ACUERDOS).**

*Isabel indica que también hay unas notas relacionadas con el tema de retomar las sesiones presenciales enviadas por Arlene. Tal vez Arlene se quiera referir a ellas, más adelante.*

*El Regidor Gary Villar recuerda su cuestionamiento sobre la posibilidad de volver a las virtuales si a la hora de publicarlo se puede incluir de alguna forma en dicha publicación para un trámite más oportuno, ágil y barato.*

*El Licenciado Michael Durán le indica que efectivamente puede hacerse como Gary lo indica. Para ello se ofrece a redactar el escrito para la secretaria proceda a su publicación.*

*Les recuerda que mientras no se publique se debe de seguir sesionando virtualmente.*

#### **ARTÍCULO CUARTO: INFORMES DEL ALCALDE A TRAVES DE LA SEÑORA VICE ALCALDESA YA QUE EL SEÑOR ALCALDE SE RETIRA DE LA SESIÓN.**

**1.-Ya está listo el presupuesto ordinario 2022.**

**2.-Tuvimos una reunión con personeros de la UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA (UNED)**

*Junto con el alemán destacado en el cantón para ver el tema de San Mateo Carbono Neutral.*

*El señor ha estado haciendo un video. El observa cosas que luego nos comunica que no están bien y nos llama la atención. En algún momento determinado nos va a enviar un informe donde nos indica que hay que ir cambiando.*

*3.-Ya se concluyó el mural de San Mateo. Los compañeros de campo pasaron el barniz para darle un mejor acabado. Les estará llegando una invitación para la inauguración. Pequeña probablemente por el tema de la pandemia, pero no queremos dejar pasar esta celebración.*

*4.-Apoyamos a la Biblioteca a una actividad denominada "Liberación de Libros".*

*5.-El trabajo que había que hacer en Altamira, Labrador, era muy grande. Se reinició el mismo esta semana. Ya se hicieron las entradas de todas las casas.*

*6.-En calle Los Carmona en Jesús María, se están construyendo las cuentas en la parte donde se había hecho recientemente el encasotado.*

*7.-También cabezales en ROMACRI con colaboración de la Comunidad.*

*8.-El tema de retomar las sesiones municipales de manera presencial, moción presentada por la Regidora María Julia Bertarioni, en la sesión anterior, fue discutido con la Coordinadora de la Comisión Cantonal de Emergencia, Licenciada Isabel Jiménez quien me indica que ya muchas instituciones gubernamentales y municipalidades retomaron las sesiones presenciales. De hecho son pocas las que quedan aún sesionando de manera virtual. Nos contactamos con el funcionario Jairo del Ministerio de Salud y éste nos dijo que perfectamente se pueden retomar siempre y cuando se sigan los protocolos. Yo les pasé 3 documentos relacionados con este tema. Mañana vamos a acomodar y colocar las sillas. Por otro lado también Josué nos indica que él puede ayudarnos a que las sesiones se transmitan en Facebook Live y así se les da oportunidad a los vecinos que la vean y consulten.*

*Imagino que habrá que publicarlo como se hizo la primera vez que empezamos la virtualidad.*

***Licenciado Durán:** Efectivamente debe de publicarse, según lo dicta el artículo 37 Bis del Código Municipal. Yo les puedo ayudar con la redacción de esta publicación en la Gaceta para que se incluya lo que Gary sugirió anteriormente y es que en caso de que la situación vuelva a revertirse, que exista la posibilidad de que se publique mediante las redes sociales, u otros medios por motivo de urgencia.*

***Gary:** Yo quisiera indicar que antes de tomar un acuerdo de este tipo, se nos dé la seguridad de parte de una inspección técnica que nos va a asegurar y garantizar que va a haber espacio para todos poder asistir. Y quiero agregar prácticamente el tema de las dietas. Tenemos también que ver si vamos a poder seguir dando audiencias.*

***Licenciado Durán:** Para realizar sesiones mixtas o sea que unos estén presenciales y otros virtuales, lo primero que se tiene que hacer es asegurar la conectividad o sea tener la certeza de que los virtuales van a tener todos los mecanismos técnicos para poder acceder y mantenerse en la sesión hasta el final. De lo contrario no podría darse ese caso.*

***María Julia** pregunta si al volver presencialmente hay que publicarlo en La Gaceta o se puede publicar en las redes sociales.*

***Licenciado Michael Durán:** Debería publicarse porque anteriormente no se había hecho ninguna previsión como la que se piensa hacer esta vez.*

***Martha:** En este caso donde el Concejo está un poquito dividido, tiene que votarse para volver a la presencialidad?*

***Licenciado Durán:** Ustedes saben que el Concejo trabaja por mayoría calificada, mayoría absoluta y sí tiene que irse a una votación pero tener la certeza de que se va a cumplir con las especificaciones técnicas.*

**Karol:** Cuando Arlene habló, no escuché bien sobre lo que dijo Gary. Por ejemplo, lo de las cámaras se dice que tienen que estar siempre encendidas y no siempre lo están porque no se puede por problemas de conexión o porque algunos no quieren hacerlo. Arlene dijo: “Hemos coordinado entre nosotros” No sé a qué se refirió Arlene o es que no pertenezco a un grupo que haya socializado.

**Luis Eduardo:** Cuando Arlene dice “nosotros”, Creo que se refiere a Magaly y a Ivannia que le están ayudando con el reacomodo del Salón. **Karol:** Por eso como no entendí cuando dijo quiénes vendrían y quiénes no. **Arlene:** Vamos a reacomodar y hacer las mediciones primero. Estamos pensando en quitar ese casco y el otro mueble grande y colocar las mesas blancas y atrás sillas para los demás. Mañana iniciamos con eso a ver cómo nos va.

#### **ARTÍCULO QUINTO: INFORME DE COMISIONES**

**Luis Eduardo Rodríguez:** Como ustedes saben el tema de la Escala Salarial se trasladó a la Comisión Permanente de Gobierno y Administración la cual está conformada por este servidor María Julia Bertarioni y Joaquín Venegas. Éste último justificó su ausencia por motivos de salud. Indica **Luis Eduardo** que analizado una vez más el documento de la Escala Salarial junto con el Asesor Legal, Licenciado Michael Durán consideran que se cumplió con todo lo necesario, por lo que recomiendan su aprobación (**VER MOCIONES Y ACUERDOS**)

#### **ARTÍCULO SEXTO: MOCIONES Y ACUERDOS**

**1.-CONSIDERANDO:** Carta de la señora Mayreth Peraza Solano comunicando que su hijo se tropezó y se fracturó un pie por las pésimas condiciones en las que se encuentra la acera que va desde donde Alice Alfaro hasta donde Macho Campos Alfaro, razón por lo que solicita que la acera mencionada sea construida al igual que han hecho con las demás aceras del distrito central incluyendo lo correspondiente a la ley 7.600.

**POR TANTO:** Se acuerda trasladar dicha nota al Alcalde Municipal para que le dé el trámite respectivo y proceda a dar seguimiento a la queja de la señora Peraza Solano.

Votación unánime y definitiva con 5 votos a favor y con dispensa de trámite de comisión.

**2.-CONSIDERANDO:** Presentación por parte de la Comisión de Control Interno de la Municipalidad de San Mateo de los Informes sobre el Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucionales y el Informe de Seguimiento de SEVRI 2020 y basado en la explicación detallada brindada en esta misma sesión por el MBA, Norman Sandí, Director de la Comisión en mención.

**POR TANTO:** Se acuerda aprobar el Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucionales 2020-2021 presentados por la Comisión de Control Interno de la Municipalidad de San Mateo

Votación unánime y definitiva con 5 votos a favor y con dispensa de trámite de comisión.

**3.-CONSIDERANDO:** Oficio DSC-ACD-414-08-2021 de la Municipalidad de Tibás mediante la cual brindan su apoyo a la Municipal de Paraíso sobre su propuesta de apoyo a programas de Becas de Transporte Estudiantil.

**POR TANTO:** Se acuerda brindar nuestro apoyo a la moción #5 de la sesión ordinaria #101-2021 celebrada el día 03 de agosto 2021 por la Municipalidad de Paraíso de Cartago y enviar dicho acuerdo al Presidente de la República y al Ministro de Hacienda para que acepten la propuesta denominada “APOYO A PROGRAMA DE BECAS DE TRANSPORTE ESTUDIANTIL”.

Votación unánime y definitiva con 5 votos a favor y con dispensa de trámite de comisión.

#### **4.-CONSIDERANDO:**

**Primero:** Que la escala salarial actual de la Municipalidad de San Mateo, se encuentra desactualizada y hay brechas incluso en las bases salariales de puestos incluidos en una misma clase, según la segregación realizada en la actualización del Manual de Puestos de la Municipalidad de San Mateo.

**Segundo:** Que la Administración en cumplimiento de acuerdos tomados por el Concejo Municipal, contrató un estudio con motivo de revisar y adaptar la escala salarial de la Municipalidad el cual fue explicado en la sesión extraordinaria del día 18 de agosto del 2021.

**Tercero:** Que este estudio técnico hace una propuesta de adaptación con motivo que la Municipalidad no se encuentre por debajo de los mínimos establecidos por Ley por el Decreto de Salarios y que intenta ubicar a la Municipalidad en relación con los percentiles más bajos de la propuesta modelo realizada por la Unión Nacional de Gobiernos locales, tratando de lograr un equilibrio entre el cumplimiento normativo, la retención de talento humano, evitar la rotación y generar mejor competitividad a la Municipalidad.

**Cuarto:** Que las razones técnicas para cumplir con lo establecido en los numerales 15 y 16 de la Ley General de la Administración Pública se encuentran expresadas en el informe técnico presentado al efecto por la Administración y se establecen con detalle los elementos tomados en cuenta para realizar una propuesta de este tipo, además los funcionarios encargados de Contabilidad y Tesorería, indicaron en dicha sesión que la Municipalidad tiene la capacidad para sostener la propuesta de actualización de la escala salarial.

**POR TANTO:** Se acuerda acoger la recomendación hecha por la Comisión Permanente de Gobierno y Administración y por ende aprobar la actualización de la Escala Salarial propuesta por la Administración de la Municipalidad de San Mateo con el propósito de que la misma sea utilizada en la formulación del Presupuesto Ordinario del año 2022. Por ende, la nueva escala empezará a regir a partir de enero del año 2022.

Votación 4 votos a favor y 1 en contra de la Regidora Marjorie Delgado Hidalgo quien justifica su voto negativo porque considera que los ajustes hechos a los salarios no son equitativos para todos los funcionarios. A unos se les reconoció miles y a otros ni siquiera 1 mil colones. Me hubiera gustado, dice, un poco más de equitatividad. Si bien es cierto los peones no son profesionales, pero su aumento fue mínimo. Pudo haberseles considerado más y aumentarles algo significativo. También considero que debía habersele consultado a la Auditora Interna. Se adjunta a continuación el Estudio Técnico que justifica dicha actualización y por ende aprobación de la Escala Salarial de la Municipalidad de San Mateo que regirá a partir del enero del año 2022:



# DISEÑO DE ESCALA SALARIAL 2021

MUNICIPALIDAD DE SAN MATEO

Agosto, 2021

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE CUADROS.....	2
LISTA DE FIGURAS.....	3
LISTA DE GRÁFICOS .....	3
PRESENTACIÓN .....	4
ANÁLISIS DE LA ESCALA SALARIAL ACTUAL.....	6
PROPUESTA DE ESCALA SALARIAL.....	15
CONSIDERACIONES PARA LA NUEVA ESCALA SALARIAL 2021 .....	18
ANÁLISIS COMPARATIVO DE ESCALAS SALARIALES .....	29
ANEXOS.....	39

## LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Personal bajo la escala salarial actual, 2021.....	6
Cuadro 2. Tipo de puesto y salario base escala vigente 2021.....	8
Cuadro 3. Escala actual de la Municipalidad de San Mateo con porcentajes y observaciones cualitativas. ....	11
Cuadro 4. Clasificación de puestos y escala salarial propuesta 2021.....	15
Cuadro 5. Clasificación de puestos y salario base propuesto.....	16
Cuadro 6. Escala Propuesta Grupo Ocupacional Operativo. ....	21
Cuadro 7. Escala Propuesta Grupo Ocupacional Administrativo.....	22
Cuadro 8. Escala Propuesta Grupo Ocupacional Técnico. ....	24
Cuadro 9. Escala Propuesta Grupo Ocupacional Profesional. ....	25
Cuadro 10. Escala Propuesta Grupo Ocupacional Jefe y Auditor. ....	27
Cuadro 11. Escala Propuesta Grupo Ocupacional Alcaldía. ....	28
Cuadro 12. Salarios de las clases equivalentes en el Manual de Puestos de la Municipalidad de San Mateo, según el Decreto de Salarios Mínimos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). ....	32
Cuadro 13. Salarios de las clases equivalentes en el Manual de Puestos de la Municipalidad de San Mateo, según la Escala Nacional de Salarios para el Régimen Municipal.....	34
Cuadro 14. Efecto de la propuesta salarial sobre los pluses salariales.....	37
Cuadro 15. Efecto de la propuesta salarial sobre los salarios salariales. ....	37
Cuadro 16. Matriz comparativa de escalas salariales. ....	39
Cuadro 17. Matriz comparativa de escalas salariales. ....	40
Cuadro 18. Detalle de pluses salariales por puesto actuales. ....	41
Cuadro 19. Detalle de pluses salariales por puesto de la propuesta. ....	42

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Marco legal de los Pluses Salariales. .... 20

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Salario Base Escala vigente 2021, por tipo de Puesto ..... 9

Gráfico 2. Distribución porcentual de plazas por tipo de puesto, Escala Salarial Vigente 2021..... 10

Gráfico 3. Evolución de escala propuesta 2021..... 18

## PRESENTACIÓN

La escala salarial desarrollada forma parte del proceso de modernización organizacional de la Municipalidad de San Mateo, lo cual se integra como un instrumento de gestión del personal con el Manual de Puestos y el Manual de Organización y Funciones.

La escala se complementa con el Manual de Puestos pues establece los niveles salariales para las diferentes clases y subclases de puestos. El producto forma parte de la consultoría contratada a la empresa AJS XXI, tendiente a mejorar la calidad y efectividad en la gestión del talento humano.

La definición de la base salarial se realiza tomando en cuenta la escala de salarios municipales de la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL) actualizada al 2021, así como el Decreto de Salarios Mínimos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, vigente para el primer semestre 2021.

Además, la escala de salarios parte de las categorías de puestos vigentes en el Manual de Puestos y los ajustes pertinentes necesarios para lograr un crecimiento razonable y escalonado.

El diseño de la nueva escala salarial responde a un análisis cuantitativo que se presenta en la hoja de cálculo adjunta en formato digital, los resultados de dicho análisis se presentan en cuadros resúmenes dentro del presente informe.

Las diferentes categorías laborales del Manual de Puestos están vinculadas con la Escala Salarial, pues cada subcategoría tiene relacionada una base salarial específica, por lo que el primer paso para desarrollar la nueva escala, fue interpretar la lógica que sustenta las diferencias porcentuales entre las distintas categorías, lo cual se presenta en las observaciones de los cuadros en el apartado de análisis de la escala actual.

Los resultados del análisis de la escala actual se tomaron en consideración para desarrollar la propuesta, incluyendo un criterio planificado de crecimiento porcentual para cada clase ocupacional, partiendo de la elección de una línea base para cada categoría que es el puesto de menor nivel salarial.

A partir de la línea base seleccionada para las clases ocupacionales (referente de la clase), se define un nivel de crecimiento porcentual para las diferentes puestos, tomando en consideración que conforme se asciende en la clasificación de puestos se aumenta el nivel de complejidad, responsabilidad y cualificación de los puestos.

La propuesta lo que busca es ordenar el tema salarial en la Municipalidad y no necesariamente incrementar los salarios para hacerlos más competitivos ya que las

limitaciones de recursos de la institución es el principal obstáculo para mejorar el nivel de ingresos, como se indicó anteriormente el análisis toma en cuenta los derechos laborales adquiridos y los salarios mínimos según el Decreto N°42748-MTSS de Salarios Mínimos y la Escala Nacional de Salarios para el Régimen Municipal (Oficio 0112-DTTIMC-PM-2021) con el objetivo de no estar por debajo de lo que las empresas privadas deben pagar a sus empleados; de tal forma que los puestos con un nivel salarial que esta por debajo del mínimo de ley se ajustan al menos a ese mínimo.

Como se mencionó el crecimiento porcentual de cada clase ocupacional se realiza en forma ascendente, para ejemplificar se cita la lógica desarrollada del Grupo Operativo:

- La clase del Operario 1 incluye el puesto de Misceláneo y Peón, el nivel salarial más bajo en la escala vigente es del Misceláneo con ₡ 319.590,60 por lo que este nivel salarial se toma de base para ajustar la nueva escala (línea base).
- El primer paso fue aumentar la base a ₡320.000 lo que implica un aumento de 0,13% en términos porcentuales.
- A partir de la línea base, se estiman las bases de los siguientes puestos operativos de la siguiente manera: el Misceláneo y el Peón se ajustan a ₡320.000,00, el Oficial de Seguridad se incrementa en 7,31% por la necesidad de ajustar el mínimo de ley, con lo cual se ajusta a ₡343.390,86; y el Operario de Maquinaria se incrementa en 14% ajustándola a ₡364.800,00.
- Los incrementos en términos absolutos van de 0,13% para el Misceláneo y el Peón, 7,45% para el Oficial de Seguridad y en 0,81% para el Operario de Maquinaria; lo que evidencia que los incrementos son razonables y que los niveles salariales responden a una lógica de incremento gradual, dependiendo la complejidad y la responsabilidad que conlleva el ejercicio del puesto.

El crecimiento porcentual del resto de las clases ocupacionales se visualiza en los cuadros resúmenes en la que se presentan en el apartado de la Propuesta de Escala Salarial.

## ANÁLISIS DE LA ESCALA SALARIAL ACTUAL

La escala salarial vigente en la Municipalidad responde al Manual de Puestos, el cual se encuentra conformado por los diferentes grupos ocupacionales y clases que se presentan en el siguiente cuadro, vigentes desde el año 2019:

*Cuadro 1. Personal bajo la escala salarial actual, 2021.*

Grupo Ocupacional	Clase	Puestos Incluidos	Salario Actual	Cantidad
<b>Operativo</b>	Operario 1	Misceláneo	€319.590,60	1,0
		Peón	€319.590,60	4,0
	Operario 2	Oficial de Seguridad	€319.590,60	1,0
	Operario 3	Operario de Maquinaria	€361.882,00	4,0
<b>Asistenciales</b>	Asistente Administrativo 1	Mensajero	€316.400,00	0,0
	Asistente Administrativo 2	Asistente de Servicio al Cliente	€358.139,20	0,0
	Asistente Administrativo 3	Oficinista	€370.639,20	1,0
		Notificador	€316.400,00	1,0
		Cajero	€374.890,60	1,0
		Bienes Inmuebles	€410.036,80	1,0
<b>Técnico</b>	Técnico 1	Secretaria de Alcaldía	€388.092,00	1,0
		Secretaria de Concejo	€407.585,20	1,0
	Técnico 2	Técnico de Archivo Municipal	€362.390,60	0,0
		Inspector Municipal	€362.390,60	1,0
		Técnico en Ingeniería	€468.000,00	1,0
		Técnico en Contabilidad	€374.000,00	1,0
<b>Profesional</b>	Profesional 1	Especialista en Informática	€513.301,80	1,0
		Especialista en Archivo	€513.301,80	0,0
		Especialista en Topografía	€513.301,80	1,0
		Especialista de Cobros	€513.301,80	0,0
		Promotor Social	€513.301,80	1,0
		Coordinador Administrativo	€513.301,80	1,0
	Profesional 2	Coordinador de Contabilidad	€643.610,60	1,0
		Coordinador de Tesorería	€643.610,60	1,0
		Coordinador de Proveduría	€643.610,60	1,0
		Coordinador de RH	€643.610,60	0,0
		Comunicador	€643.610,60	0,0
		Gestor Ambiental	€643.610,60	1,0
		Ingeniero	€643.610,60	1,0
		Planificador	€643.610,60	0,0
<b>Jefaturas</b>	Jefe 1	Desarrollo y Control Urbano	€701.579,00	1,0
		Administración Tributaria y Financiero	€701.579,00	1,0
<b>Auditor</b>	Auditor Interno	Auditor Interno	€701.579,00	1,0
<b>Direcciones</b>	Alcaldías	Vicealcalde	€1.704.116,10	1,0
		Alcalde	€2.130.145,13	1,0
<b>Total</b>				<b>33,00</b>

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en el cuadro, se incluye la cantidad de personal asignado a cada puesto y clase ocupacional, lo que permite visualizar de una forma más integral la realidad de la Municipalidad en lo que respecta al personal y los niveles salariales.

La particularidad de la escala vigente es que las bases salariales deberían ir aumentando conforme se asciende en la jerarquía de puestos y en la categoría. Por ejemplo, en el nivel Operativo, el estrato más bajo es la clasificación de Operativo 1 y la lógica secuencial indicaría que, conforme se asciende a Operativo 2 y 3, debería ir aumentando las bases salariales; sin embargo con la clase Operativo 2 no se cumple, pues es la misma que la clase Operativo 1 con  $\text{C}\$319.590,60$  (salario base mensual).

En el caso de la categoría Profesional, se cumple con la misma lógica de ascenso o aumento de la base salarial, de tal forma que todos los puestos clasificados como Profesional 1 tienen la misma base. En cuanto al Profesional 2, todos los puestos también tienen la misma base salarial, que es 25.39% superior al Profesional 1, lo cual se explica por el mayor grado de complejidad, responsabilidad, exigencia y requisitos de los puestos Profesional 2 con respecto a los Profesional 1.

Las otras categorías ocupacionales que no siguen del todo la secuencia de ascenso en las bases salariales son las de Asistenciales y Técnico.

- a) En la categoría Asistenciales, el Notificador está clasificado como Asistente Administrativo 3 y tiene una base salarial menor a los puestos clasificados como Asistentes Administrativos 1 y 2, lo cual rompe con el ascenso en virtud de una mayor clasificación de los puestos. En esa misma clase, los puestos Oficinista y Cajero tienen bases salariales diferentes, por lo tanto esto es recomendable considerarlo como un ajuste a realizar a corto plazo en la clasificación del Manual de Puestos.
- b) En la categoría de Técnico, las Secretarías de la Alcaldía y del Concejo están clasificadas como Técnico 1, ambas tienen una base salarial más alta que los puestos clasificados como Técnico 2, a excepción del Técnico en Ingeniería. Además, la base de la Secretaría de Concejo es superior a la Secretaría de Alcaldía, lo cual rompe con el ascenso en virtud de una mayor clasificación de los puestos. Por lo tanto, es recomendable en estos casos realizar un ajuste a corto plazo en la clasificación del Manual de Puestos.

En el siguiente cuadro se muestran los puestos de la escala salarial vigente con la asignación de un código para construir una gráfica en la que se pueda visualizar la evolución ascendente de las bases salariales, de acuerdo a las categorías y el ascenso en la clase.

Cuadro 2. Tipo de puesto y salario base escala vigente 2021.

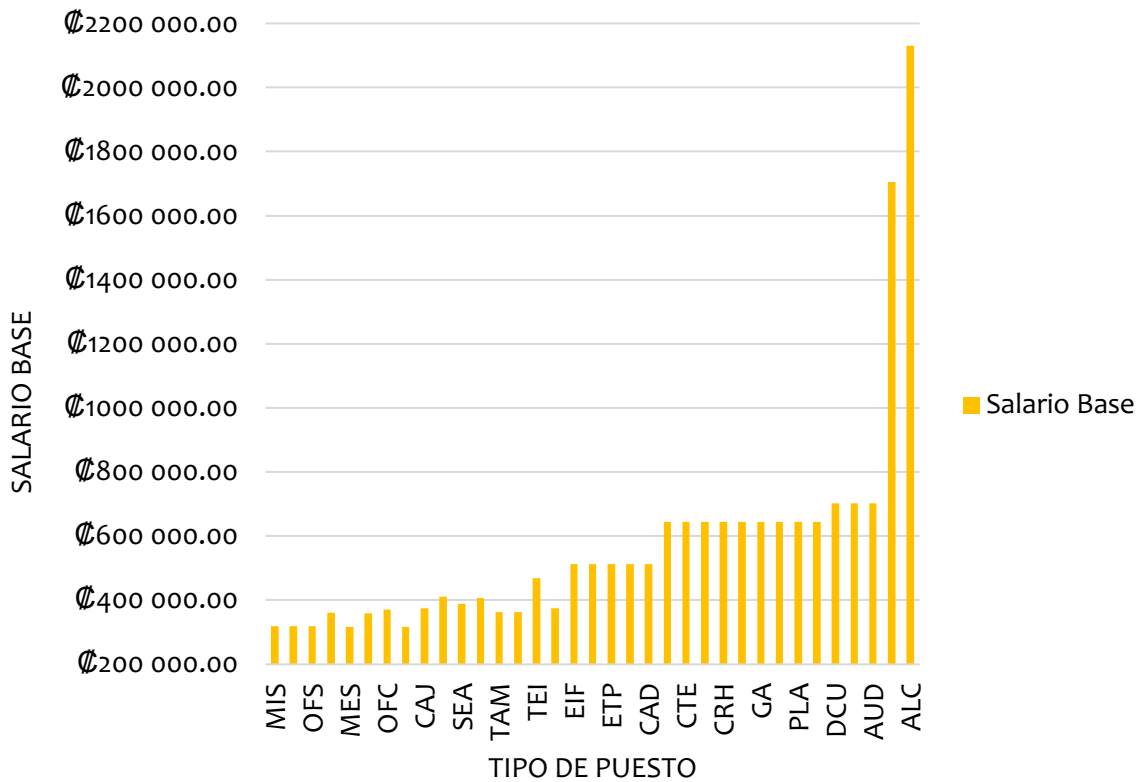
Código clasificación	Puestos Incluidos	Salario Base	Cantidad
MIS	Misceláneo	Ø319.590,60	1,0
PEO	Peón	Ø319.590,60	4,0
OFS	Oficial de Seguridad	Ø319.590,60	1,0
OMQ	Operario de Maquinaria	Ø361.882,00	4,0
MES	Mensajero	Ø316.400,00	0,0
ASC	Asistente de Servicio al Cliente	Ø358.139,20	0,0
OFC	Oficinista	Ø370.639,20	1,0
NOT	Notificador	Ø316.400,00	1,0
CAJ	Cajero	Ø374.890,60	1,0
BIN	Bienes Inmuebles	Ø410.036,80	1,0
SEA	Secretaria de Alcaldía	Ø388.092,00	1,0
SEC	Secretaria de Concejo	Ø407.585,20	1,0
TAM	Técnico de Archivo Municipal	Ø362.390,60	0,0
INP	Inspector Municipal	Ø362.390,60	1,0
TEI	Técnico en Ingeniería	Ø468.000,00	1,0
TEC	Técnico en Contabilidad	Ø374.000,00	1,0
EIF	Especialista en Informática	Ø513.301,80	1,0
EAR	Especialista en Archivo	Ø513.301,80	0,0
ETP	Especialista en Topografía	Ø513.301,80	1,0
ECO	Especialista de Cobros	Ø513.301,80	0,0
PRS	Promotor Social	Ø513.301,80	1,0
CAD	Coordinador Administrativo	Ø513.301,80	1,0
CCO	Coordinador de Contabilidad	Ø643.610,60	1,0
CTE	Coordinador de Tesorería	Ø643.610,60	1,0
CPR	Coordinador de Proveeduría	Ø643.610,60	1,0
CRH	Coordinador de RH	Ø643.610,60	0,0
COM	Comunicador	Ø643.610,60	0,0
GA	Gestor Ambiental	Ø643.610,60	1,0
ING	Ingeniero	Ø643.610,60	1,0
PLA	Planificador	Ø643.610,60	0,0
CSE	Contralor de Servicios	Ø643.610,60	0,0
DCU	Desarrollo y Control Urbano	Ø701.579,00	1,0
ATF	Administración Tributaria y Financiero	Ø701.579,00	1,0
AUD	Auditor Interno	Ø701.579,00	1,0
VAL	Vicealcalde	Ø1.704.116,10	1,0
ALC	Alcalde	Ø2.130.145,13	1,0
			33,00

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, los salarios más bajos corresponden al grupo operacional Operativo, seguido de los Asistenciales, y posteriormente los de la categoría Técnico; mientras que los salarios altos se ubican las categorías Profesional, Jefaturas y Auditor, siendo los más altos los de la categoría de Direcciones, que corresponden al nivel político de la Municipalidad.

En el análisis realizado, se incluyen los diferentes puestos independientemente que no existan en este momento plazas asignadas, pues se espera que en el corto plazo se incorporen dentro de la planilla Municipal.

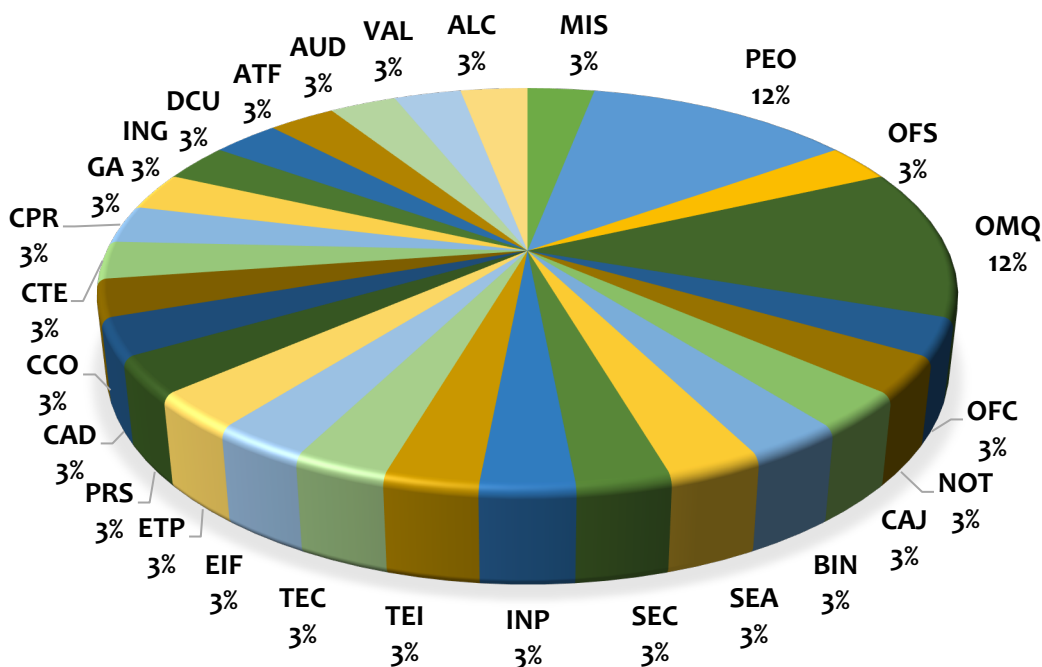
Gráfico 1. Salario Base Escala vigente 2021, por tipo de Puesto



Fuente: Elaboración propia.

En la siguiente gráfica se presenta la distribución de las plazas por puesto, como se detalló anteriormente. La mayoría de las clases tienen únicamente una plaza, solamente la categoría de Peón (PEO) y Operador de Maquinaria (OMQ) disponen de 4 plazas cada uno.

Gráfico 2. Distribución porcentual de plazas por tipo de puesto, Escala Salarial Vigente 2021.



Fuente: Elaboración propia.

El total de plazas es 33; algunas de las categorías de la Escala Salarial y contempladas en el Manual de Puestos, no tienen aún personal asignado, lo cual se considera una debilidad en la gestión de personal, pues son puestos necesarios para lograr un nivel de eficiencia operativa, por lo que las autoridades municipales deben hacer un esfuerzo a corto plazo para completar la planilla, que se citan a continuación:

- Mensajero
- Asistente de Servicio al Cliente
- Técnico de Archivo Municipal
- Especialista en Archivo
- Especialista de Cobros
- Coordinador de Recursos Humanos
- Comunicador
- Planificador
- Contralor de Servicios

En el siguiente cuadro se muestra los porcentajes de incremento de las diferentes clases ocupacionales con respecto a las líneas base o referencias seleccionadas, con respectivas observaciones para cada una.

*Cuadro 3. Escala actual de la Municipalidad de San Mateo con porcentajes y observaciones cualitativas.*

Clase	Puestos Incluidos	Salario Actual	% incremento de categoría	Observación
Operario 1	Misceláneo	₪319.590,60	Base	Base salario más bajo del estrato operativo; levemente superior al salario mínimo ₪319.574,46
Operario 1	Peón	₪319.590,60	Base	Base salario más bajo del estrato operativo; levemente superior al salario mínimo ₪319.574,47
Operario 2	Oficial de Seguridad	₪319.590,60	Base	Por debajo del salario mínimo de ley ₪343.390,86
Operario 3	Operario de Maquinaria	₪361.882,00	13,23%	Referenciado a la base seleccionada
Asistente Administrativo 1	Mensajero	₪316.400,00	Base	Seleccionada como base del estrato administrativo, por debajo del salario mínimo ₪343.390,86
Asistente Administrativo 2	Asistente de Servicio al Cliente	₪358.139,20	13,19%	Referenciado a la base del estrato administrativo
Asistente Administrativo 3	Notificador	₪316.400,00	Base	Similar a base
Asistente Administrativo 3	Cajero	₪374.890,60	18,49%	Referenciado a la base del estrato administrativo, por encima del salario mínimo ₪343.390,86
Asistente Administrativo 3	Oficinista	₪370.639,20	17,14%	Referenciado a la base del estrato administrativo, por encima del salario mínimo ₪343.390,87
Asistente Administrativo 3	Bienes Inmuebles	₪410.036,80	29,59%	Referenciado a la base más bajo del estrato administrativo 1, el nivel salarial es más alto que el definido para el estrato asistente administrativo 3
Técnico 1	Secretaria de Alcaldía	₪388.092,00	Base	Referenciado a la base más bajo del estrato técnico 1
Técnico 1	Secretaria de Concejo	₪407.585,20	5,02%	Referenciado a la base seleccionada del estrato técnico 1
Técnico 2	Técnico de Archivo Municipal	₪362.390,60	-6,62%	Por debajo del salario mínimo para Técnico de Educación Superior de ₪464.335,93 y por debajo del Técnico 1
Técnico 2	Técnico en Contabilidad	₪374.000,00	-3,63%	Por debajo del salario mínimo para Técnico de Educación Superior de ₪464.335,93 y por debajo del Técnico 1
Técnico 2	Inspector	₪362.390,60	-6,62%	Por debajo del salario mínimo para Técnico de Educación

				Superior de ¢464.335,93 y por debajo del Técnico1
<b>Técnico 2</b>	Técnico en Ingeniería	¢468.000,00	20,59%	Referenciado a la base más bajo del estrato técnico 1, por encima de los salario de la misma clasificación
<b>Profesional 1</b>	Especialista en Informática	¢513.301,80	Base	Salario base del estrato profesional, por debajo del salario mínimo de ley ¢568.819,86
<b>Profesional 1</b>	Especialista en Archivo	¢513.301,80	Base	Salario base del estrato profesional, por debajo del salario mínimo de ley ¢568.819,87
<b>Profesional 1</b>	Especialista en Topografía	¢513.301,80	Base	Salario base del estrato profesional, por debajo del salario mínimo de ley ¢568.819,88
<b>Profesional 1</b>	Especialista de Cobros	¢513.301,80	Base	Salario base del estrato profesional, por debajo del salario mínimo de ley ¢568.819,89
<b>Profesional 1</b>	Promotor Social	¢513.301,80	Base	Salario base del estrato profesional, por debajo del salario mínimo de ley ¢568.819,90
<b>Profesional 1</b>	Coordinador Administrativo	¢513.301,80	Base	Salario base del estrato profesional, por debajo del salario mínimo de ley ¢568.819,91
<b>Profesional 2</b>	Coordinador de Contabilidad	¢643.610,60	25,39%	Referenciado al salario base de Profesional 1; por debajo del salario mínimo ¢682.607,23
<b>Profesional 2</b>	Coordinador de Tesorería	¢643.610,60	25,39%	Referenciado al salario base de Profesional 1; por debajo del salario mínimo ¢682.607,24
<b>Profesional 2</b>	Coordinador de Proveeduría	¢643.610,60	25,39%	Referenciado al salario base de Profesional 1; por debajo del salario mínimo ¢682.607,25
<b>Profesional 2</b>	Coordinador de RH	¢643.610,60	25,39%	Referenciado al salario base de Profesional 1; por debajo del salario mínimo ¢682.607,26
<b>Profesional 2</b>	Comunicador	¢643.610,60	25,39%	Referenciado al salario base de Profesional 1; por debajo del salario mínimo ¢682.607,27
<b>Profesional 2</b>	Gestor Ambiental	¢643.610,60	25,39%	Referenciado al salario base de Profesional 1; por debajo del salario mínimo ¢682.607,28
<b>Profesional 2</b>	Ingeniero	¢643.610,60	25,39%	Referenciado al salario base de Profesional 1; por debajo del salario mínimo ¢682.607,29
<b>Profesional 2</b>	Planificador	¢643.610,60	25,39%	Referenciado al salario base de Profesional 1; por debajo del salario mínimo ¢682.607,30
<b>Profesional 2</b>	Contralor de Servicios	¢643.610,60	25,39%	Referenciado al salario base de Profesional 1; por debajo del salario mínimo ¢682.607,31

<b>Jefe 1</b>	Desarrollo y Control Urbano	€701.579,00	36,68%	Referenciado al salario base de Profesional 1
<b>Jefe 1</b>	Administración Tributaria y Financiero	€701.579,00	36,68%	Referenciado al salario base de Profesional 1
<b>Auditor Interno</b>	Auditor Interno	€701.579,00	36,68%	Referenciado al salario base de Profesional 1
<b>Alcaldías</b>	Vicealcalde	€1.704.116,10	142,90%	Referenciado al Profesional 2 como salario más alto de administración
<b>Alcaldías</b>	Alcalde	€2.130.145,13	203,62%	Referenciado al Profesional 2 como salario más alto de administración

Fuente: Elaboración propia.

1. Como se observa en el cuadro, en el Grupo Operativo la dinámica de ascenso no se aprecia claramente, únicamente el Operativo 3 tiene un 13,23% por encima del Operativo 1.
2. En el Grupo de Asistente Administrativo, el salario más bajo es del Asistente 1 (puesto de Mensajero) con un salario base mensual de €316.400,00; este mismo salario esta dentro de la categoría de Asistente Administrativo 3 (Notificador). La clase de Asistente Administrativo 2 (Asistente de Servicio al Cliente) con una base de €358.139,20 es 13,19% por encima de la línea base. Finalmente, el Administrativo 3 tiene diferentes salarios base: Cajero €374.890,60 , lo cual representa 18,49% por encima de la línea base, Oficinista salario mensual base €370.639,20 lo cual representa 17,14% por encima de la línea base y Bienes Inmuebles con un salario base de €410.036,80 que esta por encima 29,59% de la línea base. A partir de lo anterior, se concluye que en este grupo ocupacional no existe un crecimiento gradual de los salarios conforme aumenta el nivel de clasificación.
3. En el Grupo Técnico, el salario más bajo no es de Técnico 1 (secretaria de Alcaldía) sino el de Técnico 2 (Técnico de Archivo e Inspector Municipal) con un salario base mensual de €362.390,60, por lo que se hace confuso la elección de la línea base la cual debería ser la de Técnico 1. Además, dentro de la clase de Técnico 2 hay un salario más alto que los otros dos (Técnico en Ingeniería) con un salario base de €468.000,00 que representa un incremento de 20,59% con respecto a la base elegida. Por lo tanto, en esta categoría salarial no existe una lógica de incremento porcentual conforme se aumenta la clasificación de 1 a 2.
4. En el Grupo Profesional, el salario más bajo es de la clase de Profesional 1 €513.301,80, para todos los puestos incluidos en esta clasificación, lo cual es lo adecuado. Se toma esa base salarial como la línea base.

La clase Profesional 2 tiene un salario base de €643.610,60 lo cual representa 25,19% de incremento sobre la base de referencia, sin embargo

esta por debajo del mínimo de Ley de ¢682.607,23 lo cual no es lo adecuado. Aunque hay un crecimiento porcentual, no cumple con los mínimos de Ley.

5. En el Grupo de Jefe, el salario para ambos puestos dentro de la clasificación de Jefe 1 (Desarrollo y Control Urbano y Administración Tributaria y Financiero) es el mismo ¢701.579,00. Además, es el mismo nivel salarial que el Auditor y es superior 36,68% de la línea base seleccionada.
6. En cuanto al grupo de Alcaldías, incluye el salario base del Vicealcalde ¢1 704 116,10 y del Alcalde ¢2 130 145,13, se toma como referencia comparativa el salario del Jefe 1, con ello el incremento salarial es de 142,9% y 203,62%.

## PROPUESTA DE ESCALA SALARIAL

A continuación, se presenta la nueva escala salarial considerando todos los puestos previstos dentro del Manual de Puestos aprobado, en las hojas de Excel se muestran los cálculos respectivos, por lo que el cuadro que se presenta es el resultado del análisis cuantitativo, la última columna incluye la referencia porcentual para establecer el nivel salarial para cada categoría.

La nueva escala salarial se presenta en el siguiente cuadro en la que se presenta en forma ascendente los diferentes grupos y clases ocupacionales, como se observa los estratos van asciendo partiendo en la siguiente secuencia: Operativo, Asistenciales, Técnico, Profesional y Jefatura, Auditor y Direcciones

Como se diseñó en el Manual de Puestos, cada estrato ocupacional tiene asociado series de 2 a 4 categorías, en forma ascendente en números. El Trabajador Operativo tiene 3 clases de la 1 a la 3, las clases a su vez incluyen diferentes tipos de puesto como se puede ver en el cuadro de Clasificación.

El Grupo Asistencial tiene 3 clases, el Técnico 2 clases, el Profesional dos clases 1 y 2, la Jefatura 1 clase, el Auditor 1 clase y la Dirección 1 clase. Cada clase incluyen diferentes puestos como se puede observar en el cuadro de clasificación.

*Cuadro 4. Clasificación de puestos y escala salarial propuesta 2021.*

Grupo Ocupacional	Clase	Puestos Incluidos	Salario Base
<b>Operativo</b>	Operario1	Misceláneo	₪320.000,00
		Peón	₪320.000,00
	Operario 2	Oficial de Seguridad	₪343.390,86
	Operario 3	Operario de Maquinaria	₪364.800,00
<b>Asistenciales</b>	Asistente Administrativo 1	Mensajero	₪343.390,86
	Asistente Administrativo 2	Asistente de Servicio al Cliente	₪360.000,00
	Asistente Administrativo 3	Oficinista	₪380.000,00
		Notificador	₪380.000,00
		Cajero	₪380.000,00
		Bienes Inmuebles	₪410.036,80
<b>Técnico</b>	Técnico 1	Secretaria de Alcaldía	₪410.000,00
		Secretaria de Concejo	₪410.000,00
	Técnico 2	Técnico de Archivo Municipal	₪464.335,93
		Inspector Municipal	₪464.335,93
		Técnico en Ingeniería	₪468.000,00
		Técnico en Contabilidad	₪464.335,93
<b>Profesional</b>	Profesional 1	Especialista en Informática	₪568.819,86
		Especialista en Archivo	₪568.819,86
		Especialista en Topografía	₪568.819,86
		Especialista de Cobros	₪568.819,86
		Promotor Social	₪568.819,86

		Coordinador Administrativo	€568.819,86
	Profesional 2	Coordinador de Contabilidad	€682.583,83
		Coordinador de Tesorería	€682.583,83
		Coordinador de Proveduría	€682.583,83
		Coordinador de RH	€682.583,83
		Comunicador	€682.583,83
		Gestor Ambiental	€682.583,83
		Ingeniero	€682.583,83
		Planificador	€682.583,83
		Contralor de Servicios	€682.583,83
<b>Jefaturas</b>		Jefe 1	Desarrollo y Control Urbano
	Administración Tributaria y Financiero		€739.465,82
<b>Auditor</b>	Auditor Interno	Auditor Interno	€739.465,82
<b>Direcciones</b>	Alcaldías	Vicealcalde	€1.704.116,10
		Alcalde	€2.130.145,13

Fuente: Elaboración propia.

Cabe destacar que el puesto más bajo corresponde al nivel Operativo 1 (Misceláneo y Peón) y las Jefatura 1 (Desarrollo y Control Urbano y Administración Tributaria y Financiera) y Auditor Interno corresponden a los más altos de los mandos medios.

Las Direcciones corresponden al nivel político y representan el nivel salarial más alto de la institución, en vista que son los puestos que responden a una marco legal específico. Para efectos de elaborar una gráfica en la que se pueda visualizar la evolución de los salarios base en la nueva escala salarial y el crecimiento de acuerdo a la categoría salarial y puesto específico; se presenta el siguiente cuadro de clasificación:

*Cuadro 5. Clasificación de puestos y salario base propuesto.*

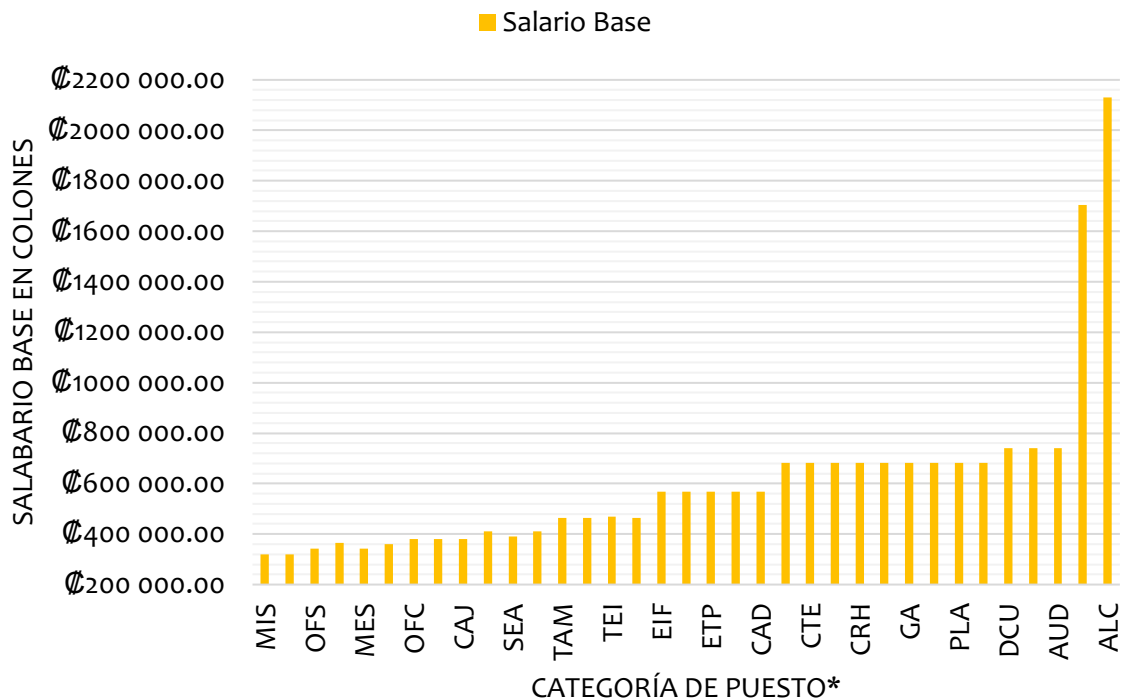
Código clasificación	Grupo Ocupacional	Clase	Puestos Incluidos	Salario Base	
<b>MIS</b>	Operativo	Operario 1	Misceláneo	€320 000,00	
<b>PEO</b>			Peón	€320 000,00	
<b>OFS</b>		Operario 2	Operario de Seguridad	€343 390,86	
<b>OMQ</b>			Operario 3	Operario de Maquinaria	€364 800,00
<b>MES</b>	Asistenciales	Asistente Administrativo	Asistente Administrativo 1	€343 390,86	
<b>ASC</b>			Asistente Administrativo 2	Asistente de Servicio al Cliente	€360 000,00
<b>OFC</b>			Asistente Administrativo 3	Oficinista	€380 000,00
<b>NOT</b>				Notificador	€380 000,00
<b>CAJ</b>			Cajero	€380 000,00	
<b>BIN</b>			Bienes Inmuebles	€410 036,80	
<b>SEA</b>	Técnico	Técnico 1	Secretaria de Alcaldía	€410 000,00	
<b>SEC</b>			Secretaria de Concejo	€410 000,00	

<b>TAM</b>		Técnico 2	Técnico de Archivo Municipal	€464 335,93
<b>INP</b>			Inspector Municipal	€464 335,93
<b>TEI</b>			Técnico en Ingeniería	€468 000,00
<b>TEC</b>			Técnico en Contabilidad	€464 335,93
<b>EIF</b>	Profesional	Profesional 1	Especialista en Informática	€568 819,86
<b>EAR</b>			Especialista en Archivo	€568 819,86
<b>ETP</b>			Especialista en Topografía	€568 819,86
<b>ECO</b>			Especialista de Cobros	€568 819,86
<b>PRS</b>			Promotor Social	€568 819,86
<b>CAD</b>			Coordinador Administrativo	€568 819,86
<b>CCO</b>		Profesional 2	Coordinador de Contabilidad	€682 583,83
<b>CTE</b>			Coordinador de Tesorería	€682 583,83
<b>CPR</b>			Coordinador de Proveduría	€682 583,83
<b>CRH</b>			Coordinador de RH	€682 583,83
<b>COM</b>			Comunicador	€682 583,83
<b>GA</b>			Gestor Ambiental	€682 583,83
<b>ING</b>			Ingeniero	€682 583,83
<b>PLA</b>			Planificador	€682 583,83
<b>CSE</b>			Contralor de Servicios	€682 583,83
<b>DCU</b>	Jefaturas	Jefe 1	Desarrollo y Control Urbano	€739 465,82
<b>ATF</b>			Administración Tributaria y Financiero	€739 465,82
<b>AUD</b>	Auditor	Auditor Interno	Auditor Interno	€739 465,82
<b>VAL</b>	Direcciones	Alcaldías	Vicealcalde	€1 704 116,10
<b>ALC</b>			Alcalde	€2 130 145,13

Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica se muestra la evolución salarial de la escala propuesta.

Gráfico 3. Evolución de escala propuesta 2021.



\*Ver código de puesto en la escala nueva propuesta.

Fuente: Elaboración propia.

## CONSIDERACIONES PARA LA NUEVA ESCALA SALARIAL 2021

El Código Municipal en cual a los salarios de los empleados municipales indica en el artículo 131 lo siguiente:

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

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

En función de lo anterior podríamos indicar que la escala salarial debe considerar:

- Que los empleados deben devengar un salario que de acuerdo con los ingresos de otros puestos similares tanto a nivel municipal como a nivel de otras instituciones públicas o privadas.
- Los salarios se deben organizar por Grupos Ocupacionales y clases de manera que la misma escala de sueldos, se estructure a partir de sumas mínimas y máximas correspondientes a cada categoría de puestos, con el correspondiente diferencias entre puestos relacionados con la complejidad del puesto y la responsabilidad.
- Para determinar los sueldos y salarios, se tomarán en cuenta:
  - Las condiciones presupuestarias de las municipalidades
  - El costo de vida
  - Los salarios que prevalezcan en el mercado

A partir de lo anterior el diseño de la Escala toma en consideración las clases ocupacionales definidas en el Manual de Puestos y los siguientes insumos:

- Capítulo III del Código Municipal
- Base de salarios 2021 vigente, incluyendo:
  - Salarios Mínimos del Sector Privado para el 2021, Decreto Ejecutivo N°42748-MTSS.
  - Escala Nacional de Salarios para el Régimen Municipal vigente para el 2021, Oficio 0112-DTTIMC-PM-2021.
- Secuencia de categoría de puestos
- Nivel de responsabilidad
- Rol de funciones y actividades
- Requisitos de Puestos
- Factibilidad Económica de la Escala (presupuesto Municipal, condiciones de Mercado).

En cuanto los Pluses Salariales se toma en cuenta el siguiente marco legal:

Figura 1. Marco legal de los Pluses Salariales.

#### Prohibición Profesional

- Art. 34 Ley de Control Interno (8292)
- Art. 14 Ley Contra la Corrupción y Enriquecimiento Ilícito (8422)
- Ley 9081 Adición del inciso J) al Artículo 148 de la Ley 7794, Código Municipal del 30 de Abril de 1998
- Art. 118 Código de Normas y Procedimientos Tributarios (4755) y Ley 7896

#### Dedicación Exclusiva

- Reglamento para la Aplicación de la Dedicación Exclusiva y la Disponibilidad en la Municipalidad de San Mateo
- Ley No. 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas
- Ley de Salarios de la Administración Pública N° 6835 de 22 de diciembre de 1982, artículo 12 inciso d.

Fuente: Elaboración propia.

En los siguientes cuadros se citan las condiciones específicas para cada estrato y clase ocupacional de la escala propuesta, que incluye la diferencia salarial, el porcentaje (%) de aumento del salario base con respecto a las bases actuales, el porcentaje (%) de incremento de categoría sugerido y una observación o comentario para cada uno.

En los niveles Operativo y Asistenciales, fue necesario hacer algunos ajustes tomando en cuenta los salarios mínimos establecidos por Ley, por lo que el porcentaje final de incrementa se diferencia de los demás.

Cuadro 6. Escala Propuesta Grupo Ocupacional Operativo.

Clase	Puestos Incluidos	Salario Actual	Base Propuesta	Diferencia total	% Aumento del Salario Base con respecto a la escala vigente	% Incremento de Categoría	Observación
Operario 1	Misceláneo	₪319.590,60	₪320.000,00	₪409,40	0,13%	Base	Base salario más bajo del estrato operativo; se ajusta la base ; salario mínimo ₪319.574,46
Operario 1	Peón	₪319.590,60	₪320.000,00	₪409,40	0,13%	Base	Base salario más bajo del estrato operativo; se ajusta la base ; salario mínimo ₪319.574,47
Operario 2	Oficial de Seguridad	₪319.590,60	₪343.390,86	₪23.800,26	7,45%	7,31%	Referenciado a la base más bajo del estrato operativo, se ajusta a salario mínimo de ley ₪343.390,86
Operario 3	Operario de Maquinaria	₪361.882,00	₪364.800,00	₪2.918,00	0,81%	14,00%	Referenciado a la base más bajo del estrato operativo

Fuente: Elaboración propia.

En el grupo Operativo los aumentos sugeridos van:

- Con respecto a la base vigente de 0,13% (Operativo 1), 7,45% (Operativo 2;) 0,81% (Operativo 3).
- Con respecto a la nueva base seleccionada como línea base, se recomienda seguir una política de crecimiento gradual que inicia con 7,31% para el Oficial de Seguridad, con el fin de ajustarse por el mínimo de Ley, y de 14% para el Operativo 3.

Cuadro 7. Escala Propuesta Grupo Ocupacional Administrativo.

Clase	Puestos Incluidos	Salario Actual	Base Propuesta	Diferencia total	% Aumento del Salario Base con respecto a la escala vigente	% Incremento de Categoría	Observación
<b>Asistente Administrativo 1</b>	Mensajero	₪316.400,00	₪343.390,86	₪26.990,86	8,53%	Base	Referenciado la base al salario mínimo ₪343.390,86 de trabajador en ocupación semicalificado
<b>Asistente Administrativo 2</b>	Asistente de Servicio al Cliente	₪358.139,20	₪360.000,00	₪1.860,80	0,52%	4,84%	Referenciado a la base seleccionada del estrato administrativo
<b>Asistente Administrativo 3</b>	Notificador	₪316.400,00	₪380.000,00	₪63.600,00	20,10%	10,66%	Base salario más bajo del estrato administrativo y con una clase más alta que el nivel 1
<b>Asistente Administrativo 3</b>	Cajero	₪374.890,60	₪380.000,00	₪5.109,40	1,36%	10,66%	Referenciado a la base más bajo del estrato administrativo, por encima del salario mínimo ₪359.544,27
<b>Asistente Administrativo 3</b>	Oficinista	₪370.639,20	₪380.000,00	₪9.360,80	2,53%	10,66%	Referenciado a la base más bajo del estrato administrativo, superior al salario mínimo de ₪343.390,86
<b>Asistente Administrativo 3</b>	Bienes Inmuebles	₪410.036,80	₪410.036,80	₪0,00	0,00%	19,41%	Referenciado a la base seleccionada, el nivel salarial es el más alto de la categoría de asistente administrativo 3; se mantiene en el mismo nivel para no afectar derechos laborales

Fuente: Elaboración propia.

En el grupo Asistente Administrativo los aumentos sugeridos van:

- Con respecto a la base vigente un incremento de 8,53% para el Asistente Administrativo 1 (Mensajero) tomando como base el salario mínimo.
- Un incremento de 0,52% para el Asistente Administrativo 2 (Servicio al Cliente).
- En el Asistente Administrativo 3; un incremento de 20,10% para el Notificador, para el Cajero de 1,36%, para el Oficinista 2,53% y Bienes Inmuebles 0%
- Con respecto a la nueva línea base seleccionada de Mensajero, incrementos de 4,84% para el puesto de Servicio al Cliente, en cuanto el Notificador, Cajero y Oficinista un incremento de 10,66% y 19,41% el de Bienes Inmuebles.
- Es recomendable hacer un reacomodo de la categoría en el Manual de Puestos para que visualice más claramente las diferencias salariales en el ascenso en la clasificación.

Cuadro 8. Escala Propuesta Grupo Ocupacional Técnico.

Clase	Puestos Incluidos	Salario Actual	Base Propuesta	Diferencia total	% Aumento del Salario Base con respecto a la escala vigente	% Incremento de Categoría	Observación
Técnico 1	Secretaria de Alcaldía	₪388.092,00	₪410.000,00	₪21.908,00	5,65%	Base	Referenciado como línea base estrato técnico
Técnico 1	Secretaria de Concejo	₪407.585,20	₪410.000,00	₪2.414,80	0,59%	0%	El nivel salarial es el mismo que el definido para el de Técnico 1 y se mantiene para no afectar derechos laborales.
Técnico 2	Técnico de Archivo Municipal	₪362.390,60	₪464.335,93	₪101.945,33	28,13%	13,25%	Se ajusta salario base al mínimo de Ley para técnico de Educación Superior ₪464.335,93; 13,25% por encima del Técnico 1
Técnico 2	Técnico en Contabilidad	₪374.000,00	₪464.335,93	₪90.335,93	24,15%	13,25%	Se ajusta salario base al mínimo de Ley para técnico de Educación Superior ₪464.335,93; 13,25% por encima del Técnico1
Técnico 2	Inspector	₪374.000,00	₪464.335,93	₪101.945,33	28,13%	13,25%	Se ajusta salario base al mínimo de Ley para técnico de Educación Superior ₪464.335,93; 13,25% por encima del Técnico 1
Técnico 2	Técnico en Ingeniería	₪468.000,00	₪468.000,00	₪0,00	0,00%	14,15%	Referenciado el incremento con respecto a la línea base, el nivel salarial es más alto que el definido para el de Técnico 2 se mantiene en el mismo nivel para no afectar derechos laborales

Fuente: Elaboración propia.

- El Técnico 1 se toma como referencia del Grupo Operacional Técnico, aumentando en 0,59%, en la escala actual. La Secretaría del Concejo tiene un nivel salarial más alto, se mantiene en la propuesta un incremento de 5,13% con respecto a la Secretaria de la Alcaldía.

- En el Técnico 2 se aumenta la base a ¢464.335,93 considerando el mínimo de Ley para el nivel técnico que requiere estudios universitarios, incrementando la base en 13,25% con respecto al referente del estrato. En términos porcentuales con respecto a la escala vigente, las variaciones van de 28,13% a 0,59%, exceptuando el Técnico en Ingeniería que se deja con la misma base de ¢468.000,00 siendo la más alta de la categoría.

Cuadro 9. Escala Propuesta Grupo Ocupacional Profesional.

Clase	Puestos Incluidos	Salario Actual	Base Propuesta	Diferencia total	% Aumento del Salario Base con respecto a la escala vigente	% Incremento de Categoría	Observación
Profesional 1	Especialista en Informática	¢513.301,80	¢568.819,86	¢55.518,06	10,82%	Base	Salario más bajo estrato profesional, se ajusta a salario mínimo de ley ¢568 819,86
Profesional 1	Especialista en Archivo	¢513.301,80	¢568.819,86	¢55.518,06	10,82%	Base	Salario más bajo estrato profesional, se ajusta a salario mínimo de ley ¢568 819,87
Profesional 1	Especialista en Topografía	¢513.301,80	¢568.819,86	¢55.518,06	10,82%	Base	Salario más bajo estrato profesional, se ajusta a salario mínimo de ley ¢568 819,88
Profesional 1	Especialista de Cobros	¢513.301,80	¢568.819,86	¢55.518,06	10,82%	Base	Salario más bajo estrato profesional, se ajusta a salario mínimo de ley ¢568 819,89
Profesional 1	Promotor Social	¢513.301,80	¢568.819,86	¢55.518,06	10,82%	Base	Salario más bajo estrato profesional, se ajusta a salario mínimo de ley ¢568 819,90
Profesional 1	Coordinador Administrativo	¢513.301,80	¢568.819,86	¢55.518,06	10,82%	Base	Salario más bajo estrato profesional, se ajusta a salario mínimo de ley ¢568 819,91
Profesional 2	Coordinador de Contabilidad	¢643.610,60	¢682.583,83	¢38.973,23	6,06%	20,00%	referenciado al salario base de Profesional 1; superior al salario mínimo 682.607,23

Profesional 2	Coordinador de Tesorería	€643.610,60	€682.583,83	€38.973,23	6,06%	20,00%	Referenciado al salario base de Profesional 1
Profesional 2	Coordinador de Proveeduría	€643.610,60	€682.583,83	€38.973,23	6,06%	20,00%	Referenciado al salario base de Profesional 1
Profesional 2	Coordinador de RH	€643.610,60	€682.583,83	€38.973,23	6,06%	20,00%	Referenciado al salario base de Profesional 1
Profesional 2	Comunicador	€643.610,60	€682.583,83	€38.973,23	6,06%	20,00%	Referenciado al salario base de Profesional 1
Profesional 2	Gestor Ambiental	€643.610,60	€682.583,83	€38.973,23	6,06%	20,00%	Referenciado al salario base de Profesional 1
Profesional 2	Ingeniero	€643.610,60	€682.583,83	€38.973,23	6,06%	20,00%	Referenciado al salario base de Profesional 1
Profesional 2	Planificador	€643.610,60	€682.583,83	€38.973,23	6,06%	20,00%	Referenciado al salario base de Profesional 1
Profesional 2	Contralor de Servicios	€643.610,60	€682.583,83	€38.973,23	6,06%	20,00%	Referenciado al salario base de Profesional 1

Fuente: Elaboración propia.

- Los puestos del Profesional 1 se toman como el referente de la Categoría Profesional, aumentándola a €568.819,86 que es el salario mínimo de ley para una persona bachiller, lo cual representa 10,82% de aumento con respecto al nivel salarial actual.
- Los puestos del Profesional 2 se aumentan a €682.583,8 , tomando en cuenta el salario mínimo de ley para una persona licenciada, lo cual representan un incremento de 6,06% con respecto al nivel salarial actual y 20% con respecto a la base seleccionada del estrato.

Cuadro 10. Escala Propuesta Grupo Ocupacional Jefe y Auditor.

Clase	Puestos Incluidos	Salario Actual	Base Propuesta	Diferencia total	% Aumento del Salario Base con respecto a la escala vigente	% Incremento de Categoría	Observación
Jefe 1	Desarrollo y Control Urbano	₪701.579,00	₪739.465,82	₪37.886,82	5,40%	30,00%	Referenciado al salario base de Profesional 1
Jefe 1	Administración Tributaria y Financiero	₪701.579,00	₪739.465,82	₪37.886,82	5,40%	30,00%	Referenciado al salario base de Profesional 1
Auditor Interno	Auditor Interno	₪701.579,00	₪739.465,82	₪37.886,82	5,40%	30,00%	Referenciado al salario base de Profesional 1

Fuente: Elaboración propia.

- La base del Jefe 1 se adjunta a ₪739.465,82 lo que representa un 5,40% de aumento, además este nivel salarial es 30% de la línea base seleccionada, lo cual se considera un porcentaje adecuado tomando en cuenta el nivel de responsabilidad que implica la jefatura. El puesto de Auditor Interno se iguala al Jefe 1.

Cuadro 11. Escala Propuesta Grupo Ocupacional Alcaldía.

Clase	Puestos Incluidos	Salario Actual	Base Propuesta	Diferencia total	% Aumento del Salario Base con respecto a la escala vigente	% Incremento de Categoría	Observación
Alcaldías	Vicealcalde	¢1.704.116,10	¢1.704.116,10	¢0,00	0,00%	130,45%	Referenciado al Profesional 2 como salario más alto de la administración
Alcaldías	Alcalde	¢2.130.145,13	¢2.130.145,13	¢0,00	0,00%	188,07%	Referenciado al Profesional 2 como salario más alto de la administración

Fuente: Elaboración propia.

Los salarios del nivel político son los más altos de la Municipalidad, se mantienen en el mismo nivel salarial y se estima el incremento con respecto al Jefe 1 como el salario más alto de los mandos medios.

## ANÁLISIS COMPARATIVO DE ESCALAS SALARIALES

En el presente apartado se realiza un análisis comparativo de la propuesta diseñada para la Municipalidad de San Mateo en relación a lo establecido en el Decreto de Salarios Mínimos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) que es para el sector privado y el Manual Descriptivo Integral de Puestos y la Escala de Salarios Única para el Régimen Municipal de la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL).

La siguiente tabla resume los Grupos ocupacionales, Clases y Puestos incluidos en el Manual de Puestos de la Municipalidad de San Mateo, así como sus equivalentes en los documentos mencionados anteriormente.

*Tabla 1. Grupos ocupacionales, Clases y Puestos del Manual de Puestos de la Municipalidad de San Mateo y sus equivalentes en el Decreto de Salarios Mínimos y la Escala de Salarios Única para el Régimen Municipal.*

Manual de Puestos de la Municipalidad de San Mateo			Decreto de Salarios Mínimos	Escala de Salarios Única para el Régimen Municipal
Grupo Ocupacional	Clase	Puestos Incluidos	Clase	Clase
<b>Operativo</b>	Operario 1	Misceláneo	Trabajador en Ocupación No Calificada	Operario Municipal 1A
		Peón		
	Operario 2	Oficial de Seguridad	Trabajador en Ocupación Semicalificada	Operario Municipal 2A
	Operario 3	Operario de Maquinaria	Trabajador en Ocupación Calificada	Operario Municipal 2B
<b>Asistenciales</b>	Asistente Administrativo 1	Mensajero	Trabajador en Ocupación Semicalificada	Asistente Administrativo Municipal 1
	Asistente Administrativo 2	Asistente de Servicio al Cliente	Trabajador en Ocupación Calificada	
	Asistente Administrativo 3	Oficinista	Técnico Medio en Educación Diversificada	Asistente Administrativo Municipal 2
		Notificador		
	Cajero			
		Bienes Inmuebles		
<b>Técnico</b>	Técnico 1	Secretaría de Alcaldía	Técnico en Ocupación Especializada	Técnico Municipal 2
		Secretaría de Concejo		
	Técnico 2	Técnico de Archivo Municipal	Técnico de Educación Superior	Técnico Municipal 3
		Inspector Municipal		
	Técnico en Ingeniería			
		Técnico en Contabilidad		

<b>Profesional</b>	Profesional 1	Especialista en Informática Especialista en Archivo Especialista en Topografía Especialista de Cobros Promotor Social Coordinador Administrativo	Bachiller Universitario	Profesional Municipal 1
	Profesional 2	Coordinador de Contabilidad Coordinador de Tesorería Coordinador de Proveduría Coordinador de RH Comunicador Gestor Ambiental Ingeniero Planificador Contralor de Servicios	Licenciado Universitario	Profesional Municipal 3
<b>Jefaturas</b>	Jefe 1	Desarrollo y Control Urbano Administración Tributaria y Financiero		Director Municipal
<b>Auditor</b>	Auditor Interno	Auditor Interno		Director Municipal

Fuente: Elaboración propia.

En relación a la tabla anterior, es posible destacar los siguientes aspectos:

- En el Grupo Operativo, las tres clases del Manual de Puestos de la Municipalidad de San Mateo equivalen a dos clases en el Decreto de Salarios Mínimos, Trabajador en Ocupación Calificada y Semicalificada; y a tres clases en la Escala de Salarios para el Régimen Municipal: Operario Municipal 1A, 2A y 2B.
- En el Grupo de Asistenciales, las clases de Asistente Administrativo 1 y 2 equivalen a Trabajador en Ocupación Semicalificada y Calificada, respectivamente, en el Decreto de Salarios Mínimos; mientras que en la Escala de Salarios para el Régimen Municipal corresponden a Asistente Administrativo Municipal 1.
- Por otro lado, el Asistente Administrativo 3, que incluye cuatro puestos en el Manual de Puestos municipal, corresponde a Técnico Medio en Educación

Diversificada y a Asistente Administrativo Municipal 2 en los documentos mencionados anteriormente, en el orden respectivo.

- En el Grupo Técnico, el Técnico 1 (Secretaría de Alcaldía y de Concejo) equivale a Técnico en Ocupación Especializada en el Decreto de Salarios Mínimos y a Técnico Municipal 2 en la Escala de Salarios para el Régimen Municipal. Asimismo, el Técnico 2 corresponde a Técnico de Educación Superior en dicho Decreto y a Técnico Municipal 3 en la Escala definida por la UNGL.
- En el Grupo Profesional, el Profesional 1 responde a un Bachiller Universitario en el Decreto del MTSS y a un Profesional Municipal 1 en la Escala de Salarios para el Régimen Municipal; mientras que el Profesional 2 equivale a un Licenciado Universitario y a un Profesional Municipal 3, respectivamente.
- Por último, tanto el Grupo de Jefe como el de Auditor, corresponden a la clase de Director Municipal, según la Escala de Salarios para el Régimen Municipal.
- Las Direcciones, tanto Alcaldías como Vicealcaldías, son puestos que responden a una marco legal específico, razón por la cual no se contemplan en la tabla anterior.

A continuación, se detallan los salarios de las clases contempladas en el Decreto de Salarios Mínimos y en la Escala Nacional de Salarios para el Régimen Municipal y, posteriormente, se realiza el análisis comparativo con la propuesta diseñada para la Municipalidad de San Mateo (ver Anexo).

Cuadro 12. Salarios de las clases equivalentes en el Manual de Puestos de la Municipalidad de San Mateo, según el Decreto de Salarios Mínimos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Manual descriptivo de Puestos de la Municipalidad de San Mateo					Decreto de Salarios Mínimos del MTSS	
Grupo Ocupacional	Clase	Puestos Incluidos	Salario Actual	Propuesta Salario	Clase	Salario
Operativo	Operario 1	Misceláneo	₴ 319.590,60	₴ 320.000,00	Trabajador en Ocupación No Calificada	₴ 319.574,46
		Peón	₴ 319.590,60	₴ 320.000,00		
	Operario 2	Oficial de Seguridad	₴ 319.590,60	₴ 343.390,86	Trabajador en Ocupación Semicalificada	₴ 343.390,86
	Operario 3	Operario de Maquinaria	₴ 361.882,00	₴ 364.800,00	Trabajador en Ocupación Calificada	₴ 359.544,27
Asistenciales	Asistente Administrativo 1	Mensajero	₴ 316.400,00	₴ 343.390,86	Trabajador en Ocupación Semicalificada	₴ 343.390,86
	Asistente Administrativo 2	Asistente de Servicio al Cliente	₴ 358.139,20	₴ 360.000,00	Trabajador en Ocupación Calificada	₴ 359.544,27
	Asistente Administrativo 3	Oficinista	₴ 370.639,20	₴ 380.000,00	Técnico Medio en Educación Diversificada	₴ 376.776,77
		Notificador	₴ 316.400,00	₴ 380.000,00		
		Cajero	₴ 374.890,60	₴ 380.000,00		
		Bienes Inmuebles	₴ 410.036,80	₴ 410.036,80		
Técnico	Técnico 1	Secretaria de Alcaldía	₴ 388.092,00	₴ 410.000,00	Técnico en Ocupación Especializada	₴ 406.010,27
		Secretaria de Concejo	₴ 407.585,20	₴ 410.000,00		
	Técnico 2	Técnico de Archivo Municipal	₴ 362.390,60	₴ 464.335,93	Técnico de Educación Superior	₴ 464.335,93
		Inspector Municipal	₴ 362.390,60	₴ 464.335,93		
		Técnico en Ingeniería	₴ 468.000,00	₴ 468.000,00		
		Técnico en Contabilidad	₴ 374.000,00	₴ 464.335,93		
Profesional	Profesional 1	Especialista en Informática	₴ 513.301,80	₴ 568.819,86	Bachiller Universitario	₴ 568.819,86
		Especialista en Archivo	₴ 513.301,80	₴ 568.819,86		
		Especialista en Topografía	₴ 513.301,80	₴ 568.819,86		

		Especialista de Cobros	₱ 513.301,80	₱ 568.819,86		
		Promotor Social	₱ 513.301,80	₱ 568.819,86		
		Coordinador Administrativo	₱ 513.301,80	₱ 568.819,86		
	Profesional 2	Coordinador de Contabilidad	₱ 643.610,60	₱ 682.583,83	Licenciado Universitario	₱ 682.607,23
		Coordinador de Tesorería	₱ 643.610,60	₱ 682.583,83		
		Coordinador de Proveeduría	₱ 643.610,60	₱ 682.583,83		
		Coordinador de RH	₱ 643.610,60	₱ 682.583,83		
		Comunicador	₱ 643.610,60	₱ 682.583,83		
		Gestor Ambiental	₱ 643.610,60	₱ 682.583,83		
		Ingeniero	₱ 643.610,60	₱ 682.583,83		
		Planificador	₱ 643.610,60	₱ 682.583,83		
		Contralor de Servicios	₱ 643.610,60	₱ 682.583,83		
Jefaturas	Jefe 1	Desarrollo y Control Urbano	₱ 701.579,00	₱ 739.465,82	NA	NA
		Administración Tributaria y Financiero	₱ 701.579,00	₱ 739.465,82	NA	NA
Auditor	Auditor Interno	Auditor Interno	₱ 701.579,00	₱ 739.465,82	NA	NA

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 13. Salarios de las clases equivalentes en el Manual de Puestos de la Municipalidad de San Mateo, según la Escala Nacional de Salarios para el Régimen Municipal.

Manual descriptivo de Puestos de la Municipalidad de San Mateo					Manual Descriptivo Integral de Puestos y la Escala de Salarios Única para el Régimen Municipal					
Grupo Ocupacional	Clase	Puestos Incluidos	Salario Actual	Propuesta Salario	Clase	10	15	20	25	30
Operativo	Operario 1	Misceláneo	₡319.590,60	₡320.000,00	Operario Municipal 1A	₡312.864	₡320.445			
		Peón	₡319.590,60	₡320.000,00						
	Operario 2	Oficial de Seguridad	₡319.590,60	₡343.390,86	Operario Municipal 2A	₡329.229	₡334.877	₡341.411		
	Operario 3	Operario de Maquinaria	₡361.882,00	₡364.800,00	Operario Municipal 2B	₡338.726	₡344.537	₡350.549	₡360.674	
Asistenciales	Asistente Administrativo 1	Mensajero	₡316.400,00	₡343.390,86	Asistente Administrativo Municipal 1	₡358.470				
	Asistente Administrativo 2	Asistente de Servicio al Cliente	₡358.139,20	₡360.000,00						
	Asistente Administrativo 3	Oficinista	₡370.639,20	₡380.000,00	Asistente Administrativo Municipal 2	₡369.950	₡377.427			
		Notificador	₡316.400,00	₡380.000,00						
		Cajero	₡374.890,60	₡380.000,00						
		Bienes Inmuebles	₡410.036,80	₡410.036,80						
Técnico	Técnico 1	Secretaria de Alcaldía	₡388.092,00	₡410.000,00	Técnico Municipal 2	₡432.107				
		Secretaria de Concejo	₡407.585,20	₡410.000,00						
	Técnico 2	Técnico de Archivo Municipal	₡362.390,60	₡464.335,93	Técnico Municipal 3	₡471.829				
		Inspector Municipal	₡362.390,60	₡464.335,93						
		Técnico en Ingeniería	₡468.000,00	₡468.000,00						
		Técnico en Contabilidad	₡374.000,00	₡464.335,93						
Profesional	Profesional 1	Especialista en Informática	₡513.301,80	₡568.819,86	Profesional Municipal 1	₡527.590	₡537.596	₡548.643	₡557.482	₡568.836
		Especialista en Archivo	₡513.301,80	₡568.819,86						
		Especialista en Topografía	₡513.301,80	₡568.819,86						
		Especialista de Cobros	₡513.301,80	₡568.819,86						

		Promotor Social	€513.301,80	€568.819,86		
		Coordinador Administrativo	€513.301,80	€568.819,86		
	Profesional 2	Coordinador de Contabilidad	€643.610,60	€682.583,83	Profesional Municipal 3	€707.529
		Coordinador de Tesorería	€643.610,60	€682.583,83		
		Coordinador de Proveeduría	€643.610,60	€682.583,83		
		Coordinador de RH	€643.610,60	€682.583,83		
		Comunicador	€643.610,60	€682.583,83		
		Gestor Ambiental	€643.610,60	€682.583,83		
		Ingeniero	€643.610,60	€682.583,83		
		Planificador	€643.610,60	€682.583,83		
		Contralor de Servicios	€643.610,60	€682.583,83		
Jefaturas	Jefe 1	Desarrollo y Control Urbano	€701.579,00	€739.465,82	Director Municipal	€1.019.160
		Administración Tributaria y Financiero	€701.579,00	€739.465,82		
Auditor	Auditor Interno	Auditor Interno	€701.579,00	€739.465,82	Director Municipal	

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, la propuesta de salario diseñada para la Municipalidad de San Mateo se ajusta al Decreto de Salarios Mínimos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Cuadro 12) con el objetivo de no perder competitividad a nivel de ingresos, lo que afecta en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Además, la mayoría de los salarios se siguen ubicando en los percentiles más bajos de la Escala Nacional de Salarios para el Régimen Municipal, que corresponden a Instituciones pequeñas.

- Las clases de Asistente Administrativo 1 y 2, Técnico 1 y 2, Profesional 2, Jefaturas y Auditor, aún con la propuesta de salario, mantienen un ingreso cuyo monto es inferior al del percentil 10, que es el más bajo de la Escala Nacional de Salarios para el Régimen Municipal.
- En el percentil 15 se encuentran las clases de Operario 1 y Asistente Administrativo 3, con un salario propuesto levemente superior al límite del percentil para cada clase mencionada.
- El salario propuesto para el Operario 2 lo ubica en el tercer percentil (20), mientras que el del Operario 3 lo posiciona en el percentil 25.
- Por último, el salario propuesto para la clase de Profesional 2 se encuentra levemente por debajo del percentil 30.

Otro elemento a considerar es el efecto que pueden tener los pluses salariales en relación con el salario base propuesto, los cuales se presentan a continuación:

- Anualidades reconocidas al 4%(años viejos)
- Anualidades del 2.54%
- Anualidades del 1.94%
- Prohibición ( Ley Vieja) 65%
- Prohibición ( Ley Nueva) 30%
- Dedicación Exclusiva ( Ley Nueva) 25%

Al respecto es importante indicar que los pluses más importantes están relacionados con el pago de prohibición y dedicación exclusiva, que se les paga a los puestos profesionales o jefes que son los que están ubicados en la escala más baja de la escala de salarios de la UGL.

El detalle de los beneficiarios de los pluses salariales pueden ser identificados en Cuadro 16 de los anexos, sin embargo si analizamos el efecto que tiene la propuesta de la escala salarial sobre los pluses salariales, podemos apreciar que solamente afecta en un monto mensual de  $\phi 280.957,51$ , tal y como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Cuadro 14.Efecto de la propuesta salarial sobre los pluses salariales.

Planilla	Anualidades reconocidas al 4% (años viejos)	Anualidades	Anualidades	Prohibición (Ley Vieja)	Prohibición (Ley Nueva)	Dedicación Exclusiva (Ley Nueva)	Total
<b>Actual</b>	3,358,587.65	295,236.12	227,363.09	1,748,746.48	793,034.08	175,394.75	6,598,362.17
<b>Propuesta</b>	3,485,923.41	304,091.70	246,082.87	1,848,665.20	809,689.80	184,866.71	6,879,319.68
						<b>Diferencia</b>	280,957.51

Fuente: Elaboración propia con los datos suministrados por la Municipalidad.

Ahora bien, si consideramos el efectos del incremento en los salarios base a partir de la propuesta y el incremento del salario por los pluses salariales, podemos apreciar en el cuadro No.15 que el incremento mensual sería de un monto mensual de ¢1.182.168,55, tal y como se puede apreciar en el siguiente cuadro, en el cual se aprecia el salario total actual y el salario afectado por la propuesta, con su respectiva diferencia.

Cuadro 15.Efecto de la propuesta salarial sobre los salarios salariales.

Puesto	Nombre de Empleado	Actual	Propuesta	Diferencia
<b>Administración General</b>				
Alcalde	Jairo Guzmán Soto	2,769,188.67	2,769,188.67	
Secretaria Alcaldía	Ivannia María Soto Vargas	632,900.43	668,628.00	35,727.57
Vicealcalde	Arlene Rodríguez Vargas	1,704,116.10	1,704,116.10	
Secretaria Concejo	Isabel Cristina Peraza Ulate	526,110.98	529,228.00	3,117.02
Coordinador de Contabilidad	Sebastián José Chaves Fernández	1,318,629.40	1,398,477.75	79,848.35
Coordinador de Tesorería	Jonathan Barrantes Rodríguez	771,560.39	818,281.50	46,721.11
Coordinador de Proveeduría	Heriberto Berrocal Carvajal	1,421,607.09	1,507,691.16	86,084.07
<b>Auditoria</b>				
Auditor Interno	Lucrecia Montero J.	1,353,205.58	1,426,281.67	73,076.10
<b>Aseo de Vías</b>				
Peón	Adolfo Gerardo Pérez Montoya	489,229.29	489,856.00	626.71

	<b>Recolección de Basura</b>		-	
Peón	Luis Diego Solano Morales	463,662.04	464,256.00	593.96
Gestor Ambiental	Isabel Jiménez-Medio Tiempo	261,630.03	579,854.97	318,224.94
	<b>Cementerio</b>			
Peón	Mainor Esquivel Alvarado	386,960.30	387,456.00	495.70
	Mantenimiento de Parque			
Peón	Cesar Chaves Gutiérrez-Parque	369,724.39	370,198.02	473.62
	<b>Desarrollo Urbano y Catastro</b>			
Administrador Tributario y Financiero	Jeiner Miranda Jiménez	1,437,395.06	1,515,017.57	77,622.52
Cajero	Marianella Acosta Chavarría	678,851.90	688,104.00	9,252.10
Ingeniero	Elienay Salas Castro	797,304.81	845,584.85	48,280.04
Oficinista	Bryan Lacayo Alvarado	478,421.08	490,504.00	12,082.92
Notificador	Fabian Venegas	370,910.38	444,904.00	73,993.62
Bienes Inmuebles	Jorge Enrique Aguilar	463,669.61	463,669.61	
Inspector Municipal	Jesús León Peraza	374,890.60	464,335.93	89,445.33
	<b>Unidad Técnica de Gestión Vial</b>		-	-
Desarrollo y Control Urbano	Ana Silvia Castro González	945,026.91	996,060.46	51,033.55
Operario de Maquinaria	Serrano Rodríguez Warren	481,592.57	485,475.84	3,883.27
Operario de Maquinaria	Mena Moscoso Gustavo	481,592.57	485,475.84	3,883.27
Operario de Maquinaria	Mora Salas Hugo	481,592.57	485,475.84	3,883.27
Promotor Social	Rodríguez Hidalgo Siany	878,156.72	973,137.02	94,980.30
Operario de Maquinaria	Arguedas Carballo Wilson	656,726.26	656,726.26	
Operario de Maquinaria	Rafael Alberto Oses Campos	720,218.69	733,539.84	13,321.15
Coordinador Administrativo	NO HAY	513,301.80	568,819.86	55,518.06
	<b>Total</b>	<b>22,228,176.20</b>	<b>23,410,344.75</b>	<b>1,182,168.55</b>

Fuente: Elaboración propia con los datos suministrados por la Municipalidad.

# ANEXOS

Cuadro 16. Matriz comparativa de escalas salariales.

Manual descriptivo de Puestos de la Municipalidad de San Mateo			Actual	Propuesta	Decreto de Salarios Mínimos del MTSS		Manual Descriptivo Integral de Puestos y la Escala de Salarios Única para el Régimen Municipal						
Grupo Ocupacional	Clase	Puestos Incluidos	Salario Actual	Salario Base	Clase	Salario	Clase	10	15	20	25	30	
Operativo	Operario 1	Misceláneo	₺ 319.590,60	₺ 320.000,00	Trabajador en Ocupación No Calificada	₺ 319.574,46	Operario Municipal 1A	₺ 312.864	₺ 320.445				
		Peón	₺ 319.590,60	₺ 320.000,00									
	Operario 2	Oficial de Seguridad	₺ 319.590,60	₺ 343.390,86									Trabajador en Ocupación Semicalficada
Operario 3	Operario de Maquinaria	₺ 361.882,00	₺ 364.800,00	Trabajador en Ocupación Calificada	₺ 359.544,27	Operario Municipal 2B	₺ 338.726	₺ 344.537	₺ 350.549	₺ 360.674			
Asistenciales	Asistente Administrativo 1	Mensajero	₺ 316.400,00	₺ 343.390,86	Trabajador en Ocupación Semicalficada	₺ 343.390,86	Asistente Administrativo Municipal 1	₺ 358.470					
	Asistente Administrativo 2	Asistente de Servicio al Cliente	₺ 358.139,20	₺ 360.000,00	Trabajador en Ocupación Calificada	₺ 359.544,27							
	Asistente Administrativo 3	Oficinista	₺ 370.639,20	₺ 380.000,00	Técnico Medio en Educación Diversificada	₺ 376.776,77	Asistente Administrativo Municipal 2	₺ 369.950	₺ 377.427				
		Notificador	₺ 316.400,00	₺ 380.000,00									
		Cajero	₺ 374.890,60	₺ 380.000,00									
		Bienes Inmuebles	₺ 410.036,80	₺ 410.036,80									
Técnico	Técnico 1	Secretaría de Alcaldía	₺ 388.092,00	₺ 410.000,00	Técnico en Ocupación Especializada	₺ 406.010,27	Técnico Municipal 2	₺ 432.107					
		Secretaría de Concejo	₺ 407.585,20	₺ 410.000,00									
	Técnico 2	Técnico de Archivo Municipal	₺ 362.390,60	₺ 464.335,93	Técnico de Educación Superior	₺ 464.335,93	Técnico Municipal 3	₺ 471.829					
		Inspector Municipal	₺ 362.390,60	₺ 464.335,93									
		Técnico en Ingeniería	₺ 468.000,00	₺ 468.000,00									
		Técnico en Contabilidad	₺ 374.000,00	₺ 464.335,93									
Profesional	Profesional 1	Especialista en Informática	₺ 513.301,80	₺ 568.819,86	Bachiller Universitario	₺ 568.819,86	Profesional Municipal 1	₺ 527.590	₺ 537.596	₺ 548.643	₺ 557.482	₺ 568.836	
		Especialista en Archivo	₺ 513.301,80	₺ 568.819,86									
		Especialista en Topografía	₺ 513.301,80	₺ 568.819,86									
		Especialista de Cobros	₺ 513.301,80	₺ 568.819,86									
		Promotor Social	₺ 513.301,80	₺ 568.819,86									
		Coordinador Administrativo	₺ 513.301,80	₺ 568.819,86									
	Profesional 2	Coordinador de Contabilidad	₺ 643.610,60	₺ 682.583,83	Licenciado Universitario	₺ 682.607,23	Profesional Municipal 3	₺ 707.529					
		Coordinador de Tesorería	₺ 643.610,60	₺ 682.583,83									
		Coordinador de Proveeduría	₺ 643.610,60	₺ 682.583,83									
		Coordinador de RH	₺ 643.610,60	₺ 682.583,83									
		Comunicador	₺ 643.610,60	₺ 682.583,83									
		Gestor Ambiental	₺ 643.610,60	₺ 682.583,83									
		Ingeniero	₺ 643.610,60	₺ 682.583,83									
Planificador	₺ 643.610,60	₺ 682.583,83											
Contralor de Servicios	₺ 643.610,60	₺ 682.583,83											
Jefaturas	Jefe 1	Desarrollo y Control Urbano	₺ 701.579,00	₺ 739.465,82			Director Municipal	₺ 1.019.160					
		Administración Tributaria y Financiero	₺ 701.579,00	₺ 739.465,82									
Auditor	Auditor Interno	Auditor Interno	₺ 701.579,00	₺ 739.465,82			Director Municipal						

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 17. Matriz comparativa de escalas salariales.

ESCALA SALARIOS MUNICIPALES ACTUALIZADO -II SEMESTRE 2021 (AUMENTO A LA BASE SEGÚN IPC 0,76%)															
LINEA DE AJUSES DE LOS PERCENTILES DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS															
		Instituciones Pequeñas				Instituciones Medianas				Instituciones Grandes					
Variación IPC		0,76%													
Sigla	Descripción	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75
OM1A	OPERARIO MUNICIPAL 1A	312.864	320.445	326.938	328.548	331.336	335.628	339.632	343.039	346.281	349.555	354.634	357.787	362.116	368.180
OM1B	OPERARIO MUNICIPAL 1B	320.263	326.389	333.170	340.518	346.129	351.183	356.106	360.584	365.373	368.811	371.015	373.075	375.762	379.832
OM2A	OPERARIO MUNICIPAL 2A	329.229	334.877	341.411	351.227	357.691	362.474	367.472	372.458	377.714	380.364	381.157	382.995	385.346	388.012
OM2B	OPERARIO MUNICIPAL 2B	338.726	344.537	350.549	360.674	366.870	370.925	375.569	380.742	385.864	387.428	387.871	390.039	392.873	394.762
OM2C	OPERARIO MUNICIPAL 2C	348.377	354.683	360.154	369.357	374.848	378.175	382.367	387.595	392.332	393.049	393.873	396.680	400.419	402.177
AM1	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 1	358.470	365.379	370.491	378.291	383.155	386.080	389.966	395.255	399.620	400.121	401.795	405.377	410.136	412.395
AM2	ADMINISTRATIVO MUNICIPAL 2	369.950	377.427	382.503	388.991	393.664	396.721	400.601	406.043	410.246	411.371	414.177	418.564	424.251	427.604
TM1	TECNICO MUNICIPAL 1	384.431	392.367	397.816	403.478	408.592	412.396	416.642	422.360	426.698	429.375	433.480	438.657	445.064	450.041
TM2A	TECNICO MUNICIPAL 2A	404.171	412.474	418.746	424.283	430.499	435.620	440.587	446.686	451.469	456.546	462.072	468.052	474.959	481.988
TM2B	TECNICO MUNICIPAL 2B	432.107	440.759	448.291	454.438	462.285	469.127	475.068	481.580	487.040	495.137	502.235	509.126	516.383	525.780
TM3	TECNICO MUNICIPAL 3	471.829	480.970	490.134	497.489	507.201	515.873	522.849	529.688	535.894	547.250	556.165	564.233	581.146	598.566
PM1	PROFESIONAL MUNICIPAL 1	527.590	537.596	548.643	557.482	568.836	579.038	586.824	593.733	600.493	614.816	625.971	635.711	644.001	658.461
PM2	PROFESIONAL MUNICIPAL 2	604.299	615.852	628.871	638.972	651.125	662.013	670.024	676.513	683.306	699.617	713.670	725.877	735.476	752.253
PM3	PROFESIONAL MUNICIPAL 3	707.529	721.701	736.556	747.019	758.344	768.411	775.609	780.915	786.785	803.271	821.198	837.027	849.045	867.696
PM4	PROFESIONAL MUNICIPAL 4	843.520	861.842	878.121	887.191	895.115	902.062	906.868	909.905	913.378	927.239	950.403	971.438	987.529	1.007.359
DM	DIRECTORES MUNICIPALES	1.019.160	1.043.700	1.060.674	1.065.562	1.066.402	1.067.023	1.067.231	1.068.809	1.070.064	1.072.825	1.103.041	1.131.371	1.153.830	1.173.862
GM	GERENTE MUNICIPAL	1.273.949	1.304.626	1.325.842	1.331.953	1.333.001	1.333.776	1.334.039	1.336.012	1.337.580	1.341.031	1.378.800	1.414.212	1.442.288	1.467.326

Fuente: Oficio 0112-DTTIMC-PM-2021 del 13 de julio del 2021, de la UNGL.

Cuadro 18. Detalle de pluses salariales por puesto actuales.

Puesto	Nombre de Empleado	Salario Base Mensual Propuesto	Anualidades reconocidas al 4%(años viejos)	Anualidades	Anualidades	Prohibicion (Ley Vieja)	Prohibicion (Ley Nueva)	Dedicacion Exclusiva (Ley Nueva)	Salario Bruto Mensual
	Administracion General			2.54%	1.94%	65%	30%	25%	
Alcalde	Jairo Guzman Soto	2,130,145.13					639,043.54		2,769,188.67
Secretaria Alcaldia	Ivannia María Soto Vargas	388,092.00	225,093.36	19,715.07					632,900.43
Vicealcalde	Arlene Rodríguez Vargas	1,704,116.10							1,704,116.10
Secretaria Concejo	Isabel Cristina Peraza Ulate	407,585.20	97,820.45	20,705.33					526,110.98
Coordinador de Contabilidad	Sebastian José Chaves Fernández	643,610.60	231,699.82		24,972.09	418,346.89			1,318,629.40
Coordinador de Tesoreria	Jonathan Barrantes Rodriguez	643,610.60	102,977.70		24,972.09				771,560.39
Coordinador de Proveeduria	Heriberto Berrocal Carvajal	643,610.60	334,677.51		24,972.09	418,346.89			1,421,607.09
	Auditoria								
Auditor Interno	Lucrecia Montero J.	701,579.00	168,378.96		27,221.27	456,026.35			1,353,205.58
	Aseo de Vias								
Peon	Adolfo Gerardo Pérez Montoya	319,590.60	153,403.49	16,235.20					489,229.29
	Recoleccion de Basura								
Peon	Luis Diego Solano Morales	319,590.60	127,836.24	16,235.20					463,662.04
Gestor Ambiental	Isabel Jimenez-Medio Tiempo	256,651.00			4,979.03				261,630.03
	Cementerio								
Peon	Mainor Esquivel Alvarado	319,590.60	51,134.50	16,235.20					386,960.30
	Mantenimiento de Parque								
Peon	Cesar Chaves Gutierrez-Parque	319,590.60	42,016.19	8,117.60					369,724.39
	Desarrollo Urbano y Catastro								
Administrador Tributario y	Jeiner Miranda Jiménez	701,579.00	252,568.44		27,221.27	456,026.35			1,437,395.06
Cajero	Marianella Acosta Chavarria	374,890.60	284,916.86	19,044.44					678,851.90
Ingeniero	Elienay Salas Castro	643,610.60	128,722.12		24,972.09				797,304.81
Oficinista	Bryan Lacayo Alvarado	370,639.20	88,953.41	18,828.47					478,421.08
Notificador	Fabian Venegas	316,800.80	38,016.10	16,093.48					370,910.38
Bienes Inmuebles	Jorge Enrique Aguilar	410,036.80	32,802.94	20,829.87					463,669.61
Inspector Municipal	Jesus Leon Peraza	374,890.60							374,890.60
	Unidad Tecnica de Gestion Vial								
Desarrollo y Control Urbano	Ana Silvia Castro Gonzalez	701,579.00	-		68,053.16			175,394.75	945,026.91
Operario de Maquinaria	Serrano Rodríguez Warren	361,882.00	101,326.96	18,383.61					481,592.57
Operario de Maquinaria	Mena Moscoso Gustavo	361,882.00	101,326.96	18,383.61					481,592.57
Operario de Maquinaria	Mora Salas Hugo	361,882.00	101,326.96	18,383.61					481,592.57
Promotor Social	Rodríguez Hidalgo Siany	513,301.80	184,788.65	26,075.73			153,990.54		878,156.72
Operario de Maquinaria	Arguedas Carballo Wilson	468,000.00	164,951.86	23,774.40					656,726.26
Operario de Maquinaria	Rafael Alberto Oses Campos	358,175.20	343,848.19	18,195.30					720,218.69
Coordinador Administrativo	NO HAY	513,301.80							513,301.80
	Total	15,629,814.03	3,358,587.65	295,236.12	227,363.09	1,748,746.48	793,034.08	175,394.75	22,228,176.20

Fuente: Municipalidad de San Mateo.

Cuadro 19. Detalle de pluses salariales por puesto de la propuesta.

Puesto	Nombre de Empleado	Salario Base Mensual Propuesto	Anualidades reconocidas al 4%(años viejos)	Anualidades	Anualidades	Prohibicion (Ley Vieja)	Prohibicion (Ley Nueva)	Dedicacion Exclusiva (Ley Nueva)	Salario Bruto Mensual
				2.54%	1.94%	65%	30%	25%	
	<b>Administracion General</b>								
Alcalde	Jairo Guzman Soto	2,130,145.13					639,043.54		2,769,188.67
Secretaria Alcaldia	Ivannia Maria Soto Vargas	410,000.00	237,800.00	20,828.00					668,628.00
Vicealcalde	Arlene Rodríguez Vargas	1,704,116.10							1,704,116.10
Secretaria Concejo	Isabel Cristina Peraza Ulate	410,000.00	98,400.00	20,828.00					529,228.00
Coordinador de Contabilidad	Sebastian José Chaves Fernández	682,583.83	245,730.18		26,484.25	443,679.49			1,398,477.75
Coordinador de Tesoreria	Jonathan Barrantes Rodriguez	682,583.83	109,213.41		26,484.25				818,281.50
Coordinador de Proveeduría	Heriberto Berrocal Carvajal	682,583.83	354,943.59		26,484.25	443,679.49			1,507,691.16
	<b>Auditoria</b>								
Auditor Interno	Lucrecia Montero J.	739,465.82	177,471.80		28,691.27	480,652.78			1,426,281.67
	<b>Aseo de Vías</b>								
Peon	Adolfo Gerardo Pérez Montoya	320,000.00	153,600.00	16,256.00					489,856.00
	<b>Recoleccion de Basura</b>								
Peon	Luis Diego Solano Morales	320,000.00	128,000.00	16,256.00					464,256.00
Gestor Ambiental	Isabel Jimenez-Medio Tiempo	568,819.86			11,035.11				579,854.97
	<b>Cementerio</b>								
Peon	Mainor Esquivel Alvarado	320,000.00	51,200.00	16,256.00					387,456.00
	<b>Mantenimiento de Parque</b>								
Peon	Cesar Chaves Gutierrez-Parque	320,000.00	42,070.02	8,128.00					370,198.02
	<b>Desarrollo Urbano y Catastro</b>								
Administrador Tributario y F	Jeiner Miranda Jiménez	739,465.82	266,207.70		28,691.27	480,652.78			1,515,017.57
Cajero	Marianella Acosta Chavarria	380,000.00	288,800.00	19,304.00					688,104.00
Ingeniero	Elienay Salas Castro	682,583.83	136,516.77		26,484.25				845,584.85
Oficinista	Bryan Lacayo Alvarado	380,000.00	91,200.00	19,304.00					490,504.00
Notificador	Fabian Venegas	380,000.00	45,600.00	19,304.00					444,904.00
Bienes Inmuebles	Jorge Enrique Aguilar	410,036.80	32,802.94	20,829.87					463,669.61
Inspector Municipal	Jesus Leon Peraza	464,335.93							464,335.93
	<b>Unidad Tecnica de Gestion Vial</b>								
Desarrollo y Control Urbano	Ana Silvia Castro Gonzalez	739,465.82	-		71,728.18			184,866.46	996,060.46
Operario de Maquinaria	Serrano Rodríguez Warren	364,800.00	102,144.00	18,531.84					485,475.84
Operario de Maquinaria	Mena Moscoso Gustavo	364,800.00	102,144.00	18,531.84					485,475.84
Operario de Maquinaria	Mora Salas Hugo	364,800.00	102,144.00	18,531.84					485,475.84
Promotor Social	Rodríguez Hidalgo Siany	568,819.86	204,775.15	28,896.05			170,645.96		973,137.02
Operario de Maquinaria	Arguedas Carballo Wilson	468,000.00	164,951.86	23,774.40					656,726.26
Operario de Maquinaria	Rafael Alberto Oses Campos	364,800.00	350,208.00	18,531.84					733,539.84
Coordinador Administrativo	NO HAY	568,819.86							568,819.86
	<b>Total</b>	<b>16,531,026.32</b>	<b>3,485,923.41</b>	<b>304,091.70</b>	<b>246,082.87</b>	<b>1,848,665.20</b>	<b>809,689.80</b>	<b>184,866.71</b>	<b>23,410,344.75</b>

Fuente: Municipalidad de San Mateo.

**ARTÍCULO SÉTIMO: INFORME DE ASESORÍA LEGAL.** No hay.

**ARTÍCULO OCTAVO: ASUNTOS VARIOS.** No hay.

*El Regidor **Gary Villar** recuerda su cuestionamiento sobre la posibilidad de volver a las virtuales si a la hora de publicarlo se puede incluir de alguna forma en dicha publicación para un trámite más oportuno, ágil y barato.*

*El Licenciado **Michael Durán** le indica que efectivamente puede hacerse como Gary lo indica. Para ello se ofrece a redactar el escrito para la secretaria procesa a su publicación. Les recuerda que mientras no se publique se debe de seguir sesionando virtualmente.*

---

*Luis Eduardo Rodríguez Vargas  
Presidente*

---

*Isabel Cristina Peraza Ulate  
Secretaria*