

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA #123**  
**CONCEJO MUNICIPAL DE SAN MATEO DE ALAJUELA**  
**EL DÍA 05 DE SETIEMBRE DEL 2022**  
**Período 2020-2024**

**PRESIDENTE**

*María Julia Bertarioni Herrera (PLN)*

**REGIDORES PROPIETARIOS**

*Marjorie Delgado Hidalgo (PUSC)*  
*Luis Eduardo Rodríguez Vargas (PLN)*  
*Gary Villar Monge (PLN)*  
*Karol Arburola Delgado (PUSC)*

**REGIDORES SUPLENTE**

*Lorena Vargas Arguedas (PUSC)*  
*Patricia Campos Mora (PLN)*

**SÍNDICOS MUNICIPALES**

*Xiemely Villalobos*

**ASESORÍA LEGAL EXTERNA**

*Licenciado Michael Durán Arrieta*

**FUNCIONARIOS MUNICIPALES**

*Lic. Jairo Guzmán Soto*  
*Alcalde*

*Arlene Rodríguez Vargas*  
*Vice Alcaldesa*

*Isabel Cristina Peraza Ulate*  
*Secretaria*

**COMPROBADO EL QUORUM Y APROBADO EL ORDEN DEL DÍA, SE INICIA LA SESIÓN AL SER LAS DIECIOCHO HORAS.** *Oración a cargo de Isabel Cristina Peraza Ulate.*

*La Presidente Municipal llama a la señora Karol Arburola a ocupar la curul del Propietario José Joaquín Venegas quien está ausente.*

**ARTÍCULO PRIMERO: ATENCIÓN DE VISITAS**

*Los señores **Haley Scott, Jaimy Zamora y José Luis Alpízar**, miembros del Comité Cantonal de Deportes y Recreación de San Mateo están presentes:*

***Scott:** Gracias por recibirnos. Hoy les vamos a dar un resumen de los avances que hasta hoy hemos logrado después de nuestro nombramiento hace 2 meses.*

*En Junio 28, se conformó la Junta Directiva oficialmente y se sostiene ese mismo día la primera reunión como grupo.*

*En Julio:*

- Actualización de la Cédula Jurídica. Se finaliza el Plan Operativo Anual (POA), durante la primera semana de ese mes, según lo solicitado.*
- Apertura Libro de Actas: Se realiza la apertura del libro de actas y otro de Inventarios y Balances, ya que los anteriores se encuentran secuestrados por el OIJ, según nos lo confirma la señora Auditora Interna Municipal, Licenciada Lucrecia Montero.*
- Apertura de Libros Contables: Se realiza la apertura de libros contables (Diario y Mayor), ya que los anteriores se encuentran secuestrados por el OIJ, según nos lo confirma la señora Auditora.*
- Se crean los correos electrónicos de cada uno de los miembros de la Junta Directiva.*
- Reuniones con actores clave: Se sostienen reuniones con Legal, Auditoría y otros miembros clave, mediante las cuales se revisaron aspectos claves en estos ámbitos para el correcto funcionamiento del CDRSM.*

*En Agosto:*

- *Cambio de firmas en el Banco de Costa Rica (BCR) para poder realizar los trámites bancarios correspondientes.*
- *Cuentas SIPP: Se tramita ante la Contraloría General de la República (CGR) la creación de las cuentas del Sistema de Información sobre Planes y Presupuestos (SIPP).*
- *Presupuesto 2023: Se crea el presupuesto para el año 2023 (en proceso de subirlo al SIPP).*
- *Nuevo Reglamento: Revisión y retroalimentación por parte del Asesor Legal Municipal sobre el nuevo reglamento del CCDRSY (pendiente de su publicación en La Gaceta).*
- *Acercamiento con los subcomités (Comités Cantonales) anteriores. Se sostienen pequeñas reuniones con algunos grupos y subcomités para escuchar sus necesidades e inquietudes.*

*En Setiembre (Planeado):*

- *Calendario de Convocatoria Asambleas para Comités Comunales: Se crea el calendario para convocar asambleas para la elección de los nuevos comités comunales durante el mes de setiembre.*
- *Redes Sociales: Se crea la página “Comité Cantonal de Deportes y Recreación de San Mateo” en la red social Facebook (próxima a lanzarse).*
- *Incorporación en SICOP (Sistema Integrado de Compras y Obras Públicas): Se tiene un primer acercamiento con funcionaria de RACSA (María Isabel Mora Calderón [mamoracracsqa.go.cr](mailto:mamoracracsqa.go.cr)) para iniciar la incorporación del CCDRSM en SICOP (en proceso).*

*Como pueden ver, se han realizado una serie de acciones administrativas necesarias para el correcto funcionamiento del CCDRSM. La siguiente fase según nuestro POA es convocar y juramentar a todos los grupos interesados en cada uno de los distritos del cantón, según el reglamento durante el mes de setiembre, para poder trabajar en conjunto y lograr reactivar así el deporte y la recreación del cantón, lo antes posible.*

*Adicionalmente les informamos que no encontramos liquidaciones del presupuesto en el SIPP de años anteriores y requerimos se nos brinde al menos la siguiente información correspondiente a los presupuestos del año 2020 y 2021.*

- 1) *Presupuesto 2020: El presupuesto inicial y extraordinario que se aprobaron para el año 2020, así como el monto que se le liquidó a final de año. (liquidación presupuestaria) al Comité Cantonal de Deportes y Recreación anterior durante el año 2020.*
- 2) *Presupuesto 2021: El presupuesto inicial y extraordinarios que se aprobaron para el año 2021, así como el monto que se le liquidó a final de año (liquidación presupuestaria) al Comité Cantonal de Deportes y Recreación anterior durante el año 2021.*

*Todo esto para poder poner al día dichas liquidaciones en el SIPP ante la Contraloría y poder comenzar el 2022 como corresponde. En caso de que no se cuente con esta información, favor también hacérselo saber, para tenerlo como respaldo ante la Contraloría y se nos permita continuar con las diligencias correspondientes en el sistema.*

*Les cedo la palabra a nuestras compañeras Jaimy Zamora y Lillibeth Carmona para que se manifiesten en relación a una reunión virtual que tuvieron en la Contraloría.*

**Jaimy** comenta que de manera virtual tuvieron ella y Lillibeth una reunión con personeros de la Contraloría General de la República.

*Cuando buscaron presupuestos de los años 2020, 2021 y 2022, no encuentran nada y es cuando nos dicen que eso es un gran problema y que los únicos que nos pueden ayudar son ustedes. Inclusive dicen que si no hay, tampoco podía la Municipalidad girarles nada ni el Comité podría usar ese dinero. La muchacha estaba muy preocupada porque en este caso, tiene que haber una justificación de la Municipalidad del porqué no existe esa información. También nos preguntó si ustedes nos habían depositado.*

**Lillibeth:** *En realidad fueron dos reuniones porque en la primera no pudieron hacer nada y se quedaron asustados por la situación presentada. En la segunda reunión ya nos dijeron que sí había un presupuesto presentado para el 2022 y yo diría que es cuando estuvo Kattia la de Sotela y también Alvarito, pero no tiene tampoco liquidación del 2022.*

*Lo duro es saber que aunque en la cuenta hay dinero, no podemos tocarla por lo que estamos con las manos amarradas. No podemos hacer nada aunque queramos.*

*Y de feria, en una reunión que tuvimos con Norman, Sebastián y Arlene nos dicen que por culpa del Comité Cantonal de Deportes la Municipalidad no logra la calificación que necesitan, por eso si no nos ayudan, van a seguir obteniendo baja calificación en la NICPS*

*Nuestra responsabilidad es el Presupuesto 2023, que contra todos los pronósticos hemos logrado hacer. Ella nos dice: “Ustedes no pueden sacar esa información de la nada, ellos sí”. Sabemos de la disponibilidad de Sebastián, pero él no puede darnos esa información de la noche a la mañana. Creo que habría que sacar estados de cuenta del Banco.*

**Scott:** *Sí, ya llegamos hasta aquí en lo que a nosotros respecta. Luis Eduardo:* Recuerden que yo les dije desde un principio que lo que ustedes asumían no iba a ser fácil. Felicitarlos porque hasta hoy han hecho las cosas bien y estamos seguros que las van a seguir haciendo. Sé que esto es algo que se puede solucionar con la ayuda de Sebastián y del Licenciado Durán quien también les ha estado dando una buena asesoría en todo lo relacionado con el Comité. Y es cierto que por estas situaciones con el Comité, estamos en rojo con la NICPS porque al no haber Comité o más bien al no funcionar bien, no presentaban presupuestos, no había liquidaciones, no había nada. En este caso, yo diría que esos gastos están respaldados con cheques que son los que el Comité todavía emite.

*Esta petición que nos hacen, nosotros se la pasamos al Administrador o sea a Jairo él es quien se las traslada a los demás para que ellos les ayuden con esa información.*

**Gary:** *De mi parte, también felicitarlos por la labor que están haciendo. Las cosas se hacen bien cuando se quiere y ustedes lo están haciendo perfecto. Si lo que necesitan es un acuerdo para que Sebastián, el Contador les ayude, aquí estamos. Y no piensen que son necios viniendo aquí, eso es lo que queremos de ustedes, que siempre que necesiten algo, vengan a exponernos la situación. Aquí no vienen a estorbarnos. Saben que este Concejo siempre va a estar aquí para apoyarlos en todo lo que necesiten.*

**María Julia:** *Cierto lo que dicen los compañeros. Están trabajando de manera espectacular. Lo que vamos a hacer es pasarle su inquietud y solicitud al Alcalde para que él autorice a los encargados a darles esa información.*

**Karol:** *Dos dudas: no me quedó claro cuando dicen que ya le pidieron ayuda a Sebastián y éste les dice que vayan al Banco. La otra es relacionada con el tema de los Comités Comunales. Ustedes van a presentarse a las diferentes comunidades a juramentar las existentes o a juramentar a los que se van a formar bajo un proceso de asamblea y si van a informar y de ahí es donde se van a tomar los integrantes?*

**Jaimy:** Con respecto a la primera duda. El problema con las liquidaciones es que no hay como documentarlas porque no hay facturas, ni estados financieros, pero sí salió dinero y no hay cómo justificar esos egresos.

Sebastián sí podría ayudarnos, y ya tenemos listo el presupuesto 2023 para subirlo al SIM. Tenemos plata, pero por esta situación, no podemos tocarla, no podemos invertir, no podemos hacer nada, en otras palabras.

**Licenciado Durán:** Lo que pasa es que la Municipalidad sí está obligada por Ley a presupuestar el 3% de ley para el Comité, obviamente esos recursos tienen que ir de acuerdo al presupuesto de ellos luego tienen que subir al SIM. Hay que definir cuáles fueron esos gastos que se hicieron y cuándo fue el último desembolso que hizo la Municipalidad.

**Jairo:** En lo que a mí, me corresponde, es simple porque por Ley yo tengo que depositarles ese dinero y siempre lo he hecho.

**María Julia:** Entonces Jairo, de su parte es entonces indicarles eso por escrito para que ellos justifiquen esos ingresos.

**Scott:** Es algo como reconstruir y poder hacer la liquidación. Inclusive, la Contraloría General de la República, va a habilitar, un fin de semana ese programa para poder incluir todos esos datos.

**Jairo:** De mi parte también felicitarlos por el trabajo hecho. Sabía que no iba a ser fácil por lo que había venido sucediendo con los Comités anteriores, pero aclaro que no creo que haya sido su intención, sino más bien falta de conocimiento y asesoría de cómo hacer las cosas, como hoy lo están haciendo ustedes con el apoyo legal y de nosotros. Lo veo subsanable y le vamos a entrar al tema para buscar la solución.

**María Julia:** Entonces muchas gracias por venir a compartírnos sus avances y peticiones. Ojalá que todo esto redunde en beneficio del deporte y recreación de nuestro Cantón y el señor Alcalde, Licenciado Jairo Guzmán, va a darle seguimiento a su petición.

**SEGUNDO: LECTURA, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR.** Se lee y discute el acta de la sesión ordinaria #122 del 29 de agosto 2022 y se aprueba con una votación de 5 votos.

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

1.-Oficio AL-CPAAGRO-029-2022 de la Asamblea Legislativa solicitando criterio del expediente #22.789 “Ley Reguladora de los Organismos genéticamente Modificados de Polinización Abierta”.

2.-Oficio AL-CPEAMB-0110-2022 de la Asamblea Legislativa solicitando criterio del expediente #22.791 “Adición artículo 18 Bis a la Ley Orgánica del Ambiente y sus Reformas.

3.-Oficio AC-0715-22 de la Municipalidad de Montes de Oca apoyando expediente. #22.610 “Ley para autorizar a los Concejos Municipales a realizar sesiones virtuales en comisiones”.

4.-Oficio MG-S-ACUER-a173-2022 de la Municipalidad de El Guarco apoyando Expediente #22.610 “Ley para autorizar a los Concejos Municipales a sesiones virtuales en comisiones”.

5.-Oficio MB-SM-OFI-504-2022 de la Municipalidad de Bagaces apoyando el Expediente #22.610 “Ley para autorizar a los Concejos Municipales a sesiones virtuales en comisiones.

6.-Oficio DSC-ACD-446-09-2022 de la Municipalidad de Tibás, apoyando el expediente #22.610 “Ley para autorizar a los Concejos Municipales a sesiones virtuales en comisiones”.

7.-Oficio-CM-0215 de la Municipalidad de Río Cuarto apoyando el expediente #22.610 “Ley para autorizar a los Concejos Municipales a sesiones virtuales en sus comisiones”.

8.-Oficio-CM-0217 de la Municipalidad de Río Cuarto apoyando la Declaratoria de Interés Educativa el IV Congreso de la Enseñanza del Inglés de la Región Huetaar Norte 2022.

9.-Oficio MBA-SCM-2020-2024-0620 de la Municipalidad de Buenos Aires apoyando el expediente #22.610 “Ley para autorizar a los Concejos Municipales a realizar sesiones virtuales en sus reuniones de comisiones”.

10.-Oficio MBA-CCM-2020-2024-O-625-2022 de la Municipalidad de Buenos Aires apoyando las gestiones realizadas por la Directora del Liceo de Tárcoles para la construcción de ese centro educativo.

11.-Oficio SEC -4114-2022 de la Municipalidad de Grecia apoyando expediente #20.873 “Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral en el sector público y privado anteriormente denominado “Ley contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado”.

12.-Oficio DSC-ACD-452-09-2022 de la Municipalidad de Tibás apoyando las gestiones realizadas por la Directora del Liceo de Tárcoles para la construcción de ese Centro Educativo.

13.-Oficio CPJ-DE-OF-322-2022 del Consejo de la Persona Joven, Ministerio de Cultura, IFAM, invitando a participar en la capacitación sobre el Proceso de Conformación de Comités Cantonales de la Persona Joven el 17 de setiembre de 10 am a 12md.

14.-Invitación IFAM a Primer Simposio sobre la Presentación Estrategia Nacional Protección de las Abejas a celebrarse el 08 de setiembre de 9am a 12md en el Parque La Libertad y Desamparados.

15.-Invitación del IFAM al Seminario: Gestión de Riesgo de Desastres para Gobiernos Locales durante los días 7, 14, 21 y 28 de setiembre de 9am a 12md.

16.-Oficio IP-032-08-2022 de la UNGL poniendo a conocimiento del Concejo las fichas técnicas de los proyectos de ley que se relacionan con el Régimen Municipal Costarricense: #23.081 Disminución del Impuesto único a los Combustibles para la reactivación de la economía; #23.298 Fondo de Protección contra el Precio de los Combustibles y #23.105 “Ley de recuperación de competencias y fortalecimiento de las Jerarquías de los Ministerios”.

17.-Oficio IP-035-08-2022 de la UNGL poniendo a conocimiento de este Concejo el reglamento prototipo elaborado de manera conjunta desde la UNGL junto con el Servicio Nacional de Salud Animal y el Colegio de Médicos Veterinarios de Costa Rica, para la Ley #10.141 “Servicio Municipal de Atención de Animales de Compañía”.

18.-Oficio IP-036-08-2022 de la UNGL dando a conocer a este Concejo el reglamento prototipo elaborado desde la UNGL, denominado “Ley Especial para el Comercio Sobre Ruedas”.

19.-Oficio AMSM-319-22 del Alcalde Jairo Guzmán remitiendo para su análisis y aprobación la modificación presupuestaria #11-2022 de la Administración por la suma de 7 millones, cien mil colones (¢7.100.000.00) para transporte y alimentación de las delegaciones participantes y 3 millones (¢3,000.000.00) para decoración parque y alquiler de un árbol navideño, para un total de ¢10.100.000.00. **(VER MOCIONES Y ACUERDOS).**

20.-Copia de nota de la señora Karla Sandoval Cambroner, dirigida al señor Alcalde denunciando construcción de una obra de camino privado en Desmonte, cerca de la entrada de la Iglesia Católica, lo que provoca que las aguas fluyan a su propiedad e inunde la misma así como su vivienda con el consecuente riesgo de un accidente. (Se conoce y archiva ya que la original le fue enviada al señor alcalde a quien le corresponde resolver este tema).

21.-Criterios Jurídicos del Licenciado Durán sobre proyecto enzacatado de cancha Higuito, nueva escala salarias municipal y aumento de dietas a los Regidores y Síndicos.

#### **ARTÍCULO CUARTO: INFORMES DEL ALCALDE**

1.-Esta semana celebramos el Día del Régimen Municipal. Hubo una charla con los funcionarios sobre Liderazgo. Esto fue el miércoles 31 de agosto.

2.-Me reuní con el Director de la Escuela Tobías Guzmán y el Supervisor en la oficina de la Supervisión del Circuito 9 para coordinar las actividades de la celebración del mes patrio.

**3.-**Se reinició la entrega de los diarios de CONAPAM a los adultos mayores. Con esto de la Regla Fiscal muchas instituciones públicas han visto perjudicados sus ingresos.

Creo que hoy la Asamblea liberó de ésta, al Patronato Nacional de la Infancia (PANI) y a otras más que no recuerdo. Dichosamente, las Municipalidades no nos vemos afectadas.

**4.-**Esta semana vamos a celebrar el 08 de setiembre de manera conjunta con el PANI, el día del niño. Habrá inflables, payasita y juegos varios. Arlene lo está coordinando.

**5.-**Ya se adjudicó el paso de alcantarilla en ROMACRI. Éste es el relacionado con una denuncia que hubo.

**6.-**Se finalizó el lastreado en Eco Villa y en la calle de poza al Arcilla.

**7.-**Mañana estaremos iniciando en Calle La Unión donde se va a hacer un cambio de tubería y un tratamiento bituminoso en 500 metros y cabezales.

**Karol** pregunta dónde exactamente y **Patricia** le responde que donde termina el asfaltado.

**8.-**En la alameda del INVU Los Ángeles en San Mateo, se inició con la corta de los perlings que obstruían el paso a cargo de los peones nuestros y se va a hacer una sustitución total de la carpeta asfáltica. Va a quedar bien bonito.

**Luis Eduardo** le sugiere a **Jairo** que se haga algo en Calle Las Cruces. Hay muchos huecos.

**Jairo** le responde que si sobra de ese asfalto pueden utilizarlo ahí, por lo menos en los huecos.

**9.-**En Calle Paraíso Escondido se va a hacer un asfaltado como lo solicitaron los vecinos.

**10.-**La modificación presupuestaria que estoy presentando es para los preparativos de la Velada Navideña y la decoración del parque. Incluye el alquiler de un árbol navideño.

**Marjorie** sugiere que el dinero que se pretende utilizar en el alquiler del árbol y que considera que es mucho, se pueda utilizar mejor en la compra de luces y otro tipo de decoraciones.

Quizás con eso logremos abarcar más espacio decorativo. Inclusive se puede usar el árbol que ya existe. **Arlene** dice que se le puede hacer otro anillo para que quede más alto.

**Jairo:** No le veo problema a eso. Coordinen con **Arlene**, quien es la encargada.

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

**María Julia** comenta que hoy se reunió la Comisión de Hacienda y Presupuesto para ver el tema de la nueva escala de salarios. Por la comisión estuvieron presentes su persona y **Luis Eduardo Rodríguez Vargas** y como oyente la compañera **Karol Arburola**.

También los funcionarios municipales, miembros de la Comisión de Revisión y Actualización de los Manuales de Puestos de la Municipalidad **Heiner Miranda**, **Eleanay Salas** y la Encargada a.i. de Recursos Humanos, **Rebeca Paniagua** junto con el Asesor Legal **Michael Durán**, a quien **María Julia** le cede la palabra para que dé el dictamen o criterio al que llegó la Comisión sobre el tema mencionado.

**Licenciado Durán:** Veamos. Sabemos de la existencia de un nuevo Manual de Puestos y Funcionamiento de esta Municipalidad, el cual fue elaborado por don **Eduardo Rojas**, quien usó la ley anterior y lo que hizo fue equipar los salarios mínimos para el sector privado en ese momento. Cuando se compara con la escala que hace la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL) como modelo, hay muchos salarios que se encuentran por debajo de esa escala, aun tomando en cuenta el percentil 10 que es el más bajo de las instituciones pequeñas, como esta Municipalidad.

**Luis Eduardo:** En la sesión anterior cuando se presentó este proyecto, yo fui el que insistió en que antes de aprobarla, se pasara a comisión para que quedara bien claro.

Hoy en la comisión, después de escuchar a los compañeros de la Comisión de Revisión y Actualización de los Manuales de Puestos de la Municipalidad y con la parte legal, me quedó muy claro que estamos bien con el tema de legalidad.

*Me quedó bien claro que podemos hacer frente a este tipo de erogación, como lo explicaron los funcionarios municipales y que por ende podemos estar tranquilos. Nada va a afectar las finanzas municipales ya que ellos presentaron de donde se van a tomar estos recursos.*

*Debemos de considerar que es un tema más para ordenar la casa, algo que también hicimos con el Comité Cantonal de Deportes y Recreación.*

*Con esto ya nuestra municipalidad se va a poder codear con las otras municipalidades del país porque nos pondríamos al día con los aumentos y demás. Con esto también vamos a ser capaces de retener a nuestros funcionarios porque van a ser salarios competitivos a nivel nacional.*

**Gary:** *Vámonos a una extraordinaria y que entonces nos expliquen a todos, como dijo Julia. Me queda la duda y desde un principio lo dije. Nosotros somos autónomos, eso significa que no tenemos la obligación de regirnos por lo que dice la UNGL. Me preocupa de gran manera que entre la escala del percentil 10 hay un abismo descomunal de salarios entre los más altos y los más bajos. Porqué no tomar 1 base del medio por ejemplo y favorecer de igual manera a los de abajo? También les dije desde un principio hacer un estudio donde incluyeran otras instituciones como al Ministerio de Trabajo y que viniera mejor fundamentado y no lo hicieron. Y más me preocupa es que hace un año, la administración contrató una asesoría profesional de una persona que se supone que era conocedor absoluto y a quien se le pagó una suma considerable para hacer bien las cosas y ahora resulta que todo estaba mal. Y esa escala la aprobamos aquí. Entonces, me explican que hizo mal Eduardo o qué están haciendo ustedes mal ahora. Si fue Eduardo pues que venga y nos explique porque para eso se le pagó. Si ustedes me dicen que lo que se hizo hace un año estuvo bien porque estaba abocado a la realidad está bien, pero en base a eso es mi preocupación. Y que conste, no estoy en contra de aumentar los salarios, sino que me quieran meter 1 porcentaje no justo para todos. Lo digo y lo vuelvo a repetir. Hagan un estudio o pagamos otra asesoría para que nos hablen claro. Es cierto que nuestros ingresos están creciendo, pero eso no es motivo para darle un garrotazo a nuestras finanzas como éste que se quiere dar. Recuerden que somos un Órgano Colegiado, donde podemos pensar diferente.*

**Licenciado Durán:** *Dos cosas, esto no es un aumento según el costo de vida. Lo que hizo don Eduardo fue, primero generar el nuevo Manual de Puestos y luego generar 1 escala salarial, basada en el decreto de los nuevos salarios mínimos del sector público del Ministerio de Trabajo que es con el que se basa la Municipalidad.*

**Karol:** *No voy a redundar para reforzar lo que dice Gary. Respeto el criterio de los compañeros funcionarios porque ellos son los expertos en esta materia, sin embargo, creo que hay algunos aumentos muy considerables. Mi propuesta personal era que se hiciera de manera escalada. Entiendo que algunos aumentos han sido bajos y hace 2 años que ni aquí, ni ninguna institución pública tuvo pago de anualidades ni aumentos. Comprendo el tema de que tenemos que ser agradecidos, pero no se trata de oponerme ni que entienda que es algo que se tiene que hacer y nadie tiene que jugar con el ingreso de la familia, pero repito no es parejo.*

**Jairo:** *Para aclarar el tema y quede claro, en mi caso en particular, los alcaldes no tenemos anualidades ni nos pagan la liquidación una vez que terminemos nuestras funciones.*

*Con tal de que esto no se vea a mi favor, yo estaría dispuesto inclusive a renunciar al aumento que a mí me corresponde.*

**Luis Eduardo:** *Para mí lo más fácil es no venir a la Comisión al ver que nuestros criterios no valen. No tiene importancia para los demás. Mejor me quedo en la casa o en el negocio.*

**Karol:** *Aclarar que cuando yo hago mención ante "x" situación, no lo hago de manera personalizada. Así lo hice en el caso de la promotora Siany Rodríguez cuando defendí su posición al solicitar una recalificación de su puesto.*

**María Julia:** Creo que este tema ya está hablado de más y se respeta la decisión que tome cada uno de nosotros.

Como lo dice Gary, esto es un Órgano Colegiado donde todos podemos opinar y pensar diferente. Creo que cuando se ven temas como estos sería muy importante de ahora en adelante que estén presentes todos los miembros del Concejo.

Son temas muy delicados que deben de ser tratados con la asesoría Legal para poderlos entender bien y no estar repitiéndolos una y otra vez.

Para continuar, el Licenciado Durán, nos va a exponer el dictamen de la Comisión de Hacienda y Presupuesto para tomar el acuerdo. **(VER MOCIONES Y ACUERDOS)**.

### **DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y PRESUPUESTO DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MATEO**

Al ser las 17:00 horas del lunes 5 de septiembre del año 2022, se reunió la comisión permanente de Hacienda y Presupuesto de la Municipalidad de San Mateo, convocada de manera presencial, estando presentes las siguientes personas en condición de integrantes de la comisión:

Nombre	Puesto
Luis Eduardo Rodríguez	Regidor Propietario, Presidente de la Comisión
Maria Julia Bertarioni	Regidora Propietaria Miembro de la Comisión

Recibiendo a los profesionales de la Municipalidad: Heiner Miranda, Sebastian Chaves, Rebeca Paniagua y Elienay Salas, miembros de la Comisión de Revisión y Actualización de los Manuales de Puestos de la Municipalidad con motivo de revisar en el orden del día la propuesta de la Administración con motivo de homologar la escala salarial de la Municipalidad al percentil 10 de la escala salarial modelo para el Régimen Municipal elaborada por la Unión Nacional de Gobiernos Locales, (UNGL).

También está presente en la reunión el asesor legal externo del Concejo Municipal, Licenciado Michael Durán Arrieta, comprobado el quorum, votado el orden del día, se entró a conocer el punto único del orden del día, siendo que luego de revisado los estudios y las anotaciones realizadas en los oficios CPNT-SM-23-22 de 26 de julio del 2022 y oficio RRHH-SM-0055-22, a la luz de lo establecido por la Contraloría General de la República en su dictamen de fecha 08 de junio del 2021, mediante DFOE-LOC-0276, el cual explica el Lic. Durán Arrieta, determinándose lo siguiente:

“c) Respecto a la posibilidad de aumentar el porcentaje de percentil salarial, de acuerdo con la Escala Salarial de la UNGL Toda municipalidad debe cumplir con el bloque de legalidad vigente en relación con la etapa de formulación, aprobación interna y ejecución, las cuales son de responsabilidad del jerarca y los titulares subordinados, la cual requiere que se realice un ejercicio de análisis serio, desde la perspectiva de la planificación, sobre la inversión de los limitados recursos públicos con los que se cuenta, para atender de la mejor forma las necesidades del cantón y lograr una distribución adecuada de conformidad con los objetivos, metas y prioridades contenidas en el plan operativo institucional.

Con la asignación óptima de los recursos disponibles, se pretende contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas previamente establecidos, ya que todos los recursos, si es que en realidad son requeridos, deben contar con los estudios técnicos y legales necesarios y calcular las erogaciones que se demandarán en su totalidad, como lo informan los principios de programación, exactitud, especialidad y sostenibilidad y, esto ocurrirá o tendrá lugar a partir de que sea aprobado por quien tiene la competencia de hacerlo.

*Es por lo anterior, que tal y como lo señala en el criterio interno, del Gestor Jurídico de la Municipalidad de Upala, de conformidad con el artículo 21 de la Convención Colectiva de ese Gobierno Local, ese porcentaje del percentil salarial debe fundamentarse, en un estudio de factibilidad financiera, y además se obliga a observar y cumplir el artículo 109 del Código Municipal.*

*Es esencial entonces, que considere esa Administración la viabilidad financiera necesaria para hacer un cambio de percentil, y lo presente para su debido trámite de ser el caso, ante el órgano competente; ya que el estudio de factibilidad es fundamental para establecer razonablemente la sostenibilidad, tanto el presente período como los siguientes, fijando especial atención a las obligaciones salariales de carácter permanente que pueden surgir para la Municipalidad, y la crisis económica y financiera que presenta actualmente la realidad local y nacional. La obligatoriedad de cumplir con los principios de equilibrio presupuestario y de sostenibilidad previstos en el artículo 100 del Código Municipal y en la demás normativa aplicable, obligan a que la Administración, previo a tomar una decisión de tal naturaleza, deba considerar con especial atención la posibilidad de que pueda caer en déficit, si no le llega a ser sostenible ese aumento en el tiempo. Y no puede además desconocer las otras disposiciones normativas que le son de aplicación obligatoria, de conformidad con el ordenamiento jurídico nacional vigente.”*

*En este sentido explica el Lic. Durán que la parte técnica misma que además está integrada por aspectos discrecionales atendiendo a disposiciones las reglas de la lógica, la ciencia y la técnica aplicable, la justicia y la conveniencia y los principios de eficiencia y razonabilidad, son cuestiones que son de resorte exclusivo de los profesionales especialista que trabajaron en la actualización de los instrumentos sometidos a revisión, quienes son los responsables del cumplimiento de lo reglado en los artículos 15 y 16 de la Ley General de la Administración Pública, mismos que indican:*

*“Artículo 15.- 1. La discrecionalidad podrá darse incluso por ausencia de ley en el caso concreto, pero estará sometida en todo caso a los límites que le impone el ordenamiento expresa o implícitamente, para lograr que su ejercicio sea eficiente y razonable. 2. El Juez ejercerá contralor de legalidad sobre los aspectos reglados del acto discrecional y sobre la observancia de sus límites.”*

*“Artículo 16.- 1. En ningún caso podrán dictarse actos contrarios a reglas unívocas de la ciencia o de la técnica, o a principios elementales de justicia, lógica o conveniencia. 2. El Juez podrá controlar la conformidad con estas reglas no jurídicas de los elementos discrecionales del acto, como si ejerciera contralor de legalidad.”*

*Asimismo, la asesoría legal del Concejo desde el CRITERIO JURÍDICO CJ-0009-2017-MSM-BSA, había indicado que: La posición anterior, ha sido reiterada por la Procuraduría General de la República (PGR), quienes al respecto han señalado:*

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

*Por su parte la Contraloría General de la República (CGR) ha indicado:*

*“El sistema de remuneración que cada municipalidad defina e implemente es responsabilidad de su administración, la cual debe atender los principios de legalidad y sana administración, cumpliendo los requisitos que para actos administrativos de esta envergadura se exigen (estudios, resoluciones, publicaciones, etc.). En ese sentido, el sistema de remuneración que se elija debe tener como antecedente un estudio formalmente establecido y consignado en los instrumentos pertinentes (documento del estudio, estatuto, reglamento, manuales, etc.); instrumentos a los que se recurrirá para su aplicación y resolver las situaciones que sobre el particular surjan.” (Contraloría General de la República, oficio n.º 13376 del 12 de diciembre del 2008 –FOE-SM-2470.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Por otra parte, la definición de políticas salariales, evidentemente, debe responder a parámetros de razonabilidad y proporcionalidad, por lo cual debe estar respaldada en estudios sobre las necesidades de la municipalidad, así como del mercado salarial, según la zona y la profesión o especialidad del personal requerido. (...) La Contraloría General de la República, al responder una consulta planteada precisamente por la Municipalidad de Alajuela, se refirió al tema de la política salarial en las municipalidades, en los siguientes términos: “El sistema de remuneración que cada municipalidad defina e implemente es responsabilidad de su administración, la cual debe atender los principios de legalidad y sana administración,*

*cumpliendo los requisitos que para actos administrativos de esta envergadura se exigen (estudios, resoluciones, publicaciones, etc.).*

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

*Así, los estudios que efectúe una de ellas, no necesariamente responden a la realidad de las otras municipalidades, y por ende, las políticas salariales aplicables a una municipalidad no necesariamente son aplicables a las otras. Por ello, es indispensable que cada municipalidad realice sus propios estudios, lo cual le permitirá definir políticas salariales acordes a su realidad. Ahora bien, esta Procuraduría considera necesario indicar que no es procedente que el Concejo Municipal negocie el esquema salarial con el personal de confianza a contratar, pues el establecimiento de tales políticas es una atribución propia de ese órgano. En igual sentido nos pronunciamos en el dictamen C-182-2007 del 11 de junio de 2007, en relación con el salario único gerencial del Banco Central. Lo señalado hasta ahora nos permite afirmar que este Órgano Asesor no encuentra impedimento alguno para que las municipalidades, a través del Concejo Municipal y con base en los estudios que al efecto deben realizarse, establezcan el sistema de salario único como forma de remuneración para el personal de confianza. En torno a la igualdad que debe garantizarse a nivel salarial, la Sala Constitucional en el voto N° 4883-97 indicó lo siguiente:*

*“Sobre el particular, esta Sala ya se ha pronunciado acerca del derecho que garantiza el artículo 57 de la Constitución, de conformidad con el cual “El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia” y que fue desarrollado en el párrafo segundo del artículo 167 del Código de Trabajo que a saber dispone ‘A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual...’. En este sentido, este Tribunal Constitucional ha señalado en su jurisprudencia que el principio enunciado constituye una especialidad del derecho de igualdad garantizado en el artículo 33 de la Constitución, pero que por derecho a la igualdad salarial debe entenderse el derecho a recibir igual remuneración por igual tarea realizada; asimismo, la Sala también ha negado que exista discriminación salarial en caso de servidores que realicen diversas funciones, que laboren para diferentes poderes públicos, o que trabajen para distintos sectores laborales -público y privado- (véanse resoluciones números 1472-94 de las 17:54 horas del 21 de marzo de 1994 y 6471-94 de las 9:39 horas del 4 de noviembre de 1994). Así se aprecia en el siguiente extracto: ‘El principio de igualdad, contenido en el Artículo 33 de la Constitución Política, no implica que en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación.*

*“En virtud de lo anterior, la información de percentiles es sólo un indicador para ayudar a orientar la decisión de una institución en materia salarial. Es decisión de cada organización el determinar el percentil de mercado en el cual se quiere ubicar, con el fin de minimizar la insatisfacción de sus funcionarios por pagos insuficientes en relación con el mercado de salarios y poder así retener al personal con las calidades académicas que demanda su ramo de actividad.*

Sin embargo, esta decisión está influenciada por los planes estratégicos que tengan cada organización y su capacidad financiera para hacer ajustes salariales cuando corresponda. Los percentiles son valores que dividen un conjunto de datos previamente ordenados en fracciones de 100, de tal manera que puede calcularse dese los valores correspondientes al 1% hasta el 99%. Si por ejemplo, para el puesto "X" los datos recolectados mediante la encuesta de salarios nos permiten establecer que el P75=350.000,00 colones, significa que el 75% de los salarios pagados por las organizaciones encuestadas están por debajo de ¢350.000,00 colones y el 25% están por encima de ese valor. Si el salario de mi organización para ese puesto es de ¢350.000,00, significa que yo pago un salario más alto que el 75% de las organizaciones encuestadas.

Debido a que el percentil permite un mayor fraccionamiento de las observaciones, en las investigaciones salariales se prefiere este tipo de medida de posición con el fin de tener un mejor conocimiento de la ubicación de una organización en el mercado salarial. Estudio Salarial de las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal (IESUE) del sector administrativo y académico.

**POR TANTO:** En virtud de las consideraciones vertidas y en atención de los estudios técnicos y de factibilidad económica presentados, y las justificaciones dadas en los oficios CPNT-SM-23-22 de 26 de julio del 2022 y oficio RRHH-SM-0055-22, esta comisión recomienda al Concejo Municipal, homologar la escala salarial de la Municipalidad de San Mateo al percentil 10 de la escala salarial modelo para el Régimen Municipal elaborada por la Unión Nacional de Gobiernos Locales para el segundo semestre del año 2022. **(VER MOCIONES Y ACUERDOS).**

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

**1.-CONSIDERANDO:** Oficio AMSM-319-22 del Alcalde Jairo Guzmán remitiendo para su análisis y aprobación la modificación presupuestaria #11-2022 de la Administración por la suma de 7 millones, cien mil colones (¢7.100.000.00) para transporte y alimentación de las delegaciones participantes en la Velada Navideña 2022 y 3 millones (¢3.000.000.00) para decoración parque y alquiler de un árbol navideño, para un total de ¢10.100.000.00.

**POR TANTO:** Se acuerda aprobar la Modificación Presupuestaria #11-2022 por la suma de ¢10.100.000.00 (Diez millones cien mil colones exactos) para pagar transporte y alimentación de las delegaciones participantes en la Velada Navideña y para decoración parque y árbol navideño.

MUNICIPALIDAD DE SAN MATEO			
MODIFICACION 11-2022			
PROGRAMA III			
CODIGO	Inversion IBI	AUMENTO	DISMINUYE
1.05.01	Transporte dentro de pais	5.100.000,00	
2.02.03	alimentos y bebidas	2.000.000,00	
1.01.99	Otros Alquileres	3.000.000,00	
1.04.99	Otros servicios gestion y apoyo		10.100.000,00
		10.100.000,00	10.100.000,00
Se modifica para el transporte y alimentacion de las bandas que asistiran a la velada navideña			
Se modifica para la decoracion del parque de San Mateo para navidad, incluyendo el alquiler de un arbol navideño			

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

**2.-CONSIDERANDO:** *Criterio legal del Licenciado Michael Durán Arrieta, Asesor Legal del Concejo Municipal donde avala la solicitud hecha por la Asociación de Desarrollo Integral de Higuito de San Mateo para la realización de un convenio entre esta Asociación y la Municipalidad de San Mateo para llevar a cabo el proyecto “Enzacatado Plaza de Deportes de Higuito de San Mateo” por un monto de 7 millones de colones.*

**POR TANTO:** *Se acuerda aprobar el convenio en todos sus términos y autorizar a la vez al Licenciado Jairo Guzmán Soto, Alcalde Municipal, para la firma del mismo. Lo anterior, con base en los numerales 4 inciso f, 7 y 71 del Código Municipal, en concordancia con el numeral 19 de la Ley de Desarrollo de la Comunidad y con el firme objetivo de contribuir al desarrollo comunal, la salud el bienestar y el progreso económico y social de los habitantes de Higuito de San Mateo. Se aclara que cuando el proyecto se haya ejecutado, se deberá presentar ante la Alcaldía Municipal dentro del mes siguiente, la liquidación de la partida, con un detalle de gastos aportando las facturas de las compras, las cuales deben ser debidamente autorizadas por la Dirección General de Tributación. Las facturas de mano de obra o servicios deben ser respaldadas por un contrato y la fotocopia de la cédula de la persona que realizó el trabajo. Votación unánime y definitiva con 5 votos a favor y con dispensa de trámite de comisión*

**3.-CONSIDERANDO: PRIMERO:** *Que de acuerdo con lo que establece el artículo 30 del Código Municipal, las dietas de los regidores y síndicos municipales podrán aumentarse anualmente hasta en un veinte por ciento, siempre que el presupuesto municipal ordinario haya aumentado en relación con el precedente, en una proporción igual o superior al porcentaje fijado.*

**SEGUNDO:** *Que la Procuraduría General de la República en su dictamen C-376-2014 del 4 de noviembre de 2014, indicó: “SOBRE EL AUMENTO DE LAS DIETAS A REGIDORES Y SINDICOS. Los regidores y síndicos son funcionarios de elección popular, a quienes se les retribuye por el ejercicio efectivo de sus funciones, mediante lo que se denomina “dietas”, regulado por el artículo 30 del Código Municipal, que al efecto señala: (...) En punto al aumento anual de las dietas, se desprende de la norma transcrita, que para acceder a éste debe darse, como requisito previo, un aumento en el presupuesto ordinario municipal en relación con el año precedente, siendo que el porcentaje que se pretenda aumentar anualmente a las dietas dichas debe ser igual o inferior, al porcentaje de aumento del presupuesto.*

*La norma también establece un porcentaje máximo de aumento, fijándolo en el veinte por ciento (20%); tope que solamente se puede aplicar si el mencionado presupuesto municipal aumenta en una proporción equivalente o superior. Además, se ha entendido que el incremento de las dietas es una facultad, y no una obligación, es decir, el aumento anual no debe darse en forma obligatoria, sin embargo, de aplicarse el mismo debe sujetarse a los límites que prevé el numeral 30 citado. La competencia para acordar o no un aumento de dietas, es de resorte facultativo del Concejo Municipal, conforme a lo establecido en el numeral 13 inciso b) del Código Municipal, y la decisión deberá adoptarse mediante acuerdo.”*

**TERCERO:** *Que para determinar el eventual incremento en las dietas que regula el Código Municipal, es preciso destacar que cuando se hayan incluido en el presupuesto inicial recursos de vigencias anteriores y del financiamiento interno y externo, los montos correspondientes a esas partidas se deben sustraer para efectos de dicho cálculo, esto por cuanto no constituyen ingresos ordinarios del período.*

**CUARTO:** Que atendiendo a la salud de las finanzas públicas y respetando los principios de equilibrio presupuestario y universalidad, ese aumento debe entenderse bajo dos supuestos categóricos: el sustento económico originado de las condiciones previstas en la recién citada norma y la propia voluntad de la Municipalidad de concederlo, siendo que de conformidad con las previsiones y formulación presupuestaria para el año 2023, existe un aumento del presupuesto en relación con el presupuesto precedente, el Concejo Municipal tiene la facultad de aprobar el aumento hasta por dicho porcentaje, todo de conformidad con el artículo 30 del Código Municipal, y las tesis sostenidas por la Procuraduría General de la República y la Contraloría General de la República en sus pronunciamientos C-074-2006 de 27 de febrero de 2006 y CGR/DJ-2346 de fecha 11 de diciembre de 2015, respectivamente.

**POR TANTO:** Se acuerda aprobar el aumento de las dietas de los miembros del Concejo Municipal y Síndicos en estricto apego al porcentaje del aumento del presupuesto ordinario 2023 en relación con el presupuesto anterior.

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

**4.-CONSIDERANDO:** Propuesta hecha por la Administración (Licenciado Jairo Guzmán Soto, Alcalde Municipal) con motivo de homologar la escala salarial de la Municipalidad al percentil 10 de la escala salarial, modelo para el Régimen Municipal, elaborada por la Unión Nacional de Gobiernos Locales, (UNGL) y obedeciendo al dictamen emitido por la Comisión de Hacienda y Presupuesto con la Asesoría del Asesor Legal, Licenciado Michael Durán Arrieta. Se anexa en la parte superior el detalle del dictamen de comisión y se agrega también la escala salarial aprobada en la parte inferior.

**POR TANTO:** En virtud de las consideraciones vertidas y en atención de los estudios técnicos y de factibilidad económica presentados, y las justificaciones dadas en los oficios CPNT-SM-23-22 de 26 de julio del 2022 y oficio RRHH-SM-0055-22, esta comisión recomienda al Concejo Municipal, homologar la escala salarial de la Municipalidad de San Mateo al percentil 10 de la escala salarial modelo para el Régimen Municipal elaborada por la Unión Nacional de Gobiernos Locales para el segundo semestre del año 2022.

Justificación de implementación de la escala de salarios municipales de la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL).

Como parte de la implementación, orden y estructura de un esquema salarial propicio a las funciones municipales, competente, competitivo y que compense de forma justa y equitativa las responsabilidades de los funcionarios de la Municipalidad de San Mateo y, que a su vez se apege a la escala salarial que el régimen municipal se propone, se solicita de manera muy respetuosa el análisis por parte de la Administración, luego de revisar la viabilidad de esta propuesta con el departamento Contable de la Municipalidad de San Mateo, para que pueda adoptarse como base salarial para todos los puestos contemplados en el Manual Descriptivo de Puestos de la Municipalidad de San Mateo; la escala salarial de la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL) en la línea de instituciones pequeñas, el percentil 10, el cual es el percentil más bajo y que a razón de las posibilidades económicas de ésta Municipalidad, es razonable de implementar.

El Código Municipal en su artículo 131 indica lo siguiente:

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

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

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

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

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

*Además, es necesario cumplir con el bloque de legalidad establecido por la Contraloría General de la República en las “Indicaciones para la formulación y remisión a la Contraloría General de la República del presupuesto institucional” donde establece el cumplimiento del artículo 129, sustentado también con la certificación que debe emitir el departamento de Recursos Humanos cada año. Por otra parte, la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) mediante oficio S.G. 21-25-0806-2022 remitido a las Alcaldías y Concejos Municipales solicita como una petición oficial a las autoridades políticas correspondientes para que inicien el proceso de implementación de los contenidos de la escala salarial para el régimen municipal.*

*La Municipalidad de San Mateo, mediante acuerdo número 4 de la sesión ordinaria #109 del 28 de mayo del 2018 se acordó la afiliación de esta institución a la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL), por lo que como miembros activos de dicha organización existe el interés de cumplir con este ente rector que acuerpa la gestión de Recursos Humanos en las Municipalidades.*

*Por su parte, es importante mencionar el artículo 109 que menciona que “los reajustes producidos... sólo procederán cuando se pruebe... que el costo de la vida ha aumentado sustancialmente según los índices de precios del Banco Central de Costa Rica y la Dirección General de Estadística y Censos”. Esta situación se confirma en la información suministrada en este documento.*

**Artículo 109.-** *Dentro de un mismo programa presupuestado, las modificaciones de los presupuestos vigentes procederán, cuando lo acuerde el Concejo. Se requerirá que el Concejo apruebe la modificación de un programa a otro, con la votación de las dos terceras partes de sus miembros.*

*El presupuesto ordinario no podrá ser modificado para aumentar sueldos ni crear nuevas plazas, salvo cuando se trate de reajustes por aplicación del decreto de salarios mínimos o por convenciones o convenios colectivos de trabajo, en el primer caso que se requieren nuevos empleados con motivo de la ampliación de servicios o la prestación de uno nuevo, en el segundo caso.*

*Los reajustes producidos por la concertación de convenciones o convenios colectivos de trabajo o cualesquiera otros que impliquen modificar los presupuestos ordinarios, sólo procederán cuando se pruebe, en el curso de la tramitación de los conflictos o en las gestiones pertinentes, que el costo de la vida ha aumentado sustancialmente según los índices de precios del Banco Central de Costa Rica y la Dirección General de Estadística y Censos.*

*Analizando la planilla de la Municipalidad de San Mateo, se determina que los salarios se encuentran por debajo del mínimo de ley y por debajo del percentil 10 de la Unión Nacional de Gobiernos Locales correspondiente a cada cargo. Se detalla dicha información en el siguiente cuadro comparativo:*

ANÁLISIS DE LA ESCALA PROPUESTA MUNICIPALIDAD DE SAN MATEO				
Clase	Salario Actual	Base Propuesta. Percentil 10 UNGL, II semestre 2022	Mínimo Ley, año 2022. Con base en clasificación escala MSM 2021	Diferencia porcentual con respecto a la UNGL
Operario 1	₡320.000,00	₡366.641,00	₡330.299,10	14,58%
Operario 2	₡343.390,86	₡386.311,00	₡359.176,20	12,50%
Operario 3	₡364.800,00	₡391.067,00	₡368.687,70	7,20%
Operario 4	₡370.000,00	₡394.076,00	₡368.687,70	6,51%
Asistente Administrativo 1	₡343.390,86	₡417.887,00	₡359.176,20	21,69%
Asistente Administrativo 2	₡360.000,00	₡417.887,00	₡368.687,70	16,08%
Asistente Administrativo 3	₡380.000,00	₡438.962,00	₡389.421,08	15,52%
Técnico 1	₡410.000,00	₡516.386,00	₡421.970,02	25,95%
Técnico 2	₡464.335,93	₡557.060,00	₡479.918,65	19,97%
Profesional 1	₡568.819,86	₡651.351,00	₡587.908,98	14,51%
Profesional 2	₡682.583,83	₡804.640,00	₡705.514,95	17,88%
Jefe 1	₡739.465,82	₡1.138.858,00	₡705.514,95	54,01%
Auditor Interno	₡739.465,85	₡1.138.858,00	₡705.514,95	54,01%
Vicealcalde	₡1.704.116,03	₡1.879.617,48		10,30%
Alcalde	₡2.130.145,04	₡2.349.521,86		10,30%

*Fuente: Escala Salarial 2022 UNGL. Diseño escala salarial 2021, Municipalidad de San Mateo, Agosto 2021. Lista de Salarios Mínimos Sector Privado, II semestre 2022, MTSS Decreto Ejecutivo No. 43633-MTSS.*

*La clase de cada puesto de la Municipalidad de San Mateo está relacionada con la clasificación en la escala de la Unión Nacional de Gobiernos Locales y en la clasificación de la lista de salarios mínimos del Ministerio de Trabajo, según el estudio previamente hecho y plasmado en la Escala de Salarios de la Municipalidad de San Mateo del año 2021.*

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	Secretaria de Alcaldía	Técnico en Ocupación Especializada	Técnico Municipal 2
		Secretaria 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	Bachiller Universitario	Profesional Municipal 1
		Especialista en Archivo		
		Especialista en Topografía		
		Especialista de Cobros		
		Promotor Social		
		Coordinador Administrativo		
		Profesional 2		
	Coordinador de Contabilidad			
	Coordinador de Tesorería			
	Coordinador de Proveeduría			
	Coordinador de RH			
	Comunicador			
	Gestor Ambiental			
	Ingeniero			
Planificador				
Contralor de Servicios				
<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: Diseño escala salarial 2021, Municipalidad de San Mateo, Agosto 2021

En el Código Municipal Ley N° 7794 Capítulo II Disposiciones transitorias TRANSITORIO I. – establece: “Dentro de un plazo de seis meses contados a partir de la vigencia de la presente ley la Unión Nacional de Gobiernos Locales, en coordinación con la Dirección General de Servicio Civil, procederá a elaborar un Manual general de clases para que, sin perjuicio de los intereses y derechos adquiridos por los servidores de las municipalidades, se promulgue una escala de salarios única para el personal de las municipalidades.” Es por esta razón que se considera consecuente implementar para la Municipalidad de San Mateo, los salarios base conforme a la escala salarial de la Unión Nacional de Gobiernos Locales y de esta forma cumplir con el artículo 131 del Código Municipal.

Por su parte, la Escala Nacional de Salarios para el Régimen Municipal es de carácter facultativa para el uso o implementación en las Municipalidades, Concejos Municipales de Distrito y Federaciones. Se actualizan de manera semestralmente con el incremento porcentual del índice de precios al consumidor, información suministrada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, lo cual resulta una base sólida para garantizar equidad a los funcionarios de la Municipalidad.

Otro aspecto importante a considerar es el incremento porcentual del índice de precios al consumidor del II Semestre 2022. Si se consideran las bases salariales de la Municipalidad y el posible incremento del Gobierno Central, el ajuste a los colaboradores conservará los salarios por debajo de los salarios mínimos de ley.

*Esto afecta a los trabajadores e incumple lo establecido en los artículos detallados anteriormente del Código Municipal y a su vez, del Reglamento Autónomo de la Municipalidad de San Mateo en su artículo 15 donde detalla “Los salarios de los servidores serán los que correspondan de acuerdo con la categoría del puesto que desempeña, que en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos legales establecidos por Decreto Ejecutivo. Cuando se modifiquen las fijaciones de salarios mínimos la Municipalidad deberá ajustar sus salarios en la proporción correspondiente.” Adoptar la escala salarial corrige este incumplimiento y contribuye al beneficio de los trabajadores bajo un esquema de equidad y justicia en compensación a sus labores.*

*El comportamiento de la inflación, según lo que se define en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) y las proyecciones realizadas por el Banco Central de Costa Rica (BCCR) en el Programa Macroeconómico son argumentos de peso para la modificación de la escala salarial de la Municipalidad de San Mateo, para aumentar sueldos, de conformidad con el artículo 109 del Código Municipal, párrafo tercero, esto es posible cuando se demuestre que el costo de vida ha aumentado sustancialmente según índices del Banco Central y de INEC.*

*Anoto cuadro que comprueba dicha variación:*

### **Índice de precios al consumidor (IPC)** n1/n2

Diciembre 2020=100

Niveles y variaciones

	Nivel	Variación mensual (%)	Variación interanual (%)	Variación acumulada (%)n3
Enero/2022	103,68	0,37	3,50	0,37
Febrero/2022	104,81	1,09	4,90	1,47
Marzo/2022	105,74	0,88	5,79	2,36
Abril/2022	107,41	1,58	7,15	3,98
Mayo/2022	108,96	1,44	8,71	5,48
Junio/2022	110,89	1,78	10,06	7,35
Julio/2022	112,10	1,09	11,48	8,52

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Notas:

n1/ En enero 2021 el INEC publica el IPC con una nueva base (diciembre 2020). Para evitar la ruptura en la continuidad de las series, el nivel de este indicador se “enlazó”, de diciembre 2020 hacia atrás, con las variaciones registradas por el nivel general del IPC con las bases anteriores.

n2/ Para facilitar a los usuarios el empleo de los índices de precios, de enero a diciembre 2021, la serie del nivel general del IPC se “enlaza” (hacia adelante) con las variaciones registradas por el IPC base diciembre 2020 (ver publicación en Series históricas).

n3/ Variación del nivel de cada mes con respecto al nivel de diciembre del año anterior.

*Fuente: Banco Central de Costa Rica. (2022). Índice de Precios del Consumidor. Recuperado <https://gee.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/Cuadros/frmVerCatCuadro.aspx?idioma=1&CodCuadro=2732>*

*Como ha sido mencionado, las disposiciones que regulan los sueldos y los salarios de los empleados municipales, tienen una parte importante de su regulación definidas en el Código Municipal y en su Reglamento Autónomo, por lo que los funcionarios no pueden recibir un sueldo inferior al mínimo.*

Contar con una escala salarial, además de tomar en cuenta las condiciones presupuestarias de la Municipalidad, costo de vida y salarios de mercado, y otras disposiciones legales, es sumamente importante, sino fuese así genera distorsiones e irregularidades.

La necesidad de apegarnos a la escala de la UNGL a fin de evitar inequidades que se puedan producir en los salarios al basarse en una base desactualizada con el salario mínimo de ley y que no se ajusta con los aumentos aprobados por el gobierno para instituciones públicas, lleva a proponer y buscar su aprobación para implementar la misma a partir del año 2023 y sea ajustado el presupuesto municipal con base en esta propuesta.

Para su análisis, se adjunta cuadro representativo con los valores propuestos de ajuste de la escala salarial:

ANÁLISIS DE LA ESCALA PROPUESTA MUNICIPALIDAD DE SAN MATEO						
Clase	Cantidad de puestos en categoría	Salario Actual	Base Propuesta. Percentil 10 UNGL, II semestre 2022	Diferencia porcentual con respecto a la UNGL	BASE ACTUAL POR CANTIDAD DE PUESTOS	BASE PROPUESTA POR CANTIDAD DE PUESTOS
Operario 1	6	₡320.000,00	₡366.641,00	14,58%	₡1.920.000,00	₡2.199.846,00
Operario 2	2	₡343.390,86	₡386.311,00	12,50%	₡686.781,72	₡386.313,00
Operario 3	5	₡364.800,00	₡391.067,00	7,20%	₡1.824.000,00	₡391.072,00
Operario 4	0	₡370.000,00	₡394.076,00	6,51%	₡0,00	₡0,00
Asistente Administrativo 1	0	₡343.390,86	₡417.887,00	21,69%	₡0,00	₡0,00
Asistente Administrativo 2	1	₡360.000,00	₡417.887,00	16,08%	₡360.000,00	₡417.887,00
Asistente Administrativo 3	5	₡380.000,00	₡438.962,00	15,52%	₡1.900.000,00	₡2.194.810,00
Técnico 1	2	₡410.000,00	₡516.386,00	25,95%	₡820.000,00	₡1.032.772,00
Técnico 2	2	₡464.335,93	₡557.060,00	19,97%	₡928.671,86	₡1.114.120,00
Profesional 1	5	₡568.819,86	₡651.351,00	14,51%	₡2.844.099,30	₡3.256.755,00
Profesional 2	8	₡682.583,83	₡804.640,00	17,88%	₡5.460.670,64	₡6.437.120,00
Jefe 1	2	₡739.465,82	₡1.138.858,00	54,01%	₡1.478.931,64	₡2.277.716,00
Auditor Interno	1	₡739.465,85	₡1.138.858,00	54,01%	₡739.465,85	₡1.138.858,00
Vicealcalde	1	₡1.704.116,03	₡1.879.617,48	10,30%	₡1.704.116,03	₡1.879.617,48
Alcalde	1	₡2.130.145,04	₡2.349.521,86	10,30%	₡2.130.145,04	₡2.349.521,86

Fuente: Escala Salarial 2022 UNGL. Diseño escala salarial 2021, Municipalidad de San Mateo, Agosto 2021. Lista de Salarios Mínimos Sector Privado, II semestre 2022, MTSS Decreto Ejecutivo No. 43633-MTSS

*Es importante considerar el efecto que pueden tener los pluses salariales en relación con el salario base propuesta, los cuales son: prohibición, dedicación exclusiva y disponibilidad. Recordemos que las anualidades son con base en los salarios del año 2018 por lo que dicho incremento no altera dicho rubro.*

*Amparada en el decreto ley N° 832 LA JUNTA FUNDADORA DE LA SEGUNDA REPÚBLICA DECRETA: Artículo 1°.- “Declárase de interés público todo lo relativo a la fijación de los salarios, como un medio de contribuir al bienestar de la familia costarricense y de fomentar la justa distribución de la riqueza”, y habiendo investigado que el aumento salarial es viable; previa verificación de la propuesta con el departamento Contable, con los principios presupuestarios, que garanticen sobre todo equilibrio y sostenibilidad financiera en la Municipalidad, hago hincapié en analizar esta propuesta a fin de mejorar las condiciones familiares y económicas de los funcionarios de la Municipalidad de San Mateo.*

*Se adjunta estudio de impacto de inclusión en el presupuesto elaborado por el departamento contable, con el fin de garantizar la sostenibilidad y la viabilidad financiera y que se conozca con claridad, desde un inicio, no solo cual es el costo de las erogaciones, sino su fuente de financiamiento. Igualmente se adjunta la consulta a los abogados del consorcio BSA Consultores, sobre posibilidad de aplicar aumentos en los salarios de los servidores municipales, dictamen 02-ALE-MSM-2022 emitido por Magistrado. Rolando Segura Ramírez.*

#### *Asunto: Viabilidad Financiera Escala Salarial*

*Para cumplimiento de la base de legalidad de los presupuestos Públicos aprobados por parte de la Contraloría General de la República:*

*“Indicaciones para la formulación y remisión a la Contraloría General de la República del presupuesto institucional<sup>1</sup>. Información que debe presentarse para la aprobación externa de los presupuestos institucionales – numeral 4.2.14 de las NTPP Documento.*

*Información complementaria: Certificación del encargado de la Unidad de Recursos Humanos que garantice el cumplimiento del artículo 129 del Código Municipal”.*

*Se solicita a la Municipalidad certificar se cumpla con el Código Municipal:*

**“Artículo 129.-** *Las municipalidades adecuarán y mantendrán actualizado el Manual Descriptivo de Puestos General, con base en un Manual descriptivo integral para el régimen municipal. Contendrá una descripción completa y sucinta de las tareas típicas y suplementarias de los puestos, los deberes, las responsabilidades y los requisitos mínimos de cada clase de puestos, así como otras condiciones ambientales y de organización. El diseño y la actualización del Manual descriptivo de puestos general estarán bajo la responsabilidad de la Unión Nacional de Gobiernos Locales. Para elaborar y actualizar tanto el Manual general como las adecuaciones respectivas en cada municipalidad, tanto la Unión Nacional de Gobiernos Locales como las municipalidades podrán solicitar colaboración a la Dirección General de Servicio Civil. Las municipalidades no podrán crear plazas sin que estén incluidas, en dichos manuales, los perfiles ocupacionales correspondientes.”*

*Al verse en el contexto que la Municipalidad de San Mateo es miembro activo de la Unión de Gobiernos Locales y ella cuenta con sus propias escalas salariales, esta Administración ve bien implementar la escala que corresponde a la Municipales Pequeñas percentil 10.*

*Por el cual este departamento realiza la siguiente viabilidad financiera:*

*Inicio segregando esta justificación de los Posibles ingresos para el 2023 en los programas Administración, Servicios, Inversión ya que estos tienen distintas fuentes de ingresos:*

### Administración I:

La administración es financiada de Recurso Libre para el pago de salarios, los mismos pueden ser Patentes, Construcciones, Timbres Municipales.

ADMINISTRATIVO				
Auditor Interno	Auditor Interno	1	₡739,465.85	₡1,138,858.00
Vicealcalde	Vicealcalde	1	₡1,704,116.03	₡1,879,617.48
Alcalde	Alcalde	1	₡2,130,145.04	₡2,349,521.86
Profesional 2	Proveedor / Contador/ Tesorero / RRHH	4	₡2,730,335.32	₡3,218,560.00
Técnico 1	Secretaria del Concejo / Secretaria de la Alcaldía	2	₡820,000.00	₡1,032,772.00
Asistente Administrativo 3	Oficinista (Contabilidad)	1	₡380,000.00	₡438,962.00
Operario 2	Chofer	1	₡343,390.86	₡386,311.00
Profesional 1	Asesor de Alcaldía	1	₡568,819.86	₡651,351.00
totales			₡9,416,272.96	₡11,095,953.34

El aumento mensual para la Administración si se aplica la escala salarial de la UNGEL percentil 10 es de ₡1,679,680.38 colones, esto siendo un costo anual de ₡20,156,164.57 colones, salario crecerán un 15%.

La misma será financiado del Impuestos de Patentes Municipales o Licencias Comerciales porque según justificación la misma incrementara en ₡30,000,000.00.

### Justificación del Ingresos Licencias Municipales.

En los últimos tres años el ingreso en patentes se ha mantenido muy constante gracias al crecimiento económico que ha tenido el cantón en donde a pesar de la pandemia gracias a la divulgación San Mateo se cuida y protege los casos de COVID-19 no han sido elevados lo que ha mantenido en comercio estable, si vemos los ingresos a julio 2022 ya el ingreso en patentes superó los 87 millones de colones más de un 96% de lo proyectado para el 2022, lo que demuestra que la actividad comercial en el cantón ha crecido respecto a los años anteriores, así como las medidas en gestión de cobro e inspección para presionar en bajar la morosidad y detectar nuevos comercios.

Actualmente comercios que no existían están creciendo, se cuenta con farmacia, panaderías, bufete de abogados, supermercados de mayor tamaño, empresas constructoras, así como el interés de un inversionista en establecer una estación de servicio de combustible lo que contaremos con un ingreso adicional que no contábamos en años anteriores, este crecimiento se ha visto reflejado en los ingresos municipales por patentes, así como gran variedad de comercios como minisúper que expenden bebidas con contenido alcohólico en donde por el incremento del impuesto mediante la Ley 9047 el ingreso ha crecido significativamente.

Seguidamente se presenta la tabla N°1 la cual muestra los montos por el ingreso de licencias comerciales por año.

Tabla N°1

<b>AÑO</b>	<b>INGRESO</b>
2016	¢58.644.200,29
2017	¢54.408.63,38
2018	¢56.820.500,00
2019	¢99.677.618,00
2020	¢96.538.288,65
2021	¢88.973.424,10
Julio 2022	¢87.204.443,00

En Tabla N°1 se puede apreciar como el comportamiento ha sido muy constante y en aumento los últimos años sobre todo el crecimiento notorio del 2019 y 2020, y 2021 y ya con lo recaudado a julio de 2022 por un monto de ¢87.204.443,00 a falta de cinco meses para finalizar el año, por esta razón se proyecta para el 2023 un ingreso en este rubro de ¢117.000.000,00 (ciento diecisiete millones de colones).

<b>1.1.3.3.01.02.0.0.000</b>	<b>Licencia Municipal</b>	<b>¢117,000.000,00</b>
------------------------------	---------------------------	------------------------

*Licencias de bebidas con contenido alcohólico.*

Desde la aprobación de la Ley 9047 y sus reformas las municipalidades han experimentado un ingreso más que importante en el rubro de Licencias con contenido alcohólico y San Mateo no ha sido la excepción. De recaudar ¢7.400,00 (siete mil cuatrocientos colones al año) ahora se recaudan ocho millones y más, es por cuanto el ingreso en el 2021 fue de más de 12 millones de colones. Actualmente se encuentran 36 licencias activas distribuidas en el Cantón. En la Tabla N°2 se muestra las licencias de bebidas con contenido alcohólico según su clasificación.

**Tabla 2: Distribución de Licencias con contenido alcohólico y pago**

<b>Cantidad</b>	<b>Licencia</b>	<b>Pago</b>	<b>Monto Trimestre</b>	<b>Total</b>
1	B1	53.875.00	53.875.00	215.500.00
10	C1-1	115.550.00	1.155.500.00	4.622.000.00
8	C1-2	57.775.00	462.200.00	1.848.800.00
16	D1-1	57.775.00	924.400.00	3.697.600.00
1	A1	462.200-00	462.200.00	1.848.800.00
36				
<b>totales</b>			<b>¢3.058.175.00</b>	<b>¢12.232.700.00</b>

Para julio 2022 ya se cuenta con una recaudación de más de 8 millones de colones y con las proyecciones de licencias actuales y con lo recaudado el 2021 esto sin prevenir el aumento del salario base según la Ley N°7337, de 5 de mayo de 1993, se proyecta un monto de ¢13.000.000,00 de colones para el ingreso en licencias de Bebidas con contenido Alcohólico para el 2023.

<b>1.1.3.3.01.02.0.0.000</b>	<b>Licencias con contenido alcohólico</b>	<b>¢13.000.000,00</b>
------------------------------	---	-----------------------

## Servicios II:

Los Servicios son Financiados por las tasas de los Servicios de Aseo de Vías, Basura, Parque, Cementerio, además Desarrollo Urbano es financiado del Impuesto de Bienes Inmuebles.

PARQUES				
Operario 1	Peón	1	₡320,000.00	₡366,641.00
ASEO DE VIAS				
Operario 1	Peón	1	₡320,000.00	₡366,641.00
	Jornales	1	₡312,000.00	₡312,000.00
CEMENTERIO				
Operario 1	Peón	1	₡320,000.00	₡366,641.00
BASURA				
Operario 1	Peón	1	₡320,000.00	₡366,641.00
Profesional 2	Gestor Ambiental	0.5	₡341,291.92	₡402,320.00

El aumento mensual para de los Servicios si se aplica la escala salarial de la UNGEL percentil 10 es de ₡ 46,641 colones, esto siendo un costo anual de ₡ 559,692 colones para los programas de Parques, Aseo de Vías y Cementerio, Basura tiene un aumento de ₡107,669.09 colones con un costo anual de ₡1,292,029.02 colones.

La misma será financiada por cada tasa de los Servicios.

### Justificación del Ingresos por Servicios

La recaudación en Recolección de desechos se ha mantenido en crecimiento con respecto a años anteriores, así como el excelente servicio que se mantuvo durante los últimos años, campañas efectivas de recolección diferenciada y no tradicional se ha reflejado en una mejor respuesta en el pago del contribuyente. Basado en los registros Municipales sobre el comportamiento de pago de los contribuyentes para el 2021 se recaudaron más de ochenta millones y para julio del 2022 se ha recaudado casi sesenta millones del presupuesto 2022, así mismo el comportamiento del aumento ha sido constante con un promedio de aumento del 26.9% para los últimos tres años. Bajo esta estadística y con los aumentos anuales de tarifas se proyecta un ingreso de ₡75.000.000,00 (setenta y cinco millones de colones) para el 2023. Servicio del Cementerio.

El ingreso del programa de cementerio se ha mantenido en los últimos años y para el 2017 se estableció dar el servicio de mantenimiento del cementerio durante todo el día para un mejor cuidado y control de las instalaciones.

Como vemos en el cuadro N°3 el aumento porcentual cada año en este servicio va en aumento con un promedio de los últimos tres años del 14,87%, se proyecta un ingreso de ₡9.000.000,00 para el 2023.

MUNICIPALIDAD DE SAN MATEO											CUADRO N°3	
Comparativo porcentual de ingresos últimos tres años												
IMPUESTO	Promedio acumulado	%	Dif Absoluta	2021	%	Dif Absoluta	2020	%	Dif Absoluta	2019	2018	
Impuestos sobre bienes inmuebles	12,45%	16,93%	35.341.122,39	244.098.560,22	3,25%	6.579.079,33	208.757.437,83	3,6%	6.932.683,17	202.178.358,50	195.245.675,33	
Patentes municipales	69,66%	-7,84%	(7.565.864,55)	88.973.424,10	-3,15%	(3.138.330,07)	96.539.288,65	75,4%	42.857.118,21	99.677.618,72	56.820.500,51	
Patente Licor	-4,31%	87,53%	5.636.603,50	12.076.127,15	-13,71%	(1.023.553,40)	6.439.523,65	-19,8%	(1.839.037,95)	7.463.077,05	9.302.115,00	
Timbres Mun. Por Hipotecas	53,96%	133,42%	25.654.620,31	44.882.936,13	20,12%	3.220.204,62	19.228.315,82	-10,6%	(1.903.089,28)	16.008.111,20	17.911.200,48	
Otros impuestos específicos	79,61%	-88,21%	(4.258.314,60)	568.899,55	76,82%	2.097.223,60	4.827.214,15	32,2%	664.826,55	2.729.990,55	2.065.164,00	
Servicios de recolección de basura	26,90%	6,35%	4.882.341,79	81.756.843,95	7,62%	5.442.014,14	76.874.502,16	17,2%	10.466.576,67	71.432.488,02	60.965.911,35	
Serv. aseo de vías y sitios públicos	-24,80%	8,95%	1.240.023,56	15.093.647,61	-2,19%	(310.301,55)	13.853.624,05	-25,6%	(4.870.612,95)	14.163.925,60	19.034.538,55	
Parques	15,38%	7,52%	595.823,00	8.515.840,25	1,45%	112.847,90	7.920.017,25	11,4%	800.722,05	7.807.169,35	7.006.447,30	
Intereses moratorios	58,35%	25,39%	7.161.370,84	35.368.142,75	83,68%	12.850.014,20	28.206.771,91	-33,8%	(7.837.802,26)	15.356.757,71	23.194.559,97	
Cementerio	14,87%	29,27%	1.708.688,29	7.546.352,94	-0,22%	(13.153,25)	5.837.664,65	5,3%	296.531,95	5.850.817,90	5.554.285,95	

<b>1.3.1.2.05.03.0.0.000</b>	<b>Servicios de Cementerio</b>	<b>₡9.000.000.00</b>
------------------------------	--------------------------------	----------------------

El servicio de Aseo de vías y sitios públicos es un servicio en donde la recaudación se ha mantenido inestable, en donde unos años baja y otro sube según se muestra en el cuadro N°4 con un promedio de recaudación anual alrededor de los 15 millones, ya para el 2022 se mejoró la recaudación en donde si vemos para julio ya se han recaudado más de 14 millones de colones por lo anterior se proyecta un ingreso para el 2023 de ₡16.000.000,00 millones.

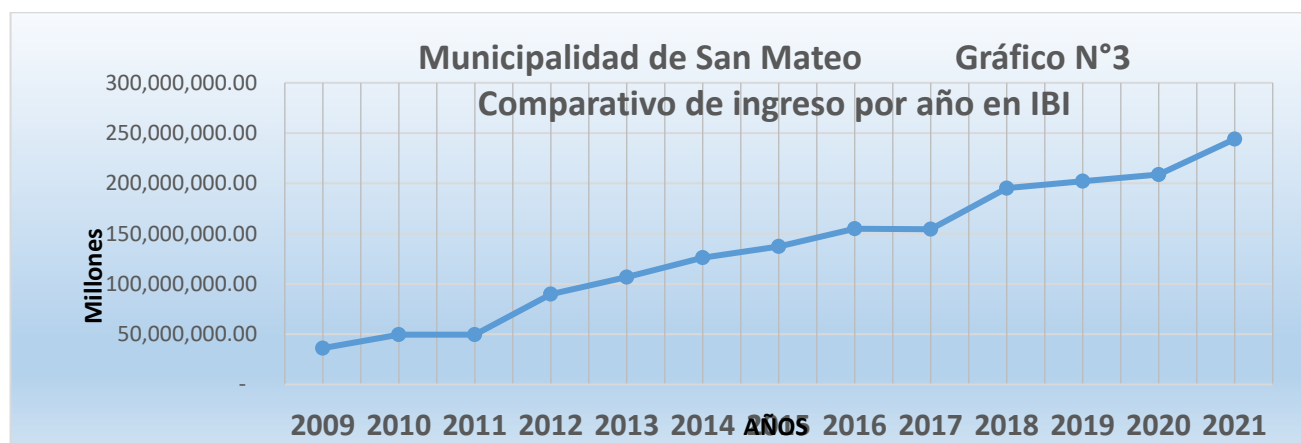
MUNICIPALIDAD DE SAN MATEO											CUADRO N°4	
Comparativo porcentual de ingresos últimos tres años												
IMPUESTO	Promedio acumulado	%	Dif Absoluta	2021	%	Dif Absoluta	2020	%	Dif Absoluta	2019	2018	
Impuestos sobre bienes inmuebles	12,45%	16,93%	35.341.122,39	244.098.560,22	3,25%	6.579.079,33	208.757.437,83	3,6%	6.932.683,17	202.178.358,50	195.245.675,33	
Patentes municipales	69,66%	-7,84%	(7.565.864,55)	88.973.424,10	-3,15%	(3.138.330,07)	96.539.288,65	75,4%	42.857.118,21	99.677.618,72	56.820.500,51	
Patente Licor	-4,31%	87,53%	5.636.603,50	12.076.127,15	-13,71%	(1.023.553,40)	6.439.523,65	-19,8%	(1.839.037,95)	7.463.077,05	9.302.115,00	
Timbres Mun. Por Hipotecas	53,96%	133,42%	25.654.620,31	44.882.936,13	20,12%	3.220.204,62	19.228.315,82	-10,6%	(1.903.089,28)	16.008.111,20	17.911.200,48	
Otros impuestos específicos	79,61%	-88,21%	(4.258.314,60)	568.899,55	76,82%	2.097.223,60	4.827.214,15	32,2%	664.826,55	2.729.990,55	2.065.164,00	
Servicios de recolección de basura	26,90%	6,35%	4.882.341,79	81.756.843,95	7,62%	5.442.014,14	76.874.502,16	17,2%	10.466.576,67	71.432.488,02	60.965.911,35	
Serv. aseo de vías y sitios públicos	-24,80%	8,95%	1.240.023,56	15.093.647,61	-2,19%	(310.301,55)	13.853.624,05	-25,6%	(4.870.612,95)	14.163.925,60	19.034.538,55	
Parques	15,38%	7,52%	595.823,00	8.515.840,25	1,45%	112.847,90	7.920.017,25	11,4%	800.722,05	7.807.169,35	7.006.447,30	
Intereses moratorios	58,35%	25,39%	7.161.370,84	35.368.142,75	83,68%	12.850.014,20	28.206.771,91	-33,8%	(7.837.802,26)	15.356.757,71	23.194.559,97	
Cementerio	14,87%	29,27%	1.708.688,29	7.546.352,94	-0,22%	(13.153,25)	5.837.664,65	5,3%	296.531,95	5.850.817,90	5.554.285,95	

La recaudación en Recolección de desechos se ha mantenido en crecimiento con respecto a años anteriores, así como el excelente servicio que se mantuvo durante los últimos años, campañas efectivas de recolección diferenciada y no tradicional se ha reflejado en una mejor respuesta en el pago del contribuyente. Basado en los registros Municipales sobre el comportamiento de pago de los contribuyentes para el 2021 se recaudaron más de ochenta millones y para julio del 2022 se ha recaudado casi sesenta millones del presupuesto 2022, así mismo el comportamiento del aumento ha sido constante con un promedio de aumento del 26.9% para los últimos tres años. Bajo esta estadística y con los aumentos anuales de tarifas se proyecta un ingreso de ¢75.000.000,00 (setenta y cinco millones de colones) para el 2023. En cuadro N°5 se refleja el aumento porcentual de los últimos tres años.

MUNICIPALIDAD DE SAN MATEO											CUADRO N°5	
Comparativo porcentual de ingresos últimos tres años												
IMPUESTO	Promedio acumulado	%	Dif Absoluta	2021	%	Dif Absoluta	2020	%	Dif Absoluta	2019	2018	
Impuestos sobre bienes inmuebles	12,45%	16,93%	35.341.122,39	244.098.560,22	3,25%	6.579.079,33	208.757.437,83	3,6%	6.932.683,17	202.178.358,50	195.245.675,33	
Patentes municipales	69,66%	-7,84%	(7.565.864,55)	88.973.424,10	-3,15%	(3.138.330,07)	96.539.288,65	75,4%	42.857.118,21	99.677.618,72	56.820.500,51	
Patente Licor	-4,31%	87,53%	5.636.603,50	12.076.127,15	-13,71%	(1.023.553,40)	6.439.523,65	-19,8%	(1.839.037,95)	7.463.077,05	9.302.115,00	
Timbres Mun. Por Hipotecas	53,96%	133,42%	25.654.620,31	44.882.936,13	20,12%	3.220.204,62	19.228.315,82	-10,6%	(1.903.089,28)	16.008.111,20	17.911.200,48	
Otros impuestos específicos	79,61%	-88,21%	(4.258.314,60)	568.899,55	76,82%	2.097.223,60	4.827.214,15	32,2%	664.826,55	2.729.990,55	2.065.164,00	
Servicios de recolección de basura	26,90%	6,35%	4.882.341,79	81.756.843,95	7,62%	5.442.014,14	76.874.502,16	17,2%	10.466.576,67	71.432.488,02	60.965.911,35	
Serv. aseo de vías y sitios públicos	-24,80%	8,95%	1.240.023,56	15.093.647,61	-2,19%	(310.301,55)	13.853.624,05	-25,6%	(4.870.612,95)	14.163.925,60	19.034.538,55	
Parques	15,38%	7,52%	595.823,00	8.515.840,25	1,45%	112.847,90	7.920.017,25	11,4%	800.722,05	7.807.169,35	7.006.447,30	
Intereses moratorios	58,35%	25,39%	7.161.370,84	35.368.142,75	83,68%	12.850.014,20	28.206.771,91	-33,8%	(7.837.802,26)	15.356.757,71	23.194.559,97	
Cementerio	14,87%	29,27%	1.708.688,29	7.546.352,94	-0,22%	(13.153,25)	5.837.664,65	5,3%	296.531,95	5.850.817,90	5.554.285,95	

En el Grafico N°3 se ve reflejado el aumento que ha tenido la Municipalidad desde el 2009 en el servicio de recolección de residuos, donde año con año gracias a las medidas ya conocidas este ingreso va en ascenso.

Grafico N°3. Comparativo de ingresos por año en Recolección de residuos.

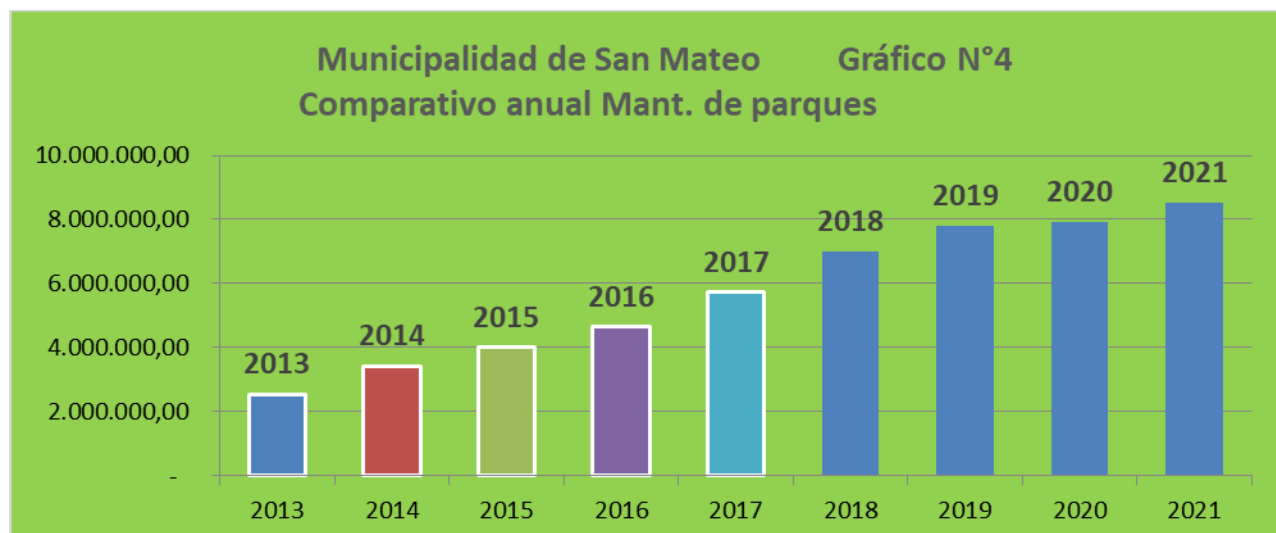


<b>1.3.1.2.05.04.0.0.000</b>	<b>Servicio Saneamiento ambiental</b>	<b>¢91.000.000,00</b>
------------------------------	---------------------------------------	-----------------------

En el cuadro N°6 se observa el comportamiento de esta tasa, la cual el crecimiento es notorio año con año, donde pasamos de siete millones en el 2018 a más de ocho millones en el 2021, con un aumento promedio anual en los últimos cuatro años del 15.38%.

MUNICIPALIDAD DE SAN MATEO											CUADRO N°6	
Comparativo porcentual de ingresos últimos tres años												
IMPUESTO	Promedio acumulado	%	DifAbsoluta	2021	%	DifAbsoluta	2020	%	DifAbsoluta	2019	2018	
Impuestos sobre bienes inmuebles	12,45%	16,93%	35.341.122,39	244.098.560,22	3,25%	6.579.079,33	208.757.437,83	3,6%	6.932.683,17	202.178.358,50	195.245.675,33	
Patentes municipales	69,66%	-7,84%	(7.565.864,55)	88.973.424,10	-3,15%	(3.138.330,07)	96.539.288,65	75,4%	42.857.118,21	99.677.618,72	56.820.500,51	
Patente Licor	-4,31%	87,53%	5.636.603,50	12.076.127,15	-13,71%	(1.023.553,40)	6.439.523,65	-19,8%	(1.839.037,95)	7.463.077,05	9.302.115,00	
Timbres Mun. Por Hipotecas	53,96%	133,42%	25.654.620,31	44.882.936,13	20,12%	3.220.204,62	19.228.315,82	-10,6%	(1.903.089,28)	16.008.111,20	17.911.200,48	
Otros impuestos específicos	79,61%	-88,21%	(4.258.314,60)	568.899,55	76,82%	2.097.223,60	4.827.214,15	32,2%	664.826,55	2.729.990,55	2.065.164,00	
Servicios de recolección de basura	26,90%	6,35%	4.882.341,79	81.756.843,95	7,62%	5.442.014,14	76.874.502,16	17,2%	10.466.576,67	71.432.488,02	60.965.911,35	
Serv. aseo de vías y sitios públicos	-24,80%	8,95%	1.240.023,56	15.093.647,61	-2,19%	(310.301,55)	13.853.624,05	-25,6%	(4.870.612,95)	14.163.925,60	19.034.538,55	
<b>Parques</b>	<b>15,38%</b>	<b>7,52%</b>	<b>595.823,00</b>	<b>8.515.840,25</b>	<b>1,45%</b>	<b>112.847,90</b>	<b>7.920.017,25</b>	<b>11,4%</b>	<b>800.722,05</b>	<b>7.807.169,35</b>	<b>7.006.447,30</b>	
Intereses moratorios	58,35%	25,39%	7.161.370,84	35.368.142,75	83,68%	12.850.014,20	28.206.771,91	-33,8%	(7.837.802,26)	15.356.757,71	23.194.559,97	
Cementerio	14,87%	29,27%	1.708.688,29	7.546.352,94	-0,22%	(13.153,25)	5.837.664,65	5,3%	296.531,95	5.850.817,90	5.554.285,95	

En el Grafico N°4. Comparativo de ingresos por año en el servicio de mantenimiento de parques se ve con mayor claridad el comportamiento del ingreso en este rubro.



Bajo este panorama se estima un ingreso para el 2023 de  $\text{¢}9.000.000,00$  (nueve millones de colones)

<b>1.3.1.2.05.04.0.0.000</b>	<b>Servicio de Mant. de Parques</b>	<b><math>\text{¢}9.000.000,00</math></b>
------------------------------	-------------------------------------	--

<b>DESARROLLO URBANO</b>				
Asistente Administrativo 3	Oficinista (Bienes Inmuebles) / Cajero / Notificador	3	¢1,140,000.00	¢1,316,886.00
Profesional 2	Ingeniero Municipal	1	¢682,583.83	¢804,640.00
Técnico 2	Inspector	1	¢464,335.93	¢557,060.00
Asistente Administrativo 2	Asistente de Servicio al Cliente	1	¢360,000.00	¢417,887.00
Jefe 1	Coordinador Adm. Tributario	1	¢739,465.82	¢1,138,858.00
Profesional 1	Especialista en Cobros	1	¢568,819.86	¢651,351.00
Profesional 1	Catastro (Topografo)	0.5	¢284,409.93	¢325,675.50
Profesional 2	SUPLENCIA	1	¢682,583.83	¢804,640.00
totales			¢4,922,199.20	¢6,016,997.50

*El aumento mensual para Desarrollo Urbano si se aplica la escala salarial de la UNGL percentil 10 es de ¢1, 094,798.30 colones, esto siendo un costo anual de ¢13, 137,579.62 colones La misma será financiada del Impuestos de Bienes Inmuebles.*

*El rubro de Bienes Inmuebles en la Municipalidad de San Mateo cuenta con medidas anuales las cuales se han visto reflejadas en los ingresos desde el año 2009 donde hemos pasado de recaudar ¢36.167.118,90 millones en ese año a más de ¢244.000.000,00 (doscientos cuarenta y cuatro) en el 2021, lo que representa un 575% más en recaudación, ya para julio del 2022 se lleva la suma recaudada de más de ¢226.000.000,00 (doscientos veintiséis millones) lo que representa casi el 98% de lo presupuestado para el 2022.*

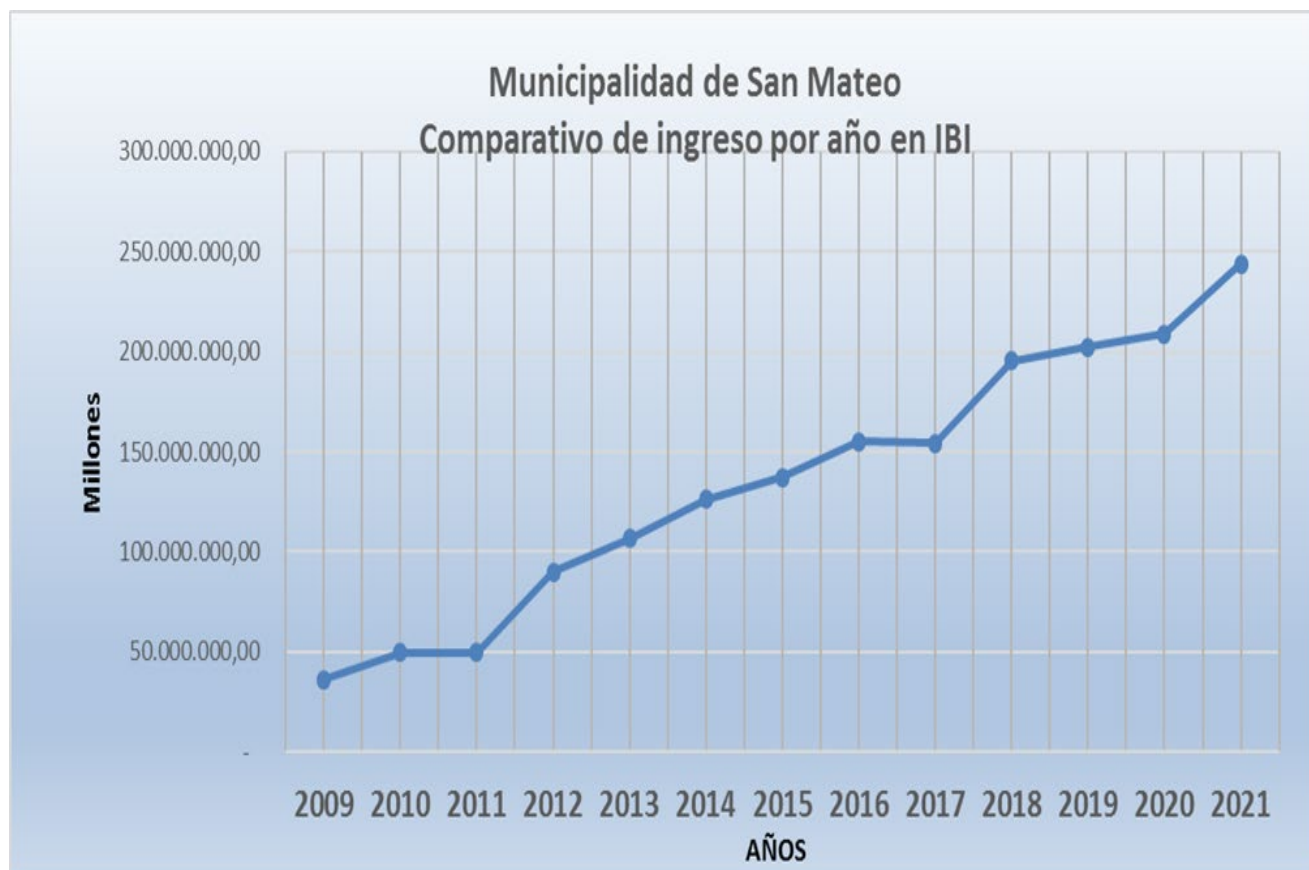
*Medidas establecidas para aumentar el ingreso año con año:*

- 1. Constante actualización trimestral de los valores municipales por concepto de Valores de Registro nuevos, así como hipotecas nuevas gracias al convenio de intercambio de información con el Ministerio de Hacienda por medio de la plataforma SENDA.*

2. *Creación de la oficina regional del Banco Nacional dentro de la Municipalidad en San Mateo lo cual facilita la llegada de contribuyentes que aprovechan trámites bancarios con municipales.*
3. *Firma del convenio para implementar el cobro en línea con el Banco Nacional y Banco de Costa Rica.*
4. *La implementación del cobro por medio de datafono inalámbrico que le ha facilitado el pago a los contribuyentes al no tener que portar efectivo para realizar los pagos de sus tributos o cancelar desde sus hogares principalmente aquellos que viven fuera del cantón.*
5. *Cambio del sistema de recaudación para el 2022 adquiriendo el sistema SIMWEB del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), el cual es un sistema en una plataforma tecnológica de punta y con mayores facilidades para generar información, así como gestión de cobro.*
6. *Mediante proceso de contratación N° [2021CD-000007-0020920401](#) se contrataron la confección de avalúos municipales los cuales se incluyen en el 2022 en la base de datos y así se pretende seguir con el mismo proyecto para el 2023 y así seguir aumentando el ingreso en bienes inmuebles.*
7. *Los proyectos de vivienda en condominio de alto valor que se están desarrollando en el 2022 generara un gran impulso en la recaudación de bienes inmuebles para el 2023.*
8. *Para el 2023 se tiene planificado la contratación de un recurso para la gestión de cobro a tiempo completo lo que ayudara a la recaudación.*
9. *Para Julio del 2022 contamos con 222 declaraciones de bienes nuevas incluidas en la base de datos lo que representa un aumento de ₡4.387.629,88 colones en bienes inmuebles para el 2023, esto a falta de cinco meses para finalizar el recibo de declaraciones 2022.*
10. *Así mismo a julio 2022 se cuenta con 153 permisos de construcción con un imponible de ₡3.941.175.812,00 lo cual aumenta la base de bienes inmuebles para el 2023 en ₡9.852.939.53. Anexo N°1.*
11. *Para enero del 2022 el imponible en bienes era de ₡140.141.057.980,00 y ya para julio de 2022 se cuenta con un imponible de ₡154.640.727.579,00 lo que representara un aumento en el imponible de bienes inmuebles de más de catorce mil millones o lo que es igual un aumento en bienes inmuebles para el 2023 de más de 36 .000.000,00 millones de colones esto a falta de incluir cinco meses de hipotecas, fincas con nuevos valores y declaraciones de bienes inmuebles, esto sumado a los procesos de cobro con que se generan es lo que representa el aumento año con año en bienes inmuebles.*
12. *Ya se cuenta avanzado el trámite para que los contribuyentes puedan cancelar por medio de tarjeta de crédito o débito desde la página web municipal, un proyecto el cual está para el 2023 lo que facilitara aún más la cancelación de parte de los contribuyentes.*

En el Grafico N°1 se ve reflejado el aumento que ha tenido la Municipalidad en Bienes Inmuebles, donde año con año gracias a las medidas ya conocidas este ingreso va en ascenso.

Grafico N°1. Comparativo de ingresos por año en Bienes Inmuebles.



A julio de 2022 ya se cuenta con un ingreso de ¢226 millones por ello según las proyecciones y según el comportamiento de los ingresos del 2022 para el mes de agosto de 2022 se sobrepasará la meta presupuestada de 230 millones de colones y si vemos que julio 2022 fue unos de los meses más bajos en recaudación con más de 15 millones y a falta de cinco meses para finalizar el año por lo que con estas perspectivas de montos reales de recaudación y con las medidas implantadas en gestión de cobro en gestión de cobro ya mencionadas se proyecta una recaudación en ingresos en Bienes Inmuebles para el 2023 de ¢300.000.000,00 (trescientos millones de colones) en bienes inmuebles.

<b>1.1.2.1.00.00.0.0.000</b>	<b>Impuesto sobre la propiedad de Bienes inmuebles ley No.7509</b>	<b>¢300.000.000,00</b>
------------------------------	--	------------------------

*Inversión III:*

*La Unidad Técnica de Gestión Vial se financia de la transferencia de la ley 8114 y 9329*

UNIDAD TÉCNICA DE GESTIÓN VIAL				
Técnico 2	Técnico en Ingeniería	1	¢464,335.93	¢557,060.00
Operario 3	Chofer equipo especializado	4	¢1,459,200.00	¢1,564,268.00
Operario 3	Encargado de Cuadrilla	1	¢364,800.00	¢391,067.00
Profesional 1	Coordinador Administrativo de la UTGV	1	¢568,819.86	¢651,351.00
Jefe 1	Ingeniero de Gestión Vial	1	¢474,240.00	¢1,138,858.00
Profesional 2	Promotor Social	1	¢682,583.83	¢804,640.00
Operario 1	Miscelánea	0.50	¢160,000.00	¢183,320.50
Operario 1	Peón (nuevo)	1	¢320,000.00	¢366,641.00
Operario 2	Oficial de Seguridad	1	¢343,390.86	¢386,311.00
Profesional 2	Ingeniero	1	¢682,583.83	¢804,640.00
Profesional 1	Topógrafo	0.5	¢284,409.93	¢325,675.50
Asistente Administrativo 3	Oficinista	0.5	¢190,000.00	¢219,481.00
totales			¢5,994,364.24	¢7,393,313.00

*El aumento mensual para UTGV si se aplica la escala salarial de la UNGL, percentil 10, es de ¢1,398,948.76 colones. Esto, esto siendo un costo anual de ¢16,787,385.12 colones. Y el mismo será financiado por la transferencias de las Leyes #8114 y # 9329 y la misma será por un monto de ¢648,750,053.*

*Votación 3 votos a favor y 2 en contra de los regidores Gary Villar Monge y Karol Arbuola Delgado quienes justifican sus votos diciendo el primero, que le parece que es un tema que se vio hace 1 año cuando se aprobó el Manual de Puestos junto con la escala salarial y creo que es muy pronto para estar votando esto de nuevo.*

*Por su parte Karol señala que igualmente considera que es muy pronto hacer cambios salariales tan bruscos en tan corto tiempo, además de que considera que hay salarios que se van a ir muy arriba con esta nueva escala o sea el aumento va a ser muy significativo.*

*Es mi punto de vista y justificación.*

**ARTÍCULO SÈTIMO: INFORME DE ASESORÌA LEGAL EXTERNA.**

*Licenciado Michael Durán hace referencia al aumento de dietas de los regidores y síndicos a partir del año 2023. Presenta su criterio, el cual queda plasmado en la redacción del Acuerdo. También hace referencia al convenio con la Asociación de Desarrollo Integral de Higuito de San Mateo para el enzacatado de la plaza de deportes de esa comunidad, para el cual sugiere que se firme un convenio entre la Asociación de Desarrollo Integral de Higuito y la Municipalidad para la ejecución del proyecto del enzacatado de la cancha. Para ello en el convenio debe de incluirse*

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

**SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR SE CIERRA LA SESIÓN A LAS DIECINUEVE HORAS CON TREINTA Y CINCO .MINUTOS.**

---

*María Julia Bertarioni Herrera  
Presidente*

---

*Isabel Cristina Peraza Ulate  
Secretaria*

=====ÚLTIMA LÍNEA =====