

**SESIÓN NO. 99**  
**EXTRAORDINARIA**  
**23/07/2025**

Sesión Extraordinaria N°99 celebrada por el Concejo Municipal de Atenas, el miércoles 23 de Julio del año dos mil veinticinco, al ser las diecisiete horas con cuatro minutos, en el Auditorio de la Municipalidad de Atenas, con la siguiente asistencia:

**REGIDORES PROPIETARIOS:**

ROY ARIAS ROJAS **PRESIDENTE**  
ANA LUCRECIA ARGUELLO DELGADO  
EVANS ARGUEDAS VALERIO  
YOJANA AGUILAR SUÁREZ  
ISSAC ORTIZ NUÑEZ

**REGIDORES SUPLENTE:**

GLENDIA RODRIGUEZ CHAVES

**SÍNDICOS PROPIETARIOS:**

ANA MARCELA VILLAREAL CALDERÓN  
LUIS GERARDO CAMPOS RODRÍGUEZ  
MARÍA MAYELA SÁENZ ROJAS  
LUIS ALBERTO RAMIREZ CHAVES  
CARLOS EDUARDO MADRIGAL FERNÁNDEZ  
ARIAM MARIA ARCE PORRAS  
ILEANA SANCHO AVÍLA  
DAGOBERTO GUERRERO ARIAS

**SÍNDICOS SUPLENTE**

JORGE RAFAEL RAMÍREZ RODRÍGUEZ  
SONIA MARÍA MARIN GONZÁLEZ  
JORGE LUIS CASTRO MIRANDA  
MARÍA DEL CARMEN AGUILAR MONDRAGÓN  
STEPHANIE DE LOS ANGELES SALAZAR GARCIA

**AUSENTES**

GILBERTH ANDRES VÍQUEZ  
SEBASTIAN VÍQUEZ SANABRIA  
MARÍA GABRIELA PORRAS LÓPEZ  
LUIS DIEGO CASTILLO LOPEZ  
CARLOS LUIS ALVARADO VARGAS  
JUDITH VIQUEZ ZÚÑIGA  
DANICIO CEDEÑO BARRANTES

**ALCALDE: MÁXIMO CHAVES OVARES**

**VICEALCALDESA: MARTA LUZ CASTRO CAMPOS**

**SECRETARIA CONCEJO: MARJORIE MEJIAS VILLEGAS**

## ARTÍCULO ÚNICO

### PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE ATENAS.

*Expositores: Diana Arias Esquivel, Asesora Carrera Administrativa, Dirección Técnica de Tecnología e Innovación y Mejora Continua.*

El Sr. Presidente da la bienvenida a la sesión Extraordinaria N° 99 del 23 de julio del 2025, no sin antes dar gracias al creador por un día más y pedir respeto y moderación para el desarrollo de esta. Buenas tardes, señor alcalde, señores regidores, señores, síndicos, invitados especiales y ciudadanía en general. Artículo uno, presentación del proyecto de modernización institucional de la municipalidad de Atenas. Expositora licenciada Diana Arias Esquivel, Asesora Carrera Administrativa, Dirección Técnica de Tecnología e Innovación y mejora continua.

#### **Acuerdo #1**

**SE ACUERDA APROBAR EL ORDEN DEL DÍA. APROBADO CON 5 VOTOS A FAVOR EN FIRME. DISPENSA DE TRÁMITE DE COMISIÓN.**

La Sra. Diana Arias Esquivel, Asesora Carrera Administrativa, Dirección Técnica de Tecnología e Innovación y Mejora Continua menciona, bueno, muy buenas tardes, señores y señoras, regidoras, síndicos, funcionarios municipales. Sí, bueno, público que nos acompaña también en la sesión y a través de las redes sociales de la transmisión de la sesión del día de hoy, como bien lo decía el señor presidente del Concejo, el día de hoy vamos a presentar los resultados del proyecto de modernización institucional que se elaboró en la Municipalidad de Atenas con la asesoría técnica de la Unión Nacional de Gobierno Locales. Hace unos meses recordarán ustedes que estuvimos por acá haciendo la socialización del proyecto, explicándoles a ustedes cuáles eran cada una de las etapas de construcción de este proyecto y además que conocieran que el insumo que se utilizaba para crear este proyecto venía directamente de cada uno de los colaboradores de la institución a través de un cuestionario de clasificación y valoración de puestos que ellos llenaron y a través de una entrevista virtual, en el caso del cuestionario, llegamos al 100% de los funcionarios y en la entrevista al 100% de los puestos en la institución. En cuanto a la fundamentación jurídica para este tipo de asesorías y estos instrumentos ya el código municipal lo establece claramente en su artículo 129 y 130, el artículo 129 indica que las municipalidades deberán adecuar y mantener actualizado el manual descriptivo de puestos de la municipalidad y en este caso es muy importante señalar que ustedes tienen 13 años de no actualizar este instrumento, el manual descriptivo de puestos y lo que dice la técnica de administración es que cada 2 años deben someterse a revisión este tipo de instrumentos porque se van generando nuevas competencias a las municipalidades que esas nuevas competencias se traducen en nuevas funciones que deben ser asumidas por los puestos que existen en la organización y por lo tanto se deben actualizar este tipo de documentos, entonces que ustedes sepan la importancia de que ha pasado muchísimo tiempo más de una década que no se actualiza el manual de esta Municipalidad. Además, el artículo 130 también emana, que deberán mantener actualizado el manual de organización y funcionamiento.

Este manual es el que explica la estructura organizacional como parte del proyecto se incluyó una actualización a la estructura organizacional entonces vamos a presentarles la estructura actual de la municipalidad, como ustedes pueden ver, vamos a encontrar en la estructura actual el Concejo Municipal con la asesoría legal, que en este caso es importante mencionarles que este proceso como tal y el puesto de asesoría legal del Concejo Municipal mediante un acuerdo del año 2008 se decidió por el mismo Concejo Municipal, decidió cerrar este proceso o este puesto como tal de asesoría

legal, por lo que en la actualidad lo que realmente está en funcionamiento dentro del Concejo es el Concejo, con su auditoría y Secretaría del Concejo Municipal, como les decía por ese acuerdo que hay del Concejo Municipal en el 2008, donde se dejó sin efecto la creación como tal de esa asesoría jurídica. Luego vamos a tener la alcaldía con la Gestión Jurídica, Gestión Social y Gestión Vial y ustedes van a poder ver aquí gráficamente en este organigrama, como casi toda la gestión de la Municipalidad de Atenas está concentrada en un gran proceso que se llama actualmente Dirección de Gestión Administrativa, Financiera y de Recursos Humanos y otra gestión que tiene que ver y otro proceso más pequeño, como lo podemos ver que tiene que ver con toda la Gestión de Desarrollo Urbano entonces está quería mostrarles el organigrama actual para que podamos ver dentro del análisis cuáles fueron los principales hallazgos en cuanto a la estructura actual.

Como parte del análisis de la estructura en cuanto al nivel de descentralización, como lo pudieron observar ustedes, una alta centralización en una sola dirección, la dirección que llamamos Administrativa, Financiera y Recursos Humanos, además, hay una ambigüedad en el tema de la dirección funcional de la asignación de responsabilidades y de la jefatura como tal se hizo como una agrupación genérica de todos los procesos que hay en la municipalidad, no contemplando la naturaleza de los mismos que ustedes ahora lo van a ver en la propuesta, separando aquellos procesos que tengan naturaleza financiera en un solo proceso, aquellos procesos que tengan naturaleza administrativa en un solo proceso administrativo y aquellos procesos que tengan que ver con desarrollo urbano en otro proceso. Además, en la parte de jurídicos y seguridad actualmente la gestión de seguridad ciudadana en la formalidad, en la estructura y en los manuales institucionales no tiene una jerarquía clara, esto también como consecuencia de que el tema de seguridad ciudadana con el proceso de Policía Municipal, con el proceso de parquímetros, y ahora que ustedes ya están, pues equipados para dar el servicio con todo el tema de la videovigilancia electrónica como eso han sido proyectos recientes, pues no están incluidos ni en la estructura organizacional que es de hace 13 años o 12 años, ni en los manuales institucionales. Además, en la parte de desarrollo urbano, pues hay una escasa visibilidad institucional, tenemos, vimos reflejados ahí nada más, un proceso que decía gestión social, pero se están dejando por fuera procesos o actividades que la municipalidad brinda como es el tema del CECUDI, como es el tema de la atención a las poblaciones vulnerables y, en el caso de la gestión urbana, limitado a una sola dirección, verdad, ya sea este establecido una dirección como tal en la propuesta de desarrollo urbano, con esa división especializada de subprocesos y en el caso de la planificación este, pues si bien se ha tenido la informalidad no se reflejaba a nivel de estructura y se ha tenido también como un servicio que se ha contratado por servicios especiales, ya se refleja la necesidad dentro de una organización todo inicia por la planificación, entonces no podemos someter un pilar tan importante dentro de la gestión municipal a que sea un servicio especial, ya tiene que existir un proceso como tal de planificación en la municipalidad, que se refleje en su estructura y que además el puesto ya sea creado como un puesto de carga de cargos fijos para la institución, verdad.

En el caso del organigrama propuesto por la UNGL, se hace esa desconcentración funcional en las direcciones de especializadas, separando lo que es la Hacienda Municipal, que es la parte financiera de lo administrativo y desarrollo urbano. También se han delimitado claramente las funciones y las especificaciones técnicas de alguna manera, como el manual o los manuales están tan desactualizados, tienden a ser muy genéricos, entonces se dejan por fuera dentro de los manuales labores o responsabilidades que al día de hoy ejecutan las personas que ocupan el puesto y esto pues, viene a perjudicar en 2 sentidos y uno que no se le está reconociendo el trabajo que de verdad ejecuta el funcionario en el puesto y en el otro que cuando tenemos que hacer la evaluación del desempeño sobre qué evaluamos si en los manuales institucionales no se está reflejando la claridad de lo que realmente realizan ellos al día de hoy, de igual manera ya lo vamos a ver en el organigrama se ha creado una Dirección Jurídica y de Seguridad Ciudadana ya con sus subáreas o sus procesos propios ya definidos a nivel institucional. Además, se ha hecho, como les decía, la división de

desarrollo urbano en subdivisiones y la unidad independiente ya de planificación, que pertenece a la alcaldía.

En cuanto al diagnóstico estructural, ya lo hemos venido como conversando en medio de esta revisión del organigrama, las debilidades que hay una centralización excesiva de funciones no es posible que una persona pueda asumir en carga de trabajo la dirección de 3 procesos distintos, el proceso financiero, el administrativo y el de Recursos Humanos, entonces eso que nos conlleva, que les aseguro que la persona que asume ese puesto ha tenido que trabajar muchísimas noches y muchísimos fines de semana para lograr sacar adelante la gestión porque no es humanamente posible que una persona se haga cargo de esos 3 procesos distintos y esto además genera que haya o que estén bajas las líneas de especialización técnica, verdad, o sea lo que encontramos en la estructura actual es que de repente esa estructura es muy general, muy genérica, no hay especialización en los procesos específicos porque todos pertenecemos a un gran proceso que se llama Dirección Administrativa, Financiera y de Recursos Humanos. También lo que les decía invisibilidad de funciones estratégicas como seguridad humano y planificación, que son funciones que se ejecutan, pero a nivel de los documentos institucionales no se reflejan, no existen y las ambigüedades en jerarquías que de repente no se tiene claro quién es mi jefatura o a veces estoy en el área de Dirección Administrativa, Financiera, de Recursos Humanos o a veces por un tema de que esa área está muy cargada entonces de manera informal voy a estar a cargo de la alcaldía, entonces esas son situaciones que hemos venido viviendo en la municipalidad, precisamente por esa desactualización de tantos años que tiene la estructura y el manual como fortaleza de la propuesta de la Unión, ustedes ahorita la van a ver una claridad y una división funcional especializada de los procesos se han fortalecido los procesos de apoyo y áreas sustantivas.

Además, la visibilidad institucional de procesos ambientales y jurídicos y el alineamiento con las buenas prácticas y recientes, o sea actualizadas, inclusive con el tema de la ley marco de empleo público en gestión pública y control interno, este tema de control interno es uno de los temas a mejorar con este proyecto, con lo que tiene que ver con la Dirección Administrativa y Financiera, por qué, porque a cómo está funcionando hoy el juez y parte, o sea maneja los recursos y también los ejecuta y ahí el control interno no existe. De ahí la importancia verdad de mejorar la gestión, porque se nos quedó un poco rezagada la estructura y a veces uno entiende que es un tema de necesidad institucional o un tema de que vamos a ver las personas que se encargan de aprobar este tipo de proyectos, yo entiendo que siempre piensan en los recursos que se deben de invertir a la hora de aprobar e implementar este tipo de proyectos, pero de repente se nos están generando muchas consecuencias al no actualizar no estamos dando la mejor gestión, estamos dando el mejor servicio en el tema de recaudación tenemos problemas precisamente que vienen de la organización en los diferentes departamentos, ahora que ya van a poder ver, no van a poderlo ver muy bien, pero yo se los voy a ir leyendo.

Este es el organigrama ya propuesto como ustedes, perdón pueden ver está arriba el Concejo Municipal con la Secretaría del Concejo y la Auditoría, tenemos a la alcaldía con la Vicealcaldía, la Asistente de la Alcaldía, la Dirección de Desarrollo Humano Cantonal, que tiene el proceso de Trabajo Social, el proceso de Gestión Cultural y Gestión cultural y Turística, perdón y el CECUDI, además, tenemos el proceso de comunicación, imagen y el proceso de planificación que ya este se los he venido mencionando mucho porque ya se puede visualizar en el organigrama un proceso como tal de planificación que por aquí empieza toda la gestión municipal y que yo quisiera que ustedes den la importancia que si no tenemos una adecuada planificación, la gestión no va a ser la más adecuada, no vamos a tener cómo medir los resultados ni cómo medir a las a los trabajadores en la institución. Y, luego vamos a tener cuatro direcciones, que sería la Dirección de Hacienda Municipal, la Dirección Administrativa, la Dirección de Desarrollo Urbano, ya creo que los vamos a ver en grande, en el siguiente y la Dirección Jurídica y de Seguridad Ciudadana, si quiere pase porque en el siguiente en la siguiente filmina las vamos a ver por separado, entonces y van a ver

inclusive los puestos que forman parte de cada proceso. Tenemos al Concejo Municipal con la Secretaría Municipal y hemos creado en este proceso ya como una plaza nueva y de cargos fijos el Asistente Administrativo del Concejo Municipal para que ésta es una necesidad real actual y no se puede estar sometiendo a un servicio especial que sea únicamente para atender un proyecto o un plazo específicos, ya esto es una necesidad real, que tiene que implementarse. Además, tenemos a la Auditoría Interna y de igual manera, como parte de los resultados del diagnóstico, se determinó que la Auditoría Interna requiere de un Asistente Profesional, entonces hemos creado esa plaza de Asistente Profesional para el área de Auditoría, que en el caso de ustedes, estas serían las 2 plazas nuevas, más una plaza nueva, pero esa está en la administración que se está creando de asesor legal que tiene que ver Concejo Municipal, Administración y Policía, no porque está en estructura de la Dirección Jurídica, pero en su perfil ya está establecido la asesoría jurídica para el Concejo Municipal, Administración y Seguridad Ciudadana. Más adelante lo vamos a ver y en la alcaldía tenemos al Asistente de Alcaldía, al Administrador de Comité Cantonal de Deportes y Recreación, que esta es una plaza nueva que han tenido que incorporar las instituciones del régimen municipal, con la modificación que se dio al código municipal, específicamente en su artículo 179, que fue tan específico hasta de decir cuál era el requisito académico y la experiencia que se solicitaba para la persona que va a ocupar ese puesto y la obligatoriedad que tiene la municipalidad de crear el puesto, de generarle las condiciones de infraestructura de oficina donde trabajar y que éste va a fungir como un enlace entre la administración y la Junta del Comité Cantonal de Deportes y Recreación, y va a ser la persona que ejecute ese presupuesto. Como parte también de la alcaldía en lo que tiene que ver con la parte social, ya lo dejamos de ver solo como Gestión Social, sino ya es una Coordinación de Desarrollo Humano Cantonal que va a ver todas las poblaciones vulnerables de la institución, niñez, adolescencia, mujer, adulto mayor y persona con discapacidad. Esta coordinación, además, va a tener un trabajador social que esta es una plaza nueva que se ha creado que inclusive ya hay una política a nivel de esta municipalidad aprobada en la que se establece que se debe contratar este puesto para que haga, para que asuma la responsabilidad de la gestión de las poblaciones de niñez y adolescencia, ya hay una política aprobada por parte de ustedes, sin embargo, a través de los años no se ha creado la plaza en el proyecto ya se contempló. Además, tenemos el Gestor Cultural y Turístico y los docentes del CECUDI, estos serían los que forman parte de ese proceso de desarrollo humano cantonal. Luego vamos a tener el encargado de Comunicación e Imagen y el encargado de Planificación.

Bueno, ahora vamos a ver el proceso de Hacienda Municipal, el proceso financiero, la municipalidad, vamos a tener en este caso la Gestión Tributaria, Contabilidad, Tesorería y Presupuesto, entonces vamos a tener un Gestor Tributario que va a tener a los subprocesos de cobros de plataforma, de servicios de licencia municipales y de bienes inmuebles, vamos a generar un proceso como tal tributario, porque lo que queremos con este proyecto es fortalecer la gestión tributaria que le permita a ustedes aumentar sus ingresos y mejorar la gestión de cara al ciudadano, tener pues más dinero para hacerle frente tanto a la gestión administrativa como a los proyectos cantonales que ustedes puedan tener en el caso de gestión de cobros, vamos a tener un asistente técnico de cobros y hemos generado un puesto, el puesto ya existe en la institución, pero lo hemos reasignado para que sea un técnico de cobro judicial y pueda darle ese seguimiento a usted. El tema de morosidad está por arriba del 30%, cerca del 30% entonces de ahí que hemos querido fortalecer la gestión de cobros y sobre todo el tema del cobro judicial para que ustedes puedan pues mejorar esos ingresos en la institución. En el caso de la plataforma de servicios, vamos a tener un encargado con 2 platformistas de servicios, licencias municipales, que es lo que conocemos normalmente, como patentes con su inspector municipal y un encargado de bienes inmuebles con un asistente técnico de bienes inmuebles y un técnico de bienes inmuebles. Esta es la estructura financiera del proceso que hemos llamado Hacienda Municipal porque incluye las áreas financieras y las tributarias. Luego tenemos el proceso administrativo que les decía, hay que separar lo financiero y lo administrativo

porque no podemos ser juez y parte, en este caso de la Dirección Administrativa va a tener un puesto de mensajero, un asistente de la Dirección Administrativa, el proveedor con su asistente técnico de proveeduría y el bodeguero, el coordinador de tecnologías de información con un técnico de soporte TI, un técnico de desarrollo de TI. El área encargado de servicios generales, mercado y cementerio, el encargado de archivo y el encargado de salud ocupacional. También vamos a tener en este proceso el encargado del registro y planillas que tiene que ver con toda la parte de planillas y la documentación del personal. Vamos a tener el proceso de desarrollo urbano con su asistente de Dirección de Desarrollo Urbano con la Unidad Técnica de Gestión Vial bajo su cargo y la Unidad Técnica va a tener a cargo la promoción social, el Técnico de la Unidad Técnica de Gestión Vial, el mecánico de la Unidad Técnica, los trabajadores de obras y servicios que así pues, le hemos llamado a lo que conocemos normalmente como peones, ahora se van a llamar trabajadores de obras y servicios y al operador de equipo o a los operadores de equipo pesado dentro de catastro y topografía, tal cual está ahorita en la municipalidad, un encargado de catastro y topografía con su técnico y además en el área de Gestión Ambiental vamos a tener al encargado de la Gestión Ambiental con trabajadores de obra y servicios que repito, esto es lo que conocíamos normalmente como peones tenemos también en esa área. Los inspectores municipales que ahorita tenemos 2 el encargado de servicios urbanos que este va a tener a su cargo el supervisor de cuadrillas, quien va a ser la jefatura inmediata de los trabajadores de obras y servicios destinados al servicio urbano y el operador de equipo pesado, así como un encargado de mantenimiento de infraestructura que ya es un operario, pero más especializado en temas de albañilería, electricidad, fontanería. Y, por último, vamos a tener la Dirección Jurídica y de Seguridad Ciudadana con su asistente administrativo de seguridad ciudadana, con su asistente legal, con ese abogado municipal que les decía que es el que está definido y ustedes lo van a poder observar está definido en su perfil, que será el abogado que vea temas del Concejo, de la administración y de seguridad ciudadana.

Además, tenemos en este el proceso de Policía Municipal un agente que hemos creado, un agente de seguridad que sea un oficial de guardia. que sea la persona que cuide los edificios y las instalaciones municipales, el auxiliar de vigilancia electrónica que serán aquellos funcionarios que van a estar en el centro de monitoreo institucional operando las cámaras de videovigilancia y los parquímetristas, esta sería la estructura organizacional. Ahora voy a mostrar en los grupos ocupacionales y al final voy a poder atender todas las consultas que ustedes tengan y si es necesario, nos regresamos en la presentación para que ustedes vuelvan a ver alguna de las de las diapositivas para poder aclarar cualquier duda, en cuanto a los grupos ocupacionales, cómo están organizados los puestos que existen en la municipalidad o cómo lo estamos proponiendo en sus diferentes clases en la clase operativa municipal, 1A vamos a ubicar el puesto más básico de la institución, en este caso son los misceláneos. En el operativo 1B vamos a tener al trabajador de obras y servicios al bodeguero, al cocinero, al trabajador de mantenimiento y logística y a la gente de seguridad y vigilancia, en este caso en el trabajador de obras y servicios, lo único que cambia es el nombre porque es lo que conocíamos como peones, pero sigue manteniendo la categoría. En el caso del bodeguero y cocinero, siguen manteniendo el nombre y la categoría y en el caso del trabajador de mantenimiento y logística, es un peón que tienen ustedes actualmente que por unas condiciones especiales se ha destinado a que haga mantenimiento, labores de mantenimiento y limpieza en los edificios municipales, entonces ya se ha establecido un perfil que responde a la realidad actual de lo que ejecuta ese puesto que por un tema de salud certificado no puedo hacer labores de peón de obras. Y, además, el agente de seguridad y vigilancia que les decía se ha creado como una plaza nueva.

En el operativo municipal 2A vamos a tener al chofer de equipo liviano y al mensajero, en el 2B, al operador de equipo pesado, al obrero especializado, que además es una de las situaciones que hemos subsanado en este proyecto que ustedes tienen colaboradores en la categoría de peón que ahorita en la propuesta se llama trabajador de obra y servicios, realizando funciones de mayor dificultad a las que realiza un peón, funciones más especializadas de electricidad, de fontanería y

esas funciones ya se le han reconocido a esas personas en esta propuesta como un obrero especializado y además en el operativo 2B vamos a encontrar el puesto de parquímetrista. En el 2C el encargado de cuadrillas esta va a ser la categoría más alta dentro de los operativos y va a ir el encargado de cuadrillas, el encargado de mantenimiento e infraestructura y el notificador.

En cuanto a la categoría administrativa y técnico, sólo vamos a tener una clase ocupacional en el administrativo, que es el administrativo municipal 1 aquí vamos a tener el puesto de auxiliar de vigilancia electrónica y parquímetros, el asistente administrativo del Concejo Municipal, el asistente administrativo de seguridad ciudadana y el asistente administrativo de tesorería. En el caso del Técnico 1 tal cual está ahorita vamos a tener al Policía Municipal, al inspector, al mecánico de la Unidad Técnica de Gestión Vial, al asistente técnico de ingeniería, al asistente técnico de bienes inmuebles, el asistente técnico de cobros, los plataformistas de servicios y el asistente técnico de proveeduría. En el técnico 2B del técnico de catastro y topografía el técnico de contabilidad, el de cobro judicial y el técnico de la unidad técnica y pasamos a la categoría máxima de técnicos que vamos a encontrar en estas encargados como tal de procesos a nivel técnico, que es el encargado de servicios generales, mercado y cementerio, el gestor cultural y turístico, el encargado de registro y planillas, el encargado de soporte técnico, el encargado de plataformas, el encargado de desarrollo de TI, la Secretaría del Concejo Municipal, el encargado de Salud Ocupacional encargado de servicios urbanos, asistente alcaldía, asistente de la dirección administrativa, el técnico de bienes inmuebles y el asistente legal, todos en la categoría TM 3.

Y para finalizar con el tema de la clasificación o la estructura ocupacional en el profesional 1 vamos a encontrar el encargado de planificación, el docente CECUDI, el encargado del archivo central, el de gestión de cobros, el de gestión ambiental, el de catastro y topografía, el de licencias municipales, bienes inmuebles, la trabajadora o trabajador social, el encargado de comunicación e imagen, el administrador del Comité Cantonal de Deportes, porque así lo exigió la ley que tiene que estar a nivel profesional y el asistente de auditoría.

En profesional 2 vamos a tener la promotora social y el abogado nuevo que se está creando dentro del proyecto, en el PM 3 vamos a tener a los coordinadores institucionales el coordinador de TI la de desarrollo humano local, el Contador Municipal, el coordinador de Administración Tributaria, el de proveeduría y el de la Unidad Técnica de Gestión Vial y como categoría máxima, que es la categoría profesional municipal 4 esa es la categoría máxima en la institución, tenemos al Director Administrativo, al de Hacienda Municipal, al Auditor Interno y al Director Jurídico de Seguridad y al Director de Desarrollo Urbano. Ya vamos a ver el tema de las plazas nuevas y las de asignaciones para que ustedes vean cuál es el efecto directo de esta nueva estructura ocupacional.

En el caso de las plazas nuevas, Estas son las plazas nuevas y se han dividido por etapas; la primera etapa ustedes saben que en el caso de las plazas nuevas, estas sólo pueden ser incluidas en presupuesto ordinario, entonces lo que hicimos es, pues buscando un equilibrio financiero, además, un proyecto que pudiera ser sostenible para ustedes, porque lo ideal para nosotros es que la estructura entra en funcionamiento, pues toda de una vez y que estas plazas pudieran ir todas en el presupuesto ordinario no es una realidad actual para la municipalidad, no es sostenible todas esas plazas nuevas, entonces las hemos definido por etapas como generando una prioridad de atención a la estructura y además fortaleciendo siempre la gestión financiera y tributaria para que puedan aumentar esos ingresos que permitan sostener las futuras plazas en las siguientes etapas, vamos a tener para la etapa uno, o sea para el próximo enero, el próximo año, la asistente administrativa del Concejo Municipal, esa se ha priorizado para este presupuesto que se está elaborando la asistente administrativa del Concejo, al igual que la asistente administrativa de tesorería, que la asistente legal, que el encargado o la encargada de desarrollo de TI, que la asistente de auditoría también, el abogado municipal que igual lo han solicitado ustedes tanto la revisión del tema del asistente del Concejo como el coordinador tributario y una plaza adicional de Policía Municipal para poder cubrir el

horario que se requiere del servicio, esas son las de la etapa uno, entonces serían 3-4-5-7-8 ok. 8, si tienes razón.

Para la etapa 2 que sería incluir en el presupuesto del año 2027 hemos definido el agente de seguridad y vigilancia, la asistente administrativa de seguridad ciudadana, administrador del Comité Cantonal de Deportes y Recreación, 3 el trabajador social y el encargado de comunicación e imagen entonces este escenario de división en etapas ya se discutió con la parte financiera, con los datos que nos proporcionaron a nivel financiero con el fin de generar un proyecto que pueda ser sostenible para ustedes de ahí que se da esta división y se ha priorizado en cuáles son los puestos estrictamente necesarios para atender la estructura organizacional y las necesidades, pues que más emergentes. En cuanto a la reasignación tenemos, pues a un peón de basura que se ha reasignado, ha subido una categoría, se ha reasignado chofer porque realmente al día de hoy esa persona ejecuta labores de chofer y no de peón, entonces ya se le ha reconocido lo que realmente la persona realiza al día de hoy, al igual que un peón que tenemos una persona nombrada como peón en la 8114, pero esa persona lo que hace es operar equipo pesado y esto podría generar, pues muchas implicaciones, inclusive legales para ustedes, porque estas personas están operando vehículos y en caso de que sea un accidente y ustedes lo tienen nombrado como peón de obras, pero la realidad de ellos es que es que ejecutan labores de chofer y de operador pesado y así tenemos los 3 primeros casos que ustedes pueden ver luego un peón de calles que en realidad es un encargado del mantenimiento de la infraestructura, con todo lo que tiene que ver con el mantenimiento de edificios de electricidad, de fontanería, como les decía, ya se le ha reconocido esas labores que ya el día hoy ejecuta.

Y, al igual que el obrero especializado que les decía que hace labores de mayor dificultad a las de un peón en este caso este puesto es específicamente del proceso de Unidad Técnica de Gestión Vial. Además, se ha reasignado el puesto de asistente de ingeniería a un asistente técnico de ingeniería, el puesto actualmente se encuentra en una categoría administrativa, sin embargo, las funciones que realizan son de mayor dificultad y de carácter técnico, un encargado de servicios urbanos que actualmente está nombrado como inspector de construcciones, pero funge como encargado de servicios entonces realmente lo que tenemos al día de hoy, ni la categoría ni el puesto corresponde a lo que él está ejecutando y ahí es donde ya se le ha reconocido esas labores de encargado de servicios urbanos en la categoría de técnico 3, que es el técnico más alto que lo asignamos a aquellos encargados de procesos. Y el asistente de alcaldía que lo hemos equiparado forma parte de nuestra metodología institucional que hemos equiparado al asistente de alcaldía, a secretaria del Concejo, ella estaba en una categoría menor y realizan funciones similares de igual complejidad y responsabilidad, entonces ya hemos equiparado este puesto, ustedes esto lo van a ver en muchos de los modelos en otras municipalidades, porque ya a nivel de complejidad que tiene ese puesto y responsabilidad, se equipara con la secretaria del Concejo. Además, el Director Jurídico que ya lo hemos reconocido a pesar de que se le ha dado una nomenclatura, no se le ha reconocido a nivel de categoría esa dirección, el Dirección de Jurídico y de Seguridad, que además ya se ha asignado formalmente a un proceso el tema de seguridad ciudadana, entonces este sube una categoría de PM 3 a PM 4.

El ingeniero municipal que este sea reasignado actualmente se llama ingeniero municipal, ve toda la parte de control urbano y constructivo y esa persona se ha propuesto como el Director de Desarrollo Urbano, ya hicimos esa separación de procesos y esa separación de procesos conlleva que algunas personas deban asumir, pues un puesto de mayor categoría como es el ingeniero que actualmente está en un PM 3 y pasaría a un PM cuatro y el tesorero que tenemos actualmente en la institución que se ha reasignado al Director de Hacienda Municipal, será la persona que se encargue de todo el área financiera de la municipalidad y también sube categoría de PM3 a PM4 lo que hicimos fue en el análisis de las funciones que realizan y asegurándonos de que las personas cumplan con los requisitos del puesto, pues reasignar estos puestos y que le generarán un menor impacto financiero a la municipalidad que crear todas estas direcciones nuevas, porque un puesto a nivel de dirección totalmente nuevo, pues sería como unos 20 ó 25,000,000 al año o más, entonces

lo que hicimos fue de lo que tenemos reasignar con las personas que están asumiendo funciones de mayor complejidad y que cumplen con los requisitos.

Lo que ustedes ven aquí ya se realizó la revisión inclusiva, temas de requisitos para que la persona cumpla con la reasignación que se está proponiendo como parte de la asesoría se está entregando la nueva estructura que ustedes ya la vieron, el nuevo organigrama, este manual descriptivo de puestos y el manual de organización y funciones que aquí pues ustedes van a tener los documentos y aquí están las portadas como para que ustedes vean que es parte de los productos que vamos a entregar. Y en cuanto al análisis de la política salarial, si bien se hizo una revisión, la política salarial, tanto compuesta como global de la Municipalidad de Atenas, está por encima de lo que hay a nivel de mercado para instituciones del tamaño del presupuesto de ustedes entonces realmente la decisión que tomamos, además por un tema de respeto a los derechos adquiridos del personal en mantener las 2 escalas vigentes, la escala de salario compuesto y salario global ya son lo suficientemente competitivas para una institución del tamaño del presupuesto de ustedes, o sea, realmente no podíamos presentar una mejora porque en comparación de mercado con otras instituciones, tanto del régimen municipal como públicas que tengan similitud con ustedes, están bastante competitivas, entonces se mantiene la política salarial actual, como les decía ambas, son competitivas a nivel de mercado público y municipal garantizan una equidad interna la sostenibilidad financiera porque hay un estudio de sostenibilidad financiera que lo respalda y la atracción del talento idóneo para ustedes, verdad que es uno de los principales efectos, yo les mencionaba a ustedes en la etapa de socialización que con el tema de la ley marco de empleo público y los salarios globales estamos teniendo un efecto a nivel de instituciones del sector público en general mucha fuga de personal porque si me muevo a otra municipalidad o a otra institución pública tengo la ventaja de que me puedo ir al salario global y es mucho más alto que estar en la municipalidad con mi salario compuesto, ganando anualidades año a año hasta poder alcanzar ese salario global y de ahí la importancia de generar políticas salariales competitivas, porque eso es uno de los efectos de ley, esa fuga de personal y créame como asesora del régimen municipal que me dedico a todos estos procesos técnicos y a procesos de contratación es sumamente difícil encontrar personal especializado en el régimen municipal. Inclusive es difícil la adaptación cuando vienen del sector público, pero no conocen el régimen municipal y de ahí la importancia, pues que ustedes puedan mantener una política salarial competitiva que ya la tienen además está fundamentada en una herramienta técnica que está en poder de Recursos Humanos y que fue revisada por nosotros y bueno esto además facilita una futura transición ordenada a un sistema unificado que fue lo que buscó la ley marco de empleo público, que pues todos los puestos vayan este a pasar a una metodología ya salarial de empleo público y la metodología que ustedes tienen actualmente respeta la ley marco empleo público.

Todos los factores que se establecieron en la ley y es lo suficientemente competitiva para mantenerlo y lamentablemente tomando en consideración nuestros instrumentos ya definidos, no podemos ofrecerle para las características de la institución de ustedes un escenario más competitivo en cuanto a las conclusiones, como les decía, la estructura presenta un modelo altamente centralizado yo sé que lo he venido repitiendo en esa gran dirección que llamamos Dirección Administrativa, Financiera y de Recursos Humanos, eso obstaculiza la eficiencia en la gestión municipal y no es un tema de responsabilidad del funcionario, es que organizativamente no se estableció de la manera correcta, o sea, ninguna persona que usted ponga ahí va a poder hacerle frente a 3 procesos distintos y además dificulta el control interno, lo que les decía ,verdad ,porque el área que gestiona los recursos es la misma que los ejecuta, entonces ahí el control interno no existe se evidencia además, como los he venido diciendo una especialización funcional, ustedes lo van a poder ver lo específico que son los perfiles de puestos en el manual actual todas sus condiciones de trabajo y todas sus funciones son específicas al puesto, dejan de ser generales, logramos visibilizar todas las tareas que realmente ejecuta el trabajador, pero sobre todo y lo más importante para la administración, vamos

a poder hacer una evaluación del desempeño justa y adecuada, porque me van a evaluar sobre lo que realmente hago, porque en el caso, por ejemplo, del peón que les ponía antes en la reasignación que está nombrado en la formalidad como peón su contrato dice que es peón, pero hace labores de chofer, entonces yo me pregunto, cómo hacen en la evaluación del desempeño cuáles son las metas que le evalúan como peón o como chofer, y eso resulta muy injusto para el funcionario porque no le están, pues respetando sus derechos conforme a lo a lo que él realmente ejecuta y dificulta la gestión también de evaluación para para el tema institucional.

Además, bueno, en este caso la propuesta de la Unión permite esa transición a un modelo más técnico, más especializado los procesos están agrupados de acuerdo a la naturaleza que tienen si son administrativos, están todos los administrativos juntos, si son financieros van en un proceso todos juntos, si son de desarrollo urbano, si son de desarrollo social están pues agrupados según su especialidad, se descentralizó la gestión porque esa estaba, había una centralización entre esa gestión administrativa, financiera y la alcaldía, y además esto, pues, va a permitir que se mejore la eficiencia y la atención a las personas usuarias, porque ustedes van a estar mejor organizados de repente ahorita tienen algunas dificultades y me lo mencionaban los compañeros en las entrevistas que pudimos tener de no tener claridad hasta dónde llega su función o si es responsabilidad del funcionario ciertas tareas o si son de otros, de repente entre ellos mismos hasta puede generar un mal ambiente y un mal clima por no tener esa claridad y esa falta de claridad, quien la sufre el contribuyente cuando llega al gobierno local y le dicen necesito tal cosa, vaya tal departamento y llega al departamento, no es que eso le corresponde al otro departamento y andamos al contribuyente departamento en departamento sin que se le resuelva porque no hay una estructura bien definida y unos perfiles de puestos delimitados que pueda este, pueda ser claro en ese tema de responsabilidades y funciones.

Esa sería la presentación del proyecto, ahora estoy, pues aquí disponible para todas las consultas que tengan, si es necesario regresarnos en la presentación, ustedes nada más nos indica, muchas gracias por su atención.

El Sr. Presidente menciona, muchísimas gracias, Licenciada Diana Arias Esquivel por esa exposición por esa temática tan elocuente y constructiva, tanto para la administración, para este Concejo, para los señores síndicos y por supuesto para los señores trabajadores. Si algún compañero, el compañero Evans Arguedas.

El Sr. Evans Arguedas, Regidor Propietario menciona, muchísimas gracias buenas tardes don Roy, señor alcalde, vicealcaldesa, compañeros, regidores, don Jorge y compañeros que nos visitan y los que nos siguen por la plataforma. Claro, 13 años de no actualizar, era de esperar que debemos realizar cambios me preocupa lo siguiente, si tenemos este manual de puestos ya estudiado y analizado bien no significa que si vamos a tener esta vez la aprobación de tantísimas plazas que hacen falta. Cuando nosotros llegamos por ahí nos presentaron que la municipalidad necesitaba 17 plazas, de hecho, teníamos personas con recargos y demás defendimos seis aun así se nos dio una aprobación parcial sin ninguna plaza aprobada. Entonces por más paulatino que se vaya haciendo contamos 13 plazas que usted nos mencionó. No sé qué tan esperanzados podríamos estar nuevamente con el presupuesto dependiendo de cuáles vayamos a elegir como una prioridad sabiendo ya que a como se nos ha planteado la Contraloría, es muy meticulosa o minuciosa, entonces la primera pregunta sería, si esto que hoy nosotros tenemos como manual de puestos que viene a generar orden mayor organización, por supuesto y no solamente organización, sino claridad en lo que hago según mi función, que es totalmente necesario desde su experiencia, si ya esto se revisa de esa manera meticulosa, nosotros podríamos ir con la certeza de que para el siguiente presupuesto ya podríamos pensar 6-7 plazas sin ningún problema con ese presupuesto, con una totalidad aprobado totalmente.

La Sra. Diana Arias Esquivel, Asesora Carrera Administrativa, Dirección Técnica de Tecnología e Innovación y Mejora Continua menciona, efectivamente, la revisión y la priorización que se dio por etapas responde a la viabilidad financiera de la municipalidad, que se trabajó con el área financiera para determinar si las plazas que estamos incluyendo para el presupuesto del próximo año 2026 como etapa uno si son viables, así como la reasignaciones, y se han priorizado esas plazas contemplando lo que es estrictamente necesario para sostener la nueva estructura de la organización.

El Sr. Evans Arguedas, Regidor Propietario menciona, por qué me preocupa, porque eso está basado en que podamos demostrar que nuestra recaudación de impuestos en verdad marcha en la línea correcta y hoy acabamos de volver a escuchar que seguimos manteniendo el 32% coma algo por ciento en algunos rubros que por cierto, yo he venido mencionándolo acá, yo fui una de las primeras personas que tocaba como una de las problemáticas urgentes, un tema urgente para cualquier municipalidad, pero para ésta teníamos más de 720,000,000 por año que por ahí andan hoy solamente el mercado ha logrado estar en un 2,28% de morosidad y quizás ya hoy estemos al 100% en línea, pero tenemos acá situaciones en donde recolección de basura 32%, cementerio 32%, ahí hay muchos rubros, entonces me preocupa porque qué nos garantiza a nosotros que si lo vamos a lograr en lo que queda para demostrarle a la Contraloría que ahora sí apruébenos esta plaza porque lo estamos haciendo bien.

La Sra. Diana Arias Esquivel, Asesora Carrera Administrativa, Dirección Técnica de Tecnología e Innovación y Mejora Continua menciona, ok precisamente una de las causas de este efecto que han tenido ustedes en el tema de morosidad es esa centralización de toda la parte financiera, tributaria y administrativa en un solo proceso es imposible dirigir y controlar la gestión tributaria, financiera y administrativa al mismo tiempo y de ahí es donde con esta propuesta, con este nuevo organigrama lo que estamos generando es ya la formalidad de un proceso de gestión tributaria, de un proceso financiero que va a tener un proceso de gestión tributaria formalmente establecido que la propuesta va dirigida a que ustedes puedan aumentar sus ingresos para que todas las personas del cantón puedan ver los efectos en los diferentes proyectos que ustedes realicen en la institución. Evidentemente, para poder hacerle frente a esto se necesitan recursos para poderles hacer frente a esta nueva estructura, porque ustedes, por un tema de necesidad institucional en el momento que se hizo esa estructura hace 13 años, era lo que ustedes podían apostar financieramente, pero hoy, 12 años o 13 años después, sabemos y tenemos los efectos de esa estructura que no fue tan competitiva porque no tiene que ver con la persona, tiene que ver con que un proceso no puede tener 3 naturalezas distintas, una financiera y una tributaria y otra administrativa porque nadie le va a poder hacer frente no se va a poder llevar el control adecuado y estamos generando toda una estructura.

Esto es todo un proyecto con una justificación que va a ir al presupuesto, que cuando esto vaya a la Contraloría fue un proyecto de modernización institucional el que se hizo, no se están creando plazas al azar de necesidades dispersas, que eso es lo que pasa en la normalidad de todos los gobiernos locales, no sólo de ustedes que año a año van aprobando plazos según las necesidades que se van generando. Este es un proyecto integral donde se revisó toda la estructura, todas las necesidades y para mí lo más importante y valioso que tiene este proyecto y la tranquilidad que usted puede tener y la seguridad es que la información viene de la persona que ejecuta el puesto de los funcionarios.

El Sr. Presidente menciona, si algún compañero tener alguna participación, Gerardo Campos.

El Sr. Gerardo Campos, Sindico de Jesús menciona, buenas noches a todos, la pregunta es con

respecto a las promociones, nos quedó claro que en cuanto a las nuevas plazas, esas estarían siendo 8 las que entrarían en el primer la primera etapa, o sea el siguiente año y de ahí serían 3 y 2 para los siguientes años consecutivamente pero este bueno para dejarlo así como términos que el que viene de allá para dentro, como decimos popularmente, entienda este prácticamente lo que estamos diciendo con eso es que dentro de las posibilidades que habrá para el otro año, de acuerdo a la plata que habrá al otro año, esto sí podría ser posible ok esa es una de las aclaraciones que la dejo ahí para que la confirme, para que todo mundo entienda porque tal vez se usan términos que no todo mundo entiende y la otra es estas promociones, reasignaciones que se hicieron o que se proponen esas subidas de categoría, obviamente van a representar una subida en el salario, verdad, ahora esas es esa subida en el salario, esa subida de categoría de las propuestas que se están haciendo acá, conjunto con las nuevas plazas que se proponen para el otro año son posibles de acuerdo a la plata que va a dar el otro año.

La Sra. Diana Arias Esquivel, Asesora Carrera Administrativa, Dirección Técnica de Tecnología e Innovación y Mejora Continua menciona, sí, como le decía al compañero ya la revisión a nivel presupuestario de viabilidad financiera ya se hizo con el compañero que se encarga de ese proceso del área financiera y se revisó tanto que las plazas nuevas que se están proponiendo como la reasignaciones son viables para el presupuesto del 2026 y para los presupuestos siguientes en su etapa 2 y 3 las siguientes plazas, que ahí se definieron. Además, estamos apostando que con la nueva estructura se va a mejorar la gestión tributaria y los ingresos van a aumentar y vamos a tener como demostrarle a la Contraloría esa viabilidad financiera para las plazas a futuro, las que se están presentando para el presupuesto 2026 son financieramente viables porque ya se revisó con todo el tema financiero del área financiera, lo que es posible para para ese año en el tema de la aprobación ya será un tema de cómo lo maneje el órgano decisor cómo lo manejen ustedes como regidores en el la moción o en el acuerdo, ustedes tienen que definir a partir de cuándo rige la nueva estructura. En el tema de las reasignaciones, si ustedes decidieran aprobar la estructura o instrumentos a partir del momento en que ustedes ya hicieron la revisión y deciden acordarlo en no sé la próxima semana o en o la siguiente o en un mes la estructura puede entrar en funcionamiento, las reasignaciones pueden entrar en funcionamiento a través de una modificación presupuestaria. Eso sí, lo podemos hacer y lo único que quedaría pendiente serían las plazas nuevas para enero de 2026, pero ya podríamos poner en funcionamiento la estructura y este ejecutar las reasignaciones con una modificación presupuestaria a partir de la aprobación del proyecto.

El Sr. Presidente menciona, plaza o plazas Licenciada Diana Arias, que debidamente justificadas no tienen por qué tener ningún problema desde el punto de vista de los análisis que puede hacer la Contraloría, el compañero Evans.

El Sr. Evans Arguedas, Regidor Propietario menciona, perdón es que, como lo decía don Gerardo, compañero síndico, usted me ilusiona con lo que nos dice por la viabilidad que puede haber para el 2026 pero cuando yo sumo y resto y veo que no hemos mejorado la recaudación, pero sí estamos aumentando en el presupuesto en cuanto a todos esos salarios que van a subir dónde está la viabilidad, o sea como la Contraloría, si yo no logro demostrarle a la Contraloría que mejoren la recaudación de impuestos, entonces cómo yo voy a estar hoy tan optimista para decir no, no van a ser 6 plazas las que vamos a pegar vamos a hacer 13 plazas en esa primera etapa porque esta vez sí, cómo puedo estar yo tan seguro de esta viabilidad si no he logrado en verdad hacerle un buen trabajo por todo lo que ya usted explicó a la parte de recaudación de impuestos, mantenemos el 30 coma algo por ciento.

El Sr. Presidente menciona, don Evans antes de darle la palabra a la licenciada, yo creo que, de

acuerdo, algunos informes, algunos estudios y esto lo puede corroborar el señor Jorge Rodríguez hemos tenido una mejora en la recaudación, don Jorge nos quisiera para conocimiento del Concejo, verdad y para conocimiento de los señores síndicos en general y de acuerdo con lo que está planteando la Licenciada Diana Arias, si ha habido un mejor recaudo, un mejor recaudo en morosidad, don Jorge.

El Sr. Jorge Rodriguez, Director Financiero, Administrativo y de Recursos Humanos menciona, buenas noches a todos, bueno, primeramente, me gustaría explicarles un tema de presupuesto, digamos lo que yo propongo para el siguiente año quiere decir no, no quiere decir que eso es lo que lo que va a ingresar en su totalidad es una estimación que yo hago para el siguiente año. Un ejemplo, digamos, para este año pudimos haber presupuestado 1000, 000,000 pero al final del año vamos a recaudar 1200,000,000 entonces presupuestariamente no podemos tener ningún impacto, no podemos tener ningún impacto, pero según las estimaciones históricos de años anteriores, se reflejan, digamos, con ciertos cálculos, se reflejan las proyecciones a futuro, como así lo pide la Contraloría ahora con los plurianuales, entonces todo eso todo eso va enfocado en lo que en lo que dice la compañera con respecto a la viabilidad financiera.

En cuanto a la recaudaciones, claro que sí hemos mejorado hemos mejorado si no me equivoco, andamos como por un 30% de morosidad hay que tener claro, verdad que no toda toda la morosidad es real, no toda la morosidad es real porque hay procesos en donde un ejemplo digamos que tal vez tenemos una persona, el cementerio moroso, que ya no es dueño del cementerio, está fallecido, no aparece, o sea y así pasa con bienes inmuebles, pasa con basura, pasa con aseo vía, pasa con parque, pasa con todo entonces. Si tenemos cierta certeza de que tenemos hemos mejorado esa esa esa morosidad y que tengamos un 30% de morosidad no quiere decir que no estemos recaudando, no quiere decir que no estemos recaudando, entonces de yo puedo hacerles la proyección , ahorita no lo tengo pero, pero les puedo trasladar lo que es igual nos va a servir para el para el presupuesto 2026 se hacen proyecciones hasta el 2028 y es tema que pide la Contraloría, no es que uno lo hace por tener control, porque uno por tener control sería de 2 años aproximadamente, pero la Contraloría lo pide a 4 años, entonces todas esas proyecciones ya están, están lista de igual forma, digamos, hay un ejemplo patentes, o sea, ha subido en cantidad de patentados en cantidad de patentados no, no hay, no en cobro en llegarle a las personas, sino que cada vez hay más patentes, entonces eso eleva el incremento, basura dejando por aparte la morosidad hay nuevos que tal vez no estaba, no estaban, no, no estaban incluidos, que ahora les está proponiendo también hacer un censo a nivel cantonal para ver qué nos falta, pero todo tiene que ir creciendo y esa es la el interés de la municipalidad ir creciendo poquito a poco.

El Sr. Presidente menciona, sin embargo, don Jorge para más claridad y de acuerdo a su departamento y a los controles internos municipales, usted sí nos puede decir que ha habido un mejoramiento en bienes inmuebles.

El Sr. Jorge Rodriguez, Director Financiero, Administrativo y de Recursos Humanos menciona, Sí, sí, en todo, en todo, en todo lo que tiene que ver con morosidad hemos tenido.

El Sr. Presidente menciona, don Evans usted, el Compañero Carlos Madrigal.

El Sr. Carlos Madrigal, Síndico de Concepción menciona, muy buenas noches, tengo 2 pregunticas, nada más. Primera es digamos, por ejemplo, si ponen un chofer o si ponen un peón a choferiar, este el seguro y las pólizas del instituto lo cobren como chofer, eso es una y la segunda es si dejan a un muchacho, a un peón, digamos encargado de una cuadrilla de encargado de una obra, con la responsabilidad que él tiene sobre el personal, sobre la seguridad, es injusto que contraten un peón

que digamos el que está de encargado en ese momento está ganando 400 ejemplo y que venga un peón ganando 440. Yo creo que es muy injusto una persona que tiene una responsabilidad muy grande ahí a un peón que no tiene ninguna responsabilidad eso es.

La Sra. Diana Arias Esquivel, Asesora Carrera Administrativa, Dirección Técnica de Tecnología e Innovación y Mejora Continua menciona, sí ahí, bueno, con respecto a la primer consulta, de ahí la importancia de que se reconozca lo que realmente ejecuta el personal en el puesto, porque es una responsabilidad muy grande para la institución que un funcionario que esté nombrado como peón esté ejecutando labores de chofer porque no lo va a cubrir la póliza. Entonces vean lo delicado y lo importante de hacer estos procesos de revisión y modernización de los puestos cada 2 años no nos podemos esperar como ustedes 12-13 años, porque las necesidades institucionales cambian, las competencias cambian y de repente en la urgencia para hacerle frente a un servicio, para hacerle frente a cumplir con responsabilidades, le generamos funciones a un compañero que son totalmente distintas a la del puesto que está nombrado y eso es muy delicado y, pues eso trae mucha responsabilidad a nivel institucional, inclusive litigios laborales y esas prácticas hay que subsanarlas y se subsana desde un ordenamiento hasta la definición de un perfil de puesto adecuado al puesto porque estamos muy acostumbrados a nivel, sobre todo el sector público, a manejar perfiles muy generales y ustedes lo van a poder ver que son perfiles específicos para cada uno de los puestos.

Y la segunda consulta me parece que puede ser un efecto de la ley marco de empleo público, porque, porque tenemos tal vez a un encargado o supervisor de cuadrilla que ya tiene ingreso antes del 2023 a la municipalidad, ya tiene sus años y tiene un salario base compuesto y va ganando anualidad año por año versus un peón que ingresó después de la ley marco empleo público. Entonces el peón ingresa con salario global y gana más que su jefe, que el encargado de cuadrilla porque éste gana salario global, en cambio, el que está como supervisor tiene que seguir ganando anualidades hasta llegar al salario global que se estableció para el supervisor de cuadrillas. Y son esas injusticias que generó la ley marco de empleo público que el legislador no previó que se iban a dar ese tipo de consecuencias si usted me lo me lo pone un ejemplo de personal operativo, pero se dan todas las áreas, o sea, tenemos a jefes, directores o coordinadores que están en la institución, que entra un colaborador a nivel profesional a ganar más que él, con el nivel de responsabilidad que tiene esa persona, ejecutando presupuesto inclusive de miles de millones y su subalterno gana más que él, pero son las injusticias que generaron en la ley marco de empleo público. Yo les decía, hay una ventaja en este proyecto, es que lo puedo ver como ventaja y desventaja yo me pongo mucho del lado de los funcionarios que lamentablemente yo hoy no les puedo traer la noticia de una mejora en las escalas salariales, porque ya ustedes están lo suficientemente competitivos a nivel de mercado, pero y eso es una desventaja para ellos, pero una ventaja del proyecto que va a ser menos impacto a nivel presupuestario, las escalas se quedan tal cual como están las dos, la escala salarial compuesta y la global que generalmente nuestros proyectos se actualizan pero en él lo repito, en el caso de ustedes, las dos escalas están muy competitivas a nivel de mercado para instituciones que se asemejan con ustedes en presupuesto y en tamaño.

El Sr. Presidente menciona, si algún otro compañero quisiera hacer alguna otra intervención, entonces tendríamos que tomar un par de acuerdos, Diana, el primero sería bueno, primero darle las gracias de parte de la administración de parte de este Concejo por la manera tan dinámica y expedita de su exposición.

El primero sería dar por recibido el informe sobre el nuevo manual de puestos presentado por la Unión Nacional de Gobiernos Locales y trasladarlo a la administración para su respectivo estudio y análisis en mesas de trabajo con los trabajadores y afiliados del sindicato Sitrama, en aras de una mayor concordia, armonía y buen desempeño de los subordinados y la administración de acuerdo

con su categoría, calificación y estatus laboral. Si están de acuerdo, cinco votos a favor en firme y definitivamente aprobado.

**Acuerdo #2**

**SE ACUERDA DAR POR RECIBIDO EL INFORME SOBRE EL NUEVO MANUAL DE PUESTOS PRESENTADO POR LA UNIÓN NACIONAL DE GOBIERNOS LOCALES Y TRASLADARLO A LA ADMINISTRACIÓN PARA SU RESPECTIVO ESTUDIO Y ANÁLISIS EN MESAS DE TRABAJO CON LOS TRABAJADORES Y AFILIADOS DEL SINDICATO SITRAMA, EN ARAS DE UNA MAYOR CONCORDIA, ARMONÍA Y BUEN DESEMPEÑO DE LOS SUBORDINADOS Y LA ADMINISTRACIÓN DE ACUERDO CON SU CATEGORÍA, CALIFICACIÓN Y ESTATUS LABORAL. DEFINITIVAMENTE APROBADO CON 5 VOTOS A FAVOR EN FIRME. DISPENSA DE TRÁMITE DE COMISIÓN**

el segundo sería una vez analizado y estudiado entre las partes administración y subordinados el nuevo manual de puestos se le presente el debido informe a este Concejo Municipal. Si están de acuerdo compañeros, cinco votos a favor en firme y definitivamente aprobado.

**Acuerdo #3**

**SE ACUERDA QUE UNA VEZ ANALIZADO Y ESTUDIADO ENTRE LAS PARTES. ADMINISTRACIÓN SUBORDINADOS EL NUEVO MANUAL DE PUESTOS SE LE PRESENTE EL DEBIDO INFORME A ESTE CONSEJO MUNICIPAL. DEFINITIVAMENTE APROBADO CON 5 VOTOS A FAVOR EN FIRME. DISPENSA DE TRÁMITE DE COMISIÓN.**

**La sesión se cierra al ser las dieciocho horas con nueve minutos damos por finalizada la sesión extraordinaria del 23 de julio de 2025, no sin antes agradecer la presencia.**