

1 **M U N I C I P A L I D A D**

2 **LA CRUZ**

3
4 Acta de Sesión Extraordinaria # 87-2025, celebrada el día 02 de junio del año
5 2025 a las 16:30 horas, con la asistencia de los señores miembros:

6
7 Julio Camacho Gallardo Presidente Municipal
8 José Manuel Vargas Chaves Regidor Propietario
9 Viviana Loáiciga Corea Regidora Propietaria
10 Maria Argentina Lara Lara Regidora Propietaria
11 Grettel Salazar Martínez Regidora Propietaria
12 Marielos Gómez Jiménez Regidora Suplente
13 Luis Ángel Castillo García Regidor Suplente
14 José Antonio Flores Velázquez Regidor Suplente
15 Andrea Cajina Vargas Regidora Suplente
16 Rosita Mairena Lanza Síndica Propietaria
17 Germán Rodríguez Rodríguez Síndico Suplente
18 Leovigilda Vílchez Tablada Sindico Suplente

19
20 Otros funcionarios: Luis Alonso Alán Corea, Alcalde Municipal, Socorro Díaz
21 Chávez, Vicealcaldesa Municipal, Eladio Bonilla, Coordinador de Tecnología e
22 Información Municipal, Daniel Umaña, Prensa y Protocolo, Paola Gonzaga
23 Miranda, Secretaria de Concejo Municipal, con la siguiente agenda:

- 24 1- Punto único
25 1.1- Actualización de la Escala de Salarios Global de la Municipalidad
26 de La Cruz.
27 2- Cierre de sesión.

28
29 El señor Julio César Camacho Gallardo, Presidente Municipal, Municipalidad de
30 La Cruz, dice: De la municipalidad en sus diferentes responsabilidades secretaria

1 y representantes de la Unión Nacional de Gobiernos Locales. Hoy vamos a dar
2 inicio a la sesión extraordinaria número 87 2025 como agenda tenemos el punto
3 único que actualización de la escala de salario global de la Municipalidad de la
4 Cruz lo cual va a ser expuesta por medio de las personeras de la Unión Nacional
5 de Gobiernos Locales. Antes de dar inicio compañeros le voy a pedir a la señora
6 regidora Andrea que nos dirija en oración.

7 Oración.

8

9 El señor Julio César Camacho Gallardo, Presidente Municipal, Municipalidad de
10 La Cruz, dice: Muchas gracias señora regidora. Compañeros y compañeras creo
11 que el tema que vamos ver el día de hoy me es de suma importancia que se
12 encuentre el señor alcalde por razones personales él me indica que ya está por
13 llegar entonces lo cual si está dentro de su placer señores regidores permitirme
14 tomar un receso y así hacer espera ya que es una información que realmente de
15 suma importancia que esté el señor alcalde si me lo permiten señores regidores
16 los que estén de acuerdo quedaría aprobado en firme definitivo con cinco votos
17 a favor vamos a hacer la espera de 20 min.

18

19

PUNTO ÚNICO

20

Actualización de la Escala de Salarios Global de la Municipalidad de

21

La Cruz

22

23

24

25

26

27

28

29

30

El señor Julio César Camacho Gallardo, Presidente Municipal, Municipalidad de
La Cruz, dice: Compañeros, vamos a retomar la sesión ya conversando con el
señor alcalde, ya pronto se va a integrar a la sesión, lo cual vamos a dar inicio a
la audiencia, la cual va a ser presentada y así más bien aprovecho y le doy la
bienvenida a las funcionarias de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, a doña
Diana Arias, Paola Marchena y Paola Rodríguez. Tengo una gran bienvenida a
este Concejo Municipal, de verdad sabemos que vienen de largo, pero para
nosotros es provechoso la información que vamos a ver en el transcurso de la
audiencia, este es su espacio, así que damos inicio.

1 La señora representante de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, dice:
2 Bueno, buenas tardes señoras y señores regidores, miembros del consejo,
3 muchas gracias por brindarnos este espacio el día de hoy para mostrarles el
4 estudio para la actualización de la política salarial global de la municipalidad.
5 Este estudio surge a solicitud de la administración por algunas situaciones que
6 se venían presentando con la escala salarial actual y es de ahí que surge la
7 necesidad como principal objetivo de este estudio actualizar esa escala salarial
8 global, alinearla con la Ley Marco de Empleo Público, que si bien ya desde el
9 inicio ustedes contaban con la metodología que ofrece la Unión para establecer
10 los salarios globales en el régimen municipal, en su aplicación se dieron algunas
11 situaciones que vamos a ver más adelante como otro de los objetivos de este
12 estudio y el principal objetivo atendiendo esa situación que se presentó con la
13 escala actual, es garantizar esa equidad salarial y sostenibilidad financiera. En
14 cuanto a la justificación, la escala vigente, como les decía, presenta algunas
15 inequidades salariales y ¿qué queremos decir con eso? Tenemos puestos que
16 se encuentran actualmente en una misma categoría con distintos salarios,
17 porque al pasar los puestos por la herramienta que forma parte de esta
18 metodología de la unión, se le designaron puntos a los puestos que los ubicaron
19 dentro de una misma categoría, pero con salarios distintos. Entonces quiere decir
20 que tengo dos puestos que se asemejan en responsabilidad y en complejidad
21 ganando de manera distinta. No estaríamos con esto respetando lo que busca
22 la normativa en materia de empleo público y la más reciente la ley marco empleo
23 público, en cuanto a esa equidad salarial que se busca con las políticas salariales
24 globales. Además, pues una necesidad del cumplimiento de la ley y de la
25 motivación del talento humano de la institución. Esas disparidades podrían traer
26 consecuencias como que no se logre retener al talento humano que tenemos en
27 la institución o que no se pueda atraer al mejor talento también a la organización.
28 Es una de las consecuencias que tal vez no previeron los legisladores a la hora
29 de aprobar esa ley marco empleo público. Y nosotras como equipo que andamos
30 por todo el país asesorando a los gobiernos locales en materia de empleo

1 público, hemos visto cómo en estos tiempos se han venido generando
2 situaciones como fuga de personal, porque hay otras municipalidades que
3 ofrecen salarios más competitivos o inclusive que el personal que ya tenemos,
4 que es personal capacitado porque ya tiene la experiencia de tantos años en la
5 institución, se nos está yendo para otras municipalidades porque les ofrecen un
6 mejor escenario salarial. Entonces, de ahí es que buscamos traer una propuesta
7 para ustedes que se ajuste al presupuesto que tiene la municipalidad, a esa
8 viabilidad financiera, que pueda sostenerse la propuesta en el tiempo, pero que
9 además sea competitiva para que les permita retener ese talento que tienen
10 ustedes y atraer también al mejor talento en caso de que exista una plaza
11 vacante a futuro. En cuanto a la metodología, como ya les decía, ustedes desde
12 la que tienen aprobada actualmente utilizan nuestra metodología para la fijación
13 de salarios globales, una herramienta meramente técnica que cumple con todos
14 los factores que ya establece la ley Marco de Empleo Público. La ley fue tan
15 específica que nos dio cada uno de los factores bajo los cuales se valoran los
16 puestos para determinar cuál es el salario que le vamos a dar a esa posición.
17 Esos factores dentro de nuestras políticas son el factor de formación, qué
18 requisito académico se requiere para ocupar el puesto la experiencia, cuánto
19 tiempo de experiencia se requiere para optar por esa posición, el nivel de
20 iniciativa que puede tener la persona al ejercer ese cargo o si lo ejerce
21 únicamente bajo instrucciones o puede tener un nivel de iniciativa mayor. Las
22 relaciones de trabajo, si solo tiene relaciones a nivel interno con sus jefaturas o
23 sus compañeros, o algunos puestos de un nivel más elevado como las
24 categorías profesionales que podrían tener relaciones con instituciones externas
25 y con otros entes externos. El tema del esfuerzo mental, aquí tenemos dentro de
26 nuestros factores el esfuerzo mental y el físico. En el caso del esfuerzo mental,
27 serán los puestos de técnico a profesionales que vamos a tener un mayor puntaje
28 en este factor, sin embargo, en el factor de esfuerzo físico serán los puestos
29 operativos los que tendrán un mayor puntaje en este factor como tal. Tenemos
30 también el factor de supervisión y coordinación ejercida, si en el cargo se ejerce

1 supervisión sobre personal y qué tipo de de personal. El factor de consecuencia
2 del error, al cometer un error en el ejercicio de mis funciones, qué tipo de
3 consecuencia puede tener para la institución y las condiciones de trabajo, en qué
4 tipo de ambiente realizo mi trabajo, si es en oficina, si es en campo, a qué tipo
5 de agentes puedo exponerme en el ejercicio de sus funciones. Entonces, estos
6 son los factores bajo los cuales todos los puestos de la institución pasan para
7 una valoración mediante un puntaje. En cuanto al marco legal y normativo de la
8 propuesta y el estudio técnico que nosotros les hemos presentado, pues la más
9 reciente ley, la ley Marco de empleo público, nuestra metodología cumple con
10 todo lo estipulado en la ley, el reglamento de la ley, además la constitución, el
11 código de trabajo y todas las leyes afines a la materia de empleo público. En
12 cuanto al escenario propuesto, hemos propuesto el escenario un con un valor
13 por punto de 1966 colones. Este percentil está basado en el percentil 10 de las
14 municipalidades pequeñas, según la escala de la Unión Nacional de Gobiernos
15 Locales. Y aquí ustedes van a poder observar en el cuadro que vamos a tener
16 desde la categoría operativo municipal a hasta la profesional municipal cuatro,
17 que estas son ya las categorías que existen en la institución. Entonces, lo que
18 hicimos fue una actualización al valor por punto según el ajuste del IPC del primer
19 semestre de este año, que fue de cero 62, y además ubicamos un único salario
20 para cada una de las categorías que existen en la institución, porque lo que les
21 comentaba al inicio, la principal situación que surge de la escala que tienen
22 actualmente es que, por ejemplo, para tomar un ejemplo, tenemos en el Técnico
23 Municipal uno varios puestos que pertenecen a esta categoría con salarios
24 distintos. Y lo que dice la técnica en clasificación y valoración de puestos es que
25 si yo voy a ubicar a distintos puestos en una misma categoría, es porque estos
26 puestos se asemejan en cuanto a complejidad y responsabilidades, y por lo
27 tanto, la misma ley así lo establece, debe existir una equidad salarial y esos
28 puestos deben tener un mismo salario al ubicarse en una misma categoría.
29 Entonces, lo que estamos subsanando con esta propuesta es esa situación que
30 ustedes presentan actualmente, que en la categoría técnico municipal un, por

1 ejemplo, tenemos varios puestos con distintos salarios. Y en cuanto a los
2 beneficios de esta nueva escala, pues el cumplimiento normativo puede sonar
3 repetitivo, pero ya la ley lo establece así que tiene que existir esa equidad salarial
4 en las propuestas de las políticas o en las políticas salariales de las instituciones
5 públicas. Como les decía, también la retención y atracción del mejor talento
6 humano, la reducción de esas desigualdades salariales que también podrían
7 convertirse en futuros litigios laborales, porque si yo tengo dos funcionarios que
8 están en una misma categoría y con salario distinto, el que esté por debajo podría
9 recurrir también a la vía legal en búsqueda de esa equidad salarial. Entonces, lo
10 que queremos prevenir pues es ese tipo de situaciones a futuro y también un
11 ordenamiento administrativo al establecer ya un salario fijo por categoría, por
12 cada una de las categorías que existen en la institución. En cuanto a las
13 recomendaciones por parte de este ente técnico, pues aprobar la propuesta
14 salarial con el escenario un, les estamos presentando el primer escenario dentro
15 de la metodología de salarios globales de la Unión, que es un escenario para
16 municipalidades pequeñas, como les decía, con valor por punto de 1966 colones,
17 aplicar además el factor compensatorio según la metodología de la Unión. Esto
18 quiere decir que adicional a los 10 factores que les mencioné, hay un onceavo
19 factor compensatorio que contempla, en caso de que exista en la institución la
20 disponibilidad, la restricción del ejercicio laboral de la profesión contractual, lo
21 que conocemos como dedicación, y la restricción del ejercicio laboral de la
22 profesión por ley, lo que conocemos como prohibición. Entonces, esto quiere
23 decir que adicional al puntaje que se presenta ahí, debe sumarse, según la
24 categoría en la que esté el puesto actualmente, un puntaje adicional a los
25 puestos a los que ya se les reconozca este factor compensatorio en el caso de
26 la dedicación exclusiva y a los que ya existe normativa, o sea, una ley que
27 establece que hay que reconocerles la restricción del ejercicio liberal de la
28 profesión. Voy a mostrarles acá de nuevo la tabla para que lo veamos a detalle.
29 En el caso del operativo municipal a, como lo pueden ver, el salario con 190
30 puntos, el salario está entre 173540. Aquí normalmente nos vamos a encontrar

1 a los puestos de misceláneos, que es el puesto con la categoría más baja dentro
2 de la institución. Y como ustedes pueden ver en la tabla, hay una columna
3 adicional que dice Salario global con salario escolar del ocho y 33. Esto es
4 porque ya en la institución existe el reconocimiento de salario global, entonces
5 hay que contemplarse dentro de la política. Y en el caso de la categoría operativo
6 municipal B, con 210 puntos, el salario global sería de 412860, pero con el salario
7 global, que eso debe reflejarse a nivel presupuestario, 447251. En el caso del
8 operativo A, con 250 puntos, para esta categoría, según los factores que vimos
9 anteriormente, un salario de 491500 y contemplando el salario global el ocho 33,
10 532442. En el caso del B, con 285 puntos, 560,310 y con salario global 606984.
11 Y ahí, bueno, ahí están reflejados todos los salarios que corresponden al
12 escenario un que ofrece la metodología de la unión para las municipalidades
13 pequeñas, como les decía, con valor por punto de 1966. Entonces, tal vez
14 nosotros presentamos un documento con toda la prosa, digamos, del estudio
15 como tal, a ustedes les presentamos los resultados, pero sí que tengan la
16 claridad que el estudio surge de esa inequidad salarial que existe actualmente
17 en la institución, donde tengo puestos con complejidad y responsabilidad
18 saludable similares, teniendo salarios distintos. Al presentarse esta situación no
19 estaríamos cumpliendo inclusive con lo que busca la Ley Marco Empleo Público,
20 que es esa equidad salarial entre los puestos que tengan similitud. Y esta sería
21 la presentación de mi parte y más bien quedo atenta a las consultas que puedan
22 tener.

23 El señor Julio César Camacho Gallardo, Presidente Municipal, Municipalidad de
24 La Cruz, dice: Muchas gracias. Abró el espacio, compañeros, o no sé si sigue
25 alguna compañera al ser otra presentación o esta es. Ok, entonces, compañeros,
26 si alguien tiene alguna consulta alusiva a lo que acabamos de ver, sírvame
27 indicar compañeros. Señor regidor Luis Ángel tiene la palabra.

28 El señor Luis Ángel Castillo García, Regidor Suplente, Municipalidad de La Cruz,
29 dice: Buenas tardes, un gusto saludarlos a todos. Una consulta, mi estimada,
30 para aprovechar la tabla salarial, perdón, para aprovechar la información que

1 quería hacer una consulta con respecto a las personas que laboran dentro de los
2 comités cantonales de deportes y recreación, en este caso figuras instrumentales
3 dentro de la misma municipalidad, pero que pudieran relacionarse con el salario
4 en propuesta. Entonces quería saber si esos funcionarios están contemplados
5 en la propuesta del escenario un.

6

7 La señora representante de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, dice: No,
8 no están contemplados porque no son estructura formal de la municipalidad. Esa
9 metodología es para la estructura formal, o sea, los funcionarios que se
10 encuentran trabajando directamente para la municipalidad en su estructura.

11

12 El señor Julio César Camacho Gallardo, Presidente Municipal, Municipalidad de
13 La Cruz, dice: Muchas gracias, señor regidor. ¿Algún otro compañero quiere
14 hacer nada al respecto? Tiene la palabra señor alcalde.

15

16 El señor Luis Alonso Alán Corea, Alcalde, Municipalidad de La Cruz, dice:
17 Gracias. Buenas tardes, estimados compañeros, señora vicealcaldesa,
18 funcionario municipal, a los compañeros de la unión que hoy nos acompañan,
19 bienvenidos, muchísimas gracias por este apoyo, este seguimiento y
20 acompañamiento que han tenido con la municipalidad nuestra y obviamente con
21 el resto de municipalidades del país, en un tema que ha sido bastante complejo
22 para el régimen municipal. El tema salarial siempre será sin duda alguna un tema
23 complejo, un reto total para encontrar el equilibrio correcto entre la justicia laboral
24 que debe existir en una institución, lo que verdaderamente debería de devengar
25 salarialmente un trabajador con respecto a cada una de sus responsabilidades,
26 pero desde luego también con el conocimiento de la realidad financiero
27 presupuestaria de cada institución, de cada municipalidad. Y en eso es muy
28 complejo para las municipalidades cuando existen en nuestro país enormes
29 desigualdades entre los mismos municipios. Entonces, personas que, bueno,
30 ustedes muy bien lo plantean, que es una preocupación primero a lo interno que

1 debemos de tener, de que no puede justificarse que compañeros con la misma
2 categoría tengan o reciban o haya diferencia de seguridad en el tema salarial.
3 Probablemente también, y eso lo hemos detectado, ustedes también nos han
4 venido haciendo ese acompañamiento, funcionarios opuestos que tienen
5 algunas responsabilidades con una categoría que pareciera que está por debajo
6 de la que debería y otros con una dificultad o una responsabilidad mayor con una
7 categoría pareciera inferior. Y esto debemos de asumirlo a nivel del régimen
8 municipal, a nivel de nuestra municipalidad, sobre todo, de que
9 lamentablemente, revisando el pasado municipal, las decisiones en temas de lo
10 que son las, por decirlo de alguna manera, verdad. Se ha manejado de una forma
11 muy política en el pasado y no digo que en el presente no esté ocurriendo o no
12 pueda ocurrir. Entonces la importancia de que, de forma directa, transparente,
13 se venga a dar a conocer aquí, que los compañeros regidores lo conozcan,
14 porque sí, efectivamente, el tema de las dedicaciones exclusivas las
15 prohibiciones. Yo siempre hago un llamado a la reflexión, antes creíamos que
16 estaba la plaza de alguna forma la creábamos para una persona que ya teníamos
17 pues, o ya se visualizaba y esa persona conforme iba estudiando la plaza la
18 íbamos, íbamos cambiando la categoría, entonces eso te dice de manera muy
19 directa de que o que la plaza la teníamos subcalificada por decirlo de alguna
20 manera y la tratábamos de acomodar para que la persona cumpliera con los
21 requisitos y conforme iba logrando, mejorando su tema académico, pues se iba
22 cambiando la plaza. Entonces evidentemente lo que al final quiero decir es que
23 no había ningún tema o acompañamiento técnico, legal, profesional en esta toma
24 de decisiones que se hacía para al final proteger a la institución. Y viene el otro
25 tema también que ustedes lo plantean, cuando se habla de municipalidades pues
26 uno habla pequeñas o mal llamadas pequeñas, la realidad es que las
27 desigualdades que existen son reales, municipalidades con presupuestos
28 enormes y municipalidades que tienen evidentemente todavía problemas
29 presupuestarios, los recursos son muy limitados, con muchísimas
30 responsabilidades y al final ustedes pueden ver que cuando a nivel de país se

1 trasladan competencias y responsabilidades a las municipalidades, la
2 responsabilidad viene y no viene acompañada de recursos que hay que crear
3 una nueva plaza para atender una nueva responsabilidad municipalidad, no se
4 hace un estudio previo si las municipalidades podemos o no atender esa
5 responsabilidad y la ley nos obliga a hacerlo, tenemos que ver cómo hacemos y
6 en ese momento también nos damos cuenta que otra municipalidad del país por
7 la misma plaza, el tema salarial es muy diferente al que por puedan aplicar otras
8 municipalidades. Como lo digo inicialmente, lo más importante para efectos
9 nuestros, nuestra responsabilidad, generar una justicia laboral en la
10 municipalidad, generar seguridad jurídica como ustedes bien lo plantean también
11 que tengamos totalmente certeza y claridad de que lo que se está haciendo por
12 el bien de la institución y de las personas que laboran acá, pues tiene el
13 fundamento correcto técnicamente y profesionalmente para ello. Y luego pues
14 habrá que analizar lo que les estoy indicando en tema de cómo reducimos esas
15 desigualdades que existen en el régimen municipal y que en eso la Unión
16 Nacional de Gobiernos Locales continuará o deberá seguir trabajando de alguna
17 manera para promover que el régimen municipal también pueda tener un mayor
18 o mejor equilibrio. Porque lo que ustedes plantean acá también uno se cuestiona
19 como algunas plazas en diferentes municipalidades, hay municipalidades que
20 por una plaza administrativo por mencionar alguno, ustedes revisan
21 salarialmente y hay otras municipalidades que por las mismas funciones pagan
22 el doble, entonces no, uno no debería ser así y tal vez es porque hay
23 municipalidades que sí lo pueden pagar y hay otras que no podemos pagarlo,
24 pero al final la responsabilidad es la misma y la obligación es la misma. Igual
25 sucede, para tal vez aportar otro ejemplo, igual sucede con los regidores, bueno,
26 hasta con los alcaldes que a veces se ha señalado mucho el tema salarial a nivel
27 de las diferencias que existen entre los Alcaldes del País, igual sucede entre los
28 regidores, regidores que la dieta mensual, perdón, la dieta cada uno es de 17020,
29 1025, 1000 colones por sesión y municipalidades donde son 10 veces mayor
30 cada dieta únicamente ese llamado primero a que cuando uno de alguna manera

1 quisiera hablar de esos temas, de esas desigualdades, lo primero obviamente es
2 ordenar a lo interno lo nuestro y luego si con toda la autoridad que corresponde,
3 pues salir a decir bueno, es que a nivel también de las municipalidades estamos
4 mal. Así que yo sí les agradezco muchísimo que vengan a exponerle a los
5 señores del consejo municipal que podamos revisar este tema. Evidentemente
6 requerimos ordenar un poco esta materia y de alguna forma generarle también
7 la tranquilidad a toda la parte laboral, a los trabajadores de la municipalidad, de
8 que existe justicia. Cómo se puede sentir un trabajador o una persona que labora
9 en un puesto donde otros tal vez con la misma responsabilidad o ganan más o
10 ganan menos, como quiera verse, o a veces en diferentes categorías y la
11 diferencia no es la equitativa con las responsabilidades que existen. Entonces
12 efectivamente este esfuerzo y todo este análisis es con el fin de que podamos
13 regular, equilibrar y generar esa justicia que debería existir, así que por lo menos
14 de parte nuestra. Bueno, otro detalle importante considero yo que, bueno, me
15 disculpo que llegué un poco tarde y siempre lo voy a aclarar en estos procesos,
16 yo lo dije al inicio, yo sí quisiera que sean decisiones muy técnicas y muy
17 profesionales, entonces nunca, y lo digo aquí con toda la tranquilidad, van a ver
18 a mi persona o algún regidor intentando tratar de, no sé, manipular o mover algo
19 para favorecer de alguna manera eso para por lo menos de mi parte no va a
20 existir. Y siempre, bueno, por acá están las compañeras de la parte de recursos
21 humanos, a través de esa parte técnica que se hace en los estudios para que la
22 información que ustedes tengan sea la correcta, la real y el resultado sea el mejor
23 posible. Entonces pues también hago la aclaración en ese sentido de que
24 tratamos de que cuando son este tipo de propuestas y por eso el apoyo que les
25 pedimos, porque probablemente diría bueno, lo puede hacer la municipalidad, yo
26 siento que la forma más justa, más equitativa y de alguna forma forma más
27 profesional, sin duda alguna es a través de un ente como lo es la Unión, que
28 conoce además todo el escenario nacional del régimen municipal, conoce los
29 puestos, conoce las responsabilidades y ha podido también enriquecerse con las
30 diferentes experiencias en cada una de las municipalidades del país. Donde se

1 hacen este tipo de aportes. Entonces, evidentemente eso nos garantiza también
2 y nos da la tranquilidad de que la propuesta es una propuesta seria y bastante
3 muy responsable. Gracias, presidente.

4
5 El señor Julio César Camacho Gallardo, Presidente Municipal, Municipalidad de
6 La Cruz, dice: Muchas gracias, señor alcalde. ¿Algún otro que quiera indicar
7 algo? Creo que para nosotros como sí, claro, tiene la palabra.

8 La señora representante de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, dice: Sí,
9 tal vez me gustaría aclarar o más bien agregar que si ven que estudio es como
10 muy puntual, es mínimo, es porque realmente el ajuste es mínimo porque
11 ustedes ya utilizan nuestra metodología. Ustedes actualmente tienen una política
12 salarial con nuestra metodología con un valor por punto de 1950 y el ajuste que
13 estamos haciendo es de 1950 a 1966, justificado con la actualización que se dio
14 con el IPC del primer semestre, que ustedes no lo han aplicado, entonces por
15 eso sí con la actualización de su política salarial global y además ustedes ya
16 utilizan la metodología, pero lo que hicimos fue un ordenamiento para que los
17 puestos que pertenezcan a una misma categoría ganen un salario igual. Ese es
18 el ajuste que están haciendo y por eso tal vez lo vean como tan puntual y tan
19 pequeño el estudio, pero es porque ya ustedes utilizan nuestra metodología y es
20 ese pequeño ajuste que necesita que inclusive ahora que lo conversábamos
21 como la compañera de recursos humanos, realmente ustedes tienen menos de
22 10 personas en esta política salarial global, creo que son siete personas,
23 entonces realmente el ajuste es mínimo porque la mayor población de esta
24 municipalidad se encuentra en la otra política salarial, que es la política salarial
25 compuesta. Entonces para que ustedes vean que pues sí es un pequeño ajuste,
26 pero que sí tiene un impacto para lograr esa equidad salarial que les les
27 conversamos. Muchas gracias.

28 El señor Julio César Camacho Gallardo, Presidente Municipal, Municipalidad de
29 La Cruz, dice: Muchas gracias. Como le indicaba, creo que para nosotros como
30 Concejo Municipal nos brinda una ruta más fértil en tomas de decisiones a futuro.

1 Si bien es cierto, a veces el consejo municipal al final y al cabo es el que toma y
2 decide en conjunto con la administración la decisión más sana para el bien de la
3 institución y de los funcionarios, creo yo que esta actividad o viendo esta rúbrica
4 como lo manejan, nos da una ruta más compleja en toma de decisiones. Si bien
5 es cierto, compañeros y compañeros, a veces nosotros nos hemos encontrado
6 en un limbo cuando entró esta ley, que el régimen quedó en un limbo de ver
7 dónde nos ajustamos, ¿seguimos por esta ruta, vamos por esta otra? Y sé que
8 hasta compañeros nuevos cuando le indicabas que era el percentil, genera duda
9 ¿qué es esto? ¿Por qué es esto? ¿Dónde se crea? Y ya que se ha venido
10 tratando de ver esto, ya se ve la realidad a nivel financiero o salarial. A nivel del
11 régimen, casi siempre todos venimos, algunos del sector público de manera
12 quincenal, mensual, en el caso privado ya usted sabe qué tipo de salario usted
13 va a tener en el régimen o estamos viejos, seguimos acá, otros son salario global,
14 entonces en todas las ramas te deja ese vacío, la inseguridad, si lo tomo y voy a
15 sacrificar la administración, viene la parte política, si no hay un estudio financiero
16 vamos a cometer un error y vamos a sacrificar la parte de proyectos en las
17 comunidades, entonces a la hora de esto creo que nos da una ruta bastante sana
18 para así pues tomar las mejores decisiones como consejo municipal y
19 administración. No sé si algún otro compañero quisiera decir algo, si no vamos
20 a dar esta exposición de la Unión Nacional de Gobiernos Locales de
21 conocimiento, ya que vamos a esperar el análisis de la administración en la parte
22 financiera y jurídica para así tomar una decisión muy robusta en futuro. ¿Si están
23 de acuerdo compañeros y compañeros? Quedaría aprobado en firme definitivo
24 por cinco votos a favor y se dispensa el trámite de comisión.

25

26 Por lo que en esto hubo conformidad de los demás señores regidores.

27

28 **ACUERDAN:** El Concejo Municipal de La Cruz, Guanacaste, da la exposición de
29 la Unión Nacional de Gobiernos Locales de conocimiento, ya que, se van a
30 esperar el análisis de la administración en la parte financiera y jurídica para así

1 tomar una decisión muy robusta en futuro. **ACUERDO DEFINITIVAMENTE**
2 **APROBADO, EN FIRME, Y DISPENSADO POR EL TRAMITE DE COMISIÓN**
3 **POR 5 VOTOS A FAVOR (Julio César Camacho Gallardo, José Manuel**
4 **Vargas Chaves, Grettel Salazar Martínez, Viviana Loaciga Corea y María**
5 **Argentina Lara Lara).**

6
7 El señor Julio César Camacho Gallardo, Presidente Municipal, Municipalidad de
8 La Cruz, dice: Les agradecemos de antemano, sé que para nosotros estábamos
9 a la espera de esta valiosa información, como lo indicaste, puntual, pero creo
10 que bastante acertada lo que necesitamos. Muchas gracias y Dios les bendiga.

11
12 La señora representante de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, dice:
13 Gracias. Con gusto.

14
15 El señor Julio César Camacho Gallardo, Presidente Municipal, Municipalidad de
16 La Cruz, dice: Compañeros y compañeras, si me permiten alterar el orden para
17 ver un documento de carácter de urgencia, compañeros y compañeras, ¿si me
18 lo permiten? Quedaría aprobado en firme definitivo, se dispone.

19
20 1.- Se conoce Acuerdo N° 4-04, de la sesión ordinaria N° 024– 2025, ratificado y
21 en firme por la Junta Directiva del Comité Cantonal de Deportes y Recreación de
22 La Cruz Guanacaste, el día 26 de mayo del 2025, y que dice lo siguiente:

23 **POR UNANIMIDAD ACUERDAN:** La Junta Directiva del Comité Cantonal de
24 Deporte y Recreación de La Cruz, **ACUERDA** aprobar el envío del plan del
25 programa “Comunidades Activas” financiado por el ICODER, con un presupuesto
26 ₡17.786.363,63 colones (diecisiete millones setecientos ochenta y seis mil
27 trescientos sesenta y tres colones con sesenta y tres céntimos) para que sea
28 aprobado por el Concejo Municipal. Plazo a desarrollarse el programa sería de
29 julio a diciembre del 2025, para liquidar en enero del año 2026. **ACUERDO**
30 **APROBADO Y EN FIRME, POR 5 VOTOS A FAVOR Ana Guzmán Espinoza,**

1 Axel Flores Abea, José Luis González Avilés, Grace Rodríguez Jiménez & Oscar
2 García López.

3

4 El señor Julio César Camacho Gallardo, Presidente Municipal, Municipalidad de
5 La Cruz, dice: Muchas gracias señora secretaria, ¿si algún compañero,
6 compañera tiene algo que externar a la nota? si no que se aprueba el programa
7 “Comunidades Activas” financiado por el ICODER, con un presupuesto
8 ₡17.786.363,63 colones (diecisiete millones setecientos ochenta y seis mil
9 trescientos sesenta y tres colones con sesenta y tres céntimos) a desarrollarse
10 el programa sería de julio a diciembre del 2025, para liquidar en enero del año
11 2026. ¿Si estamos de acuerdo compañeros y compañeras? Quedaría aprobado
12 en firme definitivo y se dispense trámite de comisión.

13

14 Por lo que en esto hubo conformidad de los demás señores regidores.

15

16 **ACUERDAN:** El Concejo Municipal de La Cruz, Guanacaste, aprueba el
17 programa “Comunidades Activas” financiado por el ICODER, con un presupuesto
18 ₡17.786.363,63 colones (diecisiete millones setecientos ochenta y seis mil
19 trescientos sesenta y tres colones con sesenta y tres céntimos) a desarrollarse
20 el programa sería de julio a diciembre del 2025, para liquidar en enero del año
21 2026. **ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO, EN FIRME, Y**
22 **DISPENSADO POR EL TRAMITE DE COMISIÓN POR 5 VOTOS A FAVOR**
23 **(Julio César Camacho Gallardo, José Manuel Vargas Chaves, Grettel**
24 **Salazar Martínez, Viviana Loaciga Corea y María Argentina Lara Lara).**

25

26 El señor Julio César Camacho Gallardo, Presidente Municipal, Municipalidad de
27 La Cruz, dice: Sí me gustaría compañeros, creo que hice mención sesiones
28 anterior sobre el tema de este tipo de programas. Sí me gustaría que el Comité
29 Cantonal de Deportes y Recreación la Cruz nos de ese programa programa,
30 quisiera ver cómo lo tienen ellos estipulado a nivel de estos recursos, sabemos

1 que son públicos y personales de ellos, pero como consejo son órganos, es un
2 órgano de nosotros, lo cual yo sí quisiera verlo, lo cual hago si podemos tomar
3 un acuerdo compañeros para que ellos nos hagan una programación de este
4 semestre y así también nosotros ver dónde nosotros estamos aprobando esto
5 recursos y cómo se van a distribuir. ¿Si estamos de acuerdo compañeras y
6 compañeras? Quedaría aprobado en firme definitivo y se dispense trámite de
7 comisión por cinco votos a favor.

8

9 Por lo que en esto hubo conformidad de los demás señores regidores.

10

11 **ACUERDAN:** El Concejo Municipal de La Cruz, Guanacaste, solicita al Comité
12 Cantonal de Deportes y Recreación de La Cruz, dé a conocer el programa como
13 lo tienen estipulado y cómo van a gestionar los recursos, para este semestre y
14 como lo van a distribuir, esto en una audiencia para el mes de junio. **ACUERDO**
15 **DEFINITIVAMENTE APROBADO, EN FIRME, Y DISPENSADO POR EL**
16 **TRAMITE DE COMISIÓN POR 5 VOTOS A FAVOR (Julio César Camacho**
17 **Gallardo, José Manuel Vargas Chaves, Grettel Salazar Martínez, Viviana**
18 **Loaciga Corea y María Argentina Lara Lara).**

19

20 El señor Julio César Camacho Gallardo, Presidente Municipal, Municipalidad de
21 La Cruz, dice: Entonces sería secretaria que se coordinen con usted para puede
22 ser en una audiencia a conocer ese programa. Compañeros y compañeros,
23 seguimos al punto 2 cierre de sesión, les deseo una excelente noche.

24

ARTICULO SEGUNDO

25

CIERRE DE SESIÓN

26

Al no haber más asuntos que tratar, se cierra la sesión a las 18:00 horas.

27

28

29 Julio Camacho Gallardo

Paola Gonzaga Miranda

30 Presidente Municipal

Secretaria Municipal