MUNICIPALIDAD
CARTAGO

COMISIÓN PERMANENTE DE HACIENDA Y PRESUPUESTO

Cartago, 6 de junio del 2024

DICTAMEN NEGATIVO DE MINORIA
CPHP 17-2024

Señores
Miembros del Concejo Municipal
Presente

Estimados Señores:

Para su información y fines consiguientes, nos permitimos remitir el artículo 3 del Acta 01-2024, sesión ordinaria celebrada el miércoles 5 de junio del 2024.-

ARTÍCULO 3: Acuerdo del Acta Nº 320-2024, Artículo 2. - ATENCIÓN ARTÍCULO N°26, ACTA N°291-2023 SOBRE REMISIÓN INFORME ENTREGA OFICIAL ESCALA SALARIAL GLOBAL. ASÍ COMO LA PRESENTACIÓN POR PARTE DE LOS TÉCNICOS.

El regidor Jonathan Arce Moya presenta su dictamen negativo de minora justificando su voto negativo basado en el informe AI-ADV-005-2024 que dice "

INFORME AI-ADV-005-2024
11 de abril de 2024

MUNICIPALIDAD DE CARTAGO

AUDITORÍA INTERNA

INFORME DE ADVERTENCIA SOBRE LA PROPUESTA DE ESCALA DE SALARIO GLOBAL PRESENTADA POR LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA EN EL MES DE ABRIL 2024

SERVICIOS PREVENTIVOS
ABRIL, 2024

Auditoría Interna

Informe de Advertencia sobre la propuesta de Escala de Salario Global presentada por la Administración Activa en el mes de abril 2024.

AI-ADV-003-2024

De conformidad con el marco técnico-jurídico aplicable, y la competencia dada por ley a esta Unidad de Fiscalización de advertir sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento; se procede a cursar advertencia respecto a la propuesta de Escala de Salario Global presentada por la Administración Activa en el mes de abril 2024, remitida al Concejo Municipal mediante oficio AM-INF-080-2024 de fecha 08 de abril de 2024; según las siguientes consideraciones:

1. Considerandos en la determinación del Estudio de Mercado

La Administración mediante el oficio AAF-OF-082-2024/ RH-267-2024 /AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024, indica que conforme al estudio de mercado se revaloró el valor del punto de ¢2300 a ¢2800; en ese sentido, se referencia salarios globales de otras municipalidades, conforme a la siguiente imagen:

Imagen No. 01
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Estudio de Salarios del Mercado

MUNICIPALIDAD CARTAGO

ESTUDIO DE SALARIOS DEL MERCADO

FAMILIAS LABORALES	CLASES DE PUESTO (NOMBRE CARGO)	Municipalidad Alajuela	Municipalidad Escazú	Municipalidad Heredia	Municipalidad San José	PROMEDIO SALARIO MERCADO	SALARIO MÍNIMO MERCADO
ESTADO GERENCIAL	GERENTE				₡4,373,773.03	₡4,373,773.03	₡4,373,773.03
	[illegible]		₡3,364,199.30			₡3,364,199.30	₡3,364,199.30
	[illegible]	₡3,695,693.26	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ESTADO PROFESIONAL	PROFESIONAL GLOBAL 3 C (PGCP)	₡3,277,222.44	₡3,364,199.30	₡3,268,434.36	₡3,371,382.61	₡3,320,309.68	₡3,268,434.36
	PROFESIONAL GLOBAL 2 B (PG2 CP)	₡2,899,388.73	₡3,190,750.30	₡2,925,561.52	₡2,748,333.50	₡2,940,508.51	₡2,748,333.50
	PROFESIONAL GLOBAL 2 A (CP)	₡3,010,796.89	₡3,190,750.30	₡2,947,377.70	₡2,986,362.04	₡2,983,821.73	₡2,947,377.70
	PROFESIONAL GLOBAL 1 (PG1 CP)	₡3,382,997.54		₡3,424,096.96	₡3,434,491.38	₡3,413,794.17	₡3,382,997.54
	[illegible]			₡3,176,322.42		₡3,176,322.42	₡3,176,322.42

Fuente: Oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024 y sus anexos

Como se puede observar, como ejemplo a la clase de Director Global, la Administración determina que el salario promedio del mercado corresponde a ¢3,113,165.38 y el salario mínimo del mercado ¢2,695,693.26; conforme el estudio de mercado con base a cuatro municipalidades de las más de ochenta que existen. De lo anterior, es evidente que, para efectos del estudio de mercado, se realizó un análisis meramente numérico del promedio de los salarios, no obstante, no se evidencia se haya realizado un análisis de fondo de cómo están compuestos esos salarios de referencia según los perfiles de puestos a los que obedecen.

En esa línea, en consulta a los Manuales de Cargos y/o puestos de las Municipalidades utilizadas para el estudio, en comparación con la Municipalidad de Cartago, se consultó a efectos de muestra lo correspondiente a la familia de Director o Encargado de Área, y se

Auditoría Interna

Informe de Advertencia sobre la propuesta de Escala de Salario Global presentada por la Administración Activa en el mes de abril 2024.

AI-ADV-005-2024

De conformidad con el marco técnico-jurídico aplicable, y la competencia dada por ley a esta Unidad de Fiscalización de advertir sobre las posibles consecuencias de determinadas conductas o decisiones, cuando sean de su conocimiento; se procede a cursar advertencia respecto a la propuesta de Escala de Salario Global presentada por la Administración Activa en el mes de abril 2024, remitida al Concejo Municipal mediante oficio AM-INF-080-2024 de fecha 08 de abril de 2024; según las siguientes consideraciones:

1. Considerandos en la determinación del Estudio de Mercado

La Administración mediante el oficio AAF-OF-082-2024/ RH-267-2024 /AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024, indica que conforme al estudio de mercado se revaloró el valor del punto de ¢2300 a ¢2800; en ese sentido, se referencia salarios globales de otras municipalidades, conforme a la siguiente imagen:

Imagen No. 01
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Estudio de Salarios del Mercado

MUNICIPALIDAD CARTAGO

ESTUDIO DE SALARIOS DEL MERCADO

FAMILIAS LABORALES	CLASES DE PUESTO (NOMBRE GRUPO)	Municipalidad Alajuela	Municipalidad Escazú	Municipalidad Heredia	Municipalidad San José	PROMEDIO SALARIO MERCADO	SALARIO PISO MERCADO
ESTUDIO DIRECTIVO	GERENTE				₡4,373,773.03	₡4,373,773.03	₡4,373,773.03
	DIRECTOR 2		₡3,564,599.30			₡3,564,599.30	₡3,564,599.30
	DIRECTOR GLOBAL 1 (ALCALDE)	₡3,696,693.26	₡3,696,693.26	₡3,696,693.26	₡3,696,693.26	₡3,696,693.26	₡3,696,693.26
ESTUDIO PROFESIONAL	PROFESIONAL GLOBAL 2 C (PSICÓLOGO)	₡3,277,822.44	₡3,364,079.30	₡3,268,434.36	₡3,391,882.15	₡3,325,302.31	₡3,268,434.36
	PROFESIONAL GLOBAL 2 B (PSICÓLOGO)	₡3,099,386.12	₡3,196,754.40	₡3,109,541.52	₡3,196,133.50	₡3,150,203.88	₡3,099,386.12
	PROFESIONAL GLOBAL 2 A (CPI)	₡3,010,706.09	₡3,130,127.80	₡3,097,377.42	₡3,086,162.18	₡3,081,843.12	₡3,010,706.09
	PROFESIONAL GLOBAL 1 (LICENCIADO)	₡3,383,997.54		₡3,424,599.36	₡3,434,401.39	₡3,414,332.76	₡3,383,997.54
	PROFESIONAL 1 A			₡3,176,320.62			₡3,176,320.62

Fuente: Oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024 y sus anexos

Como se puede observar, como ejemplo a la clase de Director Global, la Administración determina que el salario promedio del mercado corresponde a ¢3,113,165.38 y el salario mínimo del mercado ¢2,695,693.26; conforme el estudio de mercado con base a cuatro municipalidades de las más de ochenta que existen. De lo anterior, es evidente que, para efectos del estudio de mercado, se realizó un análisis meramente numérico del promedio de los salarios, no obstante, no se evidencia se haya realizado un análisis de fondo de cómo están compuestos esos salarios de referencia según los perfiles de puestos a los que obedecen.

En esa línea, en consulta a los Manuales de Cargos y/o puestos de las Municipalidades utilizadas para el estudio, en comparación con la Municipalidad de Cartago, se consultó a efectos de muestra lo correspondiente a la familia de Director o Encargado de Área, y se

determinó que estas instituciones solicitan para el cargo de Director los siguientes requisitos:

Imagen No. 02
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Requisitos para la Clase de Encargado de Área en la Municipalidad de Cartago

REQUISITOS

- ✓ Licenciado en una carrera atinente al cargo que desempeñe.
- ✓ Preferentemente tres años de experiencia en labores propias del cargo y en supervisión de personal.

REQUISITO LEGAL

Incorporado al Colegio Profesional respectivo.

Fuente: Manual Institucional de Clases de la Municipalidad de Cartago

Imagen No. 03
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Requisitos para la Clase de Encargado de Área en la Municipalidad de San José

Requisitos	Conocimientos
Experiencia Más de cinco años de experiencia en el desempeño de puestos o tareas iguales, de los cuales al menos un año debe haber supervisado personal *. * La experiencia es acumulativa, por lo que, para los puestos del nivel resolutivo y ejecutivo, se considerará la experiencia adquirida, desde que el funcionario ha sido nombrado en el estrato profesional. Aunado, también se debe valorar si el interesado ha sido nombrado, mediante las modalidades de nombramientos de forma interina o temporal, diferencias de salario o recargo de funciones. *En el caso de ingreso externo, se debe presentar una constancia laboral que demuestre tiempo laborado y puesto, además de lo estipulado en el artículo 15, del Reglamento de Carrera Administrativa. **Requisitos legales** Incorporado al Colegio Profesional respectivo.	funciones de la Municipalidad de San José. Código Municipal, Reglamento Autónomo de Organización y Servicios de la Municipalidad de San José y demás leyes conexas con el Régimen de Empleo Público. Normativa específica al área funcional bajo su responsabilidad. Planificación Estratégica, Operativa y Financiera. Administración de Programas y Proyectos. Legislación y normativa vigente en la materia administrativa y técnica de su competencia. Conocimiento de la gestión pública y privada.

Fuente: Manual de Clases y Cargos de la Municipalidad de San José – General

Imagen No. 04
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Requisitos para la Clase de Encargado de Área en la Municipalidad de Alajuela

EDUCACION FORMAL	• Licenciatura en una carrera afinente al cargo a desempeñar.
EXPERIENCIA	• De 4 a 5 años de experiencia en labores profesionales relacionadas con el cargo. • De 1 a 2 años de experiencia en supervisión de labores profesionales relacionadas con el cargo.
REQUITO LEGAL	• Incorporado al colegio profesional respectivo.

Fuente: Manual de Clases de Puestos de la Municipalidad de Alajuela

Imagen No. 05
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Requisitos para la Clase de Encargado de Área en la Municipalidad de Heredia

EDUCACION FORMAL	Licenciatura en una carrera afinente al cargo a desempeñar.
EXPERIENCIA	De 3 a 4 años de experiencia en labores profesionales en la carrera universitaria a fin. De 2 a 3 años de experiencia en supervisión de labores profesionales relacionadas con el cargo.
REQUITO LEGAL	Incorporado(a) y activo al colegio profesional respectivo.

Fuente: Manual descriptivo de Clases de Puestos de la Municipalidad de Heredia

Como se puede observar, las Municipalidades de referencia en el estudio de mercado en cuanto a requisitos, al menos el de experiencia, superan de sobre manera a los solicitados por la Municipalidad de Cartago, por ende, no se considera que fuese suficiente realizar un estudio de mercado de salarios globales enfocado solo en la parte económica, ya que al omitirse el estudio por el fondo de los perfiles de puestos, se pierde el objeto de una valoración real, que analice integralmente aspectos cuantitativos y cualitativos, que permita valorar realmente si la Municipalidad de Cartago con la estructura organizativa actual, los puestos y las funciones que se desempeñan actualmente y en las condiciones actuales de

los Manuales de Clases y de Puestos, puede realmente aspirar al pago de salarios en igualdad de condiciones o competitivos, en referencia a los pagados en el mercado o al menos en el ámbito municipal.

2. Considerandos en la aplicación del factor "Formación"

Imagen No. 06
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Detalle de la aplicación del factor "FORMACION"

FACTOR: FORMACIÓN

Factor	Niveles/Grados	Ponderación
Formación académica: Cúmulo de estudios académicos, teóricos y capacitación necesarios para el adecuado desempeño del trabajo. Condiciones de estudios y conocimientos que deben poseer los candidatos a los puestos.	Primaria Completa (Enseñanza Básica)	30
	Bachiller en educación media	60
	Técnico medio/Diplomado	90
	Bachiller universitario	120
	Licenciatura/Posgrado	150

Fuente: Oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024 y sus anexos

Del análisis realizado, al ser que a los puestos categorizados en las clases de CP1 y P1, algunos de esos puestos requieren grado de bachiller universitario y otros de licenciatura, no sería idóneo tomar por familia como un solo grupo y asignar un único valor, ya que, si se asignan 120 puntos por Bachiller Universitario, los puestos que requieren Licenciatura se reconocerían con menor paga a la que corresponde, y por el contrario, si se asignan 150 puntos en general, los puestos que requieren de Bachiller Universitario estarían sobre pagados, es decir, se estaría concediendo un beneficio salarial que no es acorde al requisito del cargo; así las cosas, en términos generales se afecta integralmente la determinación de la Escala Salarial Global propuesta, sea por un aparente reconocimiento improcedente o por un reconocimiento menor acorde al que corresponde al cargo.

De esta manera, conforme al Cuadro No. 01, se ejemplificaría lo indicado al comparar los puestos de Asistente de Auditoría 1 y Promotor de Ciencia y Tecnología cuyo requisito es Licenciatura; y los cargos de Asistente Área Financiera y Encargado Gestión de Calidad, cuyo requisito es Bachiller Universitario.

Auditoría Interna

Informe de Advertencia sobre la propuesta de Escala de Salario Global presentada por la Administración Activa en el mes de abril 2024.

AI-ADV-003-2024

Cuadro No. 01
Municipalidad de Cartago
Auditoria Interna
Requisitos de experiencia y grado académico de las Clases CP3, CP2, CP1, P1 y PL
Vigentes a abril 2024

Clase	Clase	Experiencia	Grado Académico
CP3	COORDINADOR PROFESIONAL 3	Preferentemente tres años de experiencia en labores profesionales y con conocimiento en el manejo de paquetes computacionales.	Licenciado en una carrera atinente con el cargo.
CP2	COORDINADOR PROFESIONAL 2	Preferentemente tres años de experiencia en labores profesionales y con conocimiento en el manejo de paquetes computacionales.	Licenciado en una carrera atinente con el cargo.
CP1	COORDINADOR PROFESIONAL 1	Preferiblemente un año de experiencia en el campo de su actividad, y en supervisión de personal.	Bachiller universitario en el área de administración.
P1	PROFESIONAL 1	--- CLASE NO EXISTE EN EL MANUAL DE CLASES --	
PL	PROFESIONAL LICENCIADO	Preferiblemente dos años de experiencia en labores profesionales y con conocimiento en el manejo de paquetes computacionales.	Licenciado en una carrera atinente con el cargo.

Fuente: Manual Institucional de Clases, Febrero 1997

Cuadro No. 02
Municipalidad de Cartago
Auditoria Interna
Requisitos de experiencia y grado académico de los puestos de la clase Profesional 1 (P1)
Vigentes a abril 2024

Clase	Puesto / Cargo	Experiencia	Grado Académico
P1	ASISTENTE DE AUDITORÍA 1	Experiencia certificada de un año en las labores propias del cargo	Licenciado Universitario en el área de la Administración
P1	ASISTENTE ÁREA FINANCIERA	Mínimo dos años de experiencia documentada en labores profesionales.	Mínimo Poseer Bachillerato Universitario, atinencias (Administración Pública, Administración Banca y Finanzas)
P1	ENCARGADO GESTIÓN DE CALIDAD	Experiencia certificada de un año en las labores propias del cargo	Bachiller universitario en el Área de la ingeniería industrial y/o Producción Industrial.

los Manuales de Clases y de Puestos, puede realmente aspirar al pago de salarios en igualdad de condiciones o competitivos, en referencia a los pagados en el mercado o al menos en el ámbito municipal.

2. Considerandos en la aplicación del factor "Formación"

Imagen No. 06
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Detalle de la aplicación del factor "FORMACION"

FACTOR: FORMACIÓN

Factor	Niveles/Grados	Ponderación
Formación académica: Cúmulo de estudios académicos, teóricos y capacitación necesarios para el adecuado desempeño del trabajo. Condiciones de estudios y conocimientos que deben poseer los candidatos a los puestos.	Primaria Completa (Enseñanza Básica)	30
	Bachiller en educación media	60
	Técnico medio/Diplomado	90
	Bachiller universitario	120
	Licenciatura/Posgrado	150

Fuente: Oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024 y sus anexos

Del análisis realizado, al ser que a los puestos categorizados en las clases de CP1 y P1, algunos de esos puestos requieren grado de bachiller universitario y otros de licenciatura, no sería idóneo tomar por familia como un solo grupo y asignar un único valor, ya que, si se asignan 120 puntos por Bachiller Universitario, los puestos que requieren Licenciatura se reconocerían con menor paga a la que corresponde, y por el contrario, si se asignan 150 puntos en general, los puestos que requieren de Bachiller Universitario estarían sobre pagados, es decir, se estaría concediendo un beneficio salarial que no es acorde al requisito del cargo; así las cosas, en términos generales se afecta integralmente la determinación de la Escala Salarial Global propuesta, sea por un aparente reconocimiento improcedente o por un reconocimiento menor acorde al que corresponde al cargo.

De esta manera, conforme al Cuadro No. 01, se ejemplificaría lo indicado al comparar los puestos de Asistente de Auditoría 1 y Promotor de Ciencia y Tecnología cuyo requisito es Licenciatura; y los cargos de Asistente Área Financiera y Encargado Gestión de Calidad, cuyo requisito es Bachiller Universitario.

Auditoría Interna

Informe de Advertencia sobre la propuesta de Escala de Salario Global presentada por la Administración Activa en el mes de abril 2024.

AI-ADV-003-2024

Cuadro No. 01
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Requisitos de experiencia y grado académico de las Clases CP3, CP2, CP1, P1 y PL
Vigentes a abril 2024

Clase	Clase	Experiencia	Grado Académico
CP3	COORDINADOR PROFESIONAL 3	Preferentemente tres años de experiencia en labores profesionales y con conocimiento en el manejo de paquetes computacionales	Licenciado en una carrera atinente con el cargo
CP2	COORDINADOR PROFESIONAL 2	Preferentemente tres años de experiencia en labores profesionales y con conocimiento en el manejo de paquetes computacionales	Licenciado en una carrera atinente con el cargo
CP1	COORDINADOR PROFESIONAL 1	Preferiblemente un año de experiencia en el campo de su actividad, y en supervisión de personal	Bachiller universitario en el área de administración
P1	PROFESIONAL 1	--- CLASE NO EXISTE EN EL MANUAL DE CLASES --	
PL	PROFESIONAL LICENCIADO	Preferiblemente dos años de experiencia en labores profesionales y con conocimiento en el manejo de paquetes computacionales	Licenciado en una carrera atinente con el cargo

Fuente: Manual Institucional de Clases, Febrero 1997

Cuadro No. 02
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Requisitos de experiencia y grado académico de los puestos de la clase Profesional 1 (P1)
Vigentes a abril 2024

Clase	Puesto / Cargo	Experiencia	Grado Académico
P1	ASISTENTE DE AUDITORÍA 1	Experiencia certificada de un año en las labores propias del cargo	Licenciado Universitario en el área de la Administración
P1	ASISTENTE ÁREA FINANCIERA	Mínimo dos años de experiencia documentada en labores profesionales	Mínimo Poseer Bachillerato Universitario, atinencias (Administración Pública, Administración Banca y Finanzas)
P1	ENCARGADO GESTIÓN DE CALIDAD	Experiencia certificada de un año en las labores propias del cargo	Bachiller universitario en el Área de la ingeniería industrial y/o Producción Industrial.

P1	JEFE DE BODEGA	Preferentemente tres años de experiencia en labores profesionales y con conocimiento en el manejo de paquetes computacionales.	Bachiller Universitario en una carrera atinente con el cargo.
P1	PROMOTOR CIENCIA Y TECNOLOGÍA	Mínimo dos años de experiencia documentada en área de trabajo del puesto y de experiencia profesional.	Licenciado en Computación e Informática

Fuente: Manual Institucional de Cargos, Noviembre 2022

Así las cosas, por las incongruencias y diferencias que presentan tanto el Manual de Clases (1997) como el Manual de Cargos (Versión 2022); no sería procedente reconocer un único puntaje de Formación solo por pertenecer a una clase; pues como se observa, en el caso que se ejemplifica de algunos puestos de Profesional 1, otorgar un puntaje único por clase sea de 120 o 150 puntos, representaría el eventual reconocimiento de un beneficio salarial improcedente o un reconocimiento menor acorde al perfil del cargo, ya que, se podría estar remunerando o dejando de remunerar según sea el caso, el respectivo grado de formación como corresponde.

Así las cosas, de existir uniformidad y concordancia entre ambos manuales, es decir, que tanto para la clase como el puesto se requiera una igualdad de grado de formación, si sería procedente reconocer como puntaje único el valor sea de 120 o 150 puntos según corresponda a los Profesionales 1, o a esa respectiva Familia.

3. Considerandos en la aplicación del factor "Experiencia"

Imagen No. 07
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Detalle de la aplicación del factor "EXPERIENCIA"

FACTOR: EXPERIENCIA

Factor: Experiencia Práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer	0 a 6 meses	25

algo/Conocimiento o habilidad que se adquiere con la práctica en el desempeño de un cargo. Por tanto, también se refiere al grado suficiente, de ese conocimiento o habilidad, para desempeñar satisfactoriamente las actividades de un puesto. alude al tiempo necesario para adquirir familiaridad con los problemas de trabajo y situaciones que se presenten en el respectivo campo de actividad, de manera que el trabajador pueda ejecutar, eficaz y eficientemente, las labores encomendadas sin la instrucción constante de superiores, colegas o compañeros.	6 meses a 1 año	50
	1 a 2 años	75
	Más de 2 años	100

Fuente: Oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024 y sus anexos

En relación a la definición de los factores de experiencia, no se demuestra justificante técnico del por qué utilizar una escala de experiencia de cuatro estratos, y que el último sea "Más de 2 años"; siendo que existen puestos de titulares subordinados que requieren experiencia mínima de 3 años y otros de menor responsabilidad que requieren 2 años; por lo que, en una valoración objetiva, no debería otorgarse la misma cantidad de puntos a dos cargos cuando uno de ellos requiere de más experiencia por el tipo de jerarquía del cargo.

En ese sentido, a modo de ejemplo, al ser que a los Encargados de Área se les otorga el puntaje máximo, se les estaría reconociendo un total de 100 puntos de experiencia, es decir, se reconoce a esos puestos tener "Más de 2 años" de experiencia; no obstante, conforme al siguiente cuadro, se evidencia que los perfiles de la Clase y los Cargos, no solicita que esos puestos requieran alguna experiencia, pues es solicitada de manera preferible, por lo que, al otorgar esos 100 puntos, se estaría concediendo un beneficio salarial que no es requisito del cargo, implicando ello además que, si una persona asume el cargo sin contar con experiencia, se le estaría eventualmente pagando ese rubro de manera improcedente por no cumplir ese requisito implícito impuesto por el Salario Global pero no así por el perfil del puesto. Esta situación, sería eventualmente improcedente también en la valoración de las Clases de Coordinador Profesional 3, Coordinador Profesional 2, Coordinador Profesional 1 y Profesional 1; a quienes también se les estaría asignado un total de 100 puntos, y según el Cuadro No. 02 la experiencia de la clase también sería preferente; así las cosas, en términos generales se afecta integralmente la determinación de la Escala Salarial Global propuesta por un aparente reconocimiento improcedente del puntaje de experiencia.

Auditoría Interna

Informe de Advertencia sobre la propuesta de Escala de Salario Global presentada por la Administración Activa en el mes de abril 2024.

AI-ADV-005-2024

Cuadro No. 03
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Requisitos de experiencia y grado académico de la Clase Encargado de Área (EA)
Vigentes a abril 2024

Clase	Clase	Experiencia	Grado Académico
EA	ENCARGADO DE ÁREA	Preferentemente tres años de experiencia en labores propias del cargo y en supervisión de personal.	Licenciado en una carrera atinente al cargo que desempeñe.

Fuente: Manual Institucional de Clases, Febrero 1997

Cuadro No. 04
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Requisitos de experiencia y grado académico de los puestos de la clase Encargado de Área (EA)
Vigentes a abril 2024

Clase	Puesto / Cargo	Experiencia	Grado Académico
EA	ASISTENTE *	Preferentemente tres años de experiencia en labores propias del cargo y en supervisión de personal.	Licenciado en una carrera atinente al cargo que desempeñe.
EA	AUDITOR INTERNO	Experiencia mínima de tres años en el ejercicio de la auditoría interna o externa en el sector público o en el sector privado.	Título universitario de Licenciatura en Contaduría Pública o similar.
EA	DIRECT AREA CULTURAL Y COMUNICACIÓN	Mínimo tres años de experiencia documentada en labores de dirección y ejecución de programas o actividades del área de trabajo del puesto y de experiencia profesional, considerable experiencia en supervisión de personal, preferiblemente en entidades similares	Poseer Licenciatura Universitaria, atinencias (Comunicación, Periodismo, Publicidad, Relaciones Públicas)
EA	DIRECTOR AREA SOCIAL	Mínimo tres años de experiencia documentada en labores de dirección y ejecución de programas o actividades del área de trabajo del puesto y de experiencia profesional, considerable experiencia en supervisión de personal, preferiblemente en entidades similares.	Poseer Licenciatura Universitaria, atinencias (Derecho, Sociología, Trabajo social), o Licenciatura universitaria en Administración
EA	ENC. AREA ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Preferentemente tres años de experiencia en labores propias del cargo y en supervisión de personal.	Licenciado en una carrera atinente al cargo que desempeñe.

EA	ENC. AREA INFORMATICA	Preferentemente tres años de experiencia en labores propias del cargo y en supervisión de personal	Licenciado en Computación e Informática
EA	ENC. AREA OPERACIONES	Preferentemente tres años de experiencia en labores propias del cargo y en supervisión de personal	Licenciado en una carrera atinente al cargo que desempeñe
EA	ENC. AREA PLANEAMIENTO	Preferentemente tres años de experiencia en labores propias del cargo y en supervisión de personal	Licenciado en una carrera atinente al cargo que desempeñe
EA	ENC. AREA SERVICIO AL CLIENTE	Preferentemente tres años de experiencia en labores propias del cargo y en supervisión de personal	Licenciado en una carrera atinente al cargo que desempeñe
EA	ENC. AREA SEGURIDAD COMUNITARIA	Mínimo tres años de experiencia documentada en labores de dirección y ejecución de programas o actividades del área de trabajo del puesto y de experiencia profesional, considerable experiencia en supervisión de personal, preferiblemente en entidades similares.	Licenciatura en derecho
EA	INGENIERO CIVIL	Preferentemente tres años de experiencia en labores propias del cargo y en supervisión de personal.	Licenciado en una carrera atinente al cargo que desempeñe
EA	INGENIERO JEFE	Preferentemente tres años de experiencia en labores propias del cargo y en supervisión de personal	Licenciado en una carrera atinente al cargo que desempeñe
EA	JEFE OFIC. LEGAL	Poseer amplia experiencia en labores jurídicas, preferiblemente en el ámbito municipal. Tener experiencia en labores de administración, dirección y supervisión de personal.	Licenciado en Derecho

Fuente: Manual de puestos (cargos) de la Municipalidad de Cartago. Versión noviembre 2022.

Así las cosas, por las incongruencias y diferencias que presentan tanto el Manual de Clases (1997) como el Manual de Cargos (Versión 2022); no sería procedente reconocer un único puntaje de Experiencia solo por pertenecer a una clase; pues como se ejemplifica en el caso de los Encargados de Área (13 puestos en dicha clase), otorgar 100 puntos a cada uno, representaría el eventual reconocimiento de un beneficio salarial improcedente, ya que, se estaría remunerando el tener una experiencia que el perfil del cargo no requiere, y en esa línea, si una persona asume el cargo sin contar con experiencia, se le estaría eventualmente pagando ese rubro de manera improcedente por no cumplir ese requisito implícito impuesto por el Salario Global pero no así por el perfil del puesto.

Así las cosas, de existir uniformidad y concordancia entre ambos manuales, es decir, que tanto para la clase como el puesto se requiere una cantidad definida de años de

experiencia, si sería procedente, reconocer el puntaje total de 100 puntos a los 13 Encargados de Área, o a esa respectiva Familia.

3. Considerandos en la aplicación del factor RESPONSABILIDADES: TOMA DE DECISIONES

En setiembre de 2023, la Administración presentó el "Manual de valoración de factores de las clases de puestos institucionales – Régimen Salario global.", indicándose que dicho manual tenía como objetivo "Establecer la metodología de valoración del trabajo bajo el esquema de factor por puntos, que permita establecer la estructura del salario global de la Municipalidad de Cartago."; en ese momento, el factor RESPONSABILIDADES: TOMA DE DECISIONES, consistía de cuatro (4) grados, cada grado con un valor de 20 puntos según la siguiente imagen

Imagen No. 08
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Detalle de los factores y subfactores, así como, los grados, pesos y progresión.
Presentada en setiembre 2023

TOMA DE DECISIONES Consiste en analizar las diferentes alternativas que se disponen para lograr el objetivo Propuesto o situacion imprevista. Debe valorar los criterios de costo, tiempo, riesgo, recursos materiales, técnicos y humanos	El puesto puede tomar decisiones simples en procesos y tareas bien delimitadas. Se sujeta a instrucciones y procedimientos establecidos.	20
	El puesto puede tomar decisiones, para resolver circunstancias de mediana dificultad alineado a la normativa y políticas institucionales, sin embargo, requiere de un visto bueno para la ejecución del servicio, emisión de un criterio o entrega del producto	40
	El puesto toma decisiones de carácter operativo y de coordinación en conjunto con directores y gerentes. Decisiones de mayor nivel deben ser consultadas con su superior	60
	El puesto toma decisiones que repercuten en el quehacer diario institucional, en el ámbito operativo, económico, administrativo, legal y político. Posee cierto grado de independencia para tomar decisiones estratégicas, y frecuentemente interviene en decisiones operativas y técnicas	80

Auditoría Interna

Informe de Advertencia sobre la propuesta de Escala de Salario Global presentada por la Administración Activa en el mes de abril 2024.

AI-ADV-003-2024

Fuente: Manual de valoración de factores de las clases de puestos institucionales – Régimen Salario global, presentado en setiembre 2023.

Para el mes de abril de 2024, la Administración mediante el oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024, presenta un nuevo desglose del factor RESPONSABILIDADES: TOMA DE DECISIONES, el cual consiste de cinco (5) grados, cada uno con un valor de 20 puntos según la siguiente imagen:

Imagen No. 09
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Detalle de los factores y subfactores, así como los grados, pesos y progresión.
Presentada en abril 2024

FACTOR: RESPONSABILIDADES

TOMA DE DECISIONES Consiste en analizar las diferentes alternativas que se disponen para lograr el objetivo Propuesto o situación imprevista. Debe valorar los criterios de costo, tiempo, riesgo, recursos materiales, técnicos y humanos	El puesto puede tomar decisiones simples en procesos y tareas bien delimitadas. Se sujeta a instrucciones y procedimientos establecidos	20
	El puesto puede tomar decisiones, para resolver circunstancias de mediana dificultad alineado a la normativa y políticas institucionales, sin embargo, requiere de un visto bueno para la ejecución del servicio, emisión de un criterio o entrega del producto	40
	El puesto toma decisiones de carácter operativo y de coordinación en conjunto con sus superiores.	60
	El puesto toma decisiones de carácter operativo y de coordinación en conjunto con directores y gerentes. Decisiones de mayor nivel deben ser consultadas con su superior	80
	El puesto toma decisiones que repercuten en el quehacer diario institucional, en el ámbito operativo, económico, administrativo, legal y político. Posee cierto grado de independencia para tomar decisiones estratégicas, y frecuentemente interviene en decisiones operativas y técnicas	100

Fuente: Oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024 y sus anexos

Como se puede observar, se agrega una nueva categoría, como resultado de ello se aumenta el subfactor de 80 a un puntaje total de 100 puntos, no obstante, si se observan los rubros de 60 y 80 puntos, estos por el fondo evalúan lo mismo, es decir, tomar decisiones de carácter operativo en coordinación con los superiores; por lo que, se considera que la inclusión doble de ese apartado genera un efecto inflación en la valoración del subfactor "*TOMA DE DECISIONES*"

En esa línea, la aplicación de los 20 puntos en la métrica, al ser que sería una eventual inflación de la escala de puntos, generaría un efecto directo en la determinación de los salarios globales, pues se estaría reconociendo ese grado de 20 puntos de más para los Cargos de Directos, Subdirectores y Jefaturas.

Por lo anterior, en consideración del suscrito, no debería aprobarse reconocer el cambio de este factor a 100 puntos, sino debería mantenerse la ponderación de 80 puntos inicialmente presentada en setiembre 2023.

4. Considerandos en la aplicación del factor RESPONSABILIDADES: PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN

En setiembre de 2023, la Administración presentó el "Manual de valoración de factores de las clases de puestos institucionales – Régimen Salario global.", indicándose que dicho manual tenía como objetivo "Establecer la metodología de valoración del trabajo bajo el esquema de factor por puntos, que permita establecer la estructura del salario global de la Municipalidad de Cartago."; en ese momento, el factor RESPONSABILIDADES: PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN, consistía de cuatro (4) grados, cada grado con un valor de 25 puntos según la siguiente imagen

Auditoría Interna

Informe de Advertencia sobre la propuesta de Escala de Salario Global presentada por la Administración Activa en el mes de abril 2024.

AI-ADV-003-2024

Imagen No. 10
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Detalle de los factores y subfactores, así como los grados, pesos y progresión.
Presentada en setiembre 2023

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN (Consecución de metas) Se refiere a la programación y asignación de recursos en el que se determina los objetivos y se elige los cursos de acción para lograrlos, con base en la investigación y elaboración de un esquema detallado que habrá de realizarse en un futuro.	El puesto no ejecuta ningún tipo de planificación u organización del trabajo asignado, se ajusta a las instrucciones delegadas por su superior inmediato. El puesto debe cumplir con la actividad o servicio delegado según metas en el periodo asignado, y dar seguimiento a los mismos, con el fin de lograr las metas institucionales planteadas	25
	El puesto planifica su actividad diaria con base a las instrucciones y planes instruidos por su superior inmediato. El puesto debe dar un seguimiento a los objetivos y metas planteadas según su cronograma de trabajo	50
	El puesto por el proceso delegado debe confeccionar un cronograma que organice las actividades, recursos y plazos determinados con base a los objetivos del plan operativo anual. El puesto debe alinear las metas de la dependencia con las institucionales con el fin específico de cumplir los objetivos de productividad y eficiencia de recursos. Debe generar y ejecutar las acciones para que se puedan lograr las metas del periodo de conformidad con los planes/programas o proyectos	75
	El puesto delegado debe planificar y organizar un horizonte de trabajo a mediano y largo plazo, que detalle los recursos materiales, humanos y económicos, basados en programas y proyectos que cumpla con objetivos, metas y plazos. El puesto es responsable de generar y controlar los instrumentos técnicos que faciliten el cumplimiento de las metas institucionales, validando que los mismos posean métricas alineadas al plan de desarrollo municipal, además es responsable de liderar e instruir direcciones al equipo de trabajo para la consecución de los objetivos y por ende las metas	100

Fuente: Manual de valoración de factores de las clases de puestos institucionales – Régimen Salario global, presentado en setiembre 2023.

Para el mes de abril de 2024, la Administración mediante el oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024, presenta un nuevo desglose del factor RESPONSABILIDADES: PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN, el cual consiste en cinco (5) grados, cada uno con un valor de 25 puntos según la siguiente imagen:

Auditoría Interna

Informe de Advertencia sobre la propuesta de Escala de Salario Global presentada por la Administracion Activa en el mes de abril 2024.

AI-ADV-003-2024

Imagen No. 11
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Detalle de los factores y subfactores así como los grados, pesos y progresión.
Presentada en abril 2024

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN (Consecución de metas) Se refiere a la programación y asignación de recursos en el que se determina los objetivos y se elige los cursos de acción para lograrlos; con base en la investigación	El puesto no ejecuta ningun tipo de planificación u organización del trabajo asignado. Se ajusta a las instrucciones delegadas por su superior inmediato. El puesto debe cumplir con la actividad o servicio delegado segun metas en el periodo asignado, y dar seguimiento a	25
y elaboración de un esquema detallado que habra de realizarse en un futuro	los mismos, con el fin de lograr las metas institucionales planteadas	
	El puesto planifica su actividad diaria con base a las instrucciones y planes instruidos por su superior inmediato. El puesto debe dar un seguimiento a los objetivos y metas planteadas segun su cronograma de trabajo	50
	El puesto por el proceso delegado debe confeccionar un cronograma que organice las actividades, recursos y plazos determinados con base a los objetivos del plan operativo anual. El puesto debe alinear las metas de la dependencia con las institucionales con el fin especifico de cumplir los objetivos de productividad y eficiencia de recursos. Debe generar y ejecutar las acciones para que se puedan lograr las metas del periodo de conformidad con los planes/programas o proyectos	75
	El puesto delegado debe planificar y organizar un horizonte de trabajo a mediano y largo plazo, que detalle los recursos materiales, humanos y económicos, basados en programas y proyectos que cumpla con objetivos, metas y plazos. El puesto es responsable de generar y controlar los instrumentos tecnicos que faciliten el cumplimiento de las metas institucionales, validando que los mismos posean métricas alineadas al plan de desarrollo municipal; además es responsable de liderar e instruir direcciones al equipo de trabajo para la consecución de los objetivos y por ende las metas	100
	El puesto por el macroproceso delegado debe planificar y organizar un horizonte de trabajo a mediano y largo plazo, que detalle los recursos materiales, humanos y económicos, basados en programas y proyectos que cumpla con objetivos, metas y plazos de la institución	125

Fuente: Oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024 y sus anexos

Como se puede observar, se agrega una nueva categoría, como resultado de ello se aumenta el subfactor de 100 a un puntaje total de 125 puntos, no obstante, si se observan los rubros de 100 y 125 puntos, estos por el fondo evalúan lo mismo, es decir, planificar y organizar un horizonte de trabajo a mediano y largo plazo que permita cumplir con objetivos y, metas y plazos de la institución; por lo que, se considera que la inclusión doble de ese apartado, genera un efecto inflación en la valoración del subfactor "PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN"

En esa línea, la aplicación de los 25 puntos en la métrica, al ser que sería una eventual inflación de la escala de puntos, generaría un efecto directo en la determinación de los salarios globales, pues se estarían reconociendo ese grado de 25 puntos de más para los Cargos de Directos, Subdirectores y Jefatura

Por lo anterior, en consideración del suscrito, no debería aprobarse reconocer el cambio de este factor a 125 puntos, sino debería mantenerse la ponderación de 100 puntos inicialmente presentada en setiembre 2023.

5. Considerandos en la aplicación del factor DISCRECIONALIDAD

Para el mes de abril de 2024, la Administración mediante el oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024, indica que se refuerzan los factores de "Discrecionalidad y Disponibilidad"; y que se realizó una revaloración de los mismos en todas las familias de clases y puestos; en ese sentido, cabe reseñar que, el "Manual de valoración de factores de las clases de puestos institucionales – Régimen Salario global.", presentado por la Administración en septiembre 2023, no incluía el factor de "DISCRECIONALIDAD", por lo que no se puede indicar que se realizó una revaloración si este factor no había sido previamente valorado como se muestra.

Imagen No. 12
Municipalidad de Cartago
Auditoria Interna
Detalle de los factores y subfactores así como los grados, pesos y progresión.
Presentada en setiembre 2023

Matriz 2 Detalle de los factores y subfactores así como los grados, pesos y progresión.

Factor	Subfactor	Puntuacion máxima	Cantidad de grados	Progresión de los grados (peso)	Tipo de progresión
Requisitos y experiencia	Requisitos académicos	150	5	30	Metodo de cociente
	Experiencia	100	4	25	Metodo de cociente
Responsabilidades	Consecuencia del error	100	6	15	Metodo de cociente
	Responsabilidad asociada al manejo de recursos públicos	100	5	20	Metodo de cociente
	Supervision Ejercida Recibida	30 30	3 3	10 10	Metodo de cociente
	Toma de decisiones	80	4	20	Metodo de cociente
	Planificacion y organizacion	100	4	25	Metodo de cociente
Restriccion al ejercicio laboral	Prohibición	150	2	75	Metodo de cociente
	Dedicación exclusiva	140	2	70	Metodo de cociente
Complejidad del trabajo		40	4	10	Metodo de cociente
Peligrosidad en el ejercicio de las tareas		40	2	20	Metodo de cociente

Con fundamento en la información contenida en la matriz 2, se diseñó el "*Manual de valoración de factores de las clases de puestos institucionales Régimen Salario global*" (ver anexo 1), aunado a lo anterior se procedió a efectuar la valoración de puestos por parte del Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad de Cartago

Fuente: Oficio RH-1027-2023 de fecha 15 de agosto de 2023

Ahora bien, por el fondo de lo que pretende el factor, conforme se muestra en la siguiente imagen, se indica que este viene a reconocer la discrecionalidad que van a tener algunos puestos para tomar decisiones administrativas, no obstante, se recuerda en este punto que, en el factor "RESPONSABILIDADES", ya se valoró un sub factor denominado "TOMA DE DECISIONES", que indica por ejemplo "*Consiste en analizar las diferentes alternativas que se disponen para lograr el objetivo Propuesto o situación imprevista.*" y "*El puesto roma decisiones que repercuten en el quehacer diario institucional, en el ámbito operativo, económico, administrativo, legal y politico.*"; así las cosas, ese nuevo factor "DISCRECIONALIDAD", vendría a duplicar el reconocimiento de responsabilidades que ya fueron puntuadas en el factor "RESPONSABILIDADES"; por ende, se considera que la inclusión doble de este apartado genera un efecto inflación en la valoración del salario global.

Imagen No. 13
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Detalle de los factores y subfactores así como los grados, pesos y progresión.
Presentada a en setiembre 2023

FACTOR DISCRECIONALIDAD

Factor	Niveles/Grados	Ponderación
Discrecionalidad El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.	El puesto no posee potestad para tomar decisiones administrativas	N/A
	El puesto tiene mediana potestad para tomar decisiones administrativas cuando la ley no es clara	15
	El puesto tiene la potestad para tomar decisiones administrativas cuando la ley no es clara	30

Fuente: Oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024 y sus anexos

En esa línea, la aplicación de los 15 o 30 puntos en la métrica, al ser que sería una eventual duplicidad e inflación de la escala de puntos, generaría un efecto directo en la determinación de los salarios globales, pues se estarían realizando un doble reconociendo de factores, siendo esos puntos de más, un eventual pago improcedente para los Cargos de Directores, Subdirectores y Jefaturas.

Por lo anterior, en consideración del suscrito, no debería aprobarse reconocer la inclusión del factor de Discrecionalidad, al ser que ya existe un factor de Toma de Decisiones, y se reitera, este ya puntúa lo relacionado a la toma de decisiones de conformidad con el artículo 31 inciso c) de la Ley Marco Empleo Público.

6. Considerandos en la aplicación del factor DISPONIBILIDAD

Para el mes de abril de 2024, la Administración mediante el oficio AAF-OF-082-2024/ RH-267-2024/ AL-OF-143-2024/ PL-OF-028-2024, indica que se refuerzan los factores de "Discrecionalidad y Disponibilidad"; y que se realizó una revaloración de los mismos en todas las familias de clases y puestos; en ese sentido, cabe reseñar que, el "Manual de valoración de factores de las clases de puestos institucionales – Régimen Salario global.", presentado por la Administración en septiembre 2023, no incluía el factor de "DISPONIBILIDAD", por lo que no se puede indicar que se realizó una revaloración si este factor no había sido previamente valorado, como se evidencia en la imagen No. 12.

Ahora bien, por el fondo de lo que pretende el factor, conforme se muestra en la siguiente imagen, se indica que este viene a reconocer la disponibilidad como un pago a aquellos funcionarios que no están sujetos a la Jornada Ordinaria, como se muestra en la siguiente imagen "El puesto No tiene sujeción a la jornada ordinaria".

Imagen No. 14
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Detalle de los factores y subfactores así como los grados, pesos y progresión.
Presentada a en setiembre 2023

FACTOR: DISPONIBILIDAD

Factor	Niveles/Grados	Ponderación
Disponibilidad	El puesto cumple una jornada ordinaria	N/A
	El puesto No tiene sujeción a la jornada ordinaria	75

Fuente: Oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024 y sus anexos

Con ese norte, consultado como jurisprudencia no vinculante, la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, indicó en su oficio DAJ-AE-147-11 que "*De acuerdo a lo anterior el plus salarial por disponibilidad, lo que encierra es el pago de la expectativa a la que está sometido el trabajador que en cualquier momento pueda ser requerido por su patrono para que se presente a laborar por una situación que así lo amerite, pero el tiempo que el trabajador utilice por la disponibilidad debe ser pagado como tiempo extraordinario, con esto damos por un hecho que el trabajador cumplió con su jornada ordinaria de trabajo. Entonces queda claro que el pago de "disponibilidad" no basta por si solo para compensar la prestación de servicios en horas no hábiles, sino que pretende compensar como el término lo indica, la obligación que asumen los trabajadores de presentarse a laborar en el momento en que sean requeridos, sin que puedan alegar a su favor la realización de otro tipo de compromiso familiar o profesional, como sí lo podría hacer si no se le paga ese rubro y se le pide laborar jornada extraordinaria propiamente dicha.*"

En esa línea, diferentes entidades estatales como el Poder Judicial, el Banco Central de Costa Rica, la Comisión Nacional de Emergencias, la Universidad Nacional, entre otras, han regulado el plus salarial de "Disponibilidad", y ellas coinciden en que consiste en la actitud expectante y permanente, de carácter obligatoria del servidor que, por ser inherente al cargo que ocupa en razón del interés superior del servicio público, debe eventualmente realizar funciones fuera de la jornada ordinaria de trabajo o en días inhábiles, si así lo requiere la institución para el cabal cumplimiento de sus fines; en esa línea, dichas

entidades ha emitido el respectivo reglamento interno que regula el reconocimiento de la "Disponibilidad".

A modo de referencia, la Municipalidad de San Ramón en su Manual para la valoración de cargos por puntos, factores y salario global, indica respecto al factor de Disponibilidad, que "*Este factor evalúa la necesidad de que el titular del cargo esté disponible para cumplir con sus responsabilidades laborales. Se considera la disponibilidad para trabajar en horarios específicos, estar disponible para atender situaciones de emergencia o cumplir con plazos estrictos establecidos por la organización.*", asimismo, para otorgar puntos en dicho factor se establece "*f) Disponibilidad, 100 puntos: / Necesidad institucional de contar con el cargo disponible. 50 puntos: Este sub factor evalúa la disponibilidad del puesto en términos de horas de trabajo requeridas, turnos, horarios flexibles, disponibilidad para trabajar en días festivos o fines de semana, y la capacidad de responder a situaciones de emergencia o demandas adicionales de trabajo. / Trascendencia de sus actividades en función de la disponibilidad. 50 puntos: Se refiere a la trascendencia o la implicación en el éxito de situaciones impostergables por la ausencia del titular del cargo.*"

Así las cosas, reconocerse en la escala salarial un factor de "Disponibilidad", por el solo hecho de indicarse que "El puesto No tiene sujeción a la jornada ordinaria"; no lleva relación con el garantizar la satisfacción del interés público, pues como se desprende la normativa de referencia, la "Disponibilidad" es un concepto más robusto que no se cubre solo con no tener sujeción a la jornada ordinaria, sino que requiere de condiciones especiales del cargo, justificación del interés público y la necesidad institucional, entre otros.

En esa línea, la aplicación de los 75 puntos en la métrica, y el respectivo reconocimiento salarial, correspondería a un eventual pago improcedente, pues se estaría reconociendo como "Disponibilidad" el solo hecho de no estar sujeto a la jornada, situación que, además, no demuestra objetivamente satisfaga una necesidad institucional ni el interés público, ni garantiza que ese reconocimiento permita el cabal cumplimiento de las metas y objetivos municipales.

Por lo anterior, en consideración del suscrito, no debería aprobarse reconocer la inclusión del factor de Disponibilidad, al ser que se estaría desvirtuando la figura de ese plus, y no se justifica el interés público ni la necesidad institucional de reconocerlo.

7. Considerandos en la aplicación del factor COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

En setiembre de 2023, la Administración presentó el "Manual de valoración de factores de las clases de puestos institucionales – Régimen Salario global.", indicándose que dicho manual tenía como objetivo *"Establecer la metodología de valoración del trabajo bajo el esquema de factor por puntos, que permita establecer la estructura del salario global de la Municipalidad de Cartago."*; en ese momento, el factor COMPLEJIDAD DEL TRABAJO, consistía de cuatro (4) grados, cada grado con un valor de 10 puntos según la siguiente imagen.

Imagen No. 15
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Detalle de los factores y subfactores así como los grados, pesos y progresión.
Presentada en setiembre 2023

FACTOR: COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

Factor	Niveles/Grados	Ponderación
Complejidad del trabajo Factor mediante el cual se determina el análisis de diversos grados en cuanto a su índole técnica, científica, administrativa o de operación, debiendo aplicar su juicio y criterio para la resolución o alternativas de mejora u optimización	Trabajo rutinario, repetitivo y de naturaleza sencilla, existen procedimientos claramente establecidos	10
	Trabajo generalmente rutinario pero cuya ejecución permite al puesto de trabajo decidir sobre varias alternativas de acción dentro de normas y procedimientos claramente establecidos	20
	Trabajo que se realiza sujeto métodos y procedimientos establecidos, exige la aplicación de juicio y criterio para la solución de situaciones imprevistas	30
	Trabajo que impone el análisis y solución de problemas generalmente relacionados en la gestión técnica y administrativa de la organización	40

Fuente. Manual de valoración de factores de las clases de puestos institucionales – Régimen Salario global, presentado en setiembre 2023

Auditoría Interna

Informe de Advertencia sobre la propuesta de Escala de Salario Global presentada por la Administración Activa en el mes de abril 2024.

AI-ADV-005-2024

Para el mes de abril de 2024, la Administración mediante el oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024, presenta un nuevo desglose del factor RESPONSABILIDADES: PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN, el cual consiste de cinco (5) grados, cada uno con un valor de 10 puntos según la siguiente imagen:

Imagen No. 16
Municipalidad de Cartago
Auditoria Interna
Detalle de los factores y subfactores así como los grados, pesos y progresión.
Presentada en abril 2024

FACTOR COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

Factor	Niveles/Grados	Ponderación
Complejidad del trabajo Factor mediante el cual se determina el análisis de diversos grados en cuanto a su índole técnica, científica, administrativa o de operación, debiendo aplicar su juicio y criterio para la resolución o alternativas de mejora u optimización	Trabajo rutinario, repetitivo y de naturaleza sencilla, existen procedimientos claramente establecidos	10
	Trabajo generalmente rutinario pero cuya ejecución permite al puesto de trabajo decidir sobre varias alternativas de acción dentro de normas y procedimientos claramente establecidos	20
	Trabajo que se realiza sujeto métodos y procedimientos establecidos, se aplica medianamente juicio y criterio	30
	Trabajo que se realiza sujeto métodos y procedimientos establecidos, exige la aplicación de juicio y criterio para la solución de situaciones imprevistas	40
	Trabajo que impone el análisis y solucion de problemas generalmente relacionados en la gestión técnica y administrativa de la organización.	50

Fuente: Oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024 y sus anexos

Como se puede observar, se agrega una nueva categoría, como resultado de ello se aumenta el factor de 40 a un puntaje total de 50 puntos, no obstante, si se observan los rubros de 30 y 40 puntos, estos por el fondo evalúan lo mismo, es decir, realizar el trabajo sujeto a métodos y procedimientos establecidos aplicando juicio y criterio para la solución de problemas; por lo que, se considera que la inclusión doble de ese apartado, genera un efecto inflación en la valoración del factor "COMPLEJIDAD DEL TRABAJO"

En esa línea, la aplicación de los 10 puntos en la métrica, al ser que sería una eventual inflación de la escala de puntos, generaría un efecto directo en la determinación de los salarios globales, pues se estarían reconociendo ese grado de 10 puntos de más para los Cargos de Directos, Subdirectores y Jefatura.

Por lo anterior, en consideración del suscrito, no debería aprobarse reconocer el cambio de este factor a 50 puntos, sino debería mantenerse la ponderación de 40 puntos inicialmente presentada en setiembre 2023.

8. Considerandos en la aplicación del factor PELIGROSIDAD EN EL EJERCIO DE LAS TAREAS

Para el mes de abril de 2024, la Administración mediante el oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024, indica que "La Metodología de valoración de trabajo adoptada por la Municipalidad de Cartago, considera los siguientes factores:", estos presentados según la siguiente imagen:

Imagen No. 17
Municipalidad de Cartago
Auditoria Interna
Detalle de los factores y subfactores así como los grados, pesos y progresión.
Presentada a en setiembre 2023

Factor	Sub-Factor	Ponderación
1 Formación		150
2 Experiencia		100
3 Responsabilidades	Consecuencia del error	100
	Responsabilidad asociada al manejo de recursos públicos	100
	Ejercida (Acumulativa)	30
	Recibida	30
	Toma de decisiones	100
	Planificación y organización	125
4 Discrecionalidad		30
5 Disponibilidad		75
6 Restricción al ejercicio laboral	Por ley (prohibición)	150
	Contractual	140
7 Complejidad		50
8 Peligrosidad		60

Fuente Oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024 y sus anexos

Por otra parte, el mismo documento indica que el factor de "PELIGROSIDAD EN EL EJERCICIO DE LAS TARES", se desglosan dos tipos de exposiciones, donde el factor alcanza un máximo de 40 puntos.

Imagen No. 18
Municipalidad de Cartago
Auditoria Interna
Detalle de los factores y subfactores así como los grados, pesos y progresión.
Presentada en abril 2024

FACTOR PELIGROSIDAD EN EL EJERCICIO DE LAS TAREAS

Factor	Detalle de evaluación	Ponderación
Peligrosidad en el ejercicio de las tareas Factor que se refiere a las condiciones físicas o ambientales bajo las que debe ejecutarse el trabajo, sobre las cuales el servidor no puede ejercer control alguno y que podrían afectar su estado físico o mental o exponerlo inevitablemente a accidentes, enfermedades o peligros durante la ejecución de las tareas	Exposición ocasional: La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.	20
	Exposición frecuente: La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral con lapsos prolongados.	40

Fuente: Oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024 y sus anexos

Conforme a lo anterior, es claro que el cuadro general con ponderación de 60 puntos, no coincide con el detalle del factor de 40 puntos, por lo que, se entiende fue un error de transcripción de datos; no obstante lo anterior, para la línea de Encargado de Área valorada en 1070 puntos, se utilizó el valor de 60 puntos, siendo lo correcto 40 puntos, por lo que, ese aparente error de transcripción incidió en la determinación del Salario Global, por ende, al menos ese salario, si estaría reconociendo de manera improcedente esa diferencia de 20 puntos, lo que se materializa en un total de ¢56,000.00.

Por lo anterior, en consideración del suscrito, no debería reconocerse 60 puntos en este factor, ya que la ponderación máxima es de 40 puntos, por lo que, debería procederse al ajuste y revisión tanto de esa clase EA de valor 1070 puntos, como del resto de familias en las cuales se aplica puntos en este factor y se haya asignado por error 60 puntos.

9. Considerandos en la determinación de la Escala Salarial Global Definitiva

De todo lo anterior comentado, se determinó que, de las propuestas de escala presentadas por la Administración de setiembre 2023 a la de abril 2024, a pesar que no han existido cambios, actualizaciones o reformas al Manual de Clases (1997) y Manual de Cargos (Versión 2022), se generaron revaloraciones de clases o familias sin evidenciarse justificante alguno, dichas variaciones corresponden a que algunas familias perdieron puntaje, otras se mantuvieron iguales y otras sufrieron aumentos; ello conforme al cuadros comparativos que se muestran.

Cuadro No. 05
Municipalidad de Cartago
Auditoría Interna
Familias que disminuyó el puntaje en la revaloración

CLASE	Puntos Set 203	Puntos Abr 2024	Diferencia Puntos
FA3	510	435	-75,00
FA3	330	285	-45,00
CP1	490	450	-40,00
CP1	630	590	-40,00
CP1	640	600	-40,00
P1	490	450	-40,00
P1	640	600	-40,00
FA1	265	240	-25,00
FA2	285	260	-25,00
FI	265	240	-25,00
AA	230	215	-15,00

Fuente: Elaboración propia según Escalas Salario Global setiembre 2023 y abril 2024

Cuadro No. 06
Municipalidad de Cartago
Auditoria Interna
Familias que mantuvieron el puntaje en la revaloración

CLASE	Puntos Set 203	Puntos Abr 2024	Diferencia Puntos
CS1	265	265	0,00
CS2	380	380	0,00
OE1	260	260	0,00
OE2	270	270	0,00
OE3	280	280	0,00
TOE1	245	245	0,00
TOE2	275	275	0,00
TS	305	305	0,00
TS1	200	200	0,00
TS2	210	210	0,00

Fuente: Elaboración propia según Escalas Salario Global setiembre 2023 y abril 2024

Cuadro No. 07
Municipalidad de Cartago
Auditoria Interna
Familias que aumentó el puntaje en la revaloración

CLASE	Puntos Set 203	Puntos Abr 2024	Diferencia Puntos
EA	850	860	10,00
FI	305	315	10,00
CS2	420	440	20,00
AS	270	295	25,00
CP3	795	820	25,00
CP3	805	830	25,00
CP2	615	650	35,00
CP2	755	790	35,00
CP2	765	800	35,00
P1	490	590	100,00
V1	460	600	140,00
G1	460	600	140,00
EA	840	1 000	160,00
EA	850	1 010	160,00
EA	890	1 070	180,00

Fuente: Elaboración propia según Escalas Salario Global setiembre 2023 y abril 2024

Conforme a lo anterior, de no aceptarse el incremento en el valor del punto de ¢2300 a ¢2800, conforme a esta nueva revaloración de familias, reiterando que no se han realizado cambios, actualizaciones o reformas al Manual de Clases (1997) y Manual de Cargos (Versión 2022), podría resultar que algunos cargos sufrieran una pérdida de valor respecto al cálculo del respectivo salario global, mientras que otros se mantendrían invariables y otra parte dispondría de un aumento en su valor; no siendo consecuente y, por ende, no permitiendo garantizar que el instrumento metodológico aplicado cumpla con todos los términos técnico-legales, incluyendo, la equidad salarial respectiva.

Cabe indicar además que, lo propuesto por la Administración en abril 2024 no solo representa un aumento en el valor económico del punto, sino que, además, se estaría incrementado el puntaje máximo de la escala, pasando este de 850 a 1010 puntos, pero si se mantiene el puntaje mínimo en 200 puntos; al respecto y conforme se comentó en apartados anteriores, considera el suscrito que dicho aumento de 160 puntos no es justificable.

En línea con lo anterior, de aprobarse el aumento en el valor del punto (¢2300 a ¢2800), aunado a aprobarse el aumento del puntaje máximo (850 a 1010) sin sufrir cambios el puntaje mínimo (200); *se estaría generando que todas las familias obtengan un aumento* en el valor del salario global respecto a lo presentado en setiembre 2023, no obstante, dichos aumentos para algunas clases de manera desproporcional, como se muestra en el siguiente cuadro; y no demostrándose cambios en los manuales institucionales de clases y puestos, ni justificándose a criterio del suscrito, situaciones reales de mercado y económicas que impliquen una revalorización del punto, dado que, el estudio de mercado actual, utiliza como referencia los salarios de Municipalidades que fueron igualmente consideradas en setiembre 2023.

Auditoría Interna

Informe de Advertencia sobre la propuesta de Escala de Salario Global presentada por la Administración Activa en el mes de abril 2024.

AI-ADV-003-2024

Cuadro No. 08
Municipalidad de Cartago
Auditoria Interna
Familias que aumentó el puntaje en la revaloración
Presentada a en setiembre 2023

CLASE	Puntos Set 203	Valor 2300	Con Sal Escolar	Puntos Abr 2024	Valor 2800	Con Sal Escolar	Diferencia Puntos	Diferencia Salario Mes	Diferencia Con Sal Esc
FA3	330	₡759 000,00	₡821 162,10	285	₡798 000,00	₡863 356,20	-45,00	₡39 000,00	₡42 194,10
FA3	510	₡1 173 000,00	₡1 269 008,70	435	₡1 218 000,00	₡1 317 754,20	-75,00	₡45 000,00	₡48 685,50
FA1	265	₡609 500,00	₡659 418,05	240	₡672 000,00	₡727 036,80	-25,00	₡62 500,00	₡67 618,75
FI	265	₡609 500,00	₡659 418,05	240	₡672 000,00	₡727 036,80	-25,00	₡62 500,00	₡67 618,75
FA2	285	₡655 500,00	₡709 185,45	260	₡728 000,00	₡787 623,20	-25,00	₡72 500,00	₡78 437,75
AA	230	₡529 000,00	₡572 325,10	215	₡602 000,00	₡651 303,80	-15,00	₡73 000,00	₡78 978,70
TS1	200	₡460 000,00	₡497 674,00	200	₡560 000,00	₡605 864,00	0,00	₡100 000,00	₡108 190,00
TS2	210	₡483 000,00	₡522 557,70	210	₡588 000,00	₡636 157,20	0,00	₡105 000,00	₡113 599,50
TOE1	245	₡563 500,00	₡609 650,65	245	₡686 000,00	₡742 183,40	0,00	₡122 500,00	₡132 532,75
OE1	260	₡598 000,00	₡646 976,20	260	₡728 000,00	₡787 623,20	0,00	₡130 000,00	₡140 647,00
CS1	265	₡609 500,00	₡659 418,05	265	₡742 000,00	₡802 769,80	0,00	₡132 500,00	₡143 351,75
CP1	490	₡1 127 000,00	₡1 219 301,30	450	₡1 260 000,00	₡1 363 194,00	-40,00	₡133 000,00	₡143 892,70
P1	490	₡1 127 000,00	₡1 219 301,30	450	₡1 260 000,00	₡1 363 194,00	-40,00	₡133 000,00	₡143 892,70
OE2	270	₡621 000,00	₡671 809,90	270	₡756 000,00	₡817 916,40	0,00	₡135 000,00	₡146 056,50
TOE2	275	₡632 500,00	₡684 301,75	275	₡770 000,00	₡833 063,00	0,00	₡137 500,00	₡148 761,25
OE3	280	₡644 000,00	₡696 743,60	280	₡784 000,00	₡848 209,60	0,00	₡140 000,00	₡151 466,00
TS	305	₡701 500,00	₡758 952,85	305	₡854 000,00	₡923 942,60	0,00	₡152 500,00	₡164 989,75
FI	305	₡701 500,00	₡758 952,85	315	₡882 000,00	₡954 235,80	10,00	₡180 500,00	₡195 282,95
CS2	380	₡874 000,00	₡945 580,60	380	₡1 064 000,00	₡1 151 141,60	0,00	₡190 000,00	₡205 561,00
CP1	630	₡1 449 000,00	₡1 567 673,10	590	₡1 652 000,00	₡1 787 298,80	-40,00	₡203 000,00	₡219 625,70
AS	270	₡621 000,00	₡671 809,90	295	₡826 000,00	₡893 649,40	25,00	₡205 000,00	₡221 839,50
CP1	640	₡1 472 000,00	₡1 592 556,80	600	₡1 680 000,00	₡1 817 592,00	-40,00	₡208 000,00	₡225 035,20
P1	640	₡1 472 000,00	₡1 592 556,80	600	₡1 680 000,00	₡1 817 592,00	-40,00	₡208 000,00	₡225 035,20
CS2	420	₡966 000,00	₡1 045 115,40	440	₡1 232 000,00	₡1 332 900,80	20,00	₡266 000,00	₡287 785,40
CP2	615	₡1 414 500,00	₡1 530 347,55	650	₡1 820 000,00	₡1 969 058,00	35,00	₡405 500,00	₡438 710,45
EA	650	₡1 495 000,00	₡2 115 114,50	860	₡2 408 000,00	₡2 605 215,20	10,00	₡453 000,00	₡490 100,70
CP3	795	₡1 828 500,00	₡1 978 254,15	820	₡2 296 000,00	₡2 484 042,40	25,00	₡467 500,00	₡505 788,25
CP3	805	₡1 851 500,00	₡2 003 137,85	830	₡2 324 000,00	₡2 514 335,60	25,00	₡472 500,00	₡511 197,75
CP2	755	₡1 736 500,00	₡1 878 719,35	790	₡2 212 000,00	₡2 393 162,80	35,00	₡475 500,00	₡514 443,45
CP2	765	₡1 759 500,00	₡1 903 603,05	800	₡2 240 000,00	₡2 423 456,00	35,00	₡480 500,00	₡519 852,95
P1	490	₡1 127 000,00	₡1 219 301,30	590	₡1 652 000,00	₡1 787 298,80	100,00	₡525 000,00	₡567 997,50
V1	460	₡1 058 000,00	₡1 144 650,20	600	₡1 680 000,00	₡1 817 592,00	140,00	₡622 000,00	₡672 941,80
G1	460	₡1 058 000,00	₡1 144 650,20	600	₡1 680 000,00	₡1 817 592,00	140,00	₡622 000,00	₡672 941,80
EA	840	₡1 932 000,00	₡2 090 230,80	1 000	₡2 800 000,00	₡3 029 320,00	160,00	₡868 000,00	₡939 089,20
EA	850	₡1 955 000,00	₡2 115 114,50	1 010	₡2 828 000,00	₡3 059 613,20	160,00	₡873 000,00	₡944 498,70
EA	890	₡2 047 000,00	₡2 214 649,30	1 070	₡2 996 000,00	₡3 241 372,40	180,00	₡949 000,00	₡1 026 723,10

Del cuadro anterior, se observa como la familia de Encargados de Área (EA) se favorece de un aumento de 160 puntos, en relación con la escala presentada en setiembre 2023; ello corresponde a que esa familia, se ve directamente beneficiada con los incrementos en factores y nuevos factores que, tal como se indicó en el desarrollo de este informe, no se justifican; en este caso esos 160 puntos sumando: 20 puntos de Toma de decisiones, 25 puntos de Planificación y organización, 30 puntos de Discrecionalidad, 75 puntos de Disponibilidad y 10 puntos de Complejidad; queda claro que, ello representaría que a esas familias se les reconozco por concepto de esos 160 puntos un incremento adicional total

de ¢448,000.00; se reitera, aspectos que considera el suscrito son improcedentes por las justificaciones dadas. Asimismo, para las clases EA, se logran alcanzar incrementos respecto del 2023 superiores a los ¢850,000.00, no obstante, no deja llamar la atención aquellas familias que, conforme a la nueva propuesta, se revaloriza el salario global en más de ¢400,000.00, que como se observa, serían beneficios en su mayoría para las clases profesionales.

10. Considerandos en la presentación de la Escala Salarial Global Definitiva

El oficio AAF-OF-082-2024 / RH-267-2024 / AL-OF-143-2024 / PL-OF-028-2024, presenta la Escala Salarial Global como una única columna "Salario Global referencia valor punto 2800, incluyendo salario escolar", no obstante es omisa en indicar el correspondiente salario mensual global que aplicaría, ya que debe hacerse la referencia independiente para efectos de claridad; por ejemplo el salario de la clase AA para 215 puntos sería de ¢602,000.00 y con salario escolar de ¢651,303.80; esta información no está siendo presentada al Concejo Municipal, como si se hizo en otras oportunidades en el año 2023.

Conforme a lo anterior, se plantean las justificaciones de eventuales ajustes que deberían realizarse por la administración previo a que se realice la aprobación definitiva por parte del Concejo Municipal de la Escala Salarial Global, en ese sentido, relacionados al Manual Institucional de Clases (Febrero 1997), Manual de puestos (cargos) de la Municipalidad de Cartago (Versión Noviembre 2022), determinación de factores de evaluación, determinación del valor del punto, y determinación del salario global por clase; por lo que, conforme al análisis realizado y los considerandos ilustrados, se considera procedente que se realicen los análisis y ajustes que correspondan a la Escala Salarial Global y Manual de Factores presentados por la Administración en el mes de abril 2024; lo así indicado, con el fin de garantizar que no se vaya a aprobar una Escala Salarial que eventualmente consigne el pago de factores salariales improcedentes, el cálculo no procedente de los salarios de las clases, y el reconocimiento injustificado de factores que no son consecuentes con el interés público; asimismo, que ello se pueda transformar en una posible materialización de riesgos legales y financieros para la Municipalidad de Cartago.

De esta manera, esta Auditoría Interna advierte al Jerarca Municipal que, de previo a aprobarse la Escala Salarial Global de la Municipalidad, se deberán realizar los análisis que correspondan conforme lo indicado en este informe, para que se garantice que la Escala Salarial Global Municipal, por tanto, resulta necesario que ese Órgano Colegiado tome las decisiones pertinentes de conformidad con sus competencias y responsabilidades, para definir, establecer e implementar los mecanismos de control que estime pertinentes, que permitan garantizar, que con la aprobación de la Escala Salarial,

se cumple cabalmente con el marco legal y técnico aplicable, así como con la eficiencia, eficacia y economía de la gestión municipal y el interés público.

Para finalizar, se les recuerda que, la Administración Activa es la responsable de direccionar la gestión de la organización, llevar a cabo el proceso administrativo (planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar, básicamente) y asumir las consecuencias por sus acciones u omisiones derivadas de administrar.

DENNIS DAMIAN VEGA REDONDO (FIRMA)

Firmado digitalmente por DENNIS DAMIAN VEGA REDONDO (FIRMA)
Fecha: 2024.04.11 16:28:13 -06:00

Lic. Dennis Vega Redondo
AUDITOR INTERNO a.i.

COMISIÓN PERMANENTE DE HACIENDA Y PRESUPUESTO

OFICIO AI-OF-063-2024 Y SUS ADJUNTOS / REMISIÓN INFORME DE ADVERTENCIA N° AI-ADV-005-2024 SOBRE LA PROPUESTA DE ESCALA DE SALARIO GLOBAL PRESENTADA POR LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA EN EL MES DE ABRIL 2024

Guisella Zúñiga Hernández
Para: concejocartago

Responder | Responder a todos | Reenviar
Jue 11/04/2024 19:39

AI-OF-063-2024 Remisión AI-ADV... 235 KB
Informe AI-ADV-005-2024 Advert... 1 MB

2 archivos adjuntos 1 MB | Guardar todo en OneDrive - muni-cartago.cr | Descargar todo

Buenas noches.
Con instrucciones de la presidencia municipal, me permito remitirles el presente oficio para su conocimiento.

Saludos cordiales

Licda Guisella Zúñiga Hernández
Coordinadora del Concejo Municipal
Municipalidad de Cartago
Tel 2550-4430

Adicionalmente debo mencionar que mi voto negativo va justificado porque la Administración Municipal no tomo en cuenta las recomendaciones emitidas por la Auditoria Municipal en el Oficio AI-ADV-005-2024 para su análisis, estudio y valoración tomando en cuenta que esta Escala Salarial podría generar en el futuro un aumento en las Remuneraciones de los Funcionarios Municipales y se debe validar también el estudio financiero. Además, se deja claro que la administración Municipal si recibió y conoció el oficio de advertencia emitido por la Auditoria.

Agregamos que el Concejo Municipal Sesión extraordinaria celebrada por el Concejo Municipal de Cartago, a las dieciocho horas del doce de abril del dos mil veinticuatro en el acuerdo en el Acta 320-2024, en su artículo 2 acordó que se convocara a la Auditoria Municipal y a los representantes de los Sindicatos a la próxima Sesión de la Comisión de Hacienda para exponer sus criterios con respecto a la Escala Salarial Global presentada por la administración.

Por lo tanto, la propuesta es:

1. Dejar pendiente de conocimiento y aprobación de la Escala Salarial Global para la próxima sesión ordinaria de la Comisión de Hacienda y Presupuesto por no tener claro algunos aspectos técnicos y consideraciones dentro de la propuesta.
2. Invitar y convocar a los miembros de los Sindicatos Municipales y al Auditor Municipal a.i. para que ambos expongan ante la Comisión sus observaciones a dicha escala salarial y conocer la exposición del Oficio AI-ADV-005-2024 como se aprobó en la Sesión extraordinaria celebrada por el Concejo Municipal de Cartago, a las dieciocho horas del doce de abril del dos mil veinticuatro en el acuerdo en el Acta 320-2024, en su artículo 2.

Jonathan Arce Moya, Regidor