



ACTA EXTRAORDINARIA N° 02-2024-2028

Acta de la Sesión Extraordinaria N° 02-2024-2028, celebrada por el Concejo Municipal de Osa, en el Salón de Sesiones de la Municipalidad de Osa, el día 28 de mayo del dos mil veinticuatro, a las dieciséis horas y quince minutos de la tarde (04:15 9.m.). Ocuparon Curul los regidores:

Jorge Li Wong **Presidente Municipal** -----

Gretel Vanessa Masis Arias -----

Donald Cortés Porras -----

Juan Carlos Anchía Angulo -----

REGIDORES SUPLENTE -----

Elmer Uva Beita -----

Miriam Quesada Fernández -----

Delky Maroto Chavarría -----

Adrián Pérez Retana -----

SINDICOS PROPIETARIOS -----

Jorge Enrique Cerdas Pérez -----

Ana Ortiz Esquivel -----

Raquel Acula Flores/Cc: Raquel Acuña Morales -----

Enoquer Alvarado Uva/ CC: Enock Alvarado Uva -----

Maria Cristina Garro Salazar -----

SINDICOS SUPLENTE -----

Walter Diaz Matarrita -----

Douglas Gerardo Cerdas Chavarria -----

AUSENTES: Fabiola Solís Pérez (regidora propietaria), Michael Valverde Fonseca (regidor suplente), Ester Vindas Aguilar/ CC: Esther Vindas Aguilar (síndica propietaria), Silvia Elena Herrera Dinarte (Síndica suplente), Douglas Adrián Quesada Meza (síndico suplente) Uber Murillo Palma/CC: Huberth Murillo Palma (Síndica Suplente), Kattia Badilla Carvajal (síndica suplente), -----

Alcalde: Lic. Mainor Anchía Angulo. -----

Secretario del Concejo Municipal: MSc. Allan Herrera Jiménez. -----

ARTÍCULO I. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTICULO II. ORACIÓN.

ARTICULO III. LICDA. DIANA ARIAS, UNGL. ASUNTO: SOCIALIZACIÓN DEL PROCESO DE MODERNIZACIÓN ORGANIZACIONAL.

ARTICULO IV. MOCIONES.

ARTÍCULO I. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

El señor Presidente Municipal Jorge Li Wong, somete a votación el orden del día y se aprueba de manera unánime. -----

El señor Presidente Municipal Jorge Li Wong, nombra en propiedad al regidor suplente Elmer Uva Beita. -----

ARTICULO II. ORACIÓN.

El señor Presidente Municipal Jorge Li Wong, solicita al síndico propietario Enock Alvarado Uva realice la oración. -----

Constancia del secretario, Allan Herrera Jiménez: -----

El señor presidente municipal, Jorge Li Wong, solicita se altere el orden del día, para recibir a al señor Alex Delgado, Empresa Solar Light, Costa Rica. Se somete a votación y se aprueba de manera unánime. -----

ARTÍCULO III. EL SEÑOR ALEX DELGADO, SOLAR LIGHT COSTA RICA, DONACIÓN LAMPARAS.

El señor Alex Delgado: -----

Primero que nada muchas gracias por recibirnos y buenas tardes a todos, nuestra empresa Solar Light de Costa Rica en este día quiere tener un lindo gesto en cuanto a lo que son las energías limpias y queremos hacer una donación al concejo para que ustedes puedan disponer de este material en cuanto a todo lo que se está viniendo hoy en día en tema de iluminaciones para exteriores, utilizando la radiación de energía solar, entonces a nosotros como empresa es un orgullo y es un honor poder estar acá hoy, ante ustedes entregando este material para que



Municipalidad de Osa

Secretaría Concejo Municipal



ustedes puedan hacer el uso que corresponde y podamos ir cada día creciendo un poco más en el tema de las energías limpias y dejando una huella, nosotros estamos muy contentos en esta zona queremos extender bastante nuestras operaciones, muy pronto ojala tener una sucursal de nuestra empresa acá y bueno, que más que este bonito día para poder ante ustedes hacer la entrega de este tipo de producto en energías renovables. Muchísimas gracias al Concejo y que tengan una buena tarde. -----

El señor presidente municipal, Jorge Li Won: -----

Muchas gracias. Disculpe don Alex, ¿Cuántas lámparas son? -----

El señor Alex Delgado: -----

Si, son diez lámparas, son lámparas C-150, son lámpara que vienen con su panel independiente de su lámpara led y su batera, esto porque son lámparas, hay muchas en el mercado que se parecen, pero estas lámparas tienen una particularidad, si en el caso que fallaran uno de los integrados, sencillamente se cambia, son lámparas que nosotros normalmente utilizamos solo para proyectos, por el tema de garantías, que son lámparas que superan garantías de los dos a los seis años dependiendo del proyecto. Te cubren veinticinco metros cuadrados de iluminación, entonces es un tipo de lámpara diferente, se parece mucho a las que hay en el mercado, pero no es igual. -----

El señor presidente municipal, Jorge Li Won: -----

Perfecto muchas gracias. Tiene la palabra el Licenciado Mainor Anchía. -----

El señor alcalde municipal, Lic. Mainor Anchía Angulo. -----

Muy buenas tardes, compañeros regidores, regidoras, síndicos, síndicas, a las personas que nos acompañan, a las personeras de la Unión de Gobiernos Locales y quien nos sigue a través de las redes sociales. Don Alex, solamente decirles que ojalá en el corto plazo puedan instalarse en Osa, con una sucursal de su empresa y ojalá de que todas las empresas de una o de otra manera que tienen relación con este Gobierno Local sigan el ejemplo de aportar, desde la perspectiva social, esa responsabilidad social, que está usted mostrando en esta tarde y en nombre de la población oseña le doy las gracias. -----

El señor Alex Delgado: -----

Muchísimas gracias a ustedes, de verdad que es un placer y un orgullo para nosotros poder hacer esta donación, para efectos de un impacto social que es en lo que nosotros nos queremos enfocar, muchísimas gracias por el espacio y que tengan una buena tarde. Muy amables. -----

El señor presidente municipal, Jorge Li Won: -----

Gracias. Don Allan, para que quede en actas, esos diez artículos de momento quedan aquí, a la orden de la Administración. -----

ARTICULO IV. LICDA. DIANA ARIAS, UNGL. ASUNTO: SOCIALIZACIÓN DEL PROCESO DE MODERNIZACIÓN ORGANIZACIONAL. -----

Buenas tardes, señoras y señores miembros del Concejo, señor alcalde y público que nos acompaña, mi nombre es Diana Arias, soy asesora de carrera administrativa de la Unión Nacional de Gobiernos Locales y nuestra visita el día de hoy tiene como objetivo hacer una socialización del proyecto de fortalecimiento que ha solicitado la administración a esta institución. Nuestra visita el día de hoy tiene como objetivo socializar el proyecto o la asistencia técnica que les vamos a brindar desde la Unión Nacional de Gobiernos Locales, en el fortalecimiento de la gestión propia de la municipalidad de Osa, hemos recibido una solicitud del alcalde expresa en cuanto la actualización tanto de la estructura organizacional, como las herramientas que acompaña esta estructura, el manual descriptivo de puestos, el manual de organización y funciones y una revisión y actualización de la política salarial, específicamente la escala de salario global que vaya acorde a la Ley Marco de Empleo Público. Pues nuestra asesoría se fundamenta jurídicamente en dos artículos del código municipal, el 129 y el 130 que hace referencia que la municipalidad deben de mantener actualizado sus manuales de organización y funciones y su manual descriptivo de puestos. Como parte de los productos que vamos a entregar con esta asesoría que vamos a dar a la municipalidad pues son, el organigrama actualizado, el manual de reclutamiento y selección de personal acorde a la ley marco de Empleo Público, además el manual descriptivo de puestos actualizado, la política salarial de la municipalidad, además vamos a brindar acompañamiento al área específica de



Municipalidad de Osa

Secretaría Concejo Municipal



Recursos Humanos en todos los criterios técnicos que se necesiten en materia de recursos humanos. En cuanto a las fases que vamos a tener en este proyecto de fortalecimiento, tenemos una primer fase de planificación, cuando acogimos la solicitud por parte del señor alcalde, propusimos estas fechas para poder socializar el proyecto nos hemos reunido el día de hoy, primero con la administración con el señor alcalde, posterior nos reunimos con los representantes de los sindicatos y ahora en la tardecita tuvimos reunión también con todas las jefaturas de la municipalidad, la idea nuestra es que todos los actores que están involucrados en un proyecto como este tenga la información desde el inicio para que esa información pueda llegar de forma correcta a todos los involucrados y que el proyecto como tal, tenga el éxito que todos esperamos que es la mejora en la gestión de la municipalidad, posterior a esta etapa de planificación esta la búsqueda y análisis de la información, nosotros hemos enviado un cuestionario de clasificación y valoración de puestos que deben llenar los 174 funcionarios que tiene la municipalidad, este cuestionario además va a hacer validado por todas las jefaturas, para que esa información que contenga el documento sea veras y nos sirva a nosotros de insumo para el análisis organizacional y el análisis de los puesto que requerimos hacer, posterior a esta recopilación de información de manera escrita vamos a tener cerca de setenta entrevistas con funcionarios de la municipalidad, donde pretendemos de igual manera pues recabar toda la información y llenarnos nosotros de esos insumos que requerimos para análisis técnico, una vez que tengamos toda la información y procedamos con el análisis técnico, se presenta una propuesta al señor alcalde, esta propuesta llega directamente a la administración, ya quedara a voluntad propia del alcalde si acoge la propuesta por parte de la Unión, si es así, que esperamos sea de esa manera lo acompañamos a la presentación de la propuesta del proyecto acá ante todos ustedes, para que conozcan cual fue el análisis que se hizo, cuales fueron los resultados que arrojaron y cuál es la propuesta que tenemos para la municipalidad de Osa. Posterior a esta aprobación que esperamos que así sea por parte del concejo municipal, acompañamos también a la municipalidad en todo el proceso de divulgación y capacitación de todo el personal para que conozca pues cual sería la nueva estructura organizacional, conozcan los manuales como tal y la política salarial. Les comentaba un poco, ya esa solicitud por parte del alcalde se recibe en la Unión, posterior a esta solicitud tenemos estas reuniones que hemos tenido el día de hoy con todos los actores involucrados en este proceso de modernización de la municipalidad, posterior a lo del día de hoy esperamos que de la alcaldía se envíe un correo ya a todos los funcionarios donde se informe que se inició con el proceso de modernización y fortalecimiento y con este correo se envía el formulario que les mencionaba, que en el plazo que hemos definido se pueda recabar toda esa información. Además, hemos aconsejado a la administración que se detenga cualquier proceso que se tengan, en cuanto a recalificación de puestos o análisis de puesto, para que todo eso se contemple en el proyecto como tal y no estemos trabajando de manera paralela el proyecto con nosotros y estudios a lo interno que después vayan a contraponerse con los resultados del proyecto. Como les mencionaba el formulario se le entrega a los funcionarios y tienen diez días hábiles para llenarlo, posterior a estos diez días el jefe tiene cinco días para validar, sabemos que estos procesos tienden a hacer muy controversiales, la gente tiende a sentir temor de estos procesos de reorganización, más que reorganización por eso a nosotros nos gusta llamarlo modernización o fortalecimiento, porque lo que viene es a fortalecer la gestión, talvez algún colaborador pueda sentir ese temor de iniciar ese proceso, entonces a la hora de llenar el formularios pues llene información demás que no precisamente sea la correcta y por eso es que nos enfocamos mucho en esa validación por parte de la jefatura, que lo que venga en el formulario sea lo que realmente este pasando en el desarrollo de ese puesto, una vez culmine esta etapa con los formularios, lo que solicitamos es pues que nos den el aviso para nosotros poder iniciar el proceso de entrevista, para explicar un poco la estructura ocupacional que manejamos en la unión que supongo para ustedes alguna es conocida, esta estructura se maneja de manera muy general en el régimen, son pocas las instituciones dentro del régimen municipal que se sale de esta estructura, vamos a tener lo que es el grupo operativo, que en este grupo operativo se encuentran todos los cargos desde los misceláneos hasta los peones y los operario especializados, luego vamos a tener el gripo administrativo, donde lo normal es encontrarnos oficinistas, asistentes administrativos, recepcionistas, luego vamos a tener el



Municipalidad de Osa

Secretaría Concejo Municipal



grupo técnico, que es un poquito más especializado, aquí nos vamos a encontrar puestos ya más asistenciales en labores técnicas o los inspectores como tal por ejemplo y el grupo profesional, que ya aquí vamos a tener ya un grupo más especializado y que inclusive dentro de este grupo nos vamos a encontrar a las jefaturas o a coordinadores que tengamos en la institución. Este es el esquema de clases y categorías ocupacionales para el régimen municipal que maneja la Unión Nacional de Gobiernos Locales, el esquema que maneja la Municipalidad de Osa actualmente es muy similar a este, entonces vamos a entrar a hacer un trabajo de homologación para revisar que todos los puestos, que están contenido en las clases correspondan y la ventaja de ustedes es que ustedes han manejado este mismo esquema, entonces el proceso de homologación es un poco más sencillo. Comentarles el caso de la municipalidad de Osa actualmente maneja una escala de salario propia, esta es la escala de la Unión, esto es a modo de comentario, para que ustedes sepan que la Unión tiene una escala, que va desde el percentil diez hasta el setenta y cinco, para el caso de los salarios compuestos, verdad, porque ahora tenemos una nueva metodología de salario global a partir de la Ley Marco de Empleo Público, esta es la escala que siempre ha manejado la Unión, divide sus percentiles en municipalidades pequeñas, medianas y grandes de acuerdo al presupuesto que tenga la municipalidad, pues en ese rango se ubica. El año pasado la Unión Nacional de Gobiernos Locales creo que estuvo por acá presentando la metodología de salarios globales, creo que ustedes pudieron conocerla un poco más a fondo, aquí es solo para recordarles que contamos con esa metodología, que esa metodología se basa en doce factores, que son factores que además ya están definidos en la Ley Marco de Empleo Público, lo que se aplica con esta metodología es valorar cada uno de los puestos, se le ha asignado un puntaje a cada factor, por ejemplo el factor de formación, si lo que se solicita es saber leer y escribir, va tener tantos puntos, si lo que se solicita es tener un bachiller en educación media corresponde a tantos puntos, si se solicita una licenciatura en una profesión específica tantos puntos y ahí con cada uno de los factores, creo que ustedes pudieron tener esa explicación más a detalle, la Unión cuenta con la herramienta y más para que le facilite a los compañeros de recursos humanos la valoración de esos puestos en un Excel según los requisitos que tenga el puesto, cual es el puntaje y la herramienta automáticamente le va a dar un puntaje final y ese puntaje final se traduce en un monto económico que sería el salario global para el puesto en específico, lo bueno de esta metodología que ofrece la Unión para el régimen municipal de salario global es que vamos a tener varios escenarios, un escenario igualmente para las municipalidades pequeñas, otras para las medianas y otra para los grandes y estos escenarios pues se van a ajustar de acuerdo a las posibilidades económicas que tenga la municipalidad, a lo que pueda asumir financieramente la municipalidad en tema de política salarial. En cuanto al cuestionario, este es el cuestionario de validación de funciones que van a recibir los funcionarios, en su primer capítulo lo que se solicita es identificar el puesto, como se llama ese puesto, que categoría tiene, a que departamento pertenece, cual es la jefatura inmediata, si tiene personal a cargo quien es ese personal, cual es el último grado académico obtenido por la persona que está en ese puesto y posterior en el capítulo dos tenemos las tareas que realiza en el puesto, la idea es que ahí detallen cada una de las tareas o funciones que se realizan en ese puesto, además de la responsabilidad que tenga por equipo, por materiales, por recursos económicos, el nivel de la relación que tenga con personas a lo interno o a lo externo, las condiciones de trabajo, si se realizan en oficina o si se realizan en campo, la supervisión que recibe y que ejerce el puesto como tal, entonces esto es para que ustedes conozcan, queremos ser totalmente objetivos y transparentes en el proceso, que ustedes conozcan inclusive que es lo que vamos a entrar a preguntar a los funcionarios, cual es la información que nosotros vamos a recabar para el análisis y al final la idea es poder llegar a una descripción detallada de cada uno de los puestos, actualmente contamos con una descripción general, la idea es que sea lo más detallada y específica, con perfiles que me imagino que muchos de ustedes han estado familiarizado y la información que contiene es la naturaleza el puesto como tal, cuál es el objetivo de ese puesto, la responsabilidad por resultado pues hace referencia a cada una de las funciones que se ejercen en ese puesto, la complejidad de ese cargo, si recibe supervisión, de quien la recibe y la supervisión que ejerce, sobre a quien ejerce esa supervisión, así como las responsabilidades por recursos económicos, recursos materiales, equipo institucional, cuáles



Municipalidad de Osa

Secretaría Concejo Municipal



son las condiciones en las que se desarrolla ese puesto, los riesgos a los que se expone, cual es la consecuencia del error, si se comete un error en el ejercicio de esas funciones como tal, cuáles son las competencias que necesita la personas que va a ocupar ese puesto, la formación en cuanto a requisito académico, la experiencia y los requisitos legales, que en este caso sería el tema de la licencia y el tema de la incorporación a los Colegios Profesionales. Esto sería la presentación en cuanto a la socialización que busca el proyecto, queremos transmitirles nuestro compromiso con este trabajo, la idea por parte de la administración es que se pueda tener este proyecto, para elaborar el presupuesto ordinario 2025, entonces nosotros estamos en total compromiso, sabemos que hay un poquito de premura por el tiempo verdad, porque para agosto ya se tiene que estar trabajando en el presupuesto ordinario, entonces estaremos presentando nuestra propuesta para que puedan incluirlo, será un trabajo objetivo y muy profesional, pero sobre todo muy justificado técnicamente verdad, que lo que busca el proyecto es mejorar esa eficiencia en la prestación de los servicios de la institución y como nos lo ha manifestado el señor alcalde optimizar los recursos humanos de la municipalidad, entonces la idea es revisar que tan cargados están algunos puestos. Esta es mi presentación por mi parte, les dejo mi contacto, por si en algún momento tienen alguna duda posterior a esta sesión, pues con mucho gusto estamos para servirles y si ahorita tuvieran alguna consulta, pues por acá estoy con mucho gusto. -----

El señor presidente municipal, Jorge Li Wong: -----

Tiene la palabra don Elmer. -----

El regidor propietario en ejercicio, Elmer Uva Beita: -----

Muy buenas tardes a todos, yo quiera hacer solo una preguntita, según lo que hizo aquí, lo que yo entendí, digamos los empleados que entran ahora con el salario global, entran a un margen más, mejor dicho, que de los que ya estaban trabajando, hasta que llegue a ese tope entonces pueden aumentar el salario a los demás. -----

Licda. Diana Arias, asesora de carrera administrativa de la Unión Nacional de Gobiernos Locales: -----

Vamos a ver, con la ley marco de empleo público se estableció un nuevo régimen o una nueva política salarial para todo el sector público y no se incluyeron como régimen municipal en esta nueva estructura y lo que se hizo fue definir ya los salarios globales, dejando atrás los pluses salariales que teníamos como anualidades, dedicación exclusiva, disponibilidad, ya esos pluses pues ya no los vamos a tener y lo que busca este esquema de salario global es tener un salario único sin que pueda incrementarse a partir de estos pluses. Recordemos que los funcionarios que ya estaban con salarios compuestos mantienen esas condiciones hasta alcanzar el salario global y cuando alcance el salario global esos salarios quedan congelados hasta que se pueda hacer un aumento, pero ya por costo de vida. Ahorita en la municipalidad, nosotros con la información que tenemos, hemos logrado pues de manera inicial, visualizar que la escala de salario global no es una escala competitiva, que dificulta alguna de las gestiones internas, incluso de promoción, por ejemplo con los ascensos, alguna persona no se le va a hacer atractiva tener un ascenso porque va a asumir mayor responsabilidad y el pago o va a ser menor inclusive con la escala que hay actualmente o es mínimo el aumento y no va a querer ningún funcionario asumiría un compromiso como tal sin tener esa retribución adecuada, entonces la idea de este estudio es poder generar pues esa escala de salario global que se ajuste realmente y sobre todo que sea competitiva, que permita el crecimiento interno y la carrera administrativa dentro de la institución verdad. -----

El señor presidente municipal, Jorge Li Wong: -----

Tiene la palabra el Licenciado Mainor Anchía. -----

El señor alcalde municipal, Lic. Mainor Anchía Angulo: -----

Bueno, yo en realidad no tengo ninguna consulta, solamente es agradecerles por la disposición, la puntualidad con lo que atendieron lo que se agendo y decirles que esperamos el mejor resultado de este proceso que como bien dice usted es totalmente objetivo, transparente, basado en criterios técnicos y que nos va a venir a ayudar en el tema organizacional, en clarificar algunas cosas y esto que usted acaba de mencionar licenciada ahorita al final, que ciertamente nos encontramos en esa disyuntiva que cuando algún funcionario, requiere vacaciones o se presenta alguna situación de incapacidad por enfermedad y tiene que suplirse



Municipalidad de Osa
Secretaría Concejo Municipal



su ausencia, pues se complica porque nadie quiere ir a ganar menos y no es como lo correcto, quien va a asumir más responsabilidades recibiendo menos salario, entonces es como un contrasentido y algo que inclusive rosa con el principio de justicia desde el punto de vista salarial, entonces de verdad que vamos a atender con la mayor prontitud todo lo que nos corresponde desde la administración, los compañeros que tienen jefaturas, compañeras después de que estuvieron con ustedes varios me hicieron ver que ven con esperanza este estudio y que se va a atender con la mayor celeridad posible para que podamos alcanzar el tiempo que se requiere, verdad, como bien lo menciono usted también, con lo que ya concierne al presupuesto ordinario, igual como lo explicamos temprano, no se pretende ni inflar la planilla, ni tampoco generar ningún tipo de salida o afectación, si no nada más ordenar como dije antes la estructura organizacional y mejorar todo lo que involucra el manual descriptivo de puestos que es necesario para la administración y también para los mismos funcionarios, entonces muchísimas gracias.

Licda. Diana Arias, asesora de carrera administrativa de la Unión Nacional de Gobiernos Locales:

Muchísimas gracias al señor alcalde, a todos los miembros del concejo municipal por recibirnos y nosotros con total compromiso y profesionalismo asumimos este reto para la mejora de la municipalidad de Osa y estamos para servirles ante cualquier duda o consulta.

El señor presidente municipal, Jorge Li Wong:

Gracias licenciada, tiene la palabra el compañero Juan Carlos Anchía.

El regidor propietario, Juan Carlos Anchía Angulo:

Buenas tardes señor alcalde, compañeros regidores, compañeros síndicos, señor Allan Herrera y compañero Carlitos ahí en las redes sociales y a todos los que nos ven. Mi pregunta es, escuche que dijo que el salario, si entendí bien actual municipal o la escala, está un poco desactualizada con respecto a la de la Unión o... si, así es... entonces eso vendría de alguna manera a beneficiar mucho a los funcionarios de nuestra municipalidad creo yo, gracias.

Licda. Diana Arias, asesora de carrera administrativa de la Unión Nacional de Gobiernos Locales:

Si, en algún momento la municipalidad de Osa acogió la escala salarial de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, lo que pasa es que a través de los años con algunos aumentos salariales se desfaso y dejo de estar dentro de la escala de la Unión y entonces la idea ahorita es hacer una revisión y que esa escala pueda ser pues una escala más competitiva.

El regidor propietario, Juan Carlos Anchía Angulo:

Por eso, entonces, supongo que la revisión por encimita se mantiene o en su momento tal vez no estuvo por debajo, pero ahorita si está por debajo de la escala de la Unión.

Licda. Diana Arias, asesora de carrera administrativa de la Unión Nacional de Gobiernos Locales:

Correcto.

El regidor propietario, Juan Carlos Anchía Angulo:

Okey, muy amables gracias.

Licda. Diana Arias, asesora de carrera administrativa de la Unión Nacional de Gobiernos Locales:

Con mucho gusto.

El señor presidente municipal, Jorge Li Wong:

Licenciada, lo que nos queda es darle las gracias, buena explicación, breve, concisa, clarita, muchísimas gracias.

ARTICULO IV. MOCIONES.
(no se presentaron mociones).

“Siendo las diecisiete horas de la tarde, el señor presidente Municipal Jorge Li Wong, da por concluida la Sesión.”

Jorge Li Wong
Presidente del Concejo Municipal
MSc. Allan Herrera Jiménez
Secretario del Concejo Municipal

