



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



Nº 58013

MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS 044-E-2025

Acta de la sesión extraordinaria número cuarenta y tres, celebrada el veinte de noviembre del dos mil veinticinco, en el Salón de Sesiones, al ser las nueve horas con diez minutos.

MIEMBROS PRESENTES:

José Joaquín Jiménez Madrigal
Presidenta Municipal

Deyanira Hernández Barrantes
Vicepresidenta Municipal

Olger Trejos Chavarría
Regidor Propietario

Francisco Alexis Trigueros Gómez
Regidor Propietario

Carlos Alberto Espinoza Lobo
Regidor Suplente

Jéssica Rodríguez Zumbado
Regidora Suplente

Miriam Córdoba Cordero
Síndica Propietaria

Kattia Mena Chaves
Síndica Propietaria

Eric Calderón Sánchez
Síndico Suplente

Anabelle Carrillo Pizarro
Síndica Suplente

Seidy Picado Sánchez
Síndica Suplente

Rafael Ángel Navarro Umaña
Alcalde Municipal

Mauren Jiménez Sandoval
Vicealcaldesa Municipal

Hannia Alejandra Campos Campos
Secretaria del Concejo

PRESIDE ESTA SESIÓN: El Regidor José Joaquín Jiménez Madrigal, Presidente Municipal.

Se da inicio con la siguiente agenda:

1. Comprobación de Quórum
 - Oración
2. Atención a Representantes de la Unión Nacional de Gobiernos Locales

ARTICULO I: Comprobación de Quórum

Se comprueba el quórum entre los presentes, resultando el mismo correcto.



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



En ausencia de la Regidora Norjelens María Lobo Vargas, la Regidora Jéssica Rodríguez Zumbado, ocupa el puesto de propietaria en esta sesión.

En ausencia de la Síndico Gilberto Villalobos Pérez, la Síndica Anabelle Carrillo Pizarro, ocupa el puesto de propietaria en esta sesión.

En ausencia de la Síndico Antonio Villegas Sandí, la Síndica Seidy Picado Sánchez, ocupa el puesto de propietaria en esta sesión.

Se cuenta con la participación de la Licda. Barbara Lerici Perozzi, Asesora Legal del Concejo Municipal, el Lic. Jorge Fallas Jiménez, Asesor Municipal, Lic. Geiner Vargas Céspedes, Recursos Humanos.

El Regidor José Joaquín Jiménez Madrigal, menciona: "Solicito se altere el orden del día para incluir un tercer punto para la aprobación de la modificación presupuestaria".

SE ACUERDA: Alterar el orden del día e incluir un tercer punto para el análisis y aprobación de la Modificación Presupuestaria N° 2025-14.

Votación Unánime.

Oración

Se hace una reflexión por parte del Regidor Francisco Alexis Trigueros Gómez.

ARTICULO II: Atención a Representantes de la Unión Nacional de Gobiernos Locales

El Regidor José Joaquín Jiménez Madrigal, menciona: "Tenemos la atención a representantes de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, lo que para nosotros es un placer tenerlos aquí".

El Sr. Rafael Ángel Navarro Umaña, Alcalde Municipal, menciona: "Agradecerle al Concejo por permitirnos que hoy esté la Unión, he tenido contacto con ellos desde hace unos meses y el objetivo de la visita es poder buscarle solución a algunas situaciones que desde que llegamos ha generado dudas a algunos funcionarios y queremos actualizar, yo creo que una de las herramientas más importantes para que una municipalidad mejore, siga adelante y que tenga éxitos en todo lo que queremos hacer con la experiencia que tenemos, voy a contarles un poco la historia, cuando yo llegué a la municipalidad en el 2007, no habían suficientes herramientas para desarrollar el trabajo, yo le dije a la Unión Nacional de Gobiernos Locales que me hiciera una lista de lo que tenía la municipalidad y ellos nos ayudaron, en ese momento actualizamos todo y pudimos de hacer la escala salarial y los manuales descriptivos, para mí esa fue una herramienta importantísima, los resultados se reflejan en este momento, todo lo que ha crecido este gobierno local y es muy



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



No. 58015

Extraordinaria 044
25 noviembre 2025
Pag. N° 3

importante, yo lo hablaba con la vicealcaldesa, he hablado mucho sobre este tema con recursos humanos y aquí está Geiner que es el encargado de recursos humanos.

Seguidamente se hace la presentación de los miembros del Concejo Municipal.

Como les iba explicando, por eso hoy estamos acá para poderle ayudar a recursos humanos para hacer una revisión y vuelvo a lo mismo que hace 18 años, una radiografía a este municipio, para mí es más importante tener el personal a favor, como lo hemos tenido, aquí no existen sindicatos, porque gracias a la administración ha tenido buen acercamiento con los funcionarios municipales, porque para mí ellos son los que hacen el trabajo que nosotros no podemos hacer, aunque yo sea el alcalde o Mauren la vicealcaldesa o el Concejo Municipal, sin ayuda de ellos nosotros no podríamos salir adelante y esto es lo que queremos, que no se nos salga de control y lo digo así públicamente, mi manera de pensar es que si en este momento no tenemos un sindicato, que sepamos cuidar los funcionarios municipales para no llegar a un momento difícil y yo creo en la Unión, creo en ustedes, por eso están acá y quiero que sea uno de los mejores proyectos que tengan en los 2 años y 4 meses que nos hacen falta, tenemos tiempo para hacer muchísimo y la municipalidad ha crecido mucho y nos hace falta el trabajo de la Unión, ustedes son especialistas y nosotros somos afiliados a ustedes, Paola, yo estoy convencido que lo vamos a lograr, como lo digo, es lo más importante de un gobierno local, los funcionarios porque son los que hacen el trabajo que no podemos hacer nosotros, Paola queda en sus manos la presentación y estamos a la orden”.

El Regidor José Joaquín Jiménez Madrigal, menciona: “Bienvenidos al cantón de Coto Brus, les cedo la palabra para que ustedes hagan la presentación y para nosotros como Concejo es un gusto tenerlas en San Vito”.

La Licda. Paola Marchena, Dirección Técnica de Tecnología de Innovación y Mejora Continua, saluda y menciona: “Darle las gracias al señor alcalde por esa confianza que esperamos que podamos retribuirle, nosotros a nivel de la zona tenemos amplia experiencia, yo hablaba con él en horas de la mañana y le decía que nosotros hemos trabajado con municipalidades como Golfito, actualmente tenemos proyectos activos, Corredores, Osa y ahora esperamos iniciar el proceso de modernización de la Municipalidad de Coto Brus, les voy a presentar parte del equipo que traigo; el compañero William Gómez, él atiende a varias municipalidades de la zona, Paola Rodríguez, transformadora de las estructuras organizacionales a nivel municipal y Diana Arias, la asesora que va a estar atendiendo al gobierno local en este proyecto. ¿Cuál es el fundamento jurídico que hace que la Unión Nacional de Gobiernos Locales esté acá con ustedes entregando este tipo de normativa?, bueno, el título quinto del Código Municipal nos dio la facultad de actualizar normativa en conjunto con el Servicio Civil de manuales descriptivos de puestos, pero el Servicio Civil cobija a todo el sector público en general, la Unión Nacional de Gobiernos Locales a nivel municipal se ha vuelto experto en este tipo de herramientas y normativas, también la Ley Marco en el artículo 7, inciso b) nos dio el mecanismo de ser el ente de



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS

Nº 58016



Extraordinaria 044
25 de noviembre - 2025
Pág. N° 4

discusión y participación con los gobiernos locales, como ustedes saben, las municipalidades día con día se enfrentan a mayores retos y mayores responsabilidades que hace indispensable actualizar y modernizar sus estructuras organizacionales. Hoy nosotros vamos a presentar la socialización de cuál es la fórmula para llegar, finalmente esperamos según agenda, hay que ver cuántos funcionarios son los que se van a analizar en el proceso y cuánto tiempo vamos a proyectar para venir ante ustedes, nosotros no somos de durar mucho tiempo en los gobiernos locales para cuidar la objetividad, para que nosotros acá finalmente no conocemos Mario, Juan, el primo, nosotros conocemos y analizamos los puestos en las municipalidades, no las personas, para que tengan esa confianza que nosotros somos un ente objetivo. Ahora voy a dejar a Diana con cuál es el protocolo a seguir para poder culminar con éxito el proyecto, muy importante que a nivel del alcalde que se sienta un ambiente en donde en el proceso de las valoraciones de los puestos los funcionarios tengan la confianza de transmitir toda la información que a nosotros nos va a dar gran valor para poderlo plasmar en la propuesta y aunado a esto, comparto lo que dice el señor alcalde, que los funcionarios son el activo más importante de los gobiernos locales, nosotros sí somos partidarios de que deben de tener las condiciones e inclusive competitividad salarial, en el sector municipal ahora con este tema de los salarios globales y demás, estamos teniendo mucha fuga de talento humano, mucha rotación porque hay salarios competitivos, nosotros somos sector público, pero las municipalidades somos muy distintas a cualquier organización del sector público y las privadas, los puestos como encargados de recursos humanos, la parte financiera contable, de gestiones tributarias son muy difíciles de encontrar, pero también este tipo de análisis va a analizar que estén con las condiciones apropiadas, que exista competitividad, pero que evite la duplicidad de funciones para que los funcionarios se les pague el tiempo y las condiciones apropiadas, pero que también no nos encontremos un desorden en donde hayan tres personas haciendo las mismas funciones, este proyecto viene a hacer un reacomodo, un reordenamiento, si encontramos este tipo de situaciones podamos sacarles mayor provecho y acomodar los puestos de la mejor manera, vamos a arrancar con la etapa de socialización ahorita Diana les va a explicar y luego cómo va a ser el proceso con el análisis robusto de clasificación y valoración de los puestos existentes en la municipalidad para una vez se culminen todas estas etapas y se hagan las coordinaciones a nivel interno, posiblemente vamos a venir ante ustedes a defender el proyecto para que ustedes entes encargados de la aprobación finalmente aprueben el proyecto y ya iniciemos con las etapas de implementación del proyecto, dejo a mi compañera Diana Arias para que continúe con la presentación, las direcciones electrónicas y los contactos creo que al final, vamos a estar disponibles, inclusive si funcionarios quieren hacer consultas y demás van a tener todos los mecanismos de contactos con nosotros".

La Licda. Diana Arias, saluda y menciona: "Es un placer estar aquí hoy con ustedes para exponerles cuál va a ser la metodología y los productos para entregar como parte del proyecto de modernización institucional que ha solicitado el señor alcalde en este acompañamiento.



Extraordinaria 044
25 - noviembre - 2025
Pag. N° 5

Como parte de este proyecto vamos a hacer una actualización a la estructura organizacional, vamos a entrar un análisis de cómo están organizados los diferentes procesos y departamentos en la municipalidad y llegar a poder proponer una mejora a esa estructura organizacional que les permita a ustedes mejorar esa gestión municipal tanto a lo interno como a lo externo. La fundamentación jurídica para este trípodo de proyectos se establece en el Código Municipal en el artículo 129 ya se establece que las municipalidades deberán adecuar y mantener actualizado el manual descriptivo de puestos, esta actualización inclusive es sujeta de revisión cuando se presentan los presupuestos ordinarios de cada año se debe certificar a la Contraloría que el manual se encuentra actualizado, que todos los perfiles y las plazas que se estén incluyendo se encuentran incorporados, en el respectivo manual y el 130 establece también esa obligatoriedad de las municipalidades de mantener actualizado ese manual de organización y funcionamiento, que este manual lo que hace es explicar cómo estamos organizados en los diferentes departamentos y procesos y cuáles son esas líneas de jerarquía. La estructura como tal, consiste en ese modelo que define cómo se organiza la institución y sus empleados, define esas líneas de jerarquía, el manual explica esa estructura precisamente y el descriptivo de puestos que es parte de los productos que vamos a entregar, hace una descripción, en el caso nuestro hacemos un perfil específico para cada uno de los puestos que existen en la institución, hace una descripción de cuáles son las actividades que realizan y las condiciones de trabajo específicas para ese puesto, así como los requisitos y competencias que sé que se requiere.

Fases Constructiva

La primera fase es la planificación del trabajo, nosotros les vamos a presentar un cronograma de actividades desde el inicio hasta la presentación del proyecto ante ustedes que son el órgano aprobador.

La etapa de búsqueda de información, es muy importante que ustedes tengan la tranquilidad que esa información va a venir del gobierno local y de los trabajadores que ejecutan cada uno de los puestos en la municipalidad, es decir, nosotros vamos a aplicar un cuestionario y una entrevista a los funcionarios para recopilar toda esa información que requerimos para el análisis y la propuesta que vamos a presentar, esto le da tranquilidad y seguridad a los funcionarios que la información viene directamente de ellos.

Análisis de la información, posterior procedemos al análisis nosotros vamos a hacer un diagnóstico en cuanto a la estructura organizacional y vamos a hacer un estudio de análisis y clasificación de valoración de puestos según los factores que ya establece la Ley Marco de Empleo Público y con la metodología que tiene la Unión Nacional de Gobiernos Locales a disposición de todas las municipalidades.

Validación de la propuesta integral por la administración, posterior a este análisis, presentamos la propuesta a la administración.

Aprobación de la propuesta por el Concejo Municipal, cumplidas las etapas, quedamos pendientes para que nos avisen cuándo será esa sesión ordinaria o extraordinaria en la que se van a presentar los resultados del proyecto ante ustedes que son el órgano aprobador.



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



№ 58018

Extraordinaria 044
25 - noviembre - 2025
Pág. Nº 6

Socialización y divulgación, posterior a esto, una vez aprobado el proyecto, entramos a una etapa de socialización y divulgación con los empleados, ¿por qué posterior? porque no podemos generar expectativas en los funcionarios de algo que no sabemos si va a suceder porque no está aprobado aún, requerimos que ese proyecto esté aprobado para ya socializar cuál es la nueva estructura, cuál es la nueva estructura ocupacional también en cuanto a las categorías que se van a establecer para los puestos y cuál es la política salarial que han aprobado ustedes como Concejo Municipal según el proyecto.

Implementación y actualización de la normativa, posterior a esto damos acompañamiento, en este caso específicamente al área de recursos humanos en cuanto a la implementación y la actualización de la normativa, como parte de este proyecto, en el análisis de clasificación y valoración de puestos pueden surgir recomendaciones en cuanto a reasignaciones de puestos o creación de plazas nuevas y damos ese acompañamiento a recursos humanos para la etapa de implementación, si se da una reasignación, bajo qué condiciones normativas se tiene que dar y los acompañamos hasta que ya quede totalmente implementada y por decirlo así, ya se aplique el primer pago en planilla de lo que se aprueba a nivel de proyecto.

Estructura ocupacional

Como parte del catálogo de productos que establece la Unión, ustedes van a encontrar estos grupos ocupacionales, no son diferentes a lo que ustedes tienen actualmente.

Grupo operativo municipal, vamos a encontrar en este grupo puestos desde los misceláneos, los peones de obras y servicios, los operarios de maquinaria especial o pesada.

Grupo policía municipal, en el caso de la propuesta de la Unión, ahí incorpora un grupo específico para el caso de la policía municipal, cuando en los gobiernos locales existe este proyecto de policía municipal.

Grupo administrativo municipal, donde normalmente nos vamos a encontrar puestos como los auxiliares administrativos, asistentes administrativos, los cajeros

Grupo técnico municipal, que ya es un personal un poco más especializado.

Grupo profesional municipal, que aquí nosotros ahorita más adelante vamos a ver las categorías, ofrecemos una amplia gama de categorías para ubicar a los diferentes profesionales según la complejidad de sus funciones y los requisitos que se requieran para cada categoría.

Grupo directivo municipal, como nuestros catálogos tienen que incorporar desde los concejos municipales de distrito hasta las municipalidades más grandes del país, también ofrecemos un grupo directivo municipal donde esas estructuras ocupacionales son más amplias debido al tamaño, del gobierno local y también a su presupuesto.

Categorías ocupacionales

En el caso de la operativa tenemos cinco diferentes categorías donde ubicar a los trabajadores o más bien a los puestos según la complejidad de sus funciones, las



responsabilidades que tengan a cargo y los requisitos, dos diferentes clases para el grupo ocupacional administrativo, cuatro para el técnico y para el profesional desde el profesional uno cuando el requisito es un bachillero universitario hasta el profesional cuatro, igual como les decía, mantenemos dentro de nuestra estructura las categorías director municipal y gerente municipal porque hay gobiernos locales en el país que funcionan con estas categorías.

Descripción de los perfiles de puesto

Bueno, nos gusta que ustedes sepan exactamente cuáles son los contenidos de cada uno de los perfiles de los puestos que existen en la institución, no se sale de lo que normalmente encontramos, sin embargo, si hay una diferencia en cuanto a estos manuales que estamos ofreciendo desde la Unión, que son manuales específicos para cada puesto donde se describen inclusive sus condiciones específicas. Vamos a encontrar la naturaleza del cargo como un primer apartado en ese perfil, la responsabilidad por resultados, que ahí es donde se describe cada una de las actividades que se ejecutan en ese puesto, la supervisión recibida, de quién recibe supervisión, si ejerce supervisión, sobre qué puestos ejerce supervisión, qué responsabilidad tiene este puesto por recursos económicos, por equipo y materiales, cuáles son las condiciones en las que se desarrolla este trabajo, si se desarrolla únicamente oficina o mixto, oficina y campo si se desarrollan en campo, ¿cuál es la consecuencia de cometer un error en la ejecución de sus tareas?, ¿cuáles competencias se requieren para ocupar ese puesto?, ¿cuál es la formación requerida?, la experiencia y los requisitos legales en caso de que el puesto los tenga, que en el caso de los profesionales tiene que estar incorporado al colegio profesional respectivo para algunos compañeros del área operativa o inclusive algunos técnicos que tienen que tener la licencia de conducir, aquí es donde se va a establecer todas esas condiciones específicas para los puestos.

Política salarial

La Unión Nacional de Gobiernos Locales ofrece dos políticas salariales, la política salarial compuesta que es donde tenemos a la mayor parte de la población municipal, porque ingresaron antes de la Ley Marco de Empleo Público, esta escala salarial va desde el percentil 10 hasta el 75 y la recomendación de ese perfil no solo se basa en el tamaño de la institución según su presupuesto, sino también en un tema de viabilidad financiera, porque inclusive el Código Municipal establece esa restricción de que no se podrán destinar más del 40% de los recursos del gobierno local en gasto administrativo y ese gasto incluye la mayor parte de las remuneraciones que tenemos en los gobiernos locales, bajo esta restricción hay que ser muy cuidadosos a la hora de proponer una estructura salarial, vamos a buscar que sea una estructura salarial competitiva, pero también que sea sostenible a través del tiempo, además de la política salarial compuesta, que la acaban de ver con percentiles desde el 10 a 75.

La Unión Nacional de Gobiernos Locales ofrece la política salarial global con una metodología basada en la Ley Marco de Empleo Público que estableció cuáles eran esos factores bajo los cuales se tenían que valorar los puestos en el sector público,



Extraordinaria 044
25 - noviembre - 2025
Pág. N° 8



No. 58020

tenemos 10 factores; el factor de formación, el de experiencia, el de iniciativa, las relaciones de trabajo, el esfuerzo mental, que aquí probablemente vamos a tener puntajes más altos en la fuerza laboral profesional que en la fuerza laboral operativa, y caso contrario con el esfuerzo físico, que aquí los operativos van a tener un mayor puntaje porque sus actividades requieren un mayor esfuerzo físico que mental, en cuanto a los siguientes factores, tenemos responsabilidades, supervisión y coordinación ejercida, consecuencia del error y las condiciones de trabajo, entonces ya nosotros tenemos una herramienta tecnológica bajo la cual vamos a valorar los puestos, vamos a asignar un puntaje a esos puestos en cada uno de los factores que ya establece la ley marco de empleo público y como un onceavo factor, un factor compensatorio que mi criterio profesional es uno de los principales atractivos que tiene la metodología de la Unión que no tienen otras las metodologías que están a nivel de mercado y es que hace ese reconocimiento de un puntaje adicional para la restricción del ejercicio liberal de la profesión contractual y para el ejercicio liberal de la profesión por ley, lo que conocíamos por prohibición, se asigna un puntaje adicional a los puestos que tienen dedicación exclusiva y un puntaje adicional a los puestos que tienen prohibición según la metodología de salario global, como sabemos que a nivel de sector público y sector municipal, alguno de los puestos se les reconoce el plus de disponibilidad, por la naturaleza de sus funciones, también se da un puntaje adicional a los puestos que tengan esa condición en la institución.

La política o la metodología de la Unión ofrece nueve diferentes escenarios que se han dividido en escenarios para municipalidades pequeñas, medianas y grandes, sin embargo, si hay que ser muy responsables en la asignación de uno de estos escenarios, porque no solo la única condición no podría ser el presupuesto total, sino que hay también que analizar la viabilidad financiera para hacerle frente a uno de los escenarios que se vaya a proponer dentro del proceso, sí, es que nos hemos encontrado diversos escenarios en el régimen municipal de repente hay temas de, bueno, duplicación de planillas, lo que decía Paola al inicio, la duplicidad de funciones, que de repente tenemos a dos funcionarios haciendo lo mismo o escenarios como que se presupuesta a nivel salarial más de lo que realmente se ejecuta es otro escenario que nos hemos encontrado y por eso hacemos énfasis en que, si bien vamos a presentar una propuesta que sea bastante competitiva para ustedes, para que les permita retener a ese personal que tienen, porque ya les decía Paola al inicio, qué difícil es encontrar a ese personal especializado en la gestión municipal, no es fácil, y nosotros que damos asesoría a los gobiernos locales en los temas de concursos, concursos internos y externos para ocupar plazas, de repente tenemos que hacer el concurso dos, tres, cuatro, cinco veces y no nos llegan las personas con esos requisitos y con esas competencias que necesitamos para la gestión municipal, también esto es reconocer a los funcionarios lo que están haciendo el día de hoy y también proporcionarles una política salarial que les permita esa competitividad y no tengan que caer ustedes en esa fuga de personal o en esa rotación que es tan complicada a veces de cubrir casos algunos puestos específicos en la institución, pero todo esto con la responsabilidad también de proponer algo que sea viable financieramente para ustedes y que sea sostenible en el tiempo. Los



Extraordinaria 044
25 - Noviembre - 2025
Pag. N° 9

escenarios, nosotros los dividimos en el escenario uno con tres diferentes valores por puntos para municipalidades pequeñas que estén por debajo de los 5,000 millones de colones, luego hay otros tres escenarios con diferentes valor por punto para las municipalidades que van de los 6,000 millones hasta los 10,000 millones y otros tres escenarios para municipalidades grandes que ya superan los 10,000 millones, sin embargo, nos hemos encontrado situaciones en las que nosotros dentro de nuestro instrumento teníamos que contemplar cómo les decía hace un ratito desde los concejos municipales de distritos hasta la Municipalidad de San José, que tiene casi 4000 empleados y que a nivel salarial es la más competitiva, porque su salario es muchísimo, por eso nuestra propuesta incluye tantos escenarios, porque tenía que estar a disposición de todos los gobiernos locales, sin embargo, el escenario se va a ajustar a lo que sea viable, otro ejemplo que tenemos es la Municipalidad de Belén, que tiene una política salarial muy competitiva, su planilla es muy pequeña, ellos tienen muy pocos funcionarios, muchos de sus procesos los hacen a través de contratación por servicios profesionales, porque se ahorran algunos costos a nivel de cargas sociales, es una municipalidad que tiene pocos funcionarios, pero un buen presupuesto, porque tiene un gran desarrollo el cantón y una política salarial bastante competitiva.

Metodología para el proceso de modernización

Como primer plazo hemos recibido la solicitud del señor alcalde, para iniciar este proceso, se acoge la solicitud, se brinda respuesta y la idea es entrar a esta etapa de socialización con los miembros del Concejo para que conozcan qué es lo que vamos a hacer, cuáles son los productos que vamos a entregar y cuál es la metodología, en el caso de ustedes no tienen sindicatos, pero sí vamos a tener una reunión con las jefaturas para que conozcan este mismo proceso que les estamos explicando a ustedes y ellos puedan bajar esa información de manera correcta con todo el personal, igual yo como asesora de ustedes, cuando estoy en el proceso de entrevistas con cada uno de los funcionarios, yo me tomo un tiempito al inicio de la entrevista para explicarles a ellos qué es lo que estamos haciendo, cómo lo vamos a hacer, qué es lo que vamos a entregar y también les doy ese espacio para atender dudas que tengan en cuanto al proceso como tal, como les decía, esa capacitación que vamos a hacer hoy con las jefaturas. Posterior a esto, entramos a la etapa de llenado de cuestionario de clasificación y valoración de puestos, que para eso los funcionarios tienen un plazo de 10 días hábiles para llenar ese cuestionario y las jefaturas tienen otros 10 días hábiles para validar lo que los funcionarios han expuesto en esos cuestionarios, porque nosotros lo que dicen ese cuestionario cuando llegue a nosotros vamos a tomarlo como que es lo que realmente está sucediendo en el gobierno local al día de hoy, que esas son las condiciones reales de ese puesto, que esas son las actividades reales que ejecuta la persona al día de hoy y por eso necesitamos esa validación de la jefatura de que lo que se está poniendo en el cuestionario es lo que realmente se ejecuta en ese puesto, posterior a esta validación entramos a una etapa para entrevistas, los cuestionarios lo llenan el 100% de los funcionarios, sin embargo, las entrevistas se realiza al 100% de los puestos, ¿qué quiere decir esto?, que si yo tengo cuatro platformistas, yo no voy



Extraordinaria 044
25 noviembre - 2025
Pag. N° 10

a entrevistar a las cuatro platformistas, yo voy a entrevistar solo a una, porque se supone que si están en un mismo puesto tienen que estar realizando las mismas actividades, si yo tengo a tres inspectores, no voy a entrevistar a los tres inspectores, solo voy a entrevistar a uno de ellos, sin embargo, las jefaturas van a tener ese espacio si dentro de esta particularidad que a veces se da en los gobiernos locales para atender necesidades institucionales y que a veces se nos van generando con el tiempo nuevas competencias, los gobiernos locales y de manera informal tal vez a un funcionario que era inspector, ya no lo tengo como inspector, sino que le recargo algunas funciones adicionales, si 50% de su tiempo está como inspector y otro 50% lo tengo en plataforma por una necesidad institucional, esos casos la jefatura va a tener la oportunidad de manifestarlos para que puedan ir a la entrevista y logremos identificar.

Cuestionario de clasificación y valoración de puestos

En cuanto al cuestionario, nos gusta que ustedes conozcan cuál es la herramienta para que vean que no se hacen preguntas que no estén dentro de la información que se requiere para este análisis ocupacional que hacemos, aquí hay un primer apartado que es la identificación del puesto, donde el funcionario va a colocar cuál es el nombre del puesto, en qué categoría se encuentra, quién es la jefatura, a qué departamento pertenece, cuál es su jornada laboral, si recibe algún plus salarial, cuántos años de servicios tiene, cuál es el último grado académico alcanzado, esto es muy importante para nosotros porque si dentro del análisis se arroja que ese puesto debe ir a una categoría mayor por la complejidad de las funciones que está ejecutando, nosotros ocupamos conocer si al llevarlo a esa categoría mayor la persona cumple con el requisito académico que se requiere para esa categoría, además, cuál es la capacitación que ha recibido, el equipo que maneja si posee licencia de conducir, posterior a esto, en el apartado dos, vamos a encontrar las tareas que realiza el puesto y aquí la idea es que ellos definan cada una de las actividades que realizan y vamos a entrar a diferentes condiciones del puesto para que ellos describan si tienen responsabilidad por recurso económico, por herramientas, por valores, por sistema, aquí ellos van a describir todo eso, también una descripción de cuál es el equipo o maquinaria que tiene a cargo, cuáles son las relaciones internas, si es un puesto que solo se relaciona a nivel interno o es un puesto que se relaciona a nivel externo con otras instituciones, las condiciones del trabajo, si se da en el campo, si se dan oficinas, si es mixta y bajo cuáles condiciones, cuáles son esos accidentes o enfermedades comunes en la ejecución de sus tareas la supervisión ejercida, si ejerce supervisión, qué personal tiene a cargo y de qué categoría. Luego vamos a tener un cuestionario cerrado con algunas preguntas específicas en cuanto a las condiciones del puesto como tal y si ustedes ven al final del cuestionario viene un apartado que dice declaración jurada sobre funciones, porque como les decía hace un ratito, nosotros como asesores vamos a tomar como que la información que nos están entregando en el cuestionario es lo que realmente sucede en la institución, tanto el funcionario va a tener que firmar esta declaración jurada que lo manifestado en el cuestionario corresponde a lo que realiza el día de hoy, así como su jefatura validando que eso es lo que sucede en el puesto.



Extraordinaria 044
25 de noviembre - 2025
Pág. N° 11

Productos por entregar

Estos son los productos finales que ustedes van a conocer, es la estructura organizacional, lo que conocemos como organigrama actualizado, el manual de organización y funciones, que es el que explica el organigrama, el manual descriptivo de puestos, la política salarial global y el manual de reclutamiento y selección, estos son los productos por entregar como parte de esta asesoría. Alguna consulta, con muchísimo gusto estoy a disposición de ustedes"

El Regidor José Joaquín Jiménez Madrigal, menciona: "Para ustedes hacer todo este análisis, lo primero que ustedes van a hacer, nosotros tenemos un manual de puestos, me imagino que ustedes se agarran de ahí y empiezan a valorar lo que ustedes vienen a implementar, ¿es así?".

La Licda. Diana Arias, menciona: "Correcto, cuando demos inicio al proyecto, posterior a esta etapa de socialización, nosotros vamos a pedir al área de recursos humanos alguna información que requerimos para el diagnóstico dentro de esa información viene el manual descriptivo actual, la estructura actual, el manual de organización actual en caso de que existan, la relación de puestos actual, que es donde se describe o más bien se detalla cada uno de los funcionarios y cuál es su condición salarial, pluses y demás, salario base toda esa información nosotros la vamos a solicitar directamente al área de recursos humanos, porque desde ahí partimos con el análisis o con el diagnóstico que hacemos de la situación actual, este tipo de procesos lo hablábamos con el señor alcalde, nosotros recomendamos que no pase de 2 años esta revisión, puede en algunos gobiernos locales nos ha tocado que los ajustes son pequeños porque están muy bien organizados y en otros han sido trabajos un poco más grandes porque tienen muchísimos años de no actualizarse, ahora nos lo comentaba el señor alcalde que estuvimos con los licenciados, han venido actualizando en el tiempo, no están tan rezagados como otros gobiernos locales, puede ser que esos ajustes no sean tantos, pero sí consideramos toda la información actual es parte del análisis".

El Regidor José Joaquín Jiménez Madrigal, menciona: "Vi como en dos o tres partes que se hablaba de las responsabilidades que tienen, porque eso ocurre mucho en la función pública, que el empleado comete un error y la responsabilidad se queda, no hay una consecuencia negativa o positiva para esa situación, esto se va a tomar en cuenta según la información que está ahí".

La Licda. Diana Arias, menciona: "Si con la descripción actualizada de cuáles son esas responsabilidades, porque de repente es muy difícil para el funcionario, en el caso de ustedes no pasa este escenario, pero llegamos a gobiernos locales donde tienen 10 años de no actualizar los manuales, entonces de repente lo que el funcionario está haciendo hoy no fue lo que se definió en un perfil de hace 10 o 5 años y ahí es donde es muy difícil sentar esa responsabilidad al cometer un error, porque desde la misma normativa, desde los mismos manuales, no se estableció



Extraordinaria 044
25 noviembre - 2025
Pág. N° 12

claramente cuáles eran las responsabilidades de ese personal y de igual manera es muy complejo para las jefaturas cuando se viene el proceso de evaluación del desempeño evaluar a su personal si no se tiene claridad a nivel de documentación institucional, de la normativa, de los manuales, de cuáles son esas responsabilidades, es la importancia que nosotros le damos a este tipo de procesos de que se mantengan actualizados, de que no pasen más de 2 años y que se actualicen porque se van generando nueva normativa, nuevas competencias a los gobiernos locales y necesitamos que nuevas competencias que generan normativas se van a diluir en los diferentes puestos que existen en la institución y esas tareas las va a tener que asumir algunos puestos, pero eso no necesariamente cuando hay una actualización de normativa no necesariamente se empata con una actualización de los manuales y por eso esta importancia, si definimos un perfil de puesto específico para cada puesto, con esa responsabilidad, vamos a poder sentar la responsabilidad en la persona que no lo está ejecutando y vamos a poder también evaluar al personal de manera correcta".

El Regidor José Joaquín Jiménez Madrigal, menciona: "No sé si fue la compañera Paula o vos que hablaste algo sobre la administración pública municipal y la administración pública corriente y es lo que a veces la gente no comprende, a veces el pueblo eso es lo que malinterpreta, creo que es importante por parte tanto de la municipalidad como de la UNGL que se dé más información, ejemplo la cuando las municipalidades crecen o existen la necesidad de nombrar nuevas plazas y a veces eso se sataniza pensando en que es un favor que está dando la persona que ganó las elecciones a cierto grupo de personas, es importante hacerlo ver a la población que las necesidades no necesariamente en las municipalidades son favores políticos, por eso es importante eso que puntualizó de la diferencia que existe entre una administración pública municipal y una administración pública corriente donde están específicamente dadas las condiciones en administración pública de instituciones o colegios y la administración pública de lo que son las municipalidades".

La Licda. Paola Marchena, menciona: "Voy a hacer la intervención, cuando yo digo o dije es que las municipalidades, nosotros cuando defendimos que los puestos no son los mismos del Poder Judicial a los de las municipalidades y que nos tenían que sacar de la rectoría de MIDEPLAN, llámese que nosotros tenemos propia normativa y los alcaldes en los territorios son los que tienen que tomar las decisiones en sus territorios, las municipalidades brindan servicios, tienen proyectos que ejecutar y para eso es que se necesita la fuerza laboral por ahí cuando el pueblo puede llegar a pensar es para pagar favores, no es así porque realmente las municipalidades están para brindar un servicio a los contribuyentes, municipalidades del extranjero fuera del país, pagar sus impuestos es como para mejorar los servicios, es una inversión, si queremos que nuestros servicios se mejoren, nuestra normativa es distinta en cuanto a que nosotros tenemos un código municipal, una normativa específica que nos atiende, el reclutar a un contador del sector público o de la gestión bancaria es muy diferente a tener un contador del sector municipal, así nos pasa mucho con los encargados de recursos humanos que tienen que leer la



normativa hay un título quinto que respalda cuál es la forma de ingreso en el sector municipal y entonces si traemos a un encargado de recursos humanos de otro gremio, se vuelve muy complicado, por ahí hacer ver que los gobiernos locales en sus territorios tienen la toma de decisión, nosotros defendimos que nos sacaran de la rectoría de MIDEPLAN, porque si hoy por hoy hay un derrumbe, nosotros no podíamos esperar a que MIDEPLAN tomara decisiones, ojalá fin de semana cuando ustedes en sus territorios tenían que atender la emergencia, parte de la justificación que mandamos nosotros en aquel momento, no sé si algunos de acá son miembros o si repiten, pero nosotros a nivel nacional enviamos toda una justificación para que todos los concejos municipales, en la mayoría, creo que solamente hubo una sección que creo que fue Parrita, nos declaráramos exclusivos y excluyentes, en la facultad es que tenemos que atender todas las necesidades, que tenemos que mejorar los servicios, que tenemos proyectos que son de beneficio y de bien para las comunidades, por ahí es que se tiene que atraer talentos y a veces no necesariamente son de planilla, sino que pueden contratarse bajo otras formas de contratación que la misma normativa que es el Código Municipal establece".

El Regidor José Joaquín Jiménez Madrigal, menciona: "Es importante también ver la necesidad de mantenernos dentro de esa normativa que se va a dar del manual de puestos, mantenernos siempre por debajo del 40%, porque la gente le reclama a uno y si ustedes todos lo están invirtiendo en salarios, ustedes todos se lo comen, eso es el pensamiento que tiene mucha gente a nivel de los cantones que quieren un buen servicio, necesitan de un buen servicio, pero no están dispuestos a invertir, como lo dijo usted, invertir para que esos servicios sean buenos y a nosotros a veces como municipalidad nos cuesta dar un buen servicio si se nos limita la cantidad de personal o la cantidad de profesionales o la cantidad de equipo que se pueda tener y siempre se ve como hubo un gasto, como una inversión y eso es muy importante que la gente reconozca eso".

El Regidor Olger Trejos Chavarría, menciona: "Ustedes lo que van a hacer es una radiografía en nuestra municipalidad y después nos van a entregar el resultado de cómo estamos y eso es muy importante para la institución".

La Licda. Diana Arias, menciona: "Y vamos a hacer una propuesta de modernización institucional que responda a esas necesidades actuales".

El Regidor Francisco Alexis Trigueros Gómez, menciona: "Es la primera vez que en Coto Brus se hace un trabajo de este tipo".

La Licda. Diana Arias, menciona: "No, la Unión estuvo acá en el 2011 y desde ahí se hizo como la primera actualización, tengo entendido que el compañero de recursos humanos ha venido actualizando los instrumentos a través del tiempo, sin embargo, nosotros les ofrecemos un análisis integral y les generamos una propuesta que responda a la realidad actual".



El Regidor Francisco Alexis Trigueros Gómez, menciona: "Si, es de mucha importancia este trabajo porque se hacen ajustes que son de suma importancia para la organización y para el cantón porque vamos a demostrar más eficiencia en el trabajo y más sostenibilidad de la organización".

El Regidor José Joaquín Jiménez Madrigal, menciona: "Esto nos va a dar una herramienta importante donde todos los colaboradores de la municipalidad van a tener las reglas claras, sobre cuál es su función, cuál es la situación que se puede dar, aquí ustedes vendrían a reforzarnos esta situación y nos pondrían en contexto si hay alguna cosa que no está correcta para poderlo corregir y poder seguir trabajando y que todos los colaboradores de la municipalidad dirigidos por el señor alcalde y la vicealcaldesa, tengan claridad que no es una situación antojadiza de la oficina de recursos humanos, sino que es una valoración completa, con estudios y análisis de lo que va a hacer".

La Licda. Diana Arias, menciona: "Claro, al final estos productos van a ser respaldo para el compañero, en el caso de ustedes su gestión como recursos humanos, lo que busca el proyecto de modernización es esa eficiencia a nivel institucional, tanto a lo interno como a lo externo, que todos tengamos claros cuáles son nuestras responsabilidades, cuáles son los procesos y las tareas que tenemos a cargo y que eso al final eso se va a traducir en un mejor servicio al ciudadano, al final, como usted hacia el comentario, esa diferencia que hay entre las instituciones públicas y el gobierno local es que el gobierno local es el primer ente de respuesta ante las necesidades del ciudadano, cuando un ciudadano tiene una necesidad, el primer ente de respuesta es el gobierno local y además los gobiernos locales tienen la particularidad que tienen que abarcar múltiples ejes, el eje ambiental, el social, el económico, el cultural y recreativo, ahí esa diferencia con las instituciones públicas que al final tienen un solo eje, pensemos en el Ministerio de Educación, se dedica únicamente a la parte de educación, pero nosotros como gobiernos locales tenemos diferentes ejes de necesidades que atender a nivel de ciudadano y el primer ente de respuesta es el gobierno local, entonces la importancia que estemos muy bien organizados a lo interno con la normativa clara para que esa gestión pueda ser eficiente hacia el ciudadano y de este proceso, de este ordenamiento, es muy importante que lo decía usted, van a surgir algunos temas entre asignaciones o inclusive si nosotros lo determinamos que para cumplir con normativa específica no se está cumpliendo con alguna competencia, alguna normativa, se va a tener probablemente que crear un puesto, ya veremos en la etapa de viabilidad financiera si es viable en una primera etapa o tenemos que ir gestionándolo a partir de etapas, pero si se va a evidenciar qué necesidades tenemos a nivel institucional para atender todas las responsabilidades que tenemos, las competencias que se han generado por normativa y también esas necesidades del ciudadano, que es lo más importante".

El Regidor José Joaquín Jiménez Madrigal, menciona: "Esto también no le daría a la administración un panorama más claro de lo que se puede o no se debe hacer, yo



felicito al señor alcalde por haber tomado la iniciativa de invitarlos a ustedes, que ustedes nos colaboren, nos ayuden a hacer este diagnóstico tan importante para esta municipalidad que ha ido creciendo y que nos hemos ido metiendo en diferentes actividades tratando que este cantón sea más atractivo, más productivo y más eficiente como municipio, agradecerles que estén con esa apertura de colaborar con nosotros para tener una municipalidad donde se cometan menos errores administrativos".

La Licda. Diana Arias, menciona: "Para cerrar, importante que este tipo de procesos se hagan por parte de un ente neutral externo, inclusive, porque muchas veces de manera injusta los departamentos de recursos humanos tienen que cargar con muchos reproches de los funcionarios, ya son muchas las responsabilidades que tiene el departamento a nivel de tareas y a nivel de normativa como tal, él con estos productos va a poder tener ese respaldo para hacerle cara a su gestión y que viene de un ente totalmente neutral que nosotros, como les decía Paola vemos puestos y no personas y vamos a buscar el bien de la municipalidad y traer la mejor opción para ustedes que les permita mejorar".

El Sr. Rafael Ángel Navarro Umaña, Alcalde Municipal, menciona: "Esto para demostrarles al Concejo y a todos que esta municipalidad no solo pensamos en recoger los residuos, o arreglar huecos en los caminos, ni trabajar en la parte cultural, como ahora que acabamos de comprar una finca para una extracción de material de la municipalidad, tenemos que pensar en todos estos procesos para estar bien y eso es lo que yo anhelo, que estemos bien organizados con todos estos instrumentos que va a fortalecer principalmente a los funcionarios municipales, Paola, Diana y los compañeros de la Unión agradecerles, yo sé que vamos a hacer un trabajo coordinado, esa es una de las tareas que tengo dentro del plan de trabajo para dejar una administración en las mejores condiciones que la que recibimos, que quede claro y la otra administración que venga va a querer dejarla mejor de como nosotros la vamos a dejar y los que tenemos ese objetivo, claro, que las cosas hay que mejorarlos, somos gente que somos competitivos de mejora continua en una institución como es la Municipalidad de Coto Brus".

La Regidora Deyanira Hernández Barrantes, menciona: "Gracias por haber sacado este ratito y por el trabajo que va a ser en beneficio de esta municipalidad, yo sé que hay puntos que se van a corregir para trabajar mejor, que es la intención de los funcionarios, el Concejo Municipal, el señor alcalde, la vicealcaldesa, todos los que estamos aquí en esta institución trabajando, yo sé que ustedes con esa herramienta se van a solucionar muchos conflictos".

La Licda. Paola Marchena, menciona: "Muy agradecida por esa apertura que hemos tenido el día de hoy, ahorita vamos a tener una mesa de trabajo con jefaturas este espacio es para revisar y verificar cómo están los liderazgos en esas jefaturas, nosotros nos encontramos casos de puestos de jefaturas que no asumen responsabilidades, no sé si yo soy la directora administrativa, uno de los ejes más



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



No 58028



importantes que yo tengo a cargo es la parte de proveeduría lo digo al azar, ¿verdad? porque todavía no hemos entrado al campo y no conocemos a lo interno cómo están las gestiones, pero el jefe de la gestión administrativa tiene que saber de arriba a abajo cómo es el proceso de contratación administrativa, qué cambios trajo la nueva ley y nos encontramos con jefaturas que no tienen conocimiento de la gente que tiene a cargo, entonces cómo se mide la productividad, entonces ahora el espacio que vamos a entrar es más que todo para validar, para explicarles la socialización, para que conozcan, pero más que todo validar cómo están los liderazgos en esa mesa de trabajo, quiero aportar también que el departamento de recursos humanos, coincido con Diana, que son los más golpeados, son los que les llegan las denuncias, son los que lastimosamente en estos proyectos uno desearía quedarle bien al 100% de la población, sin embargo, hay que tomar decisiones, no todo mundo va a tener un ascenso y eso es lo que generalmente pueden pensar en un proyecto de modernización, se van a analizar las posiciones y si hay posiciones que en el tiempo han asumido mayores responsabilidades y mayores retos, se van a considerar, pero en estos proyectos en algunas ocasiones se genera un poco de controversia porque pensábamos que yo hago actividades profesionales, yo debo de ser gerente o todo lo contrario, o tal vez están por debajo de las responsabilidades que realizan, todo eso nos vamos a encontrar, la idea es buscar la justicia, buscar la productividad de las fuerzas laborales contratadas, sacarle el aprovechamiento que ya de por sí vamos a buscar que tengan y los salarios apegados a la competitividad que se necesita según el presupuesto y las condiciones de la municipalidad, agradecerles, me dicen que son como 160 funcionarios más o menos, todavía no hemos entrado a ver detalles de información, pero podríamos andar tal vez en unos 4 o 5 meses entregando este proyecto, después de este espacio, la idea es ojalá volver a encontrarnos, capacitarlos y que la decisión que tomen sea una decisión bien fundamentada y bien seguros de lo que van a aprobar, para eso nosotros vamos a estar brindándoles mesas de trabajo de capacitación para que tengan esa confianza".

El Regidor José Joaquín Jiménez Madrigal, menciona: "De antemano decirles que tienen todo el apoyo ustedes como la como la alcaldía para ejecutar este proyecto y que nos lleve a un puerto más seguro, donde nosotros podamos beneficiar al pueblo, que es al fin y al cabo por los que estamos nosotros aquí hoy estamos este concejo aquí dentro de 4 años puede ser que ya no estemos ninguno, algunos tienen la dicha de participar en un o dos, tres concejos, otros tal vez no tienen las ganas o no quieren seguir".

La Licda. Paola Marchena, menciona: "Me siento muy contenta, porque nosotros realmente desde el departamento de carrera administrativa municipal sentimos ese granito de arena que damos a los gobiernos locales con esta experiencia que día a día nosotros trabajamos desde Talamanca hasta La Cruz y esperamos que estas prácticas que nosotros estamos tratando de implementar sean de beneficio para los gobiernos locales, los contribuyentes e inclusive los funcionarios para que verdaderamente tengan las condiciones que se merecen".



ARTICULO III: Análisis y Aprobación de la Modificación Presupuestaria
Nº 2025-14

- 1) Oficio PHM-177-2025-CMM del Lic. José Antonio Araya Godínez, Gestión Administrativa Financiera, remitiendo la Propuesta de la Modificación Presupuestaria N° 2025-14.

Informe Suscrito por la Comisión de Hacienda y Presupuesto

Sesión de Hacienda y Presupuesto número cinco, la agenda fue comprobación del quórum, reflexión, análisis de la modificación presupuestaria número 2025-14. Cuatro, análisis de acuerdo adicional para que se pueda modificar una vez más el presupuesto de junta vial, respetando el artículo número 19, inciso o) sobre la ley del de modificación presupuestaria 81 y 9329 con la asistencia de nuestro presidente Olger Trejos, nuestro secretario Alexis Trigueros, mi presencia José Joaquín Jiménez como vocal e invitado especial el gesto financiero.

Una vez discutida y estudiada la modificación presupuestaria por un monto de ₡52.076.191.00 donde se analizan las propuestas por parte de la jefatura del subproceso de tesorería municipal, el subproceso de administración tributaria, el subproceso suscrito por la jefatura de recursos humanos municipales, el subproceso suscrito por la secretaría de la Junta Vial y a solicitud del señor alcalde municipal Rafael Ángel Navarro, analizar las propuestas de disminución en diferentes rubros y la incorporación de estos en los nuevos eh rubros requeridos para para cubrir las necesidades que allí se mencionan. Y siendo eh aclaradas las consultas de los compañeros Alexis Triguero y Olger Trejos por parte del asesor financiero, llegamos a la conclusión de que los rubros modificados en administración general, auditoría interna, servicios comunales, área de vías y sitios públicos, recolección de residuos, cementerios, adulto mayor, oficina de turismo, tratamiento y disposición de residuos, protección del medio ambiente, atención de emergencia. son de suma importancia para el buen funcionamiento de la Municipalidad de Coto Brus, ya que todas las justificaciones en cada uno de los rubros son necesarias. En la parte de la de las inversiones en junta vial, en las justificaciones queda claro que existe un rubro de dinero que se puede modificar para atender necesidades de suma importancia para la optimización y el uso de esos recursos, todos estos en el buen desarrollo de las obligaciones de la Junta Vía Cantonal en su unidad técnica terrestre.

Recomendaciones y conclusiones para el plenario del Concejo.

1. En vista de la necesidad de una modificación adicional en la gestión técnica ley 8114 y 9329 que sería la número 10, sometemos a votación esta y fue aprobada por unanimidad por los tres miembros de la comisión.
2. Teniendo la certeza de que el análisis ha sido muy bien enfocado sobre la modificación presupuestaria número 14, esta comisión sometió a votación y obtuvo los tres votos por unanimidad. Por lo tanto, se recomienda a este Concejo aprobar la modificación presupuestaria número 2025.



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



Nº 58030

Justificaciones Modificación Presupuestaria Nº 2025-14

2025.01. DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN GENERALES

2025.01.01. Administración General

Se rebaja la suma de ₡ 5,350,000.00 (cinco millones trescientos cincuenta mil con 00/100) del renglón de egresos denominado 0. REMUNERACIONES (INCENTIVOS SALARIALES, Contribución Patronal al Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social y CONTRIBUCIONES PATRONALES AL FONDO DE PENSIONES DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL), la suma de ₡ 5,950,000.00 (cinco millones novecientos cincuenta mil con 00/100) del renglón de egresos denominado 1. SERVICIOS (Información, Publicidad y propaganda, Impresión, encuadernación y otros, Servicios de tecnologías de información, SERVICIOS DE GESTIÓN Y APOYO, GASTOS DE VIAJE Y TRANSPORTE, Actividades de capacitación y Mantenimiento y reparación de equipo de comunicación) y la suma de ₡ 2,235,303.00 (dos millones doscientos treinta y cinco mil trescientos tres con 00/100) del renglón de egresos denominado 5. BIENES DURADEROS (Equipo y mobiliario de oficina y Bienes intangibles), con la finalidad de reforzar los renglones de egresos denominados: 0. REMUNERACIONES (REMUNERACIONES BÁSICAS Y Contribución Patronal al Banco Popular y de Desarrollo Comunal) por un monto de ₡ 13,619,893.00 (trece millones seiscientos diecinueve mil ochocientos noventa y tres con 00/100) y 1. SERVICIOS (SERVICIOS BÁSICOS y Comisiones y gastos por servicios financieros y comerciales) por un monto de ₡ 2,105,000.00 (dos millones ciento cinco mil con 00/100). Todo lo anterior para atender las siguientes necesidades:

“... Reciba un gran saludo, mediante el presente documento le solicito de ser posible aumentar en la próxima modificación presupuestaria el rubro de Comisiones y gastos por servicios financieros y comerciales (2025.01.01.1.03.06), por un monto de ₡ 2 000 000.00 (dos millones de colones netos con 00/100), los cuales comprenden los gastos utilizados para los pagos por conectividad y cancelaciones con tarjetas el pago de los tributos municipales y así poder cerrar lo que resta del año.” (Según documento ATM-84-2025-SGP)

“... Reciba un gran saludo, mediante el presente documento le solicito de ser posible aumentar en la próxima modificación presupuestaria en los rubros de servicio de agua y alcantarillado (2025.01.01.1.02.01), por un monto de ₡ 25 000.00 (veinte y cinco mil colones netos con 00/100) y en el de servicio de telecomunicaciones (2025.01.01.1.02.04), por un monto de ₡ 80 000.00 (ochenta mil colones netos), los cuales comprenden para la cancelación de los servicios públicos de la Municipalidad de Coto Brus y así poder cerrar lo que resta del año.” (Según documento ATM-85-2025-SGP)

“... 1. Dirección y Administración General (01.01)

Este subprograma concentra la mayor proporción de ajustes del Programa 01, con un movimiento total de ₡ 13.619.893,02 por aumentar y ₡ 11.430.303,27 por disminuir, de acuerdo con el registro técnico. La necesidad de reforzar múltiples rubros deriva de:

1.1 Sueldos para cargos fijos (₡10.460.761,77 por aumentar)

Este aumento constituye uno de los rubros más sensibles y se origina por:

a) El déficit derivado de la plaza de Panificador

Presupuestada inicialmente en salario compuesto, pero ejecutada en salario global, lo que genera una diferencia cercana a ₡ 750.000 mensuales, equivalente a aproximadamente ₡ 9.000.000 anuales, no prevista en el presupuesto 2025.

La coexistencia obligatoria entre salario compuesto (en transición) y salario global, conforme la Ley 10.159, crea distorsiones presupuestarias inevitables, dado que ambos esquemas poseen estructuras salariales distintas que deben ser financiadas paralelamente.

b) Vacantes cubiertas durante el año con salarios distintos a los estimados

En 2025 se presentaron sustituciones, nombramientos y reubicaciones que modificaron el costo salarial real respecto del monto presupuestado inicialmente, lo que requiere reforzar la partida para cubrir los meses restantes del año.

c) Ajustes por variaciones en disponibilidad de personal

Aumentos temporales por recargas de funciones, nombramientos sustitutos y cobertura de plazas esenciales, especialmente en procesos críticos como:

- Tesorería
- Contabilidad
- Proveeduría

1.2 Servicios especiales (₡3.059.131,25 por aumentar)

Este incremento responde principalmente a:

a) Contratación de la Asesora del Concejo Municipal a tiempo completo



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



Nº 58031

Tal como se señala en el documento original remitido al Departamento Administrativo Financiero, se requiere reforzar el rubro para garantizar la continuidad de las funciones técnicas y asesoras en apoyo al Concejo Municipal. La asesoría especializada es imprescindible para:

- Dictámenes, minutos y acuerdos,
- Estudios técnicos y normativos,
- Atención a las comisiones del Concejo,
- Seguimiento de expedientes y control de legalidad.
- b) **Servicios especiales de apoyo técnico-administrativo**

Incluye contrataciones de carácter temporal o técnico para cubrir cargas extraordinarias del periodo de cierre fiscal 2025, especialmente en áreas de comunicación, seguimiento normativo, actualización digital y elaboración de informes institucionales requeridos por entes de control.

1.3 Reducciones en partidas de incentivos y cargas que mantienen saldos disponibles

Las disminuciones se aplican en rubros que, tras analizar la ejecución al mes de noviembre, conservan saldos ociosos o con ejecución menor a la proyectada:

- a) **Retribución por años servidos (-€000.000)**

La ejecución real del 2025 mostró un menor impacto en anualidades debido a:

- Vacantes durante el periodo,
- Personal de reciente ingreso que no devenga anualidades,
- Migración involuntaria a salario global para nuevas contrataciones, lo que disminuye la presión sobre esta partida.

- b) **Restricción al ejercicio liberal de la profesión (-€000.000)**

Se identificó menor necesidad en este rubro debido a:

- Personal en transición con menor carga por este concepto.
- Renuncias y ausencias temporales,
- Cálculo final de montos inferiores a los programados inicialmente.

- c) **Reducciones en cargas patronales**

Rubros como salud, pensiones y Banco Popular se ajustan debido a diferencias en:

- Bases salariales reales,
- Variación de planilla mensual,
- Ingresos de personal bajo salario global sin componentes adicionales,
- Ausencias, incapacidades y sustituciones temporales.

- d) **Reducciones en bienes y servicios**

Rubros como información, publicidad, tecnologías, capacitación, mantenimiento de equipo de comunicación y bienes intangibles presentan saldos disponibles al cierre del periodo, lo que permite financiar parcialmente los aumentos en remuneraciones sin afectar la operación institucional." (Según documento PHM-137-2025-PGAF)

De requerirse más información, por favor canalizarla a través de la Alcaldía Municipal, a efectos de ampliar los datos, en cuyo caso, la persona titular de la Alcaldía Municipal realizará la designación correspondiente. Se adjunta, además, la siguiente documentación: ATM-84-2025-SGP y ATM-85-2025-SGP suscritos por la Jefatura del Subproceso de Tesorería Municipal y PRH-137-2025-PGAF suscrito por la Jefatura del Proceso de Recursos Humanos Municipal.

2025.01.02. Auditoría Interna

Se rebaja la suma de € 2,415,687.00 (dos millones cuatrocientos quince mil seiscientos ochenta y siete con 00/100) del renglón de egresos denominado 0. REMUNERACIONES (REMUNERACIONES BÁSICAS, INCENTIVOS SALARIALES y Contribución Patronal al Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social), con la finalidad de reforzar los renglones de egresos denominados: 0. REMUNERACIONES (Contribución Patronal al Seguro de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social) por un monto de € 226,097.00 (doscientos veintiséis mil noventa y siete con 00/100) y 0. REMUNERACIONES de ADMINISTRACIÓN GENERAL por un monto de € 2,189,590.00 (dos millones ciento ochenta y nueve mil quinientos noventa con 00/100). Todo lo anterior para atender las siguientes necesidades:

"...2. Auditoría Interna (01.02)

La Auditoría Interna requiere un ajuste total de €226.096,25 por aumentar y €2.415.686,00 por disminuir. Los movimientos responden a:



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



Extraordinaria 044
25.- Noviembre - 2025
Pág. N° 20

2.1 Ajustes salariales y cargas patronales

Al igual que la administración general, la Auditoría enfrentó variaciones en:

- Suplencias,
- Sustituciones temporales,
- Reubicaciones,
- Montos de cargas patronales de acuerdo con la planilla real.

Se requiere reforzar la partida de Contribución Patronal al Seguro de Pensiones por un monto de €226.096,25, ya que el costo real de la cotización presentó variaciones no previstas.

2.2 Reducciones por ejecución menor a la proyectada

Las disminuciones recaen sobre sueldos fijos, anualidades, restricción profesional y suplencias, debido a:

- Vacantes temporales durante el año,
- Movimientos internos que redujeron el impacto sobre ciertas partidas,
- Ausencias que generaron ahorros puntuales en cargas y pluses."

De requerirse más información, por favor canalizarla a través de la Alcaldía Municipal, a efectos de ampliar los datos, en cuyo caso, la persona titular de la Alcaldía Municipal realizará la designación correspondiente. Se adjunta, además, la siguiente documentación: PRH-137-2025-PGAF suscrito por la Jefatura del Proceso de Recursos Humanos Municipal.

2025.02. Servicios Comunales

2025.02.01. Aseo de Vías y Sitios Públicos

Se rebaja la suma de € 300,000.00 (trescientos mil con 00/100) del renglón de egresos denominado 0. REMUNERACIONES (Retribución por años servidos), la suma de € 400,000.00 (cuatrocientos mil con 00/100) del renglón de egresos denominado 1. SERVICIOS (GASTOS DE VIAJE Y TRANSPORTE y Mantenimiento y reparación de equipo de transporte) y la suma de € 163,285.00 (cientos sesenta y tres mil doscientos ochenta y cinco con 00/100) del renglón de egresos denominado 2. MATERIALES Y SUMINISTROS (Productos farmacéuticos y medicinales y Madera y sus derivados), con la finalidad de reforzar el renglón de egresos denominado: 0. REMUNERACIONES (Sueldos para cargos fijos) por un monto total de € 863,285.00 (ochocientos sesenta y tres mil doscientos ochenta y cinco con 00/100). Todo lo anterior para atender las siguientes necesidades:

“... 3.1 Aseo de Vías y Sitios Públicos (02.01)

Aumentos en sueldos fijos (€863.285,00)

La coexistencia obligatoria entre salario compuesto (en transición) y salario global, conforme la Ley 10.159, crea distorsiones presupuestarias inevitables, dado que ambos esquemas poseen estructuras salariales distintas que deben ser financiadas paralelamente

Disminuciones en:

- Años servidos, viáticos, transporte, mantenimiento, insumos y madera Estas partidas mostraron una ejecución más baja debido a:
- Reducción temporal de jornadas,
- Reprogramación de actividades,
- Menor consumo de insumos,
- Optimización de materiales existentes en inventario."

De requerirse más información, por favor canalizarla a través de la Alcaldía Municipal, a efectos de ampliar los datos, en cuyo caso, la persona titular de la Alcaldía Municipal realizará la designación correspondiente. Se adjunta, además, la siguiente documentación: PRH-137-2025-PGAF suscrito por la Jefatura del Proceso de Recursos Humanos Municipal.

2025.02.02. Recolección de Residuos

Se rebaja la suma de € 2,350,000.00 (dos millones trescientos cincuenta mil con 00/100) del renglón de egresos denominado 0. REMUNERACIONES (Jornales, Suplencias, Retribución por años servidos y Contribución Patronal al Seguro de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social), así como la suma de € 572,177.00 (quinientos setenta y dos mil ciento setenta y siete con 00/100) del renglón de egresos denominado 1. SERVICIOS (Publicidad y propaganda y Mantenimiento y reparación de equipo de transporte), con la finalidad de reforzar los renglones de egresos denominados: 0. REMUNERACIONES (Sueldos para



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



No. 58033

Extraordinaria 044
25 - Noviembre 2025
Pag. N° 21as

cargos fijos, Decimotercer mes y Contribución Patronal al Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social) por un monto total de ₡ 2,922,177.00 (dos millones novecientos veintidós mil ciento setenta y siete con 00/100. Todo lo anterior para atender las siguientes necesidades:

"...3.2 Recolección de Residuos (02.02)

Es el subprograma con mayor fluctuación debido a su alto componente operativo:

Aumentos necesarios:

- Sueldos fijos (₡756.465)
- Décimo tercer mes
- Cargas patronales (salud)

Estos ajustes se deben a:

- Incapacidades prolongadas que requirieron suplencias,
- Aumento en los recorridos por demanda del servicio,
- Incremento en cargas sociales por variación de planilla.

Disminuciones aplicadas:

- Jornales, suplencias, anualidades, restricciones, ROP, publicidad, viáticos, mantenimiento de transporte.

Las disminuciones se justifican por:

- Reprogramaciones de rutas,
- Ahorros en suplencias tras reincorporación de personal,
- Ahorros en ciertos insumos y servicios.

De requerirse más información, por favor canalizarla a través de la Alcaldía Municipal, a efectos de ampliar los datos, en cuyo caso, la persona titular de la Alcaldía Municipal realizará la designación correspondiente. Se adjunta, además, la siguiente documentación: PRH-137-2025-PGAF suscrito por la Jefatura del Proceso de Recursos Humanos Municipal.

2025.02.04. Cementerios

Se rebaja la suma de ₡ 507,000.00 (quinientos siete mil con 00/100) del renglón de egresos denominado: 0. REMUNERACIONES (Sueldos para cargos fijos, Tiempo extraordinario, Retribución por años servidos y Contribución Patronal al Seguro de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social), así como la suma de ₡ 240,000.00 (doscientos cuarenta mil con 00/100) del renglón de egresos denominado: 1. SERVICIOS (Otros servicios de gestión y apoyo), con la finalidad de reforzar el renglón de egresos denominado: 0. REMUNERACIONES (Suplencias y Contribución Patronal al Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social) por un monto de ₡ 507,000.00 (quinientos siete mil con 00/100), 1. SERVICIOS (Servicio de agua y alcantarillado) por un monto de ₡ 120,000.000 (ciento veinte mil con 00/100) y 2. MATERIALES Y SUMINISTROS (Combustibles y lubricantes) por un monto de ₡ 120,000.00 (ciento veinte mil con 00/100). Todo lo anterior para atender las siguientes necesidades:

"3.3 Cementerios (02.04)

Este subprograma requiere ajustes por variaciones operativas:

Aumentos en:

- Suplencias (₡000)
- Tiempo extraordinario
- Décimo tercer mes
- Cargas sociales

Se deben a:

- Atención de aumentos de actividad durante meses críticos,
- Actividades extraordinarias de mantenimiento,
- Servicios prestados fuera de horario regular (inhumaciones urgentes).

Disminuciones en sueldos fijos, anualidades y aportes

Por movimientos reales en planilla y disponibilidad de personal."

De requerirse más información, por favor canalizarla a través de la Alcaldía Municipal, a efectos de ampliar los datos, en cuyo caso, la persona titular de la Alcaldía Municipal realizará la designación correspondiente. Se adjunta, además, la siguiente documentación: PRH-137-2025-PGAF suscrito por la Jefatura del Proceso de Recursos Humanos Municipal.



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



2025.02.10.03. GSyDH (Adulto Mayor y Otros)

Se rebaja la suma de ₡ 53,500.00 (cincuenta y tres mil quinientos con 00/100) del renglón de egresos denominado 0. REMUNERACIONES (Suplencias), con la finalidad de reforzar el renglón de egresos denominado: 0. REMUNERACIONES (Retribución por años servidos) por el mismo monto. Todo lo anterior para atender las siguientes necesidades:

“...3.4 Subprogramas 02.10.03, 02.10.07, 02.16, 02.25 y 02.28

Estos subprogramas presentan ajustes moderados pero necesarios:

Razones generales de los aumentos:

- Reconocimiento de años servidos.
- Décimo tercer mes.
- Aumentos en cargas sociales.
- Necesidad de cubrir horas extraordinarias en actividades de bienestar social, turismo, emergencias y residuos.

Razones de las disminuciones:

- Saldos no ejecutados en seguros, viáticos, actividades protocolarias, mantenimiento y otros servicios.
- Ajustes según la actividad real desarrollada durante el periodo.
- Ahorros en suplencias por menores ausencias de personal.”

De requerirse más información, por favor canalizarla a través de la Alcaldía Municipal, a efectos de ampliar los datos, en cuyo caso, la persona titular de la Alcaldía Municipal realizará la designación correspondiente. Se adjunta, además, la siguiente documentación: PRH-137-2025-PGAF suscrito por la Jefatura del Proceso de Recursos Humanos Municipal.

2025.02.10.07. Oficina Municipal de Turismo

Se rebaja la suma de ₡ 25,000.00 (veinticinco mil con 00/100) del renglón de egresos denominado 0. REMUNERACIONES (Seguros), con la finalidad de reforzar el renglón de egresos denominado: 0. REMUNERACIONES (Decimotercer mes y Contribución Patronal al Seguro de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social) por el mismo monto. Todo lo anterior para atender las siguientes necesidades:

“...3.4 Subprogramas 02.10.03, 02.10.07, 02.16, 02.25 y 02.28

Estos subprogramas presentan ajustes moderados pero necesarios:

Razones generales de los aumentos:

- Reconocimiento de años servidos.
- Décimo tercer mes.
- Aumentos en cargas sociales.
- Necesidad de cubrir horas extraordinarias en actividades de bienestar social, turismo, emergencias y residuos.

Razones de las disminuciones:

- Saldos no ejecutados en seguros, viáticos, actividades protocolarias, mantenimiento y otros servicios.
- Ajustes según la actividad real desarrollada durante el periodo.
- Ahorros en suplencias por menores ausencias de personal.”

De requerirse más información, por favor canalizarla a través de la Alcaldía Municipal, a efectos de ampliar los datos, en cuyo caso, la persona titular de la Alcaldía Municipal realizará la designación correspondiente. Se adjunta, además, la siguiente documentación: PRH-137-2025-PGAF suscrito por la Jefatura del Proceso de Recursos Humanos Municipal.

2025.02.16. Tratamiento y Disposición de Residuos

Se rebaja la suma de ₡ 49,738.00 (cuarenta y nueve mil setecientos treinta y ocho con 00/100) del renglón de egresos denominado 0. REMUNERACIONES (Suplencias y Salario escolar), además, la suma de ₡ 1,004,350.00 (un millón cuatro mil trescientos cincuenta con 00/100) del renglón de egresos denominado 1. SERVICIOS (Otros servicios de gestión y apoyo y Mantenimiento y reparación de equipo de transporte) y la suma de ₡ 52,562.00 (cincuenta y dos mil quinientos sesenta y dos con 00/100) del renglón de egresos denominado 2. MATERIALES Y SUMINISTROS (Repuestos y accesorios), con la finalidad de reforzar el renglón de egresos denominado: 0. REMUNERACIONES (Sueldos para cargos fijos, Tiempo extraordinario, Retribución por años servidos, Decimotercer mes, CONTRIBUCIONES PATRONALES AL DESARROLLO Y



Extraordinaria 044
25 de noviembre - 2025
Pág. N° 23



NO 58035

LA SEGURIDAD SOCIAL y CONTRIBUCIONES PATRONALES AL FONDO DE PENSIONES DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL) por un monto total de ₡ 1,106,650.00 (un millón ciento seis mil seiscientos cincuenta con 00/100). Todo lo anterior para atender las siguientes necesidades:

"...3.4 Subprogramas 02.10.03, 02.10.07, 02.16, 02.25 y 02.28

Estos subprogramas presentan ajustes moderados pero necesarios:

Razones generales de los aumentos:

- Reconocimiento de años servidos.
- Décimo tercer mes.
- Aumentos en cargas sociales.
- Necesidad de cubrir horas extraordinarias en actividades de bienestar social, turismo, emergencias y residuos.

Razones de las disminuciones:

- Saldos no ejecutados en seguros, viáticos, actividades protocolarias, mantenimiento y otros servicios.
- Ajustes según la actividad real desarrollada durante el periodo.
- Ahorros en suplencias por menores ausencias de personal."

De requerirse más información, por favor canalizarla a través de la Alcaldía Municipal, a efectos de ampliar los datos, en cuyo caso, la persona titular de la Alcaldía Municipal realizará la designación correspondiente. Se adjunta, además, la siguiente documentación: PRH-137-2025-PGAF suscrito por la Jefatura del Proceso de Recursos Humanos Municipal.

2025.02.25. Protección del Medio Ambiente

Se rebaja la suma de ₡ 109,000.00 (ciento nueve mil con 00/100) del renglón de egresos denominado 0. REMUNERACIONES (Retribución por años servidos), con la finalidad de reforzar el renglón de egresos denominado: 0. REMUNERACIONES (Restricción al ejercicio liberal de la profesión) por el mismo monto. Todo lo anterior para atender las siguientes necesidades:

"...3.4 Subprogramas 02.10.03, 02.10.07, 02.16, 02.25 y 02.28

Estos subprogramas presentan ajustes moderados pero necesarios:

Razones generales de los aumentos:

- Reconocimiento de años servidos.
- Décimo tercer mes.
- Aumentos en cargas sociales.
- Necesidad de cubrir horas extraordinarias en actividades de bienestar social, turismo, emergencias y residuos.

Razones de las disminuciones:

- Saldos no ejecutados en seguros, viáticos, actividades protocolarias, mantenimiento y otros servicios.
- Ajustes según la actividad real desarrollada durante el periodo.
- Ahorros en suplencias por menores ausencias de personal.

De requerirse más información, por favor canalizarla a través de la Alcaldía Municipal, a efectos de ampliar los datos, en cuyo caso, la persona titular de la Alcaldía Municipal realizará la designación correspondiente. Se adjunta, además, la siguiente documentación: PRH-137-2025-PGAF suscrito por la Jefatura del Proceso de Recursos Humanos Municipal.

2025.02.28. Atención de Emergencias Cantonales

Se rebaja la suma de ₡ 84,030.00 (ochenta y cuatro mil treinta con 00/100) del renglón de egresos denominado 0. REMUNERACIONES (Aporte Patronal al Fondo de Capitalización Laboral), además, la suma de ₡ 69,670.00 (sesenta y nueve mil seiscientos setenta con 00/100) del renglón de egresos denominado 1. SERVICIOS (Otros servicios de gestión y apoyo, Seguros, Actividades protocolarias y sociales y Mantenimiento y reparación de equipo de transporte) y la suma de ₡ 27,300.00 (veintisiete mil trescientos con 00/100) del renglón de egresos denominado 2. MATERIALES Y SUMINISTROS (Combustibles y lubricantes), con la finalidad de reforzar el renglón de egresos denominado: 0. REMUNERACIONES (Decimotercer mes, Contribución Patronal al Seguro de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social y Aporte Patronal al Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias) por un monto total de ₡ 181,000.00 (ciento ochenta y un mil con 00/100). Todo lo anterior para atender las siguientes necesidades:



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



Nº 58036

Extraordinaria 044
25 noviembre - 2025
Pág. N° 24

“...3.4 Subprogramas 02.10.03, 02.10.07, 02.16, 02.25 y 02.28

Estos subprogramas presentan ajustes moderados pero necesarios:

Razones generales de los aumentos:

- Reconocimiento de años servidos.
- Décimo tercer mes.
- Aumentos en cargas sociales.
- Necesidad de cubrir horas extraordinarias en actividades de bienestar social, turismo, emergencias y residuos.

Razones de las disminuciones:

- Saldos no ejecutados en seguros, viáticos, actividades protocolarias, mantenimiento y otros servicios.
- Ajustes según la actividad real desarrollada durante el periodo.
- Ahorros en suplencias por menores ausencias de personal.”

De requerirse más información, por favor canalizarla a través de la Alcaldía Municipal, a efectos de ampliar los datos, en cuyo caso, la persona titular de la Alcaldía Municipal realizará la designación correspondiente. Se adjunta, además, la siguiente documentación: PRH-137-2025-PGAF suscrito por la Jefatura del Proceso de Recursos Humanos Municipal.

2025.03. INVERSIONES

2025.03.02. VÍAS DE COMUNICACIÓN TERRESTRE

Gestión Técnica de Infraestructura Vial Municipal, Ley N° 9329

Maquinaria Municipal y Tajo Las Brumas, Ley N° 9329

Proyectos por Administración y Contratos (Caminos, puentes, asfaltados, verificación de calidad), Ley N°9329

Se realizan los movimientos de acuerdo con lo acordado por la Junta Vial Cantonal de la Municipalidad de Coto Brus, cuyo detalle se puede visualizar en el documento SJV-35-2025-SGP (mismo que se adjunta), para un total de aumentos y disminuciones por un monto total de ¢ 30,117,589.00 (treinta millones ciento diecisiete mil quinientos ochenta y nueve con 00/100). Todo lo anterior para atender las siguientes necesidades:

“...Justificación de Tabla N° 01

Durante el ejercicio presupuestario 2025 se incorporó personal técnico y profesional para reforzar la capacidad operativa del Departamento de Gestión Técnica de Infraestructura Vial Municipal, en cumplimiento de lo establecido en la Ley N° 9329.

Con la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público los nuevos ingresos deben aplicarse bajo el esquema de salario global, lo que implica que la planificación y ejecución presupuestaria debe ajustarse al nuevo formato de remuneraciones unificadas. Este cambio modifica directamente la distribución de recursos en subpartidas salariales y cargas sociales.”

“...Justificación de Tabla N° 02

El rubro de Otros servicios de Gestión y Apoyo estaba destinado para realizar la voladura en el tajo las Brumas, sin embargo, debido a varios factores climáticos incluyendo un sismo con epicentro cerca del lugar, dicho trabajo de voladura no se va a poder llevar a cabo por lo que se solicita la reubicación de estos recursos para que sean invertidos en base a la justificación respectiva.

La presente modificación responde únicamente a una redistribución interna de recursos, basada en una revisión se determinó que se requiere contar con los recursos necesario en el reglón respectiva para poder asegurar la buena ejecución de las obras actuales y futuras.

El aumento se justifica por el mayor uso de maquinaria pesada en labores viales y por la necesidad de contar con una reserva de combustible para atender emergencias operativas, lo que supera lo inicialmente presupuestado.”

“...Justificación de Tabla N° 03

Se requiere asignar recursos a los códigos presupuestarios arriba indicados en la tabla N°03, con la finalidad de poseer contenido para realizar las reparaciones de los equipos descritos a continuación:

- El pasado 21 de febrero de 2024, la vagoneta municipal SM-4644 sufrió un accidente de tránsito que provocó que se volcara, resultando en daños severos a la estructura, componentes mecánicos, carrocería y sistemas internos.
- Las vagonetas municipales con placas SM-6035, SM-6036 y SM-6037 han venido presentando, durante aproximadamente los últimos tres años, una serie de fallas mecánicas recurrentes que han



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



Extraordinaria 044
25 Noviembre - 2025
Pag. N° 25

limitado significativamente su funcionamiento y disponibilidad operativa. De manera preliminar, se presume que los problemas podrían estar relacionados con el sistema de transmisión automática, la caja de cambios y algunos componentes electrónicos asociados al control y la distribución de potencia sin embargo esto no se ha podido determinar.

- La motoniveladora SM-4309, propiedad de la Municipalidad de Coto Brus, presenta fallas en el servo transmisión, las cuales afectan su operatividad y el normal desarrollo de las labores de mantenimiento vial municipal. Debido a la naturaleza de la falla, no es posible determinar con exactitud el alcance de la reparación ni el costo total antes de un diagnóstico especializado. Es importante indicar que con la herramienta que posee la municipalidad el personal humano para tal fin no puede determinar el tipo y el rango de la intervención."

"...Justificación de Tabla N° 04

Se requiere asignar recursos al código presupuestario arriba indicado en la tabla N°04, con la finalidad de poseer contenido para realizar las reparaciones del puente Casona La Pita, sobre el río Limón dentro de la reserva indígena. La finalidad principal es la adquisición de los cables principales de dicho puente."

De requerirse más información, por favor canalizarla a través de la Alcaldía Municipal, a efectos de ampliar los datos, en cuyo caso, la persona titular de la Alcaldía Municipal realizará la designación correspondiente. Se adjunta, además, la siguiente documentación: SJV-35-2025-SGP suscrito por la Secretaría de la Junta Vial Cantonal de la Municipalidad de Coto Brus.

AJUSTE AL PLAN OPERATIVO ANUAL

A continuación, se detallan los movimientos a nivel de Plan Operativo Anual vigente de nuestro Gobierno Local, a saber:

PROGRAMA I: DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN GENERALES			Asignación Presupuestaria	
Dimensión Política y de Participación Ciudadana	Ejecutar oportunamente los recursos económicos del Gobierno Local, para el beneficio de los habitantes del Cantón de Coto Brus	Con ejecución oportuna, eficiente y eficaz de la totalidad de los recursos Presupuestados para la ejecución de las actividades de Administración General, se ejecutarán las actividades Municipales ordinarias a través de la aplicación de la normativa vigente y la prestación de los servicios Municipales, en el Ejercicio Económico del Periodo 2025.	0.00	2,189,590.00
Dimensión Política y de Participación Ciudadana	Dotar de Recursos necesarios a la Auditoría Interna Municipal	Administrativamente apoyar la disponibilidad oportuna de los recursos solicitados por la Auditoría Interna Municipal, para el buen funcionamiento de este Departamento, en acatamiento a la Ley N° 8292, Ley General de Control Interno y normativa vinculante, en el Ejercicio Económico del Periodo 2025.	0.00	2,189,590.00
PROGRAMA III: INVERSIONES			Asignación Presupuestaria	
Dimensión Infraestructura y Ordenamiento Territorial	Lograr la ejecución de los recursos transferidos por parte del Fondo de Simplificación y Eficiencia Tributaria, Ley 8114 y 9329, con el fin de lograr el desarrollo de la infraestructura vial del Cantón de Coto Brus.	Asignar los recursos necesarios, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos por la GTIVM para la ejecución de los recursos asignados por ley, para el Ejercicio Económico del Periodo 2025.	0.00	14,166,872.00
Dimensión Infraestructura y Ordenamiento Territorial	Dar mantenimiento a la maquinaria pesada que se encarga de la conservación y mantenimiento de la red vial cantonal. Contratación de regencia ambiental para el funcionamiento y operación del Tajo Las Brumas, además de compra de repuestos y mantenimiento para todo el equipo que labora en el proceso de extracción y producción de lastre. Compra de maquinaria.	Adquirir repuestos, herramientas, materiales, aceites, filtros, entre otros para la maquinaria pesada durante la ejecución de los proyectos de la red vial cantonal. Contar con regente ambiental en el Tajo Las Brumas, además de poseer repuestos para los equipos de producción de lastre. Adquirir nueva maquinaria para el mantenimiento de la red vial cantonal, en el Periodo 2025.	0.00	5,666,819.00
Dimensión Infraestructura y	Dar mantenimiento a caminos del Cantón de Coto Brus los 6 distritos (Sabalito, San Vito, Pittier, Limoncito, Agua Buena y	Adquirir los combustibles, materiales, servicios de ingeniería y contrataciones para darle mantenimiento a la red vial del Cantón de Coto	0.00	8,500,053.00



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



Extraordinaria 044
25 noviembre - 2025
Pág. N° 26

Ordenamiento Territorial	Gutiérrez Braun) mediante modalidad Administración y Contrato.	Brus, en los 6 distritos (San Vito, Sabalito, Agua Buena, Limoncito, Pittier, Gutiérrez Braun) mediante modalidad Administración y Contrato, en el Periodo 2025.		
--------------------------	--	--	--	--

En la presente Modificación Presupuestaria N° 2025 – 14 se modifica la suma de ₡ 52,076,191.00 (cincuenta y dos millones setenta y seis mil ciento noventa y uno con 00/100).

Por otra parte, hago la observación de que, la presente Modificación Presupuestaria, contiene la décima ocasión en que se modifican recursos vinculantes con las Leyes N° 8114 y 9329, situación que contraviene lo establecido en el Artículo 19, Inciso b) del Reglamento sobre Presupuestos y Variaciones Presupuestarias de la Municipalidad de Coto Brus, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 86 del 06 de mayo de 2015, el cual textualmente indica:

1. Los recursos presupuestarios correspondientes al Fondo de Simplificación y Eficiencia Tributaria, Ley N° 8114, podrán ser variados hasta un máximo de 8 (ocho) veces por año y la sumatoria de los movimientos no podrán sobrepasar el 25% (veinticinco por ciento) de los recursos presupuestarios incorporados y asignados por dicha Ley en el PO y los PE, (la cursiva no pertenece al original).

Así las cosas y si el Concejo Municipal lo tiene a bien, a modo de recomendación y con la finalidad de cumplir como el cuerpo normativo lo establece, sería necesario el tomar un acuerdo adicional, en cumplimiento del Artículo 19, Inciso o) del mismo cuerpo normativo, en cual textualmente indica lo siguiente:

1. Una vez alcanzada la cantidad de MP, según lo dispuesto en el Inciso a) y b) del presente Artículo, el Jerarca con acuerdo de mayoría absoluta de las personas que conforman el órgano colegiado podrá autorizar a la ASA, a presentar MP, siempre y cuando no se haya alcanzado a modificar el 25% del total del Presupuesto Municipal y sea por emergencias o por razones fortuitas debidamente justificadas. (la cursiva no pertenece al original).

Gobierno Local de Coto Brus Gestión Administrativa – Financiera Modificación Presupuestaria

Código	Nombre de la Cuenta	Saldo Real	Aumentar	Disminuir	Saldo Actual
2025.01.	DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN GENERALES	78 492 167,32	15 950 990,00	15 950 990,00	78 492 167,32
2025.01.01.	ADMINISTRACIÓN GENERAL	69 742 941,03	15 724 893,00	13 535 303,00	71 932 531,03
0.	REMUNERACIONES	52 791 653,45	13 619 893,00	5 350 000,00	61 061 546,45
0.01.	REMUNERACIONES BÁSICAS	24 291 100,13	13 519 893,00	-	37 810 993,13
0.01.01	Sueldos para cargos fijos	21 662 372,37	10 460 762,00	-	32 123 134,37
0.01.03	Servicios especiales	2 628 727,76	3 059 131,00	-	5 687 858,76
0.03.	INCENTIVOS SALARIALES	20 792 988,32	-	5 000 000,00	15 792 988,32
0.03.01	Retribución por años servidos	12 164 265,76	-	3 000 000,00	9 164 265,76
0.03.02	Restricción al ejercicio liberal de la profesión	8 628 722,56	-	2 000 000,00	6 628 722,56
0.04.	CONTRIBUCIONES PATRONALES AL DESARROLLO Y LA SEGURIDAD SOCIAL	4 453 874,00	100 000,00	200 000,00	4 353 874,00
0.04.01	Contribución Patronal al Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social	4 260 992,00	-	200 000,00	4 060 992,00
0.04.05	Contribución Patronal al Banco Popular y de Desarrollo Comunal	192 882,00	100 000,00	-	292 882,00
0.05	CONTRIBUCIONES PATRONALES AL FONDO DE PENSIONES DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL	3 253 691,00	-	150 000,00	3 103 691,00
0.05.01	Contribución Patronal al Seguro de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social	2 508 591,00	-	100 000,00	2 408 591,00



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS

Nº 58039



Extraordinaria 044
25 noviembre - 2025
Pag. N° 27

0.05.03	Aporte Patronal al Fondo de Capitalización Laboral	745 100,00	-	50 000,00	695 100,00
1. SERVICIOS	12 474 723,68	2 105 000,00	5 950 000,00	8 629 723,68	
1.02. SERVICIOS BÁSICOS	788 396,76	105 000,00			893 396,76
1.02.01	Servicio de agua y alcantarillado	489 020,00	25 000,00	-	514 020,00
1.02.04	Servicio de telecomunicaciones	299 376,76	80 000,00	-	379 376,76
1.03. SERVICIOS COMERCIALES Y FINANCIEROS	4 719 742,65	2 000 000,00	950 000,00	5 769 742,65	
1.03.01	Información	856 750,00	-	250 000,00	606 750,00
1.03.02	Publicidad y propaganda	414 000,00	-	100 000,00	314 000,00
1.03.03	Impresión, encuadernación y otros	352 562,50	-	100 000,00	252 562,50
1.03.06	Comisiones y gastos por servicios financieros y comerciales	1 262 442,10	2 000 000,00	-	3 262 442,10
1.03.07	Servicios de tecnologías de información	1 833 988,05	-	500 000,00	1 333 988,05
1.04. SERVICIOS DE GESTIÓN Y APOYO	750 000,00		750 000,00		
1.04.04	Servicios en ciencias económicas y sociales	250 000,00	-	250 000,00	
1.04.05	Servicios de desarrollo de sistemas informáticos	500 000,00	-	500 000,00	
1.05 GASTOS DE VIAJE Y TRANSPORTE	2 372 384,27		750 000,00	1 622 384,27	
1.05.01	Transporte dentro del país	963 900,00	-	250 000,00	713 900,00
1.05.02	Viáticos dentro del país	1 408 484,27	-	500 000,00	908 484,27
1.07 CAPACITACION Y PROTOCOLO	544 200,00		200 000,00	344 200,00	
1.07.01	Actividades de capacitación	544 200,00	-	200 000,00	344 200,00
1.08. MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN	3 300 000,00		3 300 000,00		
1.08.06	Mantenimiento y reparación de equipo de comunicación	3 300 000,00	-	3 300 000,00	
5. BIENES DURADEROS	4 476 563,90		2 235 303,00	2 241 260,90	
5.01. MAQUINARIA, EQUIPO Y MOBILIARIO	3 747 225,90		2 105 000,00	1 642 225,90	
5.01.04	Equipo y mobiliario de oficina	3 747 225,90	-	2 105 000,00	1 642 225,90
5.99. BIENES DURADEROS DIVERSOS	729 338,00		130 303,00	599 035,00	
5.99.03	Bienes intangibles	729 338,00	-	130 303,00	599 035,00
2025.01.02. AUDITORÍA INTERNA	8 749 226,29	226 097,00	2 415 687,00	6 559 636,29	
0. REMUNERACIONES	8 749 226,29	226 097,00	2 415 687,00	6 559 636,29	
0.01. REMUNERACIONES BÁSICAS	4 559 853,21		1 175 687,00	3 384 166,21	
0.01.01	Sueldos para cargos fijos	3 749 029,21	-	500 000,00	3 249 029,21
0.01.05	Suplencias	810 824,00	-	675 687,00	135 137,00
0.03. INCENTIVOS SALARIALES	3 599 204,08		1 150 000,00	2 449 204,08	
0.03.01	Retribución por años servidos	1 942 241,01	-	900 000,00	1 042 241,01
0.03.02	Restricción al ejercicio liberal de la profesión	1 656 963,07	-	250 000,00	1 406 963,07
0.04. CONTRIBUCIONES PATRONALES AL DESARROLLO Y LA SEGURIDAD SOCIAL	518 930,00		90 000,00	428 930,00	
0.04.01	Contribución Patronal al Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social	518 930,00	-	90 000,00	428 930,00
0.05 CONTRIBUCIONES PATRONALES AL FONDO DE PENSIONES DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL	71 239,00	226 097,00			297 336,00
0.05.01	Contribución Patronal al Seguro de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social	71 239,00	226 097,00	-	297 336,00
2025.02. SERVICIOS COMUNALES	45 723 859,11	6 007 612,00	6 007 612,00	45 723 859,11	
2025.02.01. ASEO DE VÍAS Y SITIOS PÚBLICOS	4 990 604,00	863 285,00	863 285,00	4 990 604,00	
0. REMUNERACIONES	4 175 604,00	863 285,00	300 000,00	4 738 889,00	



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



Extraordinaria 044
25-noviembre-2025
Pág. N° 28

0.01.	REMUNERACIONES BÁSICAS	2 546 811,35	863 285,00	-	3 410 096,35
0.01.01	Sueldos para cargos fijos	2 546 811,35	863 285,00	-	3 410 096,35
0.03.	INCENTIVOS SALARIALES	1 628 792,65	-	300 000,00	1 328 792,65
0.03.01	Retribución por años servidos	1 628 792,65	-	300 000,00	1 328 792,65
1.	SERVICIOS	640 000,00	-	400 000,00	240 000,00
1.05.	GASTOS DE VIAJE Y TRANSPORTE	200 000,00	-	200 000,00	-
1.05.01	Transporte dentro del país	100 000,00	-	100 000,00	-
1.05.02	Viáticos dentro del país	100 000,00	-	100 000,00	-
1.08.	MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN	440 000,00	-	200 000,00	240 000,00
1.08.05	Mantenimiento y reparación de equipo de transporte	440 000,00	-	200 000,00	240 000,00
2.	MATERIALES Y SUMINISTROS	175 000,00	-	163 285,00	11 715,00
2.01.	PRODUCTOS QUÍMICOS Y CONEXOS	100 000,00	-	100 000,00	-
2.01.02	Productos farmacéuticos y medicinales	100 000,00	-	100 000,00	-
2.03.	MATERIALES Y PRODUCTOS DE USO EN LA CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO	75 000,00	-	63 285,00	11 715,00
2.03.03	Madera y sus derivados	75 000,00	-	63 285,00	11 715,00
2025.02.02.	RECOLECCIÓN DE RESIDUOS	18 402 674,80	2 922 177,00	2 922 177,00	18 402 674,80
0.	REMUNERACIONES	15 948 696,06	2 922 177,00	2 350 000,00	16 520 873,06
0.01.	REMUNERACIONES BÁSICAS	10 725 374,90	2 756 465,00	1 200 000,00	12 281 839,90
0.01.01	Sueldos para cargos fijos	6 005 761,31	2 756 465,00	-	8 762 226,31
0.01.02	Jornales	2 739 172,31	-	900 000,00	1 839 172,31
0.01.05	Suplencias	1 980 441,28	-	300 000,00	1 680 441,28
0.03.	INCENTIVOS SALARIALES	3 540 633,16	94 000,00	1 000 000,00	2 634 633,16
0.03.01	Retribución por años servidos	3 540 633,16	-	1 000 000,00	2 540 633,16
0.03.03	Decimotercer mes	-	94 000,00	-	94 000,00
0.04.	CONTRIBUCIONES PATRONALES AL DESARROLLO Y LA SEGURIDAD SOCIAL	803 809,00	71 712,00	-	875 521,00
0.04.01	Contribución Patronal al Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social	803 809,00	71 712,00	-	875 521,00
0.05.	CONTRIBUCIONES PATRONALES AL FONDO DE PENSIONES DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL	878 879,00	-	150 000,00	728 879,00
0.05.01	Contribución Patronal al Seguro de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social	878 879,00	-	150 000,00	728 879,00
1.	SERVICIOS	2 453 978,74	-	572 177,00	1 881 801,74
1.03.	SERVICIOS COMERCIALES Y FINANCIEROS	500 000,00	-	200 000,00	300 000,00
1.03.02	Publicidad y propaganda	500 000,00	-	200 000,00	300 000,00
1.08.	MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN	1 953 978,74	-	372 177,00	1 581 801,74
1.08.05	Mantenimiento y reparación de equipo de transporte	1 953 978,74	-	372 177,00	1 581 801,74
2025.02.04.	CEMENTERIOS	3 279 459,19	747 000,00	747 000,00	3 279 459,19
0.	REMUNERACIONES	2 596 997,53	507 000,00	507 000,00	2 596 997,53
0.01.	REMUNERACIONES BÁSICAS	1 459 216,33	500 000,00	150 000,00	1 809 216,33
0.01.01	Sueldos para cargos fijos	1 360 491,19	-	150 000,00	1 210 491,19
0.01.05	Suplencias	98 725,14	500 000,00	-	598 725,14
0.02.	REMUNERACIONES EVENTUALES	247 000,24	-	151 000,00	96 000,24
0.02.01	Tiempo extraordinario	247 000,24	-	151 000,00	96 000,24
0.03.	INCENTIVOS SALARIALES	537 468,96	-	150 000,00	387 468,96
0.03.01	Retribución por años servidos	537 468,96	-	150 000,00	387 468,96



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



Nº 58041

Extraordinaria 044

25 - noviembre - 2025

Pag. N° 29

0.04.	CONTRIBUCIONES PATRONALES AL DESARROLLO Y LA SEGURIDAD SOCIAL	106 555,00	7 000,00	-	113 555,00
0.04.01	Contribución Patronal al Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social	106 555,00	7 000,00	-	113 555,00
0.05	CONTRIBUCIONES PATRONALES AL FONDO DE PENSIONES DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL	246 757,00	-	56 000,00	190 757,00
0.05.01	Contribución Patronal al Seguro de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social	246 757,00	-	56 000,00	190 757,00
1.	SERVICIOS	682 461,66	120 000,00	240 000,00	562 461,66
1.02.	SERVICIOS BÁSICOS	66 481,00	120 000,00	-	186 481,00
1.02.01	Servicio de agua y alcantarillado	66 481,00	120 000,00	-	186 481,00
1.04.	SERVICIOS DE GESTIÓN Y APOYO	615 980,66	-	240 000,00	375 980,66
1.04.99	Otros servicios de gestión y apoyo	615 980,66	-	240 000,00	375 980,66
2.	MATERIALES Y SUMINISTROS	-	120 000,00	-	120 000,00
2.01	PRODUCTOS QUÍMICOS Y CONEXOS	-	120 000,00	-	120 000,00
2.01.01	Combustibles y lubricantes	-	120 000,00	-	120 000,00
2025.02.10.03.	GSyDH (Adulto Mayor y Otros)	1 073 211,91	53 500,00	53 500,00	1 073 211,91
0.	REMUNERACIONES	1 073 211,91	53 500,00	53 500,00	1 073 211,91
0.01.	REMUNERACIONES BÁSICAS	547 312,00	-	53 500,00	493 812,00
0.01.05	Suplencias	547 312,00	-	53 500,00	493 812,00
0.03.	INCENTIVOS SALARIALES	525 899,91	53 500,00	-	579 399,91
0.03.01	Retribución por años servidos	525 899,91	53 500,00	-	579 399,91
2025.02.10.07.	Oficina Municipal de Turismo	1 469 797,00	25 000,00	25 000,00	1 469 797,00
0.	REMUNERACIONES	1 281 026,00	25 000,00	-	1 306 026,00
0.03.	INCENTIVOS SALARIALES	1 235 799,00	7 000,00	-	1 242 799,00
0.03.03	Decimotercer mes	1 235 799,00	7 000,00	-	1 242 799,00
0.05	CONTRIBUCIONES PATRONALES AL FONDO DE PENSIONES DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL	45 227,00	18 000,00	-	63 227,00
0.05.01	Contribución Patronal al Seguro de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social	45 227,00	18 000,00	-	63 227,00
1.	SERVICIOS	188 771,00	-	25 000,00	163 771,00
1.06.	SEGUROS, REASEGUROS Y OTRAS OBLIGACIONES	188 771,00	-	25 000,00	163 771,00
1.06.01	Seguros	188 771,00	-	25 000,00	163 771,00
2025.02.16.	TRATAMIENTO Y DISPOSICIÓN DE RESIDUOS	13 291 937,83	1 106 650,00	1 106 650,00	13 291 937,83
0.	REMUNERACIONES	2 521 700,76	1 106 650,00	49 738,00	3 578 612,76
0.01.	REMUNERACIONES BÁSICAS	1 454 992,12	123 000,00	30 000,00	1 547 992,12
0.01.01	Sueldos para cargos fijos	392 329,83	123 000,00	-	515 329,83
0.01.05	Suplencias	1 062 662,29	-	30 000,00	1 032 662,29
0.02.	REMUNERACIONES EVENTUALES	8 339,03	548 500,00	-	556 839,03
0.02.01	Tiempo extraordinario	8 339,03	548 500,00	-	556 839,03
0.03.	INCENTIVOS SALARIALES	975 656,61	221 000,00	19 738,00	1 176 918,61
0.03.01	Retribución por años servidos	107 389,61	1 000,00	-	108 389,61
0.03.03	Decimotercer mes	848 529,00	220 000,00	-	1 068 529,00
0.03.04	Salario escolar	19 738,00	-	19 738,00	
0.04.	CONTRIBUCIONES PATRONALES AL DESARROLLO Y LA SEGURIDAD SOCIAL	45 650,00	111 150,00	-	156 800,00



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



No

58042

Extraordinaria 044
25 noviembre - 2025
Pag. N° 30

0.04.01	Contribución Patronal al Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social	43 103,00	105 150,00	-	148 253,00
0.04.05	Contribución Patronal al Banco Popular y de Desarrollo Comunal	2 547,00	6 000,00	-	8 547,00
0.05	CONTRIBUCIONES PATRONALES AL FONDO DE PENSIONES DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL	37 063,00	103 000,00	-	140 063,00
0.05.01	Contribución Patronal al Seguro de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social	27 240,00	62 000,00	-	89 240,00
0.05.02	Aporte Patronal al Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias	4 184,00	23 000,00	-	27 184,00
0.05.03	Aporte Patronal al Fondo de Capitalización Laboral	5 639,00	18 000,00	-	23 639,00
1. SERVICIOS		10 659 918,00	-	1 004 350,00	9 655 568,00
1.04 SERVICIOS DE GESTIÓN Y APOYO		8 654 346,00	-	60 000,00	8 594 346,00
1.04.99	Otros servicios de gestión y apoyo	8 654 346,00	-	60 000,00	8 594 346,00
1.08. MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN		2 005 572,00	-	944 350,00	1 061 222,00
1.08.05	Mantenimiento y reparación de equipo de transporte	2 005 572,00	-	944 350,00	1 061 222,00
2. MATERIALES Y SUMINISTROS		110 319,07	-	52 562,00	57 757,07
2.04 HERRAMIENTAS, REPUESTOS Y ACCESORIOS		110 319,07	-	52 562,00	57 757,07
2.04.02	Repuestos y accesorios	110 319,07	-	52 562,00	57 757,07
2025.02.25. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE		1 601 175,46	109 000,00	109 000,00	1 601 175,46
0. REMUNERACIONES		1 601 175,46	109 000,00	109 000,00	1 601 175,46
0.03. INCENTIVOS SALARIALES		1 601 175,46	109 000,00	109 000,00	1 601 175,46
0.03.01	Retribución por años servidos	1 405 558,48	-	109 000,00	1 296 558,48
0.03.02	Restricción al ejercicio liberal de la profesión	195 616,98	109 000,00	-	304 616,98
2025.02.28. ATENCIÓN DE EMERGENCIAS CANTONALES		1 614 998,92	181 000,00	181 000,00	1 614 998,92
0. REMUNERACIONES		1 371 589,83	181 000,00	84 030,00	1 468 559,83
0.03. INCENTIVOS SALARIALES		1 185 652,83	97 000,00	-	1 282 652,83
0.03.03	Decimotercer mes	1 185 652,83	97 000,00	-	1 282 652,83
0.05 CONTRIBUCIONES PATRONALES AL FONDO DE PENSIONES DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL		185 937,00	84 000,00	84 030,00	185 907,00
0.05.01	Contribución Patronal al Seguro de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social	28 844,00	49 000,00	-	77 844,00
0.05.02	Aporte Patronal al Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias	974,00	35 000,00	-	35 974,00
0.05.03	Aporte Patronal al Fondo de Capitalización Laboral	156 119,00	-	84 030,00	72 089,00
1. SERVICIOS		192 466,35	-	69 670,00	122 796,35
1.04. SERVICIOS DE GESTIÓN Y APOYO		93 988,44	-	25 000,00	68 988,44
1.04.99	Otros servicios de gestión y apoyo	93 988,44	-	25 000,00	68 988,44
1.06. SEGUROS, REASEGUROS Y OTRAS OBLIGACIONES		4 670,00	-	4 670,00	
1.06.01	Seguros	4 670,00	-	4 670,00	
1.07 CAPACITACION Y PROTOCOLO		30 891,27	-	20 000,00	10 891,27
1.07.02	Actividades protocolarias y sociales	30 891,27	-	20 000,00	10 891,27
1.08. MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN		62 916,64	-	20 000,00	42 916,64



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



NO 58043

Extraordinaria 044
25 de noviembre - 2025
Pag. N° 31

1.08.05	Mantenimiento y reparación de equipo de transporte	62 916,64	-	20 000,00	42 916,64
2. MATERIALES Y SUMINISTROS		50 942,74	-	27 300,00	23 642,74
2.01 PRODUCTOS QUÍMICOS Y CONEXOS		50 942,74	-	27 300,00	23 642,74
2.01.01 Combustibles y lubricantes		50 942,74	-	27 300,00	23 642,74
2025.03. INVERSIONES		208 549 481,25	30 117 589,00	30 117 589,00	208 549 481,25
2025.03.02. VÍAS DE COMUNICACIÓN TERRESTRE		208 549 481,25	30 117 589,00	30 117 589,00	208 549 481,25
2025.03.02.01. 01. Gestión Técnica de Infraestructura Vial Municipal, Ley N° 9329		111 847 287,71	12 705 928,00	26 872 800,00	97 680 415,71
0. REMUNERACIONES		91 474 487,71	11 205 928,00	6 500 000,00	96 180 415,71
0.01. REMUNERACIONES BÁSICAS		32 431 681,95	4 315 446,00	-	36 747 127,95
0.01.01 Sueldos para cargos fijos		32 144 983,41	2 737 435,00	-	34 882 418,41
0.01.03 Servicios especiales		286 698,54	1 578 011,00	-	1 864 709,54
0.03. INCENTIVOS SALARIALES		50 186 864,05	2 663 984,00	3 500 000,00	49 350 848,05
0.03.01 Retribución por años servidos		14 451 935,81	-	3 500 000,00	10 951 935,81
0.03.02 Restricción al ejercicio liberal de la profesión		609 169,87	558 002,00	-	1 167 171,87
0.03.03 Decimotercer mes		35 125 758,37	2 105 982,00	-	37 231 740,37
0.04. CONTRIBUCIONES PATRONALES AL DESARROLLO Y LA SEGURIDAD SOCIAL		823 351,54	3 135 978,00	-	3 959 329,54
0.04.01 Contribución Patronal al Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social		823 351,54	3 135 978,00	-	3 959 329,54
0.05 CONTRIBUCIONES PATRONALES AL FONDO DE PENSIONES DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL		8 032 590,17	1 090 520,00	3 000 000,00	6 123 110,17
0.05.01 Contribución Patronal al Seguro de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social		7 764 508,22	-	3 000 000,00	4 764 508,22
0.05.02 Aporte Patronal al Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias		268 081,95	1 090 520,00	-	1 358 601,95
1. SERVICIOS		20 372 800,00	-	20 372 800,00	
1.04. SERVICIOS DE GESTIÓN Y APOYO		20 372 800,00	-	20 372 800,00	
1.04.99 Otros servicios de gestión y apoyo		20 372 800,00	-	20 372 800,00	
2. MATERIALES Y SUMINISTROS		-	1 500 000,00	-	1 500 000,00
2.01 PRODUCTOS QUÍMICOS Y CONEXOS		-	1 500 000,00	-	1 500 000,00
2.01.01 Combustibles y lubricantes		-	1 500 000,00	-	1 500 000,00
2025.03.02.02. 02. Maquinaria Municipal y Tajo Las Brumas, Ley N° 9329		72 561 896,04	5 666 819,00	-	78 228 715,04
2. MATERIALES Y SUMINISTROS		72 561 896,04	5 666 819,00	-	78 228 715,04
2.04 HERRAMIENTAS, REPUESTOS Y ACCESORIOS		72 561 896,04	5 666 819,00	-	78 228 715,04
2.04.02 Repuestos y accesorios		72 561 896,04	5 666 819,00	-	78 228 715,04
2025.03.02.03. 03. Proyectos por Administración y Contratos (Caminos, puentes, asfaltados, verificación de calidad), Ley N°9329		24 140 297,50	11 744 842,00	3 244 789,00	32 640 350,50
0. REMUNERACIONES		24 140 297,50	644 842,00	3 244 789,00	21 540 350,50
0.01. REMUNERACIONES BÁSICAS		22 699 286,58	-	2 731 300,00	19 967 986,58
0.01.02 Jornales		22 699 286,58	-	2 731 300,00	19 967 986,58
0.03. INCENTIVOS SALARIALES		955 956,92	513 488,00	513 489,00	955 955,92
0.03.01 Retribución por años servidos		955 956,92	-	513 489,00	442 467,92



MUNICIPALIDAD DE COTO BRUS



Nº 58044

Extraordinaria 044
25 de noviembre - 2025
Pag. N° 32

0.03.03	Decimotercer mes	-	513 488,00	-	513 488,00
0.05	CONTRIBUCIONES PATRONALES AL FONDO DE PENSIONES DE LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL	485 054,00	131 354,00	-	616 408,00
0.05.01	Contribución Patronal al Seguro de Pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social	485 054,00	131 354,00	-	616 408,00
2.	MATERIALES Y SUMINISTROS	-	11 100 000,00	-	11 100 000,00
2.01.	PRODUCTOS QUÍMICOS Y CONEXOS	-	4 000 000,00	-	4 000 000,00
2.01.01	Combustibles y lubricantes	-	4 000 000,00	-	4 000 000,00
2.03	MATERIALES Y PRODUCTOS DE USO EN LA CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO	-	7 100 000,00	-	7 100 000,00
2.03.01	Materiales y productos metálicos	-	7 100 000,00	-	7 100 000,00
2025	TOTALES	332 765 507,68	52 076 191,00	52 076 191,00	332 765 507,68

SE ACUERDA: Autorizar al Sr. Rafael Ángel Navarro Umaña, Alcalde Municipal para que se modifique por décima vez los recursos transferidos por parte del Gobierno Central en el marco de las leyes N° 8114 y 9329 en cumplimiento a lo establecido en el Artículo 19, Inciso o) del Reglamento sobre Presupuestos y Variaciones Presupuestarias de la Municipalidad de Coto Brus.

SE ACUERDA: Aprobar la Modificación Presupuestaria N° 2025-13 de acuerdo con el oficio PHM-177-2025-CMM del Lic. José Antonio Araya Godínez, Gestión Administrativa Financiera. Que se le comunique al Sr. Rafael Angel Navarro Umaña, Alcalde Municipal, para lo que corresponda.

ACUERDOS DEFINITIVAMENTE APROBADOS. Se dispensa de trámites de comisión. Votación Unánime.

Finaliza la sesión al ser las diez horas con veintún minutos.

José Joaquín Jiménez Madrigal Hannia Alejandra Campos Campos
PRESIDENTE MUNICIPAL **SECRETARIA DEL CONCEJO**

