

## DIVISIÓN JURÍDICA

---

Al contestar refiérase  
al oficio No. **05992**

23 de junio, 2010  
**DJ-2495-2010**

Licda. Rosibel Ramos Madrigal  
Alcaldesa Municipal  
**MUNICIPALIDAD DE PÉREZ ZELEDÓN**

Estimada señora:

**Asunto:** *Se atiende consulta de la Alcaldesa de la Municipalidad de Pérez Zeledón respecto a la posibilidad de que ese gobierno local realice incrementos salariales superiores al porcentaje acumulado en el alza del costo de la vida.*

Damos respuesta a su oficio no. OFI-0495-10-DAM del martes 9 de marzo de 2010, mediante el cual la Alcaldesa de la Municipalidad de Pérez Zeledón consulta si ese gobierno local tiene la potestad para realizar incrementos salariales superiores al porcentaje acumulado en el alza del costo de la vida.

### **I. Motivo de la consulta:**

Consulta la señora alcaldesa si la Municipalidad tiene la potestad para realizar incrementos salariales superiores al porcentaje acumulado en el alza del costo de la vida.

Se adjunta el criterio legal de esa entidad, en el cual después de hacer un análisis del tema se concluye: 1) No existe norma que expresamente prohíba a las Municipalidades negociar salarios por encima de los topes definidos para el resto del sector público; 2) Por el contrario, sí hay normas jurídicas que adecuadamente interpretadas facultan a las municipalidades a proceder a estas negociaciones; 3) El costo de vida y los precios de los salarios en el mercado de cada localidad son un parámetro mínimo (un piso de negociación) y no un parámetro rígido de fijación de la política salarial municipal; 4) El único parámetro rígido que podría limitar la negociación salarial entre autoridades municipales y sus servidores es el presupuesto municipal, verificado que existe suficiente contenido presupuestario para proceder con el pago y que este fue aprobado como corresponde por las autoridades de control no debe existir impedimento en cuanto al bloque de legalidad para que se pague un aumento superior al IPC, ejerciendo el Concejo su competencia de negociación salarial con base en el ordenamiento jurídico vigente.

### **II. Criterio del Despacho:**

Es pertinente señalar, en primera instancia, que en el ejercicio de la potestad consultiva atribuida a la Contraloría General, y la Circular no. CO-529 sobre la atención de consultas dirigidas a la Contraloría General de la República (publicada en el diario oficial La Gaceta no. 107 del 5 de junio de 2000), el órgano contralor no tiene por norma referirse a casos y situaciones concretas que deben ser resueltas por la

administración respectiva, sino que en el ejercicio de sus funciones emite criterios generales que deben orientar a las administraciones en la toma de sus decisiones y que resultan vinculantes en lo de su competencia.

Si bien el tema de la consulta no es propiamente de la competencia de este órgano contralor en el sentido de que no le corresponde definir jurídicamente la política salarial en materia municipal, dada la importancia que el tema encierra para la hacienda pública municipal, nos avocamos a dar nuestra opinión jurídica con el fin de orientar a la administración municipal en la toma de sus decisiones en especial en lo que se refiere a la materia de presupuesto municipal.

Al respecto, la base de la cual tenemos que partir es que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 168, 169 y 170 de nuestra Constitución Política en concordancia con el artículo 4 del Código Municipal, que desarrolla el tema, las municipalidades son entes descentralizados territorialmente, con independencia política, administrativa y presupuestaria garantizada constitucionalmente; es decir, las municipalidades son entes autónomos<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Esa autonomía y sus diferentes grados fue ampliamente expuesta por la Sala Constitucional en el voto n. 5445-99 de las 14:30 horas del 14 de julio de 1999, que en lo que interesa señala: “Desde un punto de vista jurídico-doctrinario, esta autonomía debe ser entendida como la capacidad que tienen las Municipalidades de decidir libremente y bajo su propia responsabilidad, todo lo referente a la organización de determinada localidad (el cantón, en nuestro caso). Así, algún sector de la doctrina ha dicho que esa autonomía implica la libre elección de sus propias autoridades; la libre gestión en las materias de su competencia; la creación, recaudación e inversión de sus propios ingresos; y específicamente, se refiere a que abarca una autonomía política, normativa, tributaria y administrativa, definiéndolas, en términos muy generales, de la siguiente manera: autonomía política: como la que da origen al autogobierno, que conlleva la elección de sus autoridades a través de mecanismos de carácter democrático y representativo, tal y como lo señala nuestra Constitución Política en su artículo 169; autonomía normativa: en virtud de la cual las municipalidades tienen la potestad de dictar su propio ordenamiento en las materias de su competencia, potestad que en nuestro país se refiere únicamente a la potestad reglamentaria que regula internamente la organización de la corporación y los servicios que presta (reglamentos autónomos de organización y de servicio); autonomía tributaria: conocida también como potestad impositiva, y se refiere a que la iniciativa para la creación, modificación, extinción o exención de los tributos municipales corresponde a estos entes, potestad sujeta a la aprobación señalada en el artículo 121, inciso 13 de la Constitución Política cuando así corresponda; y autonomía administrativa: como la potestad que implica no sólo la autonormación, sino también la autoadministración y, por lo tanto, la libertad frente al Estado para la adopción de las decisiones fundamentales del ente. Nuestra doctrina, por su parte, ha dicho que la Constitución Política (artículo 170) y el Código Municipal (artículo 7 del Código Municipal anterior, y 4 del vigente) no se han limitado a atribuir a las municipalidades de capacidad para gestionar y promover intereses y servicios locales, sino que han dispuesto expresamente que esa gestión municipal es y debe ser autónoma, que se define como libertad frente a los demás entes del Estado para la adopción de sus decisiones fundamentales. Esta autonomía viene dada en directa relación con el carácter electoral y representativo de su Gobierno (Concejo y Alcalde) que se eligen cada cuatro años, y significa la capacidad de la municipalidad de fijarse sus políticas de acción y de inversión en forma independiente, y más específicamente, frente al Poder Ejecutivo y del partido gobernante. Es la capacidad de fijación de planes y programas del gobierno local, por lo que va unida a la potestad de la municipalidad para dictar su propio presupuesto, expresión de las políticas previamente definidas por el Concejo, capacidad, que a su vez, es política. Esta posición coincide con la mayoritaria de la doctrina, en la que se ha dicho que el rango típico de la autonomía local reside en el hecho de que el órgano fundamental del ente territorial es el pueblo como cuerpo electoral y de que, consiguientemente, de aquél deriva su orientación política-administrativa, no del Estado, sino de la propia comunidad, o sea, de la mayoría electoral de esa misma comunidad, con la consecuencia de que tal orientación política puede divergir de la del Gobierno de la República y aún contrariarla, ahí donde no haya correspondencia de mayorías entre la comunidad estatal y la local; o bien, que la autonomía política es una

---

Por lo que, la segunda observación que podemos hacer es que las municipalidades-entes autónomos y descentralizados territorialmente- si bien constituyen Administración Pública, no forman parte de la Administración Central –del Poder Ejecutivo-, por lo que la relación de las entidades municipales con el Poder Central, el Estado, es de coordinación y colaboración.

Ese principio de autonomía municipal le permite a las municipalidades establecer su propia política salarial y, por ende, acordar un particular régimen remunerativo a favor de su personal.<sup>2</sup>

Esa potestad se deduce de la lectura conjunta de las atribuciones señaladas en los incisos a), b) y f), del artículo 4, del Código Municipal:

“**Artículo 4** .- La municipalidad posee la autonomía política, administrativa y financiera que le confiere la Constitución Política. Dentro de sus atribuciones se incluyen las siguientes:

- a) Dictar los reglamentos autónomos de organización y de servicio, así como cualquier otra disposición que autorice el ordenamiento jurídico.
- b) Acordar sus presupuestos y ejecutarlos. (...)
- f) Concertar, con personas o entidades nacionales o extranjeras, pactos, convenios o contratos necesarios para el cumplimiento de sus funciones. (...)

Por su parte, esta potestad de las municipalidades de fijar su propia política salarial encuentra también su fundamento en lo establecido en los artículos 1, inciso d), y 21 de la Ley de la Administración Financiera y Presupuestos Públicos (no. 8131 del 18 de setiembre de 2001), el cual excluye a las municipalidades del ámbito de acción de la Autoridad Presupuestaria en lo que respecta a materia salarial<sup>3</sup>.

---

posición jurídica, que se expresa en la potestad de conducir una línea política propia entendida como posibilidad, en orden a una determinada esfera de intereses y competencias, de establecer una línea propia de acción o un programa propio, con poderes propios y propia responsabilidad acerca de la oportunidad y la utilidad de sus actos”.

<sup>2</sup> Esta posición también la comparte el órgano procurador, véase dictamen C-18-2010 del 25 de enero, 2010. Sin embargo, recordemos que según lo señalado por la Sala Constitucional en su Voto 5445-99, esa autonomía no es irrestricta sino que está supeditada al ordenamiento jurídico, al bloque de legalidad.

<sup>3</sup> “**Artículo 21.- Autoridad Presupuestaria.-** Para los efectos del ordenamiento presupuestario del sector público, existirá un órgano colegiado denominado Autoridad Presupuestaria. Además de asesorar al Presidente de la República en materia de política presupuestaria, tendrá las siguientes funciones específicas: a) Formular, para la aprobación posterior del órgano competente según el inciso b) del presente artículo, las directrices y los lineamientos generales y específicos de política presupuestaria para los órganos referidos en los incisos a), b) y c) del artículo 1, incluso lo relativo a salarios, empleo, inversión y endeudamiento. No estarán sujetos a los lineamientos de la Autoridad Presupuestaria los órganos mencionados en el inciso d) del artículo 1, [en el cual se hace referencia expresa a las municipalidades] además de los entes públicos, cuyos ingresos provengan, mediante una legislación especial, del aporte de los sectores productivos a los que representan. b) Presentar, para conocimiento del Consejo de Gobierno y aprobación del Presidente de la República, las directrices y los lineamientos de política presupuestaria

---

Sin embargo, esa definición de políticas salariales, inevitablemente debe responder a parámetros de razonabilidad y proporcionalidad, para lo cual debe estar respaldada en estudios sobre las necesidades de la municipalidad, así como del mercado salarial, según la zona y la profesión o especialidad del personal requerido. Así, el artículo 122 del Código Municipal establece:

“ **Artículo 122.-**

Los sueldos y salarios de los servidores protegidos por esta ley, se regirán de conformidad con las siguientes disposiciones:

- a) Ningún empleado devengará un sueldo inferior al mínimo correspondiente al desempeño del cargo que ocupa.
- b) Los sueldos y salarios de los servidores municipales serán determinados por una escala de sueldos, que fijará las sumas mínimas y máximas correspondientes a cada categoría de puestos.
- c) Para determinar los sueldos y salarios, se tomarán en cuenta las condiciones presupuestarias de las municipalidades, el costo de vida en las distintas regiones, los salarios que prevalezcan en el mercado para puestos iguales y cualesquiera otras disposiciones legales en materia salarial.

Para elaborar y actualizar la escala de sueldos las instancias competentes podrán solicitar colaboración a la Dirección General de Servicio Civil”.

Este órgano contralor al dar respuesta a una consulta planteada por la Municipalidad de Alajuela, se refirió al tema de la política salarial en las municipalidades, en los siguientes términos:

“El sistema de remuneración que cada municipalidad defina e implemente es responsabilidad de su administración, la cual debe atender los principios de legalidad y sana administración, cumpliendo los requisitos que para actos administrativos de esta envergadura se exigen (estudios, resoluciones, publicaciones, etc.). En ese sentido, el sistema de remuneración que se elija debe tener como antecedente un estudio formalmente establecido y consignado en los instrumentos pertinentes (documento del estudio, estatuto, reglamento, manuales, etc.); instrumentos a los que se recurrirá para su aplicación y resolver las situaciones que sobre el particular surjan.”<sup>4</sup>

También en una anterior ocasión, en el expediente 01-001584-0007-CO, de la Sala Constitucional, al defender su posición ante un amparo presentado por la no aprobación de un presupuesto municipal, este órgano contralor indicó que si bien la municipalidad presentó en tiempo y forma el proyecto de presupuesto y plan anual operativo correspondiente en el que se incluyó la reestructuración de puestos y

---

para los órganos referidos en los incisos a) y c) del artículo 1. En el caso de los órganos citados en el inciso b) del artículo 1 de esta Ley, los mencionados lineamientos y directrices se propondrán a los jefes respectivos para su conocimiento y aprobación. c) Velar por el cumplimiento de las directrices y los lineamientos de política presupuestaria”.

<sup>4</sup> Véase oficio no. 13376- FOE-SM-2470 del 12 de diciembre del 2008.

salarios en el que comprendía el puesto del recurrente, se albergó dudas sobre la razonabilidad de los salarios pretendidos para los puestos de Director 1, 2, y 3, que superaba en gran proporción los salarios de otros gobiernos municipales, razón por la cual se hizo necesario contar con el apoyo técnico idóneo para demostrar la viabilidad de los solicitado, por lo que se consideró importante contar con el criterio de la Dirección General del Servicio Civil; no obstante que se trata de un requisito no obligatorio como bien lo señala el numeral 120 del Código Municipal.

Al no contarse con dicho criterio, se dispuso aprobar la estructura programática y presupuestaria de esa corporación, no así la propuesta para los puestos, se suspendió su aprobación hasta tanto no se cumpliera con el requerimiento de mérito o bien cualquier otro medio con el cual se pudiera determinar la razonabilidad de los salarios pretendidos para dichos puestos. La corporación municipal aportó junto con su propuesta, un estudio comparativo con otras municipalidades, pero dicho estudio reflejaba la superioridad de los salarios pretendidos en los puestos de mérito, en relación con los salarios de la municipalidad violentando con ello el principio de equidad que debe guardar este tipo de actuaciones, así como el precepto contenido en el numeral 122, inciso c) del Código Municipal. Si bien es cierto, la elaboración del manual de puestos y la escala salarial es competencia exclusiva de la municipalidad, éstos deben ser elaborados, según parámetros de equidad y razonabilidad y no utilizar la autonomía administrativa en beneficio particular dejando de lado el interés general.

La Sala Constitucional al resolver el amparo referenciado estimó:

“II.- Sobre el fondo. Estima la Sala que el reclamo contra lo resuelto mediante oficio FOE-MP-166 de 5 de febrero de 2001 por el Gerente de Área de Servicios Municipales y Privados y de Interés Público de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República, que suspendió la aprobación de un incremento en los salarios de Director 1, 2, y 3 (...), no tiene cabida en esta sede, toda vez que se trata de decisiones y criterios relacionados con materia presupuestaria, que son propios de las potestades que por Constitución Política, tiene asignadas el órgano contralor de vigilancia de la hacienda pública, y dentro de ella, específicamente, de aprobación o no de presupuestos municipales, así como de fiscalización de su ejecución y liquidación. Todo ello, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 183 párrafo primero y 184 párrafo 2) de la Constitución Política. Las disposiciones de la Constitución Política, de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, de la Ley de la Administración Financiera de la República y del Código Municipal, son todas consecuentes en la protección del principio de legalidad presupuestaria, en virtud del cual ninguna entidad pública, puede hacer gastos sin el debido respaldo. Las razones que se han tenido para denegar la aprobación de las partidas relacionadas con los salarios para las plazas de Director, 1, 2, y 3 en el presupuesto, son cuestiones que están fuera del control de esta jurisdicción en vía de amparo. En consecuencia, se procede declarar sin lugar el recurso, como en efecto se dispone”.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Véase resolución 2001-07023 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, San José, a las diecinueve horas con cuarenta y cuatro minutos del diecisiete de julio de dos mil uno. Véase en similar sentido RESOLUCION N° 2006006629 de la SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las quince horas y cero minutos del dieciséis de mayo del dos mil seis.

En ese sentido, considera este órgano contralor que cada municipalidad tiene condiciones, características y circunstancias distintas a las demás. Así, los estudios que efectúe una de ellas, no necesariamente responden a la realidad de las otras municipalidades y, por ende, las políticas salariales aplicables a una municipalidad no necesariamente son aplicables a las otras. Por ello, es indispensable que cada municipalidad realice sus propios estudios, lo cual le permitirá definir políticas salariales acordes a su realidad.

Ahora bien, es importante que se tenga presente que para los efectos de los reajustes salariales de los servidores y empleados municipales –como ya es sabido- no aplican obligatoriamente los decretos de salarios mínimos decretados por el Consejo Nacional de Salarios para los trabajadores del sector privado, sino el aumento por costo de vida establecido en los índices que emite el Banco Central y la Dirección General de Estadísticas y Censos.<sup>6</sup> Sin embargo, muchas municipalidades han seguido la práctica –la cual ha sido aceptada por este órgano contralor- de tenerlos como parámetros de referencia y fundamentar sus aumentos en éstos.

Al respecto, el criterio tradicional de este órgano contralor ha sido que cuando la Municipalidad de que se trate cuente con una convención colectiva de trabajo vigente goza de la competencia para negociar, entre otros aspectos, los aumentos de salario que debe conceder a sus servidores, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 13,93 y 100 del Código Municipal- Y solo en ese supuesto –el de contar con dicha convención colectiva o fundamentados en cualquier otro instrumento de negociación colectiva- podría hacer un aumento superior al costo de vida que se haya establecido en los índices que suministra el Banco Central de Costa Rica y la Dirección General de Estadísticas y Censos –razonando eso sí que se ha producido un incremento sustancial en el costo de vida. Es decir, el contar con una cláusula en una convención colectiva<sup>7</sup> es lo que este despacho originalmente ha avalado como base legítima para proceder a ese incremento, en los demás casos, siempre se ha tenido el costo de vida como parámetro superior límite para hacer el ajuste en los salarios de los empleados municipales.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Véase en similar sentido Dictamen C-211-2006 del 26 de mayo de 2006, reiterado en el C-213-2006 de esa misma fecha del órgano procurador.

<sup>7</sup> Al hacer referencia al instituto de la convención colectiva lo hacemos sin perjuicio de lo señalado por la Sala Constitucional en el Voto 4453-2000 de las 14:56 horas del 24 de mayo de 2000, en donde concluyó que “...las convenciones colectivas fundamentadas en los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, y que cubren personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria) resultan inconstitucionales, siendo constitucionales aquellas convenciones que se celebran en el sector público pero que únicamente cubren obreros, trabajadores, funcionarios o empleados cuyas relaciones laborales se rigen por el Derecho común.”. En consecuencia, estos instrumentos de negociación deberán ajustarse a dichos lineamientos constitucionales.

<sup>8</sup> En el pasado indicó este órgano contralor: “El artículo 142 del citado Código Municipal dispone que (...) De la anterior disposición se desprende, que las Municipalidades tienen plena facultad para elaborar su propio manual de

Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 100 del Código Municipal, interpretándose que el costo de vida es un parámetro superior límite, el cual expresamente señala:

“Artículo 100. — Dentro de un mismo programa presupuestado, las modificaciones de los presupuestos vigentes procederán, cuando lo acuerde el Concejo. Se requerirá que el Concejo apruebe la modificación de un programa a otro, con la votación de las dos terceras partes de sus miembros. El presupuesto ordinario no podrá ser modificado para aumentar sueldos ni crear nuevas plazas, salvo cuando se trate de reajustes por aplicación del decreto de salarios mínimos o por convenciones o convenios colectivos de trabajo, en el primer caso que se requieran nuevos empleados con motivo de la ampliación de servicios o la prestación de uno nuevo, en el segundo caso.

Los reajustes producidos por la concertación de convenciones o convenios colectivos de trabajo o cualesquiera otros que impliquen modificar los presupuestos ordinarios, sólo procederán cuando se pruebe, en el curso de la tramitación de los conflictos o en las gestiones pertinentes, que el costo de la vida ha aumentado sustancialmente según los índices de precios del Banco Central de Costa Rica y la Dirección General de Estadística y Censos.”

Sin embargo, en la práctica, ante situaciones especiales y excepcionales cuando la entidad municipal ha demostrado que cuenta con un régimen de políticas salariales y ha razonado debidamente que se ha producido un incremento superior en el costo de vida por encima del costo de vida indicado en los índices del Banco Central y de la Dirección General de Estadísticas y Censos, este órgano contralor ha permitido excepcionalmente que por la vía de un convenio simple suscrito entre los representantes de la parte patronal y los representantes de los trabajadores municipales y finalmente aprobado por el Concejo Municipal, se haya podido formalizar ese incremento por encima del costo de vida establecido en los mencionados índices, amparados a la documentación técnica y demás que haya fundamentado y razonado ese incremento sustancial en el costo de vida de los funcionarios municipales.

En ese orden de ideas, es importante señalar que en la nota de remisión de los presupuestos de 2010, que aprueba este órgano contralor, se le indicó a las municipalidades que incorporan aumentos salariales lo siguiente:

---

puestos y su correspondiente escala de salarios. Por su parte, el artículo 121 dispone en lo que nos interesa, (...). Como bien puede observarse, el citado Código permite, aunque por vía de excepción, que una Municipalidad, aumente sueldos o cree nuevas plazas si se encuentra en algunos de los supuestos contemplados en la cita de ley precedente. Así las cosas, y refiriéndonos al punto objeto de consulta, estimamos que si la Municipalidad de Escazú acuerda reajustes salariales, utilizando para ello la figura de un convenio simple, tal proceder estaría conforme a derecho en el tanto a que ellos obedezcan a un aumento sustancial en el costo de la vida, conforme a los índices que suministre el Banco Central de Costa Rica y la Dirección General de Estadística y Censos. (...) Nótese que esta figura del “convenio colectivo simple” únicamente la contempla la legislación Municipal y, su ámbito de aplicación, a nuestro juicio, estaría limitado a reconocimiento de reajustes salariales por elevación en el costo de la vida y no a beneficios de otra naturaleza. En punto a este aspecto, debe también corroborarse, si en el caso de estudio, existe ya un mecanismo para otorgar tales incentivos, tal y como parece desprenderse de lo dispuesto en el artículo cuarto del convenio, el cual alude a un “Estatuto de Personal e Instructivo de Calificación de Servicios” (véase oficio no. 14929 de la Dirección General de Asuntos Jurídicos del 5 de diciembre de 1990).

“(…) En cuanto a la provisión incluida con el fin de cubrir los posibles incrementos salariales correspondientes al periodo 2010, su utilización será de la exclusiva responsabilidad del Jefe de la Administración de esa Municipalidad. No obstante, se indica que dichos incrementos salariales deberán ser aprobados por el Concejo con base en justificaciones que los fundamenten (costo de vida, salarios mínimos, decreto del Poder Ejecutivo, resoluciones del Servicio Civil, estudios motivados por reestructuraciones de la organización, reasignaciones, estudios del mercado salarial, rotación de personal y otros similares), y la descripción de la metodología utilizada para determinar el monto o porcentaje que se propone, la cual deberá considerar al menos la viabilidad financiera de la municipalidad para hacerle frente al compromiso presente y futuro que se adquiere, todo con apego al bloque de legalidad. Dichas justificaciones deberán documentarse en el expediente que al efecto debe abrir la Administración y que deberá estar disponible para las funciones de fiscalización que pueda realizar esta Contraloría General en esa materia o la propia auditoría interna.

Asimismo, en vista de que con la aplicación de la provisión citada o por el mecanismo de modificación presupuestaria, se realizaron ajustes de carácter salarial, los cuales de acuerdo con la reglamentación vigente no requieren de la aprobación de esta Contraloría General, se les recuerda que es de la entera responsabilidad de la Administración que los ajustes salariales aprobados internamente cumplan con los requerimientos legales y técnicos pertinentes. Consecuentemente, la aprobación de esta Contraloría General está referida a la provisión presupuestaria para cubrir las obligaciones salariales correspondientes, lo que no implica un aval a lo actuado por esa administración municipal en relación con dichos ajustes”.

De conformidad con lo expuesto, de frente a lo consultado por esa municipalidad concluye este órgano contralor que ciertamente en el caso de existir una cláusula amparada a una convención colectiva - constitucionalmente acordada, según lo expuesto anteriormente, es posible el aumento de los salarios de los empleados municipales por encima del costo de vida establecido en los índices del Banco Central y de la Dirección General de Estadísticas y Censos, al tenor de lo dispuesto en los numerales 100 y 122 del Código Municipal, siempre y cuando esto resulte razonable y proporcionado jurídicamente, existan recursos suficientes en el presupuesto municipal y no se afecten actividades sensibles que tengan que ser atendidas con los recursos del presupuesto municipal. Sin embargo, ello también es posible en nuestro criterio en casos excepcionales, cuando aún no contando con una convención colectiva, pero se cuente con una adecuada política salarial municipal, por la vía del convenio simple se formalice ese incremento salarial por encima del costo de vida indicado en los mencionados índices, siempre y cuando se razone debidamente la necesidad y el procedimiento de política salarial con el que se cuenta para determinar ese incremento por encima del costo de vida, y además, prioritario, no se afecten los servicios municipales y demás necesidades de los munícipes y se cuente con presupuesto municipal.

Es decir, insistimos, el tener presupuesto suficiente para realizar el incremento salarial por encima del costo de vida no puede ser la única razón para proceder a ello, pues el superávit que tenga un presupuesto municipal no solo debe enfocarse a pagar mejores salarios a los funcionarios municipales sino a solventar las necesidades de los munícipes (obras comunales, servicios, etc.) que siempre existirán dentro de la localidad. Por otra parte, debe razonarse y acreditarse la necesidad de ese incremento salarial por encima del costo de vida y debe ser debidamente aprobado por el Concejo Municipal



En consecuencia, la prestación de los servicios municipales en forma eficiente así como la realización de las obras municipales y el cumplimiento satisfactorio de las necesidades de los munícipes es innegable que se constituyen en parámetros obligatorios de referencia a tomar en cuenta necesariamente cuando se pretenda hacer el incremento salarial de los empleados municipales por encima del índice de costo de vida.

Atentamente,

Lic. German Brenes Roselló  
**Gerente División**

Licda. Silvia María Chanto Castro  
**Fiscalizadora**

SCHC/mgs

C: Licda. Amelia Jiménez Rueda, Gerente DFOE

Archivo Central

Ni: 5045-2010

G: 2010000845-1