

02 de febrero de 2010

Licenciada
Pilar Flores Piedra
Directora de Recursos Humanos

Estimada señora:

ASUNTO: INFORME DE FIN DE GESTION

En cumplimiento de lo que señala el Procedimiento para la Elaboración y Divulgación del Informe de Fin de Gestión, le presento el resumen ejecutivo del contenido del Informe de referencia, en mi condición de Jefe del Departamento de Administración de Personal desde el año 1991 y como Jefe del Departamento de Compensaciones e Incentivos, cambio que se produjo con la implementación de la Estructura Orgánica que tuvo vigencia a partir del 01 de enero de 2009, al darse la división de funciones y responsabilidades con la creación del Departamento de Gestión del Talento Humano.

Como consecuencia de la división de funciones que menciono en el párrafo anterior, este Informe de Fin de Gestión debe quedar enmarcado en lo que corresponde al Departamento de Compensaciones e Incentivos, ya que dentro de las formalidades del cargo, el suscrito ocupó el cargo de Jefe de ese Departamento desde el 01 de enero de 2009 y hasta el 17 de enero de 2010, cuando se hizo efectiva mi renuncia al trabajo por las razones personales que hice de su conocimiento ampliamente, mucho antes de presentar la carta de aviso previo que exigen nuestras leyes laborales y con el plazo estipulado.

Así las cosas, el Informe de Fin de Gestión en mi condición de Jefe del Departamento de Compensaciones e Incentivos contiene:

- El detalle de la labor sustantiva que corresponde realizar al Departamento de Compensaciones e Incentivos en materia del pago de salarios a todos los funcionarios de la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A.; el manejo y custodia de los expedientes personales que contienen los documentos que se generan durante el transcurso de la vida laboral de los trabajadores; la emisión de constancias, certificaciones e informes relacionados con datos de vida laboral, salariales y para coadyuvar en la resolución de conflictos entre partes patronales y laborales. Asimismo, en este aparte se resume la coordinación constante con la Oficina que se ubica en el Plantel de la Refinaría en Limón, donde laboran ocho colaboradores que realizan las mismas funciones que en la Oficina que opera en el Edificio Tournón.
- Los cambios acelerados que se han presentado con el desarrollo y la implementación del SAP que se desarrolló por medio del Proyecto Génesis y que están presionando en gran medida para que la Dirección de Recursos Humanos considere seriamente la necesidad y conveniencia Institucional de realizar el cambio que permita migrar del Sistema Institucional de Recursos Humanos (SIRH) a un sistema más avanzado tecnológicamente y evitar de esta manera el riesgo de un colapso del SIRH y sus graves consecuencias. Otro cambio

importante que proviene del entorno es el de los sistemas de documentación digitalizada, al que la Dirección de Recursos Humanos podría afrontar como un Proyecto para su levantamiento e implementación y reforzar el área de archivo con recurso humano suficiente para el escaneo y digitalización permanente, sin permitir el atraso en el archivo de los documentos.

- Durante los 19 años que el suscrito desempeño el cargo de Jefe de Departamento, siempre se hicieron los mejores esfuerzos para realizar los controles internos que se tienen en todas las empresas de nuestro país. Con la promulgación de las Normas que emitió la Contraloría General de la República hace pocos años, se impuso un cambio sustancial en esta materia, que aún está en un proceso de maduración. En el Departamento de Compensaciones e Incentivos, el Informe de Autoevaluación tiene pendiente las mejoras que requiere el Módulo de Liquidaciones que opera en el SIRH, que no se consideró prudente ni económicamente factible realizar en la plataforma actual.
- Se mantiene la rotación de funciones, entre los colaboradores que realizan tareas similares, de manera tal que se cumpla con la norma que así lo exige. Asimismo, se giró la instrucción para que los encargados de las planillas (Planilleros) calculen y elaboren las liquidaciones de contrato que corresponden a cada uno.
- El Departamento de Compensaciones e Incentivos esta formado por un grupo de colaboradores, quienes en términos generales y mayoritarios, realizan su trabajo de manera muy eficiente, lo que ha permitido que se adapten a los cambios tecnológicos con mucha facilidad, lo que históricamente se ha reflejado en la mejora de la atención a los clientes internos y externos, así como para la presentación oportuna de los informes mensuales, trimestrales, semestrales y anuales, tanto internos como a los entes externos.
- En razón de las prioridades que establece la Administración Superior, los proyectos relevantes del Departamento de Compensaciones e Incentivos se han vistos relegados a un segundo plano: Proyecto de Digitalización de expedientes, Implantación del Pago del Incentivo de Productividad que contempla la Convención Colectiva, cambio del Sistema de Marcas para evitar contagio de la enfermedad viral AH1N1 y migrar el SIRH a otra plataforma tecnología.
- En lo que corresponde al Departamento de Compensaciones e Incentivos, después de muchos años de esfuerzo, se logró minimizar el gasto en tiempo extraordinario-
- Como parte de las sugerencias y observaciones, se incluyen las que consideramos importantes en cuanto a la constante evaluación del comportamiento de los programas informáticos que sostienen el SIRH, cuya lógica viene fallando regularmente, sin que el área técnica en esta materia pueda evitarlo ni dar las explicaciones satisfactorias que se esperan y menos encontrar e implementar soluciones.

Atentamente,

Pablo Bonilla Bermúdez

INFORME DE FIN GESTION PRESENTADO POR EL SEÑOR PABLO BONILLA BERMUDEZ, JEFE DEL DEPARTAMENTO DE COMPENSACIONES E INCENTIVOS HASTA EL 17 DE ENERO DE 2010.

Labor sustantiva del Departamento de Compensaciones e Incentivos

Corresponde al Departamento de Compensaciones e Incentivos el desarrollo de todas las actividades tendientes a controlar y ejecutar el pago de los salarios a todos los funcionarios y funcionarias de la Empresa.

Como parte de esas actividades, se encuentran la elaboración de las vacaciones de los trabajadores (as), de conformidad con la forma de cálculo que contempla el Artículo 26 de la Convención Colectiva y que representa una mejora de lo que estipula nuestro Código de Trabajo. Otra actividad, es el cálculo de las liquidaciones de contrato al tenor de la metodología que se establece en el Artículo 142 de la Convención Colectiva.

El control del Presupuesto Laboral de las partidas de Servicios Personales es una actividad muy importante, por su relación con la legalidad que se le impone al Sector Público al ejecutar los pagos de los diferentes componentes salariales que perciben los niveles ocupacionales y en los límites de gasto autorizados.

Es de suma importancia la atención de los clientes internos y externos, en la emisión de Constancias de Salario, Certificaciones e informes mensuales, trimestrales, semestrales y anuales, así como el registro y control de datos en el Sistema Institucional de Recursos Humanos (SIRH), fuente de información y de datos para uso cotidiano de diferentes instancias.

Es de especial cuidado el cumplimiento de los plazos para ejecutar los pagos de las cuotas obrero – patronales a la Caja Costarricense del Seguro Social, de las pensiones alimenticias, retenciones judiciales y del resto de las deducciones que se realizan por medio de las planillas mensuales de las Cooperativas, Bancos, Asociaciones e instituciones varias.

La custodia de los expedientes de los trabajadores activos e inactivos es una actividad importante del Departamento y con el crecimiento de la cantidad de empleados y el trabajo adicional que está representando la Digitalización de los mismos, es conveniente evaluar la necesidad de reforzar el recurso humano de esa área, con un oficinista más en Limón y otro en San José, de manera permanente.

CAMBIOS EN EL ENTORNO

La Refinadora Costarricense de Petróleo S.A., continúa siendo una empresa dinámica, en constante cambio, evolución y mejora en todos los campos. Con la implementación del SAP, el que fue desarrollado por medio del Proyecto Génesis, en la Dirección de Recursos Humanos se ha sentido una gran presión ante la necesidad empresarial de migrar tecnológicamente todo el Sistema Institucional de Recursos Humanos hacia la plataforma mencionada, sobretodo considerando el ligamen que existe entre el proceso de la Planilla, el Contable y el Presupuestario.

En relación con el análisis de la conveniencia de tomar esta decisión, debe tomarse en cuenta el tiempo que tiene de funcionar el SIRH, la gran cantidad de cambios conceptuales que se le han realizado, lo que en los últimos tres años ha ocasionado la incidencia de datos anormales en trámites, en las planillas, en la generación de informes, sin que se puedan controlar y evitar por parte de la Dirección de Tecnología de Informática y mucho menos que la Dirección de Recursos Humanos reciba explicaciones claras sobre las fallas que se presentan.

Otros cambios que se generan en el entorno de la Dirección de Recursos Humanos y del Departamento de Compensaciones e Incentivos, son los que se producen como consecuencia de las negociaciones salariales, métodos de trabajo o una nueva actividad, por ejemplo, en la última negociación se creó el beneficio del pago de gastos que ocasionan los Centros Infantiles y la atención Ginecológica a la población laboral femenina, lo que viene a constituirse en una nueva responsabilidad para el Departamento y la Dirección.

AUTOEVALUACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y ACCIONES EMPRENDIDAS PARA ESTABLECER, MANTENER, PERFECCIONAR Y EVALUAR EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL DEPARTAMENTO.

Como parte de la Autoevaluación que corresponde a la Dirección de Recursos Humanos, el Departamento de Compensaciones e Incentivos sigue teniendo pendiente las mejoras que requiere el módulo de Liquidaciones, las que son necesarias para evitar algunos cálculos manuales que deben realizarse. No obstante, durante el último proceso de contratación de la empresa consultora que conoce a fondo el sistema, se llegó a la conclusión de que las horas profesionales disponibles en términos económicos, eran insuficientes para desarrollar, revisar e implementar los cambios que dicho módulo requiere para hacerlo más eficiente desde el punto de vista informático. Por esa razón, las horas profesionales disponibles fueron utilizadas para corregir deficiencias en otros módulos del SIRH. Así las cosas, el Departamento de Compensaciones e Incentivos debe continuar calculando las liquidaciones de contrato con el módulo actual, y para ello se inició la capacitación del señor Luis Adrián Salguero y se le giró la instrucción al señor Félix Cabrera, quien hasta la fecha del retiro del suscrito, se negó a asumir su responsabilidad. Es conveniente evitar que ese trabajo siga siendo responsabilidad absoluta del señor Roberto Castro. En la oficina de Limón, esa tarea la está cumpliendo, como debe ser, la señora Jessica Montero y el señor Mario Andrés, ambos planilleros, con la colaboración de las señoras Vilma Baltodano y Teresa González.

En lo que corresponde a la rotación de funciones entre los colaboradores que realizan tareas similares, se está cumpliendo periódicamente con la instrucción girada por la Dirección de Recursos Humanos, de tal manera que para el mes de abril o mayo de 2010, correspondería hacer la redistribución de los grupos de planillas de la número 1 a la número 5 (Limón y San José) manteniendo al señor Alvaro Fournier con la planilla N° 6, en donde están ubicados los cinco planilleros, en cumplimiento de una recomendación de la Auditoría Interna, medida con la que se evita que el planillero tenga el control de su salario mensual.

Como parte de este Informe de Gestión, considero relevante destacar el profundo agradecimiento para los colaboradores quienes día a día y durante sus largos años de servicio, se han desempeñado con mística y en alto espíritu de colaboración, adaptación con facilidad una veces y con dificultad otras, a los cambios tecnológicos y legales que ha vivido la Empresa y de esa forma, lograr mantener el buen servicio hacia nuestros compañeros en general, lo que incluye al nivel operativo, técnico, administrativo y gerencial. El agradecimiento también para todos los superiores que tuvo durante mi vida laboral y de quienes recibí enseñanzas continuamente. Especial agradecimiento para la Licda. Pilar Flores Piedra, por su ayuda y comprensión durante los años que laboramos juntos.

Con motivo de la supresión del tope en el cumplimiento de las anualidades por servicios prestados en el Sector Público, el Sindicato de Trabajadores Petroleros y Afines (SITRAPEQUIA), presentó ante la Administración Activa, una solicitud para que se reconozca a quienes tienen derecho, las diferencias salariales que se adeudan a trabajadores que fueron beneficiados en negociaciones convencionales con el reconocimiento de uno o dos pasos adicionales, sin que fuera vinculante el cumplimiento de un año de servicio adicional.

En su momento, el suscrito emitió un reporte que contiene los nombres de los funcionarios (as) a quienes se les adeuda dinero (anexo) y lo que falta es definir y aprobar una metodología de cálculo, para que se aplicara por los planilleros, se calculen las sumas totales individualizadas, de tal forma que se realice la gestión para que se apruebe el presupuesto que permita realizar el pago y los reajustes en las liquidaciones de contrato de los funcionarios que tienen derecho y retiraron de la Empresa después del mes de Octubre de 2009.

Entre los proyectos pendientes que tiene para desarrollar el Departamento de Compensaciones e Incentivos, desde luego con la participación apoyo y colaboración de la Dirección de Recursos Humanos, se tiene el de digitalización de expedientes, con el que se podrían tener en línea para que sean consultados por los interesados. Otro proyecto que es necesario iniciar es el del Sistema de Marcas, con un equipo moderno que permita evitar el contagio de la enfermedad viral AH1N1. Entre las tecnologías que se vieron en una reunión celebrada con un proveedor y con el Lic. Alvaro Guerrero, el Lic. Hernán González y el Lic. Ricardo Bell, designado por la Gerencia General, el día 09 de octubre de 2009, se conoció de los Lectores de Proximidad, con un alcance de 1.60 metros. Quedó pendiente una demostración por parte del proveedor y el dato del costo aproximado.

También está pendiente la implantación de Pago del Incentivo de Productividad.