

San José, 26 agosto de 2021
SINASSASS-066-08-2021

Doctor
Roberto Cervantes Barrantes, Gerente
Gerencia General

Licenciado
Walter Campos Paniagua, Director
Dirección Administración y Gestión de Personal
Caja Costarricense de Seguro Social



Estimados Señores:

ASUNTO: CONTROL DE CALIDAD DE LA NOMINA SALARIA EN LAS UNIDADES DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Reciba un cordial saludo de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Administradores de Servicios de Salud y Afines del Seguro Social (SINASSASS).

SINASSASS, expone a ustedes oficio que externa la preocupación de nuestros agremiados, Directores Administrativos Financieros, Jefaturas y/o Coordinadores Gestión de Recursos Humanos, con respecto al procedimiento indicado en el asunto. Y las implicaciones que el no cumplimiento conlleva.

Es claro la relación de dicho procedimiento operativo, con los artículos 8, 12, 13, 14 y 15 de la Ley General de Control interno, así como lo instruido en las circulares DAGP-1560-2011 del 30 de noviembre de 2011 y DAGP-0316-2014 del 10 de marzo de 2014.

Sin embargo, también es evidente que el crecimiento cuantitativo y cualitativo de la tramitología que gestionan diariamente las Unidades de Gestión de Recursos Humanos, y la no creación de plazas para fortalecer su gestión, acrecientan el riesgo de no cumplir en forma puntual con la revisión de las nóminas salariales.

Estas unidades se ven enfrentadas a una sobre carga de trabajo mayúscula diariamente, en la mayoría de los casos con la misma cantidad de personal de varios años atrás, por lo cual se ven imposibilitadas para mensualmente mantener al día este procedimiento.

Para demostrar este punto tomamos como referencia un estudio realizado en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Hospital Calderón Guardia en el año 2015, como respuesta a un Informe de Auditoría, el cual indica:

"...A manera de ejemplo le cito que: por cada una de las líneas revisadas, el sistema dura un promedio de 28 minutos por cada una de ellas, en 864 cambios revisados por tiempo extra, hubo que invertir 30 horas, esto sirve como parámetro de medición, ya que para poder revisar las 30 planillas de un año como el año 2012 pendiente, y por cada uno de esos meses se procesan de 10.500 a 11 mil registros, a 28 minutos requeriría de 294.000 minutos, lo que equivale a 4900 horas por planillas, equivalente a 612 días, o sea dos años. No podría

San José, 26 agosto de 2021
SINASSASS-066-08-2021

*presentar ni sería aceptable que un cronograma de revisión de pendientes supere los veinte años.
Debo señalar que por bisemanal se generan entre 4000 y 5000 registros a la planilla y si mantenemos la constante de 28 minutos por registro..."*

Según el estudio hoy en día la mayoría de las unidades procesadoras, no tienen recurso exclusivo para ello, por lo que deben dividir esta función junto con otras de igual o mayor importancia, como lo es la tramitación de pagos, que ha venido a convertirse en la función que demanda la mayor parte del tiempo de los tramitadores. De ahí la necesidad de que se creen plazas para fortalecer la labor de revisión

El pago de tiempo extraordinario, como una medida paliativa que tampoco ha resultado efectiva, siendo que el personal se agota, ante el análisis tan exhaustivo que representa la revisión de planillas, pues no solamente se trata de la revisión, sino de alimentar el sistema que se tiene para control, adicional a que si se detectan sumas pagadas de más o de menos deben realizarse también de los procedimientos posteriores, que implica un procedimiento administrativo de recuperación de dineros, o bien la confección de movimientos para cancelar sumas que se adeuden.

Según información generada por los encargados de Recursos Humanos a nivel nacional, hay otros factores que inciden en la imposibilidad de cumplir con las revisiones en tiempo y forma y que señalamos

- a- Falta de personal para realizar una revisión eficiente y eficaz de las planillas en tiempo y forma (carencia de plazas.) Al día de hoy aun existen oficinas unipersonales, que deben ejecutar todos los procesos de pago, reclutamiento, capacitación, clasificación y revisión de planillas.
- b- A pesar de que existe la alternativa de pago de tiempo extraordinario, para llevar a cabo estas labores, el personal de planta esta agotado y no quiere realizar tiempo extra. Esto inciden en que se deba capacitar personal nuevo o de otras áreas, que no conocen el sistema y esto demora aún más el proceso.
- c- Recargo de funciones del personal de las Unidades u Oficinas de Gestión de Recursos Humanos, como lo son trámites incapacidades, certificaciones para pago de subsidios, procedimientos administrativos, que generan mas tramitación y que impiden destinar más tiempo operativo a la revisión de planillas.
- d- Atención a otros procedimientos prioritarios, como lo son pagos, recuperación de montos pagados de más a funcionarios activos y a exfuncionarios, asesoría a funcionarios, concursos en propiedad, apoyo en el desarrollo de los estudios de brechas, evaluaciones del desempeño, procedimientos de control interno, entre otros. Son algunos de los trámites que también deben llevar a cabo.

San José, 26 agosto de 2021
SINASSASS-066-08-2021

- e.- El Sistema de pago institucional es obsoleto, para las condiciones de cantidad, calidad y variabilidad requeridas actuales no solamente de pago, sino también de revisión de planillas, lo que aumenta el riesgo de atrasos en las revisiones y avances para tener al día dichas revisiones.
- f. La Institución en apoyo a la lucha contra el COVID, ha autorizado el gomeleo de plazas en el área médica, para el equipo regional ARTE, y ampliaciones de horario. Pero no se ha apoyado en igualdad de condiciones a las oficinas de recursos humanos, ya que esto ha incidido en más tramitología de pagos, contrataciones, reclutamiento, y control del uso adecuado de plazas. Por cada plaza gomeleada, se genera entre 7 a 10 movimientos de tramite dentro de las oficinas de recursos humanos, todo esto viene a aumentar la cantidad de movimientos a revisar en la planillas salarial.

La Dirección y Administración de Gestión de Personal a la fecha, no ha presentado una propuesta clara ante la Gerencia General y de esta a las instancias superiores, para variar el actual sistema de pago de salarios. Resulta inconcebible que la Caja Costarricense de Seguro Social realice el procedimiento de pago en un sistema que no obedece a la realidad de las unidades y que aún se mantiene en procesos manuales y lo que es más grave aún, que someta a las unidades de recursos humanos, a estos niveles de trámite que sobrepasan lo adecuado.

Dentro de estos aspectos, la falta de una estructura organizacional para las UGRH, lo que no permite conformar equipos permanentes en el tiempo al no poder ver reflejado la exigencia laboral vs una remuneración salarial acorde, pues el personal que en principio se capacitan y aprenden las funciones, busca lo cual es lógico, nuevas y mejores oportunidades, huyendo de la gran cantidad de tramites que deben hacer, sin contar con los herramientas adecuadas y asumiendo las responsabilidades que demanda cada uno de los procesos que generan.

Operativamente las herramientas que pone a disposición la institución para realizar la revisión de la nómina salarial y el procedimiento en sí presentan las siguientes falencias y riesgos:

1. Sistema de Planilla de Salario arcaico:

- Uso presenta ineficiencia por cuanto es inconcebible que catorcena a catorcena deba actualizarse la información de pagos o registros de nombramientos en forma manual, y si usted no concluye un caso, no puede avanzar.
- La información para digitar deba confirmarse constantemente con un SI o un NO, para avanzar.

2. Revisión y Control de Nómina Salarial:

- Personal agotado, y quienes realizan tiempo extra tienen poca experiencia o poca capacitación o inducción para la tarea asignada, hay inopia a nivel Institucional para puestos operativos en las Unidades de Recursos Humanos, precisamente por el nivel de conocimiento que debe tenerse de la normativa institucional.

San José, 26 agosto de 2021
SINASSASS-066-08-2021

- Volumen de trámite de pagos previo excesivo, lo que implica disminución en el tiempo para la revisión de la Nómina Salarial (planilla salarial).
- Rotación del personal a nivel nacional o Institucional conforme al cumplimiento de lo Normado para los Registros de Elegibles, implica tramitología en confección de acciones de personal, movimientos de personal, los que deben calcularse porque el sistema no tiene la capacidad para tener más de una condición en el Sistema de Planilla.
- Cálculo en el sistema revisión, prácticamente manual, funcionario, puesto, cuenta presupuestaria aplicando una serie de normativa, circulares, manuales.
- Detección del error y su respectiva corrección, siendo que esto implica no solamente tramitar un movimiento de personal para el pago adeudado al interesado en el mejor de los casos; sino el trámite para recuperar sumas pagadas de más; confección de expediente, notificación, acta de acuerdo, seguimiento del rebajo, saldar la cuenta, entre otros trámites señalados en el Procedimiento para la recuperación de sumas. Aunado a esto y por la gran cantidad de funcionarios interinos en la institución que no registra pagos continuos es una tarea ardua llevar el control para poder recuperar en 100% estas sumas, no existe sistema que lleve histórico o saldos pendientes, el trámite y control es meramente manual.
- Si la revisión de la Nómina es mediante acción de personal el sistema presenta errores en el pago de acuerdo a: anualidades, incentivos a profesionales en ciencias médicas que ingresaron a la institución posterior a la Ley, nombramiento en puestos prorrateados.
- Cantidad de registros a revisar y calcular es entre 1500 y 5000 por catorcena, que adicionalmente una vez concluida esta revisión deban validarse en el SCEN registro por registro.
- Es totalmente indispensable que la persona que tenga delegada este proceso deba tener amplia experiencia en el trámite y conocimiento normativo de Recursos Humanos en la CCSS, es otras palabras no es factible preparar a un sustituto para que asuma esta responsabilidad de un mes a otro.
- Actualmente las Oficinas de Recursos Humanos sufren un cambio generacional lo que implica clara pérdida de la agilidad, conocimiento, experiencia, eficacia en los procesos de Recursos Humanos, y sumado a esto no hay oferentes interesados a nivel nacional de ocupar puestos en Recursos Humanos, por cuanto el salario no es competitivo vs el nivel de complejidad, volumen y grado de responsabilidad.
- Decidir que merece prioridad en los procesos de Recursos Humanos no es sencillo, por cuanto todos los procesos tienen implícito una derogación monetaria de los fondos públicos, fondos a los que en todas las circulares, normas, directrices y reglamentos señalan que es responsabilidad de las Oficinas de Recursos Humanos velar por el correcto trámite.

Es misión titánica la revisión de la nómina salarial actualizada por las siguientes razones:

San José, 26 agosto de 2021
SINASSASS-066-08-2021

- Volumen alto del trámite (en lo que a salarios respecta)
- Faltante de plazas en las Unidades de Recursos Humanos
- Personal que requiere de mucho conocimiento de las normas que se aplican
- Rotación de personal (Personal existente académicamente preparados con aspiraciones a puestos profesionales que no existe en Recursos Humanos)
- Salarios poco competitivos
- Sistema de pagos obsoleto, sistema que no ayudan en la simplificación de trámite, teniendo que recurrirse a pago de jornadas extraordinaria como medida paliativa, que ha llevado al agotamiento, cansancio de los funcionarios aumentando los errores como resultado de la fatiga laboral
- Sistema de pagos que en lugar de mejorar conforme a nuevas medidas por ejemplo entrada en vigencia de la Ley 9635 (fortalecimiento de las finanzas públicas), más bien se estanca teniendo entonces que las oficinas de recursos humanos deban tramitar calculando manualmente el pago de los funcionarios por que el sistema después de 2 años y medio no paga correctamente.
- En lugar de agilizarse el trámite con el pasar de los años, más bien se hizo más lento, exhaustivo y complejo, siendo que la revisión de nómina salarial debe ser minuciosa lo que genera más tiempo para revisiones y controles.
- Pendientes de revisión de salarios por aplicación de la Ley 9635 en los años 2018 al 2019. (revisión de ajustes)

Por más que las Administraciones Activas quieran, es una misión imposible con la cantidad de recursos humanos actual de la Unidades de Gestión de Recursos Humanos, poder cumplir con las revisiones tal y como lo requieren las autoridades regionales, centrales y hasta las de la auditoría.

Por lo anterior se solicita:

- 1- Una reunión para analizar esta problemática, la cual no es ocasionada adrede, por las unidades de gestión de recursos humanos, pero cuyo incumplimiento los expone a sanciones disciplinarias que pueden generar hasta despidos.
- 2- El objetivo de la reunión es que los compañeros y compañeras, que tratan de dar su mejor esfuerzo, expongan el sentir cuando al no poder llevar a cabo la revisión se ven, presionados ante las disposiciones de la DAGP, sobre la obligatoriedad para las Oficinas y Unidades de Gestión de Recursos Humanos del uso y aplicación del "Protocolo de Control de Calidad de la Nómina Salarial", así como la emisión del "Informe de Revisión".

San José, 26 agosto de 2021
SINASSASS-066-08-2021

- 3- Siendo que la DAGP a través de sus unidades técnicas rectoras, a saber, el Área Diseño, Administración de Puestos y Salarios y la Subárea Control y Evaluación de Nómina han llevado a cabo monitoreos con el fin de validar el cumplimiento de estas disposiciones, sin que a la fecha se hagan gestiones para solucionar las falencias del sistema SCEN y mucho menos se haya presentado un análisis real del faltante de personal de cada una de las UGRH, que permita minimizar los riesgos de los trabajadores, que tienen a cargo estas funciones. Se requiere de información sobre lo actuado a la fecha.

De conformidad al artículo 27 de la Constitución Política y los artículos 2 y 6 de Ley número 9097, Ley de Regulación del Derecho de Petición, informar en un plazo de diez días lo solicitado.

Atentamente,

SINDICATO NACIONAL DE ADMINISTRADORES DE SERVICIOS DE SALUD Y AFINES DEL
SEGURO SOCIAL

Licda. Yaneth Campos Alvarado
Vocal 1 junta Directiva SINASSASS

YCA/JLDM/yorte

Cc. Archivo