

CONSEJO DE PERSONAL

SESION N° 19-2011

Sesión ordinaria del Consejo de Personal celebrada a las ocho y treinta horas del ocho de setiembre de dos mil once, con asistencia de la Magistrada Licda. Magda Pereira Villalobos quien preside, Magistrada Licda. Julia Varela Araya, los Jueces Superiores Licda. Ana Luisa Meseguer Monge, Dr. José Rodolfo León Díaz, y el MBA Francico Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal.

ARTICULO UNICO

Se procede a conocer el Informe de labores correspondiente al último año de labores de este Consejo.

“Informe de Labores Consejo de Personal Período Octubre 2010 - Setiembre 2011

Con motivo del vencimiento de nuestro nombramiento como Integrantes del Consejo de Personal, es preciso presentar un informe ejecutivo a la Corte Plena, para poner en su conocimiento las labores realizadas durante el último año.

I. Conformación del Consejo de Personal

<i>Mag. Magda Pereira V.</i>	<i>Presidenta</i>
<i>Mag. Julia Varela A.</i>	<i>Integrante</i>
<i>Dra. Ana L. Meseguer</i>	<i>Integrante</i>
<i>Dr. José Rodolfo León</i>	<i>Integrante</i>
<i>Mba. Francisco Arroyo</i>	<i>Integrante y Secretario</i>

II. Funciones y actividades a cargo del Consejo de Personal:

2.1. La Ley N° 5155 (Estatuto de Servicio Judicial) establece las siguientes atribuciones a este Consejo:

“Artículo 12.—El Consejo de Personal tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Conocer de los reclamos que se presenten por disposiciones o resoluciones del Departamento de Personal. En estos casos el Jefe del Departamento se abstendrá de votar;
- b) Determinar la política general del Departamento de Personal, de acuerdo con el Jefe;
- c) Resolver las diferencias relativas a ternas cuando no hubiere avenimiento ente el Jefe solicitante y el Departamento de Personal;
- ch) Las demás que esta ley señale o que le encargue la Corte Plena.

2.2. Del mismo modo, el Reglamento de Becas y Permisos de Estudios para el personal del Poder Judicial señala:

“Artículo 3.—La Corte Plena, con base en las propuestas del Consejo de Personal, podrá otorgar becas para que los servidores judiciales realicen estudios en disciplinas y especialidades de interés para el Poder Judicial, cuando dichos estudios no estén contemplados en los programas señalados en el artículo 5 de este reglamento.

2.3. A estas funciones es imprescindible agregar lo resuelto por la Corte Plena en sesión N° 19-11, del 13 de junio último, artículo XXI, que en lo que interesa, indica:

“...El Consejo Superior, en uso de sus facultades, ha tomado diversos acuerdos que tienen un impacto directo sobre la estructura y funcionamiento del Departamento de Gestión Humana, toda vez que le han asignado nuevas áreas, funciones y competencias, según se detalla a continuación:

Área de Salud Ocupacional	Trasladada al Departamento de Gestión Humana a partir del 01/01/2010
Servicios de Salud (todo el país)	Trasladados al Departamento de Gestión Humana a partir del 01/01/2011. Se incluye el Servicio Médico del I y II Circuito Judicial de San José, así como los contratos existentes para otros Circuitos del país y los nuevos servicios a crear.

Ambiente Laboral	Nueva área creada a partir del 01/01/2011
------------------	---

Estas nuevas áreas incorporadas al Departamento de Gestión Humana han ampliado el abanico de posibilidades de acción de dicha instancia y le permiten posicionarse, paulatinamente, los roles de asesor estratégico y agente de cambio, sin demérito de su papel tradicional.

Si bien es cierto estos cambios han permitido un mejor posicionamiento institucional de dicha instancia, también debe señalarse que estos nuevos servicios han demandado ajustes estructurales, modificaciones en las relaciones de trabajo y lógicamente un incremento exponencial en las cargas de trabajo, que han sido suplidas con una buena dosis de entrega y mística, conforme ha sido la norma de actuación de la dependencia citada.

En virtud de lo anterior, las atribuciones y competencias del Consejo de Personal se han visto acrecentadas, toda vez que el Estatuto de Servicio Judicial en su artículo 11 señala que esta instancia es el órgano superior del Departamento de Gestión Humana y, por consiguiente, debe conocer y resolver situaciones de estas nuevas áreas, desde una perspectiva integral y generadora de políticas institucionales.

*Teniendo conocimiento de que el Poder Judicial debe integrar la **Comisión de Salud Ocupacional**, y que siendo ahora esta área una dependencia del Departamento de Gestión Humana, cuya rectoría es competencia del Consejo de Personal en coordinación con el Jefe de ésta, resulta necesario entonces plantear la necesidad de que en dicha Comisión exista representación del Consejo de Personal...*

*...**Se acordó:** Aprobar la propuesta anterior y en consecuencia, de conformidad con los artículos 66, inciso 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 12, inciso ch del Estatuto de Servicio Judicial, el Consejo de Personal, con la participación ampliada de los representantes de los trabajadores, asumirá las funciones como **Comisión de Salud Ocupacional** por el período que legalmente corresponda.”*

En síntesis, el Consejo de Personal tiene la importante responsabilidad de definir – junto con la Dirección de Gestión Humana, de quien hemos obtenido siempre la colaboración y respaldo técnico para la toma de los distintos acuerdos – las políticas institucionales relativas al factor humano, incluyendo la representación patronal en la Comisión de Salud Ocupacional, según el reciente acuerdo de la Corte Plena citado.

Es relevante manifestar que la emisión de políticas en la gestión del recurso humano debe enmarcarse como prioritaria, ya que el buen devenir de la Institución pasa por una adecuada simbiosis entre los objetivos sociales e institucionales que convergen con el plan estratégico, como por el trato adecuado, justo y potenciador de las personas que laboran en el Poder Judicial. En este tanto, uno de los objetivos primarios que el Consejo debe impulsar y la Corte Plena resolver es fortalecer la Dirección

de Gestión Humana para que pueda hacer frente a los retos principales que las áreas de recursos humanos tienen en una organización moderna.

III. Alcances:

- 1- Análisis, discusión y aprobación de gran cantidad de informes sobre la clasificación y valoración de puestos, así como de ajustes técnicos en la escala salarial.*

En esta última línea, destaca el arduo trabajo que demandó el análisis y discusión de 105 informes relacionado con la clasificación y valoración de puestos, algunos de ellos de gran magnitud e implicaciones importantes para la Institución.

Estos informes demandaron gran trabajo técnico tanto del Departamento de Gestión Humana, como del Consejo, quien debió dedicar varias sesiones a su conocimiento, así como de los recursos de revisión planteados por los interesados.

Merece especial mención el estudio N° SAP-331-2010, donde producto de un análisis de la estructura de puestos, de la posición comparativa en el mercado salarial, y de la revisión de la consistencia interna de nuestra estructura, se definieron Grupos Ocupacionales y se promovió una mejora salarial para el sector no profesional, que alcanzó a más de seis mil trabajadores, garantizando una ubicación más que satisfactoria en relación con el mercado.

- 2-Análisis, discusión y recomendación de propuestas de incrementos salariales y ajustes por costo de vida, así como el monitoreo periódico de la situación salarial, de modo que las remuneraciones del Poder Judicial sean competitivas.*

Debe destacarse que se ha dado un monitoreo permanente a los incrementos por costo de vida, de modo que se garantice que no haya pérdida del valor adquisitivo. Para ello se definió oportunamente el I.C.S (Índice de Competitividad Salarial) que ha sido el parámetro de referencia.

- 3- En relación con la asignación de becas, la Institución ha promovido una gran cantidad de actividades de capacitación, tanto a nivel interno como externo, donde se ha demandado la participación del Consejo de Personal tanto para la publicidad del Concurso, como para la recomendación de asignación al Consejo Superior.*

Para este propósito se establecieron y siguieron criterios, tales como: afinidad entre la actividad y el puesto ocupado por el servidor, experiencia laboral del postulante, distribución por género, se procuró una distribución equitativa entre servidores que laboran en el gran área metropolitana y los servidores que se desempeñan en otras zonas del país, así como entre los distintos programas presupuestarios del Poder Judicial, cuando ello fuera posible, y se consideró también un criterio de permitir la mayor distribución posible de estas oportunidades de capacitación, procurando no designar a quienes ya habían sido seleccionados en el pasado.

4-Una de las actividades más frecuentes es la resolución de casos derivados de la tramitación de los procesos de reclutamiento y selección.

5- A raíz de que la institución ha tomado disposiciones para agregar a la Dirección de Gestión Humana los siguientes procesos:

- *Oficina de Salud Ocupacional*
- *Sección de Ambiente Laboral*
- *Administración de los Servicios de Salud de todo el país*

Las tareas y funciones a cargo del Consejo de Personal tienden a diversificarse con el objetivo de apoyar adecuadamente estos procesos y garantizar su sostenibilidad.

Las estadísticas resultantes hasta agosto 2011, son las siguientes:

- *Número de sesiones:* 23
- *Temas tratados:*

<i>Becas</i>	<i>17</i>
<i>Informes de Clasificación y Valoración de Puestos</i>	<i>105</i>
<i>Informes sobre asuntos de Reclutamiento y Selección</i>	<i>42</i>
<i>Dedicaciones exclusivas y Carrera Profesional</i>	<i>212</i>

<i>Otros</i>	28

Esta breve reseña de los asuntos conocidos y resueltos por el Consejo de Personal en el período de cita, brinda una idea de la relevancia y magnitud del trabajo efectuado; del mismo modo, nos permite dar cuenta a la Corte Plena de sus resultados.

Como un desafío inmediato, consideramos que la Corte Plena debe fortalecer la figura de la Dirección de Gestión Humana como órgano asesor a nivel gerencial, con la estructura, funciones y responsabilidades que de ella se demanden, para orientar y promover el desarrollo personal de nuestros empleados, tal y como ya se ha definido en los diversos informes técnicos y consultorías efectuadas sobre el tema; acción que sin desconocer los esfuerzos y resultados obtenidos, resulta necesaria.

Quienes integramos este Consejo nos sentimos halagados y agradecidos con la oportunidad de servir a la Institución desde este espacio, que nos ha permitido colaborar con el cumplimiento de los objetivos que nos hemos trazado en pro del bienestar de la población judicial.

Se acordó: *Acoger en todos sus extremos el Informe de Labores del período 2010-2011 y trasladar a la Corte Plena para lo de su cargo.*

Se declara acuerdo firme .

Se levanta la sesión a las 11:30 horas.

Mag. Magda Pereira Villalobos
Presidenta

MBA Francisco Arroyo Meléndez
Secretario