

MS-AI-242-2020
26 de junio de 2020

Doctora
Priscilla Herrera García
Directora
DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD

ASUNTO: ASESORÍA RELACIONADA CON EL RECONOCIMIENTO DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA A LOS FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN QUE LABORAN EN LA ATENCIÓN DE LA PANDEMIA POR COVID-19

Estimada doctora:

Como parte de los servicios que brinda la Auditoría Interna, se encuentran los servicios preventivos de asesoría, el cual consiste en proveer a la Administración Activa, criterios, opiniones, sugerencias, consejos u observaciones en asuntos estrictamente de la competencia de la Auditoría Interna, con la intención de que se conviertan en insumos para la administración activa, que le permitan tomar decisiones más informadas y con apego al ordenamiento jurídico y técnico, sin que se menoscaben o comprometan la independencia y la objetividad de la Auditoría Interna en el desarrollo posterior de sus demás competencias. Una vez brindada, las manifestaciones que el Auditor realice mediante ella no tienen carácter vinculante, puesto que es un insumo entre varios para la toma de decisiones.

Por lo anterior, y en consonancia con el artículo 22, inciso d) de la Ley General de Control Interno, que expresa *“Asesorar, en materia de su competencia, al jerarca del cual depende...”*, se brinda la siguiente asesoría en relación con el reconocimiento de la jornada extraordinaria a los funcionarios de esta institución que laboran en la atención de la Pandemia por COVID-19.

Tomando en consideración que en la atención de la emergencia sanitaria causada por la Pandemia originada por la enfermedad COVID-19, intervienen varias variables o aspectos propios en la evolución de la enfermedad y/o particularidades propias de cada lugar, que influyen en el comportamiento de la ejecución de la jornada extraordinaria de las diferentes Direcciones Regionales y Áreas Rectoras de Salud del Ministerio, de las cuales, al realizar el análisis del comportamiento en la ejecución no se contaba con información disponible, esta Auditoría tomó como criterios el número de casos confirmados por cantón al 31 de marzo y 30 de abril de 2020; las acciones tácticas-operativas para la contención y mitigación de la pandemia por COVID-19 que según informe de presidencia se han realizado; y el tiempo extraordinario reportado por dichas direcciones en las nóminas remitidas a la Unidad de Recursos Humanos.

Considerando como punto de partida que las acciones desarrolladas de contención y control, y las ejecutadas como parte del cerco epidemiológico para la atención se ven reflejadas en aspectos como la cantidad de funcionarios por Dirección que reportaron tiempo extraordinario, la clase y especialidad del puesto de esos funcionarios; así como que la concentración de población que tienen los diferentes cantones del país, incide en el volumen de trabajo y acciones a desarrollar, se efectuó el análisis de la ejecución en tiempo extraordinario.

En términos generales se tomó como referencia la cantidad de habitantes por provincia de acuerdo con el último censo¹ realizado se tienen los siguientes datos:

Población Costa Rica por provincia	
San José	1 404 242
Alajuela	848 146
Cartago	490 903
Heredia	433 677
Guanacaste	326 953
Puntarenas	410 929
Limón	386 862
Total	4 301 712

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos

De acuerdo con las nóminas de tiempo extraordinario, reportada por los funcionarios se establece una relación con el número de casos informados al país diariamente, dando como resultado los siguientes datos:

Tabla N° 1
Reporte de nóminas de Tiempo Extraordinario versus
Número de Casos, por Dirección Regional

Región/Cantidad DARS	Gasto Marzo	Gasto Abril	Casos COVID-19 a Marzo *	Casos COVID-19 Abril**	Incremento Casos	Incremento o Disminución en TE
Central Sur (19)	₡22 875 533,93	₡32 072 794,12	152	203	51	₡9 197 260,19
Central Norte (12)	₡4 680 833,60	₡6 344 252,05	118	56	-62	₡1 663 418,45
Central Este (7)	₡5 136 468,49	₡7 508 660,67	25	29	4	₡2 372 192,18
Huetar Norte (6)	₡5 923 331,89	₡4 410 543,62	8	21	13	-₡1 512 788,27
Huetar Caribe (6)	₡21 473 521,50	₡24 593 364,84	1	9	8	₡3 119 843,34
Brunca (6)	₡9 303 833,75	₡9 162 298,64	6	4	-2	-₡141 535,11
Chorotega (12)	₡2 559 616,32	₡1 743 230,52	10	10	0	-₡816 385,80
Pacífico Central (9)	₡4 680 561,71	₡6 647 343,39	15	28	13	₡1 966 781,68
Occidente (6)	₡6 624 152,24	₡6 364 760,70	13	19	6	-₡259 391,54
Nivel Central	₡11 239 730,40	₡12 869 296,82				₡1 629 566,42
Total	₡94 497 583,83	₡111 716 545,37	348	379	31	

Fuente: Elaboración propia con la información de RRHH y publicación de casos confirmados por día

¹ Censo 2011

Con la confirmación del primer caso en el país de COVID-19, las acciones y actividades se reforzaron y aumentaron, puesto que, por el comportamiento del coronavirus SARS-CoV-2, la evolución de dicha enfermedad iba a ir en aumento y debía de controlarse, aspecto que se logra visualizar en la información ampliamente difundida por la institución, así como en la tabla anterior de los casos reportados y en la cual se identifica el control que se logró en el avance de la pandemia; incidiendo por ende la necesidad de ampliar la jornada ordinaria que se labora a una jornada extraordinaria, sin embargo, se puede observar también aspectos que deben considerarse en el proceso de toma de decisiones o líneas de acción a implementar.

Como se puede observar en cuadro precedente, gasto total de marzo es de ₡94 497 583.83 y el gasto total de abril es de ₡111 716 716 545.37 por lo que hay un incremento ₡17 218 961.54; situación que es congruente con el incremento de casos de COVID-19 del mes de marzo con respecto a abril, que asciende a 31 casos.

En términos de detalle se tienen algunos datos que es importante exponer, para la toma de decisiones respectivas.

I. Diferencias entre Regiones

En el caso de la Región Huetar Caribe, que atiende los cantones de Talamanca, Pococí, Limón, Guápiles, Siquirres, Matina y Guácimo, para un total de 6 Direcciones de Áreas Rectoras de Salud (DARS), reportó en la ejecución de tiempo extraordinario montos superiores a Regiones con mayor número de Áreas Rectoras de Salud, población y número de casos confirmados; ya que en el mes de marzo con solamente un caso confirmado reportó tiempo extraordinario con un monto muy similar a la Región Central Sur, misma que se encuentra conformada por 19 Áreas Rectoras y para marzo tuvo un total de 152 casos confirmados, siendo la Región también que por su área de atracción la que mayor población a nivel del país concentra.

En ese mismo sentido, si se compara con regiones similares como la Región Pacífico Central que al igual que Limón tiene la particularidad de contar con centros portuarios, como lo son la Terminal de Contenedores de Moín en el caribe y la Terminal de Caldera en el pacífico, o bien en cuanto a cantidad de DARS se hace más visible las diferencias en el comportamiento en la ejecución de tiempo extraordinario y la proporcionalidad de casos confirmados en esta región.

II. Monto Reportado y Clase de los Puestos

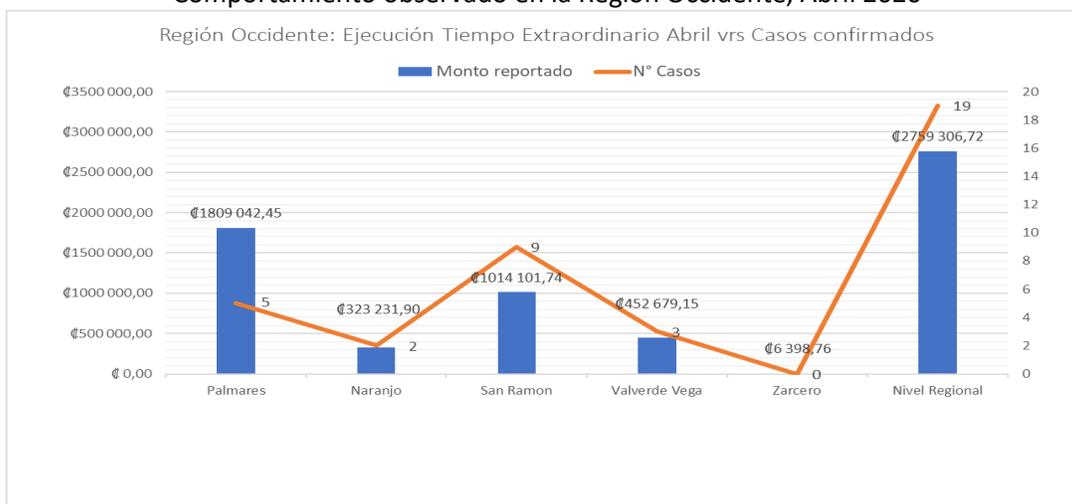
Otro aspecto es la relación entre el monto reportado y la clase de los puestos que ocupan los funcionarios que han reportado tiempo extraordinario. En el caso de la Región Huetar Caribe, se observa en la Tabla N° 2, que quienes han laborado más son los funcionarios de Regulación y en menor volumen los del campo de la Salud, ya que tanto para marzo como para abril un 33,9% de lo reportado corresponde a funcionarios del campo de la salud y 66,1% son funcionarios relacionados a Saneamiento Ambiental u otras especialidades, y en el mes de abril destaca que un 16% de esos funcionarios corresponde a la clase de puesto de Inspector, es decir, funcionarios encargados del control de vectores.

Gráfico N° 1
Comportamiento observado en la Región Central Este, Marzo 2020



Fuente: Elaboración propia con la información de RRHH y publicación de casos confirmados por día

Gráfico N° 2
Comportamiento observado en la Región Occidente, Abril 2020



Fuente: Elaboración propia con la información de RRHH y publicación de casos confirmados por día

IV. Concentración de labores en el Nivel Regional

Se visualiza la concentración de acciones o actividades desarrolladas en el Nivel Regional, puesto que el monto reportado por los niveles regionales es mayor al señalado por las DARS, y si bien es cierto hay factores como la cantidad y el costo por hora de los diferentes profesionales entre los niveles que pueden influir, es notorio el bajo nivel reportado por las DARS en tiempo extraordinario, el cual en algunos casos es nulo, o muy bajo, siendo el patrón la concentración en algunos funcionarios de las DARS, o bien en el Nivel Regional.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, del tiempo extraordinario reportado por la Región Brunca para el mes de marzo, un 84% corresponde al Nivel Regional y en abril un 83%, mientras que en las DARS los montos son muy reducidos o nulos, tomando en consideración que el nivel local es donde se hacen operativas todas las acciones que se plantean en los niveles políticos-estratégicos, de la institución.

Gráfico N° 3
Comportamiento observado en la Región Brunca, Marzo 2020



Fuente: Elaboración propia con la información de RRHH y publicación de casos confirmados por día

En la siguiente tabla se puede observar cómo se concentra para el caso de la Región Central Norte en pocos funcionarios el tiempo extraordinario:

Tabla N° 3: Comportamiento observado en la Región Central Norte, Abril 2020

DARS	Alajuela 1	Alajuela 2	Atenas	Barva-San Rafael	Belén-Flores	Grecia	Heredia	San Pablo-San Isidro	Santa Barbara	Santo Domingo	Poas	Sarapiquí	Nivel Regional
Monto reportado	C\$ 1 313 904,04			C\$ 228 449,43		C\$ 16 436,07	C\$ 14 312,76		C\$ 382 287,55		C\$ 41 685,72		C\$ 396 700,68
						C\$ 108 868,53	C\$ 50 366,82		C\$ 74 760,49		C\$ 840 887,46		C\$ 734 611,08
						C\$ 231 190,76	C\$ 30 147,67						C\$ 964 348,10
							C\$ 146 279,49						C\$ 675 029,86
													C\$ 93 985,53
Total	C\$ 1 313 904,04	C\$ 0,00	C\$ 0,00	C\$ 228 449,43	C\$ 0,00	C\$ 356 495,36	C\$ 241 106,74	C\$ 0,00	C\$ 457 048,04	C\$ 0,00	C\$ 882 573,18	C\$ 0,00	C\$ 2 864 675,25

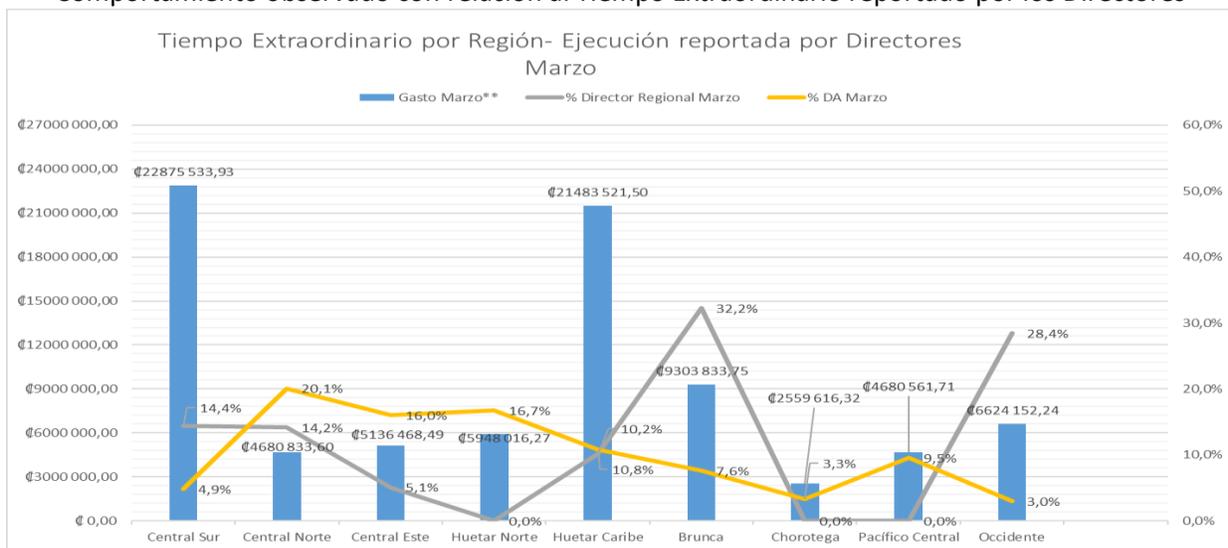
Fuente: Elaboración propia con la información de RRHH

Como parte del comportamiento observado en relación con la concentración de tiempo extraordinario en algunos funcionarios, se visualizó Direcciones Regionales donde el monto de tiempo extraordinario reportado por el Director Regional es considerable, (identificado con el color rojo), así como el monto reportado por algunos Directores de Área. En los siguientes

gráficos se presenta la información para el mes de marzo y abril, de lo reportado por el Director Regional y el Director de Área con mayor reporte de tiempo extraordinario³ por región.

Gráfico N° 4

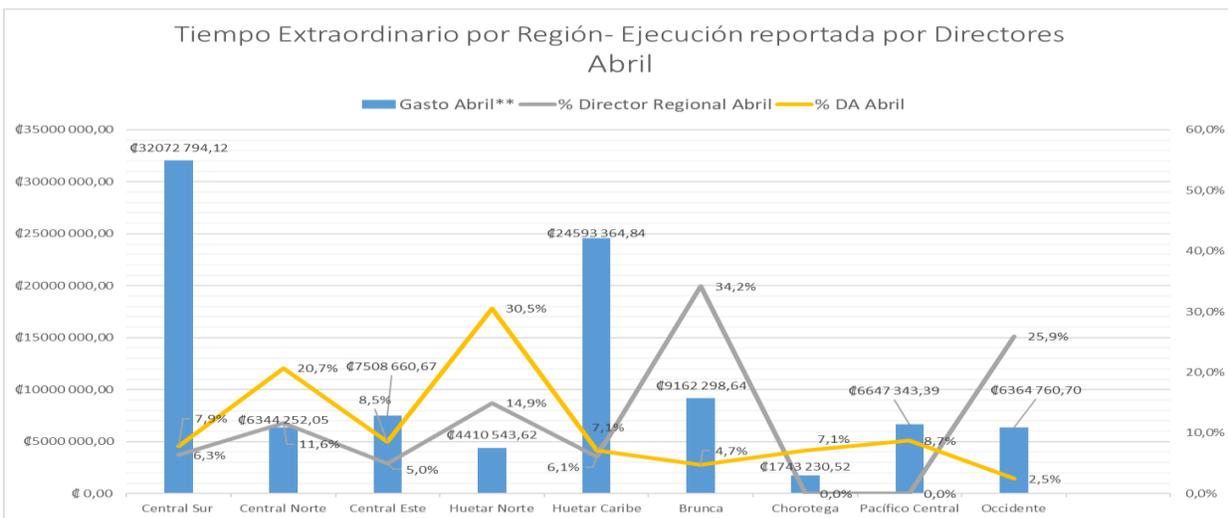
Comportamiento observado con relación al Tiempo Extraordinario reportado por los Directores



Fuente: Elaboración propia con la información de RRHH y publicación de casos confirmados por día

Gráfico N° 5

Comportamiento observado con relación al Tiempo Extraordinario reportado por los Directores

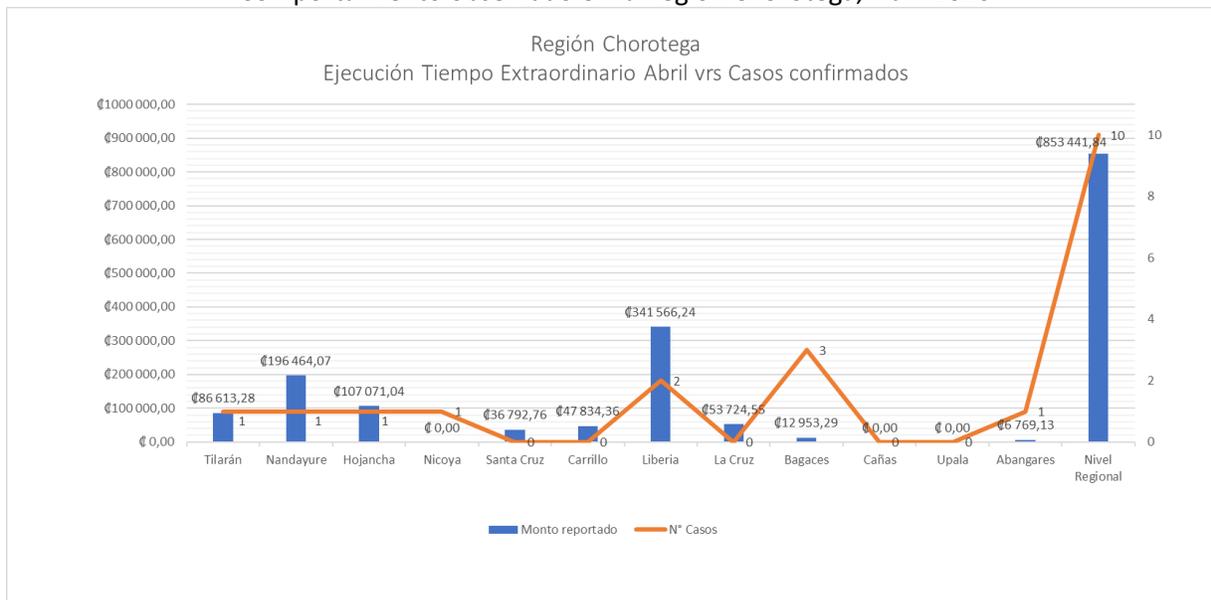


Fuente: Elaboración propia con la información de RRHH y publicación de casos confirmados por día

³ Marzo: Tibás, Heredia, Turrialba, Ciudad Quesada, Guácimo, Corredores, Nandayure, Peninsular y Palmares
Abril: Tibás, Alajuela 1, Oreamuno, Ciudad Quesada, Guácimo, Corredores, Nandayure, Esparza y Palmares

Finalmente se observa la ejecución en tiempo extraordinario de la Región Chorotege, en la que el porcentaje de ejecución acumulado de marzo y abril representa el 4.3%, el cual si se compara con las otras Regiones correspondería al promedio de lo ejecutado por ejemplo la Región Central Norte en un mes. En el siguiente gráfico se muestra la ejecución para el mes de abril, misma que con respecto a marzo disminuyó en 1%.

Gráfico N° 6
Comportamiento observado en la Región Chorotege, Abril 2020



Fuente: Elaboración propia con la información de RRHH y publicación de casos confirmados por día

Conforme los datos presentados, se asesora a la Directora General de Salud en los siguientes aspectos:

1. Disposición para laborar jornada extraordinaria:

Según señala en el artículo 18 inciso d) del Reglamento Autónomo de Servicio de la institución es una obligación de todo funcionario del Ministerio de Salud laborar tiempo extraordinario cuando fuese necesario, salvo que exista causa suficiente que justifique su negativa, siempre dentro de los límites de lo señalado en artículo 140 del Código Trabajo, que al efecto establece el límite máximo que debe observarse y no sobrepasarse en relación a la cantidad de horas laboradas (12 horas), esto en el marco del carácter de la excepcionalidad ante siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran las personas, y que sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.

Aspecto que refuerza la obligatoriedad de los funcionarios de laborar en jornada extraordinaria siempre que sea necesario y el interés público que se atiende, lo requiera ante riesgo inminente para la población, salvo causa suficiente que lo justifique; para nuestro caso los bienes Jurídicos

Salud y Vida Humana tutelados en razón del Interés público que atiende la institución. A raíz de una emergencia sanitaria como la que afronta el país en este momento, brinda un mayor carácter de obligatoriedad de laborar en casos necesarios tiempo extraordinario, razón por la cual todo funcionario que ejecute funciones atinentes en la atención de dicha emergencia está llamado a laborar, salvo razones fundadas que se lo impidan.

Al respecto conviene señalar lo indicado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, al interpretar como una obligación de trabajador laborar tiempo extraordinario, en Sentencia 139 de las 10:20 horas del 10 de junio de 1994 de la dicha Sala de la Corte Suprema de Justicia indica:

"(...) Sobre ese inciso, [primero del artículo 81 del Código de Trabajo] se ha dicho que le da a la enumeración de faltas graves que justifican el despido sin responsabilidad patronal, a que se refiere el artículo 81 del Código de Trabajo, el carácter de numerus apertus, en la medida en que permite incorporar como causas justas de despido, otras faltas graves contra las obligaciones que le impone el contrato individual de trabajo, como es precisamente negarse injustificadamente a trabajar horas extraordinarias, puesto que, en efecto existe un deber de colaboración del trabajador para con su patrono, dentro del cual, se encuentra la obligación de laborar tanto en jornada emergente como en tiempo extraordinario, a menos que tenga motivo de impedimento que debe justificar el trabajador ante el patrono. (Doctrina de los artículos 71, incisos a, b, e; 139 y 140 del Código de Trabajo)."

El Voto N° 886 de las 10:20 horas del 13 de octubre del 2000 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia señala:

"La Sala estima que sí es obligatorio para los trabajadores laborar horas extra, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: que se les avise por lo menos con un día de anticipación, que exista una verdadera necesidad por parte del patrono y que se respete su carácter excepcional"

2. Sobre la temporalidad de las actividades a desarrollar, y la posibilidad de realizar cambios de horario

Es importante mencionar que la característica principal para que proceda el reconocimiento de la jornada extraordinaria es su temporalidad, derivada del artículo 139 y 140 del Código de Trabajo, el cual debe obedecer a los principios de excepción y eventualidad. Si bien la atención de una Pandemia no se puede limitar a un tiempo específico, cumpliendo así con lo que define ese carácter de excepción y eventualidad, pues esta obedece a un evento impredecible en su ocurrencia; conforme se avanza en la atención y se obtiene un mejor panorama de las acciones que se deben ejecutar para la atención y control oportuno, permite a las autoridades ir definiendo la eventualidad o no de las acciones.

Por lo que, a la hora de autorizar la ejecución de jornadas extraordinarias, se debe tomar en consideración la eventualidad de las actividades y solicitar que, dentro de la justificación que brinde el funcionario, se indiquen las razones claramente por las cuales dichas labores no pueden ser ejecutadas durante la jornada ordinaria y el motivo por el cual no se pueden

postergar, debiendo desarrollarse necesariamente dentro de la jornada extraordinaria, actividades que deben ser definidas y detalladas por día.

La Procuraduría General de la República en dictamen C-091-2014 del 20 de marzo de 2014, ha indicado, con respecto al concepto de la jornada extraordinaria que:

"(...) Con respecto a la jornada extraordinaria, se denota que el legislador reconoce el carácter excepcional de este tipo de jornada, precisamente porque tal y como lo ha señalado la doctrina, ésta se presenta en casos de trabajos eminentemente ocasionales y discontinuos, que no pueden ser ejecutados durante la jornada ordinaria por el personal correspondiente, pues se entiende que las funciones habituales de la empresa respectiva, deben realizarse en el transcurso de la jornada ordinaria de labores." El subrayado no corresponde al original

3. Justificación y autorización de la necesidad de laborar Jornada extraordinaria

De acuerdo con lo establecido en la normativa debe considerarse que todo acto que la administración realice debe encontrarse debidamente motivado y justificado, máxime cuando implique utilización de fondos públicos como lo es el pago de tiempo extraordinario⁴; por ende, a pesar de que la atención de la Pandemia está más que motivada y es de conocimiento general, el desarrollo de las acciones que la institución realiza, a lo individual por cada Dirección Regional, Área Rectora de Salud y funcionario, debe existir la documentación en la que conste la justificación detallada de la necesidad de laborar jornada extraordinaria misma que debe indicar los días a trabajar, cantidad de tiempo requerido, y acciones a desarrollar por día, así como la documentación de la autorización en la que se exprese el tiempo autorizado.

Al respecto es importante mencionar que la actividad 8.5 del manual de procedimientos sobre "PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO" establece cómo y cuándo se debe realizar dicha justificación, en la que se deja expresamente manifestado que debe ser un máximo un día antes o un día después, en caso de emergencia.

"Ante una emergencia o situación imprevista la justificación puede presentarse un día después de haberse ejecutado las labores en tiempo extraordinario, sin excepciones."

4. Consolidación Jornada Extraordinaria en un solo funcionario

Debido al desarrollo característico que tiene la evolución de una Pandemia, en la cual su atención se prolonga por más de tres meses pues hasta tanto no existan vacunas que permitan inmunizar la población del virus, el desarrollo de la misma va generar diferentes escenarios de atención, ello implica que se requerirá el desarrollo de acciones continuas por más de tres meses en diferentes momentos y circunstancias.

⁴ Dictamen de la Procuraduría General de la República C-024.2013 del 25 de febrero de 2013: (...) "Ahora bien, si en la institución para la cual se presta el servicio se requiere la necesidad imperante y excepcional de que un funcionario o grupo de funcionarios puedan laborar fuera de la jornada ordinaria de trabajo; es decir en los términos del artículo 139 del Código de Trabajo, es claro que en tratándose del sector público, debe no solo mediar la justificación respectiva, sino también la aprobación del jerarca respectivo para laborar en horas extras (art. 17 de la Ley General de Salarios de la Administración Pública)."

Dado que en el análisis previo se ha observado la concentración de tiempo extraordinario en un solo funcionario, se hace necesario, en adelante, se analice las causas de esos casos, ya que por ejemplo si son atribuibles a insuficiencia de recursos humanos disponibles con las competencias necesarias para atender la emergencia, se tomen las medidas y justificaciones requeridas para que de ser necesario, este funcionario pueda seguir ejecutando acciones, ya sea con la aplicación de cambio de horario, o bien distribución de tareas con otros funcionarios dentro de las mismas Direcciones; programación de otras actividades menos urgentes a desarrollar en otro momento; o el apoyo de otros funcionarios de lugares que cuenten con mayor disponibilidad de personal calificado, en la que se logre un equilibrio entre la necesidad de laborar jornada extraordinaria y la no concentración en un solo funcionario, todo ello siempre en el marco de lo permitido en el ordenamiento legal sobre la concentración sucesiva en la ejecución de tiempo extraordinario.

Establece la Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público, Ley N.º 6955, en su artículo 31 que:

“Cuando en los poderes del Estado, en las instituciones descentralizadas y en las empresas públicas se haya consolidado situaciones laborales, en que un solo individuo trabaja en forma permanente la jornada ordinaria y una jornada extraordinaria, su superior jerárquico inmediato, deberá tomar inmediatamente las medidas correspondientes para que cese tal situación, so pena de ser responsable directo ante el Estado del monto de las jornadas extraordinarias que así se pagaren. De inmediato, también, se tomarán medidas por parte del Poder, institución o empresa, para que las funciones que originaron la jornada extraordinaria permanente se asignen a un empleado o funcionario específicamente nombrado para desempeñarlas, cuando tales funciones fueren de carácter indispensable”

Además, es necesario que se considere la oportunidad de implementar controles que permitan establecer el tiempo que ha laborado un funcionario y previo a la autorización estos sean revisados, para evitar situaciones en las que se consolide la ejecución de tiempo extraordinario en un solo funcionario, desvirtuándose con ello el carácter excepcional que da origen a la jornada extraordinaria, ampliamente tutelado por el ordenamiento jurídico de Costa Rica, y provocando, a raíz de su prolongación fuera de lo establecido, la consolidación de derechos en el cobro para evitar un enriquecimiento sin causa de la administración, pues caso contrario se corre el riesgo que se presenten reclamos administrativos o en la vía jurisdiccional por parte de los funcionarios.

5. Sobre las funciones desarrolladas y su vinculación a la atención de la emergencia sanitaria

Es importante tener presente que, si bien existen funcionarios que pueden apoyar en la atención de la emergencia sanitaria, las acciones a ejecutar deben estar claramente definidas y justificadas, para ello es necesario que se establezcan claramente las acciones a desarrollar y la vinculación con los productos esperados, en relación a la atención a la pandemia, tomando en consideración la naturaleza y los perfiles de cada clase de puesto, ya que de lo contrario se corre el riesgo de que se asignen funciones que no corresponden, generando después reclamos de asignación o recargos de funciones, mismos que deben realizar en apego a lo señalado en el

artículo 15 del Reglamento Autónomo de este Ministerio y a lo indicado por el Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento, así como cualquier otra normativa de empleo público; y también existan cobros por parte de funcionarios que no tienen vinculación alguna en la atención de la emergencia.

6. Sobre los controles que deben establecerse para el pago

En líneas precedentes se informó sobre aspectos que deben establecerse claramente para una ejecución de tiempo extraordinario acorde al ordenamiento jurídico, en el marco de que estas autorizaciones deben responder a los criterios de necesidad, razonabilidad y racionalización del gasto público; por ello es importante que, para una mejor rendición de cuentas, se valore la posibilidad que a cada producto realizado en horas fuera la jornada ordinaria sea documentado y se haga referencia a la fecha y hora que se realizó o atendió, en caso de no tenerla dentro del formulario utilizado y como parte de la documentación, considerar que el funcionario adjunte un breve informe con las actividades por día laborados.

Deben existir entonces documentos tales como bitácoras de participación u otros documentos como lista de participantes o asistencia en caso de reuniones, informes realizados, convocatorias, reporte de casos atendidos (boletas de notificación VE-01, Fichas de investigación), órdenes sanitarias notificadas, reporte de llamadas, reporte de seguimientos de casos, correos electrónicos entre otros, vinculados a la jornada extraordinaria.

La urgencia de contar con recursos económicos para contener, controlar y disminuir los efectos de las situaciones presentadas en la atención de la emergencia, conlleva a la discrecionalidad en las decisiones del gasto, uso de procedimientos de excepción y por ende a la reducción de controles; Costa Rica, al igual que el resto de países en el mundo ha tenido que intensificar el gasto para responder a la pandemia de COVID-19, lo cual incrementa el riesgo de un uso indebido de los recursos públicos, y por ende una afectación en la prestación eficiente del interés público en procura del bienestar de ciudadano, en nuestro caso la protección de la salud de la población y la toma de decisiones oportuna.

Por ello, para garantizar la eficacia y eficiencia de dicho gasto, es fundamental tomar consciencia de la vulnerabilidad que esa situación genera y que podría provocar usos inadecuados de los recursos financieros, debido a que la presión por atender, contener y controlar la evolución de la Pandemia conlleva a situaciones de omisión o de acciones separadas de principios que, como funcionarios públicos, se deben observar siempre, es decir, la razonabilidad y proporcionalidad del gasto. Por lo tanto la ejecución presupuestaria debe llevarse a cabo dentro del marco jurídico vigente y conforme a las buenas prácticas y deben registrarse para facilitar un mecanismo integral de seguimiento e información en general, por ende es crucial establecer acciones sólidas de rendición de cuentas y de transparencia en la gestión de las finanzas públicas, de ahí que el fortalecimiento de instrumentos para la planificación de actividades en la jornada extraordinaria y su correspondiente documentación, constituye mecanismos que administran y previenen los riesgos asociados en la administración eficiente de los recursos, la toma de decisiones oportuna y la rendición de cuentas ante la ciudadanía, en respuesta a la atención de la Pandemia por COVID-19.

Cordialmente,

AUDITORÍA INTERNA

MSc. Bernardita Irola Bonilla
AUDITORA INTERNA

*C: Dr. Daniel Salas Perza, Ministro de Salud-Despacho Ministerial
Dra. Alejandra Acuña Navarro, Viceministra de Salud
Dr. Pedro González Morera, Viceministro Salud
MRH. Miriam Valerio Bolaños-Directora Dirección Desarrollo Humano*

*JLF/OAM/BIB/xzc**

Anexo 1

Simbología utilizada para identificar las diferentes clases de puestos que ostentan los funcionarios que han reportado tempo extraordinario.

Clase de puesto	
	DIRECTOR REGIONAL
	DIRECTOR DE AREA
	JEFE UNIDAD
	ENFERMERA
	PROF.L.S. 2
	PROF.L.S. 1
	PROF.SC-3
	PROF.SC-2
	PROF.SC-1B
	PROF.SC-1A
	INSPECTOR SC-1 o 2
	ASS3
	CSC-1
	TSC-3
	OFIC.SC-2
	SECRET.SC 1
	TRAB.CALIF. SC 2
XXX	MISCELANEO, OTROS
	PROFESIONAL INFORMATICA