



AS-ASS-053-2022

27 de abril de 2022

Doctor

Randall Álvarez Juárez, gerente

GERENCIA MÉDICA - 2901

Estimado señor:

ASUNTO: Oficio de Asesoría referente al reconocimiento de incentivos salariales y vacaciones profilácticas al personal en teletrabajo.

En cumplimiento de las actividades preventivas consignadas en el Plan Anual Operativo de esta Auditoría, para el período 2022 y con fundamento en los artículos 21 y 22 de la Ley General de Control Interno, procede a informar en relación con el reconocimiento de incentivos salariales como peligrosidad e incentivo de alimentación a personal que se encuentra realizando teletrabajo, así como otorgamiento de vacaciones profilácticas, con el propósito de apoyar el proceso de toma de decisiones y acciones que compete a esa Administración.

Al respecto, producto de las revisiones relacionadas con este tema se ha indicado a esa Administración Activa, entre otros aspectos lo siguiente:

- Mediante oficio de advertencia AD-ASS-025- 2022 del 23 de marzo de 2022, dirigido a la Dra. Milena Bolaños Sánchez, directora general del hospital Nacional de Geriátría y Gerontología Dr. Blanco Cervantes, este Órgano de Fiscalización y Control procedió a comunicar los resultados de revisión efectuada en el Servicio de Radiología del Hospital Nacional de Geriátría y Gerontología, en la cual se determinó que los Médicos Asistentes Especialistas en Radiología se encontraban trabajando el 50% de su jornada en la modalidad de Teletrabajo, y percibieron en esta condición el disfrute de vacaciones profilácticas, así como el pago por concepto de riesgos de peligrosidad. Además, se evidenciaron debilidades de control interno, respecto de la documentación que debe sustentar la autorización para laborar en la modalidad de teletrabajo a los médicos radiólogos.
- Asimismo, mediante oficio de advertencia AD-ASF-2490-2021 del 25 de noviembre 2021 dirigido al Dr. Mario Ruiz Cubillo, Gerente Médico; Dr. Eduardo Cambronero Hernández, Director de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud; Dr. Arturo Borbón Marks, Director de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Brunca; Dra. Roxana Usaga Carrasquilla, Directora Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Central Norte; Ing. Gerardo León Solís, Director de Producción Industrial; Dr. Guillermo Mendieta Ramirez, Director General de hospital de Golfito Manuel Mora Valverde; MSc. Erick Vargas Pérez, Director Administrativo Financiero del Hospital de Golfito Manuel Mora Valverde; Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Directora General del Hospital San Juan De Dios; Mba Adolfo Cartín Ramírez, Director Administrativo Financiero del Hospital San Juan De Dios; Dra. Priscila Balmaceda Chaves, Directora General del Hospital San Vicente De Paúl; Lic. Jhonderth Cruz Sandí, Director Administrativo Financiero Hospital San Vicente De Paúl; Lic. Miguel Obando Rivera, Jefe de Lavandería Alfonso Zeledón Venegas; y al Dr. Oscar Murillo Quesada, Jefe



Laboratorio de Normas y Calidad de Medicamentos, se remitieron los resultados de una revisión relacionada con el pago de auxilio económico para alimentación al personal que se encuentra en la modalidad de teletrabajo en los centros en los cuales se reconoce ese rubro, para lo cual se efectuó verificación de la planilla salarial del mes de octubre de 2021, a fin de determinar si se hizo el pago por este concepto al personal que labora en teletrabajo en las unidades a su cargo, evidenciándose según se resume a continuación:

- Desde el 2019 hasta setiembre de 2021, no se ha efectuado una suspensión o rebajo del pago del dinero correspondiente a alimentación a ningún funcionario, incluyendo al personal en teletrabajo. Lo descrito implica que esos centros de trabajo han mantenido el pago de auxilio por alimentación que alcanza los ₡ 2.518,71 diarios a funcionarios administrativos y ₡ 2.770,55 para personal rotativo, a trabajadores que no se han desplazado a la unidad para ejecutar sus labores.
- Desde la implementación del teletrabajo, se ha cancelado este rubro al personal, sin considerar su presencialidad en la unidad, lo que implica que ese pago no correspondía, de conformidad con los criterios técnicos emitidos en su oportunidad por la Subárea de Información Políticas y Normas, como por la Dirección Jurídica; situación que requiere de un análisis por parte de cada centro para la recuperación de las sumas pagadas de manera improcedente, en protección del patrimonio Institucional

El Reglamento para la concesión de vacaciones profilácticas para el personal, artículo 7, establece:

(...) La Jefatura inmediata del trabajador, en el momento de conceder las vacaciones al empleado, rebajará de las misma y en forma proporcional, los períodos que el funcionario no haya laborado efectivamente en el año anterior al adquirir el derecho al beneficio o hayan variado las condiciones de prestación de servicio, por concepto de permisos con o sin goce de salario, rotación del puesto, incapacidad, licencia por maternidad, suspensión o ausencias. Esos conceptos afectarán el cómputo del tiempo, siempre que sumados los días otorgados por esos motivos den como resultado períodos de treinta días, en cuyo caso por cada mes completo dejado de laborar se descontará un día del total de vacaciones profilácticas a que tenga derecho el trabajador”.

El citado reglamento, en el ítem 1. Política, establece:

“(...) La Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, acordó en el artículo 25 de la Sesión 6414, celebrada el 26 de abril de 1990, conceder por cada año de trabajo, 15 días naturales remunerados por concepto de vacaciones profilácticas, a los funcionarios que laboren en los puestos o servicios que a continuación se señalan:

1.3. En los Servicios de Medicina Nuclear, a aquellos funcionarios localizados y adscritos a esos, que se encuentren en contacto permanente con las fuentes de radiación”.

Así también en el Punto 2. Normas, 2.3, indica:

“(...) En caso de que el trabajador no complete el período de un año de labores en el servicio donde se otorga este tipo de vacaciones, se le concederá un día natural por cada mes completo laborado, no así cuando se trata de terminación de contrato de trabajo.



3. Procedimiento:

3.1. Cada Jefatura debe elaborar anualmente un cuadro de vacaciones profilácticas que se han de conceder en cada período, el cual debe contemplar el nombre de cada trabajador y las fechas asignadas para el disfrute de las mismas.

3.2. El jefe inmediato será el responsable de comunicar con la debida antelación al trabajador beneficiado, el período y las fechas de disfrute a que tenga derecho”.

El 3 de marzo de 2020, el Lic. Luis Bolaños Guzmán, director de Bienestar Laboral, mediante el oficio DBL-0083- 2020, de esa fecha, dirigió a esta Auditoría, emitió criterio relacionado con la temática abordada, el cual se transcribe lo siguiente:

“(…) con respecto a las vacaciones profilácticas, se recomienda que el Encargado de Salud Ocupacional del Hospital (...) analice las condiciones de trabajo, considerando lo establecido en el artículo 30 de la Normativa de Relaciones Laborales, que a la letra dice:

(...) En el momento en que técnicamente se demuestre que estas vacaciones no tienen el efecto preventivo o descongestionante ya indicado, sea porque se han superado las condiciones que lo originaron o bien porque la exposición al factor de riesgo se ha suprimido, mediante estudio técnico, podrá eliminarse el disfrute, previa instauración del procedimiento ordinario en el cual se notificará a la persona trabajadora de la resolución y se le darán cinco días hábiles para que pueda presentar ante dicha resolución los recursos de Ley. La resolución final corresponderá a la jefatura competente. Asimismo, las vacaciones profilácticas se suspenderán en el momento en que la persona trabajadora sea trasladada legalmente a otro puesto o a otra unidad en la cual no se den las circunstancias que dieron origen a las vacaciones profilácticas (...).

Al estar el Dr. (...) realizando teletrabajo los cinco días a la semana y por las tareas que tiene asignadas (reporte en casa de habitación de mamografías y radiología convencional), se suprimen las circunstancias que dieron origen a las vacaciones profilácticas; que es la exposición a radiaciones ionizantes. Sin embargo, para verificar tales condiciones de trabajo, se recomienda que el Encargado de Salud Ocupacional del Hospital (...) realice visita de campo y emita estudio técnico, para que la administración active si fuera el caso, actúe conforme al artículo 30 de la Normativa de Relaciones laborales (...).

Por otra parte, con respecto al pago del auxilio económico de alimentación, la Normativa de Relaciones Laborales en su título quinto “Servicios para las personas trabajadoras” establece lo siguiente:

“Artículo 50 Auxilio económico para la alimentación. Se entenderá como auxilio económico para alimentación el monto mensual reconocido a los (las) trabajadores (as) hospitalarios, con una jornada completa ordinaria o completa extraordinaria. El auxilio será disminuido proporcionalmente cuando el (la) funcionario(a) se encuentre de vacaciones, licencias, permisos con goce o sin goce de salario, incapacidades u otras hipótesis de ausencia. Este auxilio regirá para los hospitales: San Juan de Dios, San Vicente de Paúl, San Francisco de Asís, Golfito, Los Chiles y para la Lavandería Alfonso Zeledón Venegas, centros que ya lo disfrutaban y que no cuentan con el comedor para todos sus empleados. Se podrán incluir previo estudio técnico realizado por la Dirección de Bienestar Laboral a otros centros hospitalarios que ostenten esa misma condición.

El beneficio del auxilio económico no corresponde a los (las) trabajadores (as) hospitalarios (as) cuando se encuentra disfrutando de vacaciones; en la eventualidad que se pague el auxilio



económico estando en vacaciones, éstas se deducirán conforme al proceso establecido por la Institución en la normativa respectiva.

Cuando el trabajador disfrute de su período de vacaciones, incapacidades o por cualquier otro motivo de suspensión del contrato, la suma correspondiente por concepto de auxilio económico, se le rebajará de acuerdo con la siguiente tabla:

- 1. Si el período por rebajar es de ocho días a catorce días, la deducción se realizará en dos períodos de pago.*
- 2. Si dicho período es de quince días a un mes, la deducción se realizará en tres periodos de pago.*
- 3. Si el período es de un mes o más, se rebajará en un plazo mínimo de tres meses (...).*

Por su parte, el Reglamento General de Hospitales Nacionales en su artículo 181 establece:

“La dependencia encargada de alimentación tendrá por objeto asegurar la adecuada alimentación de los enfermos y del personal cuya permanencia en los establecimientos así lo exija”.

Como se puede observar, el Reglamento General de Hospitales Nacionales hace una relación entre la referencia a la permanencia en el centro de trabajo, y la obligación de la institución para asegurar la adecuada alimentación del trabajador.

Por su parte, el Lic. Walter Campos Paniagua, Director de Administración y Gestión de Personal emitió el oficio GG-DAGP-1232-2021 del 30 de septiembre de 2021, dirigido a las jefaturas de las Oficinas de Recursos de Humanos de los hospitales Golfito, Los Chiles, Psiquiátrico, San Francisco de Asís, San Juan de Dios, San Vicente de Paúl, Lavandería Alfonso Zeledón Venegas, Lavandería del Hospital San Rafael de Alajuela y del Laboratorio de Normas y Calidad de Medicamentos, indicando la improcedencia del pago de auxilio económico para alimentación al personal en teletrabajo, manifestando entre otros aspectos lo siguiente:

“(...) esta Dirección de Administración y Gestión de Personal en apego a sus competencias, comunica que el reconocimiento del Auxilio Económico para alimentación para las personas trabajadoras no procede cuando laboren bajo la modalidad de teletrabajo, por cuanto la norma establece que, el pago del beneficio de alimentación no forma parte del salario, sino que es un rubro que se cancela cuando el trabajador se encuentra brindando una prestación efectiva del servicio en su lugar de trabajo.

Así las cosas, se solicita a esas Unidades de Gestión de Recursos Humanos, efectuar los ajustes necesarios dentro del proceso de pago, así como lo correspondiente en los contratos de teletrabajo, para no generar la erogación de sumas improcedentes por esto concepto (...).

En el citado documento -GG-DAGP-1232-2021- se hace referencia al oficio SIPN-0061¹ del 6 de abril de 2020, suscrito por la Licda. Elizabeth Gairaud Garro, jefe de la Subárea de Información Políticas y Normas, dirigido a la Máster Natalia Villalobos Leiva, Jefe Área Diseño Administración de Puestos y Salarios, en el cual se concluye lo siguiente:

¹ Así indicado en el oficio de la Dirección de Administración y gestión de Personal, siendo lo correcto SIPN-0064-2020.



“(...) El reconocimiento del “Auxilio económico para la alimentación” no es procedente para aquellos funcionarios hospitalarios que laboren bajo la modalidad de teletrabajo, toda vez que este rubro procede única y exclusivamente cuando el funcionario (a), se encuentra brindando una prestación efectiva del servicio en su lugar de trabajo, ya que su finalidad es que puedan mantenerse en los respectivos cargos en pro del servicio prestado”.

Además, mediante el oficio GA-DJ-05401-2020 del 9 de noviembre de 2020, la Licda. Mariana Ovares Aguilar jefe a. i. del Área de Gestión Técnica y Asistencia Jurídica y la Licda. Dylana Jiménez Méndez Abogada, ambas de la Dirección Jurídica, remitieron al Lic. Walter Campos Paniagua, Director de Administración y Gestión de Personal, criterio técnico acerca del pago de alimentación al personal en teletrabajo, de lo que se extrae lo siguiente:

“(...) No es procedente reconocer el auxilio económico a las personas trabajadoras de los centros hospitalarios autorizados, que se encuentran laborando bajo la modalidad de teletrabajo. Esto por cuanto el auxilio económico para la alimentación ha sido concebido por la CCSS, a través del tiempo y en la normativa para que las personas trabajadoras puedan mantenerse en los respectivos cargos, entendiéndose esto último, que “por razones del Servicio no pueden interrumpir sus labores por detrimento de la atención directa al paciente o por la seguridad de las instalaciones”.

El capítulo I de las Normas de Control Interno para el Sector Público, establece:

“1.2 Objetivos del SCI El SCI de cada organización debe coadyuvar al cumplimiento de los siguientes objetivos:

a. Proteger y conservar el patrimonio público contra pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o

acto ilegal. El SCI debe brindar a la organización una seguridad razonable de que su patrimonio se dedica al destino para el cual le fue suministrado, y de que se establezcan, apliquen y fortalezcan acciones específicas para prevenir su sustracción, desvío, desperdicio o menoscabo”.

La figura del teletrabajo ha sido definida en el artículo 3 de la Ley No. 9738, “Ley para regular el teletrabajo” del 30 de setiembre de 2019, como la modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, sea en telecentro o teletrabajo domiciliario, como la citada ley contempla.

Por su parte, la Institución a causa del crecimiento de los casos positivos en el contexto de la pandemia de COVID-19, adoptó una serie de medidas en procura de mitigar el contagio y resguardar la salud del personal, en apego a la directriz N° 073-S-MTSS del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del 10 de marzo de 2020, así como, las circulares GG-0585-2020 del 9 de marzo de 2020, GG-0593-2020 del 10 de marzo de 2020, GG-0934-2020 del 6 de abril de 2020 y GG-1271-2021 del 29 de abril de 2021 emitidas por el Dr. Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General. Dentro de estas medidas se instruyó a las jefaturas de la Institución maximizar la implementación de la modalidad de teletrabajo, otorgando el aval a los puestos que reúnan las condiciones para realizar de forma efectiva su trabajo bajo este modelo, en apego a las directrices institucionales sobre la materia.

La incorporación del teletrabajo a la dinámica Institucional actual ha generado cambios de las condiciones laborales para algunas actividades, en las cuales implica variación en las formas de incentivos económicos como los rubros asociados a vacaciones profilácticas e incentivos por riesgo,



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: auditoria_interna@ccss.sa.cr

así como auxilio económico por alimentación, erogaciones que deben mantener el sustento debido y razonado en las justificaciones por parte de esa Administración Activa.

La situación descrita implica que ante el eventual cambio en las condiciones de trabajo, al trasladar las labores a la casa de habitación de los funcionarios, es preciso valorar la pertinencia de efectuar una valoración en materia de salud ocupacional, así como disponer de un análisis específico por parte de las jefaturas correspondientes, sobre la procedencia de continuar con el pago de estos rubros asociados a la presencialidad en el centro médico, y los riesgos propios de las actividades de trabajo, las cuales no conservan – en el caso del teletrabajo – las mismas características, siendo necesario garantizar el uso correcto de los recursos institucionales.

Debido a lo anterior, a fin de aportar elementos de juicio adicionales que coadyuven a la adecuada toma de decisiones, se informa a esa Administración Activa, para que realice una valoración de los aspectos señalados, y se fortalezcan las medidas de control interno acerca de la procedencia de los montos cancelados bajo estas circunstancias en el pago de auxilio de alimentación, riesgos de peligrosidad y vacaciones profilácticas, entre otros; garantizando la ejecución de las acciones administrativas que correspondan para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros destinados para este fin.

Atentamente,

AUDITORÍA INTERNA

Lic. Olger Sánchez Carrillo
Auditor

OSC/RJS/EAM/MASR/KAL/ kvq

C. Dr. Eduardo Cambronero Hernández, director, Dirección de Red Servicios de Salud, U.P. 2906
Dr. Warner Picado Camareno, director, Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Chorotega, U.P. 2599
Dr. Albert Méndez Vega, director, Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Central Sur U.P. 2399
Dra. Olga Marta Chávez Pérez, directora, Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Central Norte U.P. 2299
Dr. Gustavo Zeledón Donzo, director, Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Huetar Norte, U.P. 2499
Dra. Silene María Aguilar Orias, directora, Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Huetar Atlántica U.P. 2699.
Dr. Wilburg Díaz Cruz, director, Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Pacífico Central U.P. 2598
Dr. Arturo Borbón Marks, director, Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Brunca U.P. 2799
Dr. Taciano Lemos Pires, director general, Hospital Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, U.P. 2101
Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, directora general, Hospital San Juan de Dios, U.P. 2102
Dra. Olga Elena Arguedas Arguedas, directora general, Hospital Dr. Carlos Sáenz Herrera, U.P. 2103
Dr. Douglas Montero Chacón, director general, Hospital México, U.P. 2104
Dr. José Miguel Villalobos Brenes, director general, Hospital de Las Mujeres Dr. Adolfo Carit, U.P. 2105
Dra. Milena Bolaños Sánchez, directora general, Hospital Nacional de Geriátrica y Gerontología Dr. Raúl Blanco Cervantes, U.P. 2202
Dr. Christian Elizondo Salazar, director general, Hospital Nacional Psiquiátrico Manuel Antonio Chapuí y Torres, U.P. 2304
Dra. Carolina Montoya Brenes, directora general, Hospital Dr. Roberto Chacón Paut, U.P. 2305
Auditoría

Referencia: ID-73013