

19 de febrero, 2019.
AUAD-01-19-0006 (219)

Señores
Mario Rodríguez Vargas
Director Ejecutivo Conavi
Consejo Nacional de Vialidad

ASUNTO: Advertencia sobre posibles funcionarios voluntarios para desarrollar labores de la Gerencia de Conservación de Vías y Puentes.

Estimados señores:

Según correo electrónico de la Unidad de Comunicación e Imagen intitulado “Circular voluntariado CONAV (sic)” de 31/01/2019, se informó a los funcionarios institucionales sobre la posibilidad de participar en “(...) un servicio de voluntariado en labores de campo y administrativas que apoyen la gestión de la Gerencia de Conservación de Vías y Puentes, en materia de inspección y administración de los contratos de conservación vial (...)”, para lo cual ofrecieron “(...) una capacitación durante dos semanas, en jornada laboral completa, a través del Lanamme, con el fin de facilitar el conocimiento y las capacidades requeridas para desempeñar las funciones de inspección.(...)” y “(...) en caso de que sea ejecutado en tiempo extraordinario, se reconocerá el pago correspondiente. Igualmente, se cubrirán los viáticos que amerite el traslado de cada persona. (...)”

Asimismo, dicha información sirvió de base a una noticia -difundida en el periódico digital CRHoy en fecha 07/02/2019- cuyo titular “Conavi busca “voluntarios” para supervisar obras”¹ antecedió al siguiente contenido:

“(...) que el Conavi abrió un “voluntariado” para que sus trabajadores – **sin importar la función que desempeñen** – se enlisten para sustituir a los Administradores Viales (...) “echar mano” de todos sus funcionarios, tengan o no algún tipo de experiencia en la supervisión en sitio (carretera) (...)Se advierte que **ningún empleado que acepte el voluntariado recibirá una remuneración salarial adicional**, y que quienes se acojan al programa serán enviados al Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales (Lanamme) para una capacitación intensiva de dos semanas, pese a que la capacitación de inspectores viales del Estado tarda hasta 1 año y medio. (...) Las tareas descritas las podría llevar a cabo en cualquiera de las 22 zonas que abarca el CONAVI, por aproximadamente tres meses (...) Debe aclararse además que las tareas que la persona ejecute en el voluntariado, son temporales, y no conllevan el pago de diferencia salarial alguna más que las horas extra y viáticos generados. (...)”.

A ese tenor, la Contraloría General de la República, en sus *Normas de Control Interno para el Sector Público “N-2-2009-CO-DFOE”*, indica en sus apartados “1.4”², “1.5”³ y “1.7”⁴, la responsabilidad que recae en el jerarca y los subordinados de cumplir su responsabilidad consecuente sobre la protección del sistema de control interno y la rendición de cuentas institucional.

¹ Al respecto se remite al enlace: <https://www.crhoy.com/nacionales/conavi-busca-voluntarios-para-supervisar-obras/>

² Responsabilidad del jerarca y los titulares subordinados sobre el SCI, Normas de Control Interno para el Sector Público “N-2-2009-CO-DFOE” emitidas por la Contraloría General de la República.

³ Responsabilidad de los funcionarios sobre el SCI, Normas de Control Interno para el Sector Público “N-2-2009-CO-DFOE” emitidas por la Contraloría General de la República.

⁴ Rendición de cuentas sobre el SCI, Normas de Control Interno para el Sector Público “N-2-2009-CO-DFOE” emitidas por la Contraloría General de la República.

18 de febrero, 2019.
AUAD-01-19-0006 (219)
Página - 2 de 3-

Sumado a lo anterior, los apartados "2.5"⁵ y "3.3"⁶ del mismo cuerpo normativo, refieren al deber de instaurar una estructura formal ajustada a la planificación, el logro de objetivos de acuerdo a su entorno y los riesgos relevantes con base en un conocimiento del ambiente interno y externo en que la institución desarrolla sus operaciones.

En ese orden de ideas, los puntos "4.3"⁷, "4.4"⁸, "4.5.1"⁹, "4.6"¹⁰ y "4.6.1"¹¹ de la norma en comentario, exigen a los titulares subordinados, desarrollar actividades de control que permitan obtener una seguridad razonable -conforme las disposiciones jurídicas y técnicas vigentes- y se refieren al establecimiento de una supervisión constante y un cumplimiento técnico en la gestión institucional.

Además, los tópicos "5.6"¹², "5.6.1"¹³, "5.6.2"¹⁴ y "5.6.3"¹⁵, aluden a la necesidad de cumplir con un sistema de información confiable, oportuno y útil, de acuerdo con el acervo legal empleado y comunicado a la administración y divulgado en medios de comunicación.

Aunado a lo anterior, en los artículos 3 y 5, Ley N° 8131¹⁶, señala Principios presupuestarios para lograr una realización del presupuesto de acuerdo con su formulación, aprobación y planificación institucional.

En ese sentido, el "Clasificador por objeto del gasto del Sector Público" define aspectos regulatorios de la gestión financiera para la prestación de servicios, que de acuerdo con la naturaleza de los ítems "0.01.01 Sueldos para cargos fijos"¹⁷, "0.02.01 Tiempo extraordinario"¹⁸, "1.05.02 Viáticos dentro del país"¹⁹, eventualmente podrían ser opuestos con las actividades de planificación, supervisión de obras, estructura administrativa y el "Presupuesto disponible" de las dependencias institucionales para alcanzar los objetivos, las metas y los productos definidos de acuerdo con los recursos a su alcance.

⁵ Estructura organizativa, Normas de Control Interno para el Sector Público "N-2-2009-CO-DFOE" emitidas por la Contraloría General de la República.

⁶ Vinculación con la planificación institucional, Normas de Control Interno para el Sector Público "N-2-2009-CO-DFOE" emitidas por la Contraloría General de la República.

⁷ Protección y conservación del patrimonio, Normas de Control Interno para el Sector Público "N-2-2009-CO-DFOE" emitidas por la Contraloría General de la República.

⁸ Exigencia de confiabilidad y oportunidad de la información, Normas de Control Interno para el Sector Público "N-2-2009-CO-DFOE" emitidas por la Contraloría General de la República.

⁹ Supervisión constante, Normas de Control Interno para el Sector Público "N-2-2009-CO-DFOE" emitidas por la Contraloría General de la República.

¹⁰ Cumplimiento del ordenamiento jurídico y técnico, Normas de Control Interno para el Sector Público "N-2-2009-CO-DFOE" emitidas por la Contraloría General de la República.

¹¹ Control sobre la rendición de cauciones, Normas de Control Interno para el Sector Público "N-2-2009-CO-DFOE" emitidas por la Contraloría General de la República.

¹² Calidad de la información, Normas de Control Interno para el Sector Público "N-2-2009-CO-DFOE" emitidas por la Contraloría General de la República.

¹³ Confiabilidad, Normas de Control Interno para el Sector Público "N-2-2009-CO-DFOE" emitidas por la Contraloría General de la República.

¹⁴ Oportunidad, Normas de Control Interno para el Sector Público "N-2-2009-CO-DFOE" emitidas por la Contraloría General de la República.

¹⁵ Utilidad, Normas de Control Interno para el Sector Público "N-2-2009-CO-DFOE" emitidas por la Contraloría General de la República.

¹⁶ Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos Ley N° 8131.

¹⁷ Remuneración básica o salario base que se otorga al personal, permanente o interino por la prestación de servicios, de acuerdo con la naturaleza del trabajo, grado de especialización y la responsabilidad asignada al puesto o nivel jerárquico correspondiente, con sujeción a las regulaciones de las leyes laborales vigentes, Clasificador por objeto del gasto del sector público.

¹⁸ Retribución eventual al personal que presta sus servicios en horas que exceden su jornada ordinaria de trabajo, cuando circunstancias o situaciones de naturaleza extraordinaria de la entidad así lo requieran, ajustándose a las disposiciones legales y técnicas vigentes, Clasificador por objeto del gasto del sector público.

¹⁹ Erogaciones por concepto de atención de hospedaje, alimentación y otros gastos menores relacionados, que las instituciones públicas reconocen a sus servidores, cuando estos deban desplazarse en forma transitoria de su centro de trabajo a algún lugar del territorio nacional, con el propósito de cumplir con las funciones de su cargo o las señaladas en convenios suscritos entre la institución y el beneficiario del viático. Considera, además, el pago de gastos de hospedaje, alimentación y otros gastos menores relacionados, a personas ajenas a la entidad, como estudiantes, enfermos, indigentes, asesores y observadores internacionales, entre otros, de acuerdo con la legislación vigente, Clasificador por objeto del gasto del sector público.

18 de febrero, 2019.
AUAD-01-19-0006 (219)
Página - 3 de 3-

A ese tenor, esta auditoría no ubico dentro de la normativa en comentario, el concepto de "(...) un servicio de voluntariado (...) que (...) conllevan el pago de diferencia salarial (...) más que las horas extra y viáticos generados (...)”

Así las cosas, con fundamento en las normas citadas y a la luz de los incisos “a)”, “c)” y “d)” del artículo 8 de la ley 8292, se advierte sobre la posibilidad de participar en “(...) un servicio de voluntariado en labores de campo y administrativas que apoyen la gestión de la Gerencia de Conservación de Vías y Puentes, en materia de inspección y administración de los contratos de conservación vial (...)”, para lo cual ofrecieron “(...) una capacitación durante dos semanas, en jornada laboral completa, a través del Lanamme, con el fin de facilitar el conocimiento y las capacidades requeridas para desempeñar las funciones de inspección.(...)” ; así como el reconocimiento de pago de tiempo extraordinario y viáticos según corresponda, lo cual expone a la Administración activa a “Riesgo financiero-presupuestario”; “Riesgo de pericia técnica”; “Riesgos del proceso”²⁰, “Riesgos del Entorno”²¹ y “Riesgos de información para la toma de decisiones”²², según lo establece el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgos del Consejo Nacional de Vialidad, para evaluar y mejorar la efectividad de la administración del riesgo, del control interno y de los procesos de dirección.

Atentamente.


Lic. Reynaldo Vargas Soto.
Auditor Interno
AUDITORÍA INTERNA



CC: Consejo de Administración del Consejo Nacional de Vialidad
Nora García Añas, Directora de Dirección de Gestión del Recurso Humano
Archivo /Copiado

²⁰ “(...) **Autoridad:** líneas de autoridad pueden causar que se hagan cosas que no deberían hacerse, o no hacer lo que es debido. (...) **Operación:** se derivan de que las operaciones sean ineficientes e ineficaces en satisfacer a los usuarios y alcanzar los objetivos que la institución, exponiéndose a quejas, reclamos de garantía y daño a la imagen de la institución. (...) **Recursos Humanos:** falta de conocimientos, habilidades, experiencias, valores (compromiso, identificación, actitud, responsabilidad) requeridas entre el personal clave de la institución amenaza la ejecución del logro de sus objetivos. (...) **Salud ocupacional:** (...) expone a la institución a compensación por daños, pérdida de reputación y otros costos. (...)”

²¹ “(...) **Sensibilidad:** sobre comprometer los recursos económicos afecta la capacidad de la institución para enfrentar cambios del entorno. (...)”

²² “(...) **Contingencia:** la falta de planes de contingencia o un inadecuado diseño de los mismos puede provocar que la institución interrumpa sus operaciones regulares.