

BOMBEROS COSTA RICA

CONSEJO DIRECTIVO

ACTA

0219

22 de junio del 2023

CELEBRADA EL: _____

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N°0219

BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DE COSTA RICA

CONSEJO DIRECTIVO

SESIÓN EXTRAORDINARIA

ACTA N°0219 FECHA: 22 – JUNIO - 2023

I.	**ASISTENCIA SESIÓN JEFA DESPACHO PRESIDENCIA DEL INS- SR. GABRIELA CHÁCON.**
II.	**PLAN ESTRÁTEGICO INSTITUCIONAL 2024-2028.**
III.	**SOLICITUD DE CREACIÓN DE PLAZAS EN EL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS.**

CONSEJO DIRECTIVO DEL

BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DE COSTA RICA

ACTA N°0219 FECHA: 22- JUN- 2023.

Acta de la **sesión extraordinaria No. 0219** que celebra el Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, de manera presencial, en la sala de sesiones de la Junta Directivo del INS, el jueves veintidós de junio del año dos mil veintitrés, al ser las catorce horas con veinte minutos, con la siguiente asistencia:

Directores presentes:

- Sra. Mónica Araya Esquivel, Presidente.
- Sr. Warner Rodríguez González, Vicepresidente.
- Sr. Juan Ignacio Mata Centeno, Secretario.
- Sra. Laura Guevara Gutiérrez, Directora.
- Sr. Ronald Carballo Cascante, Director.

Presentes de la Administración Superior y Auditoría:

- Sr. Héctor Chaves León, Director General.
- Sr. Luis Fernando Salas Sánchez, Director Operativo.
- Sr. Allan Mosquera Vargas, Auditor Interno.
- Sr. Gabriela Chacón Fernández, Jefa de Despacho Presidencia Ejecutiva INS.
- Sra. Eliany Monge Mora, Encargada de la Secretaría de Actas.

Invitados:

- Sra. Wendy Maroto Solórzano, Jefe la Unidad de Talento Humano.
- Sra. Yanis Cascante Acuña, Encargada del Área de Planificación.

Ausente con justificación:

- Sr. Juan Guillermo Alvarado Mesén, Director Administrativo.

TEMAS PÚBLICOS.

CAPÍTULO I: TEMAS RESOLUTIVOS PÚBLICOS.

ARTÍCULO I: ASISTENCIA EN LA SESIÓN DE LA JEFA DESPACHO PRESIDENCIA DEL INS- SR. GABRIELA CHÁCON.

Señora Presidente: *Comentarles que Don Leo, que siempre me acompaña y se había aprobado por esta Junta Directiva, está de vacaciones y en su lugar me va a estar acompañando Gabriela Chacón la Jefa de mi despacho, me imagino que no hay inconveniente por ninguno de los directores, de ser así lo dejamos al inicio de sesión, porque al que se había autorizado era a Don Leo, así como lo hicimos en la Junta Directiva del INS, que cualquiera de los asesores de la Presidencia pudiera acompañarme en caso de que uno u otro no pueda.*

ACUERDO I: La señora Presidente somete el tema a votación y con el voto favorable de la totalidad de los directores presentes, se toma el siguiente acuerdo:

El Consejo Directivo**, CONSIDERANDO:**

PRIMERO: Que la señora presidente, Licda. Mónica Araya Esquivel, en el uso de la palabra, mociona para que se permita que, en las sesiones de este Consejo Directivo, en ausencia del señor Leopoldo Peña Cubillo, asista otro representante de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de Seguros en su lugar. Esto a efectos de posibilitar el debido seguimiento de los acuerdos y temas de esa Presidencia en caso de ausencia del señor Peña.

ACUERDA:

Autorizar que, en las sesiones de esta Junta Directiva, en ausencia del señor Leopoldo Peña Cubillo, asista otro representante de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de Seguros en su lugar.

ACUERDO EN FIRME.

CAPÍTULO II: TEMAS RESOLUTIVOS.

ARTÍCULO II: PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2024-2028 DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DE COSTA RICA. CBCR-017988-2023-DGB-00659. PRIMERA PARTE.

La señora presidente **Licda. Mónica Araya Esquivel**, somete a conocimiento de los señores directores el oficio CBCR-017988-2023-DGB-00659 del 24 de mayo que contiene la Propuesta de Plan Estratégico Institucional (PEI) 2024-2028 Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica. Dicho oficio y su documentación pasará a formar parte del expediente de esta acta.

Con el fin de referirse al tema, se permite el ingreso a la sala de sesiones a la señora Yanis Cascante, Encargada del Área de Planificación, al ser las catorce horas con veintiún minutos.

Señora Cascante: *Con respecto al Plan Estratégico Institucional, iniciamos con el sustento normativo, que es lo que fundamenta la creación del plan de este tipo en la institución. Tenemos varias normas que son aplicables, la primera el Reglamento General del Sistema Nacional de Planificación, en su artículo 13 que define que es un plan estratégico institucional y cuál es el lapso del tiempo por el cual se tiene que avocar y segundo, que tiene que existir un PEI, para que se puedan formular los planes institucionales, los cuales van a ser el fundamento para la formulación del contenido presupuestario de todos los años.*

Segundo, el Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026, hasta este año el Cuerpo de Bomberos forma parte, por el decreto 43580-Mideplan de los dos sectores: salud y seguridad, esto hace que tengamos que evaluar cual es la vinculación que tenemos en el Plan Nacional de Desarrollo a la hora de que formulamos el Plan Estratégico, para este período no tenemos una vinculación directa, porque no participamos en las intervenciones de ninguno de los dos sectores, eso es un trabajo que se hace en conjunto, el enlace institucional con cada una de las secretarias sectoriales.

Con respecto al PEC, que es el Plan Estratégico Corporativo tenemos que empezar de lo más macro a lo más micro, el PEC es el que nos marca la línea corporativa de por donde tenemos que ir, a la hora de formular el Plan Estratégico tenemos que formular una vinculación en la Estrategia Institucional que formule el Cuerpo de Bomberos.

Se hizo un trabajo en conjunto con la Dirección de Planificación del INS, analizamos cuales son las perspectivas que actualmente están vigentes en el PEC, tenemos un criterio que podemos sobre la vinculación en cuales de las perspectivas es que las estrategias del Cuerpo de Bomberos se vinculan.

La ley 8228 en el inciso h), es el tema que le corresponde al Consejo Directivo como máximo jerarca la aprobación de este plan y dos aspectos importantes, el MIDEPLAN en los lineamientos que establece y en la Guía de Elaboración de planes, donde nos dice cuál es el abc mínimo que debe de contener este tipo de herramientas.

La norma 4.1.3., que nos indica que tenemos que contar con un plan estratégico para poder hacer una formulación presupuestaria adecuada, este sería el sustento normativo que se tomó en consideración para poder formular el PEI y tenemos un criterio jurídico interno, que es el que respalda que se cumplió con todo el sustento normativo citado previamente.

Sobre la importancia organizacional, este tipo de herramientas son una guía esencial para la organización, para saber dónde estamos hacia dónde vamos y como vamos a ejecutar los

objetivos, este tipo de planes le permiten a toda la organización ser una referencia para tomar decisiones informadas y para ser una gestión sostenible de los recursos que se tiene.

Es importante mencionar que con base a la misión de bomberos el PEI 2024-2028, lo que busca es a través de la ejecución de su estrategia generar valor público a través de los servicios de los servicios de prevención y protección, siempre prevaleciendo la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía en la ejecución de lo que se propuso en el plan.

Con respecto a la metodología de formulación, es de cuatro capas y utilizamos un plan de acción que está basado en el cuadro de mando integral de una manera lineal, que es el que establece como vamos a lograr en el paso de los años la ejecución.

Esta una fase preparatoria, que es la fase inicial, más de formalismos. La fase más pesada que sería la formulación de la estrategia, que es el que definimos el cómo. La fase de implementación que vendría a ser toda lo que es el cuadro de mando integral y el plan de acción. Por último, lo que es la fase de seguimiento y evaluación, que sería el tema de rendición de cuentas y trasparencia.

Cabe resaltar que estas cuatro fases, están establecidas en los lineamientos del MIDEPLAN con respecto a cómo se tienen que formular los planes anuales y plurianuales, el código QR que se observa – diapositiva 08, presentación power point de la sesión 0219*, va a formar parte de la estrategia de divulgación, para que cualquier persona pueda tener acceso y ver el documento.*

Con respecto a la fase uno, este contempla el compromiso de la jerarquía institucional, la conformación del comité de trabajo, la definición de la ruta y la socialización a lo interno. De parte de la Dirección General se emite un comunicado donde se abre el proceso del Plan Estratégico, se conforma una comisión de trabajo que está integrada por la parte del giro del negocio o sustantiva que es la Dirección Operativa, la parte de administración de recursos que es la Dirección Administrativa y el líder del proyecto, que sería Planificación porque es el ente que la norma establece como responsable para tener a cargo el proceso de planificación institucional.

Se definió la ruta del trabajo, se hizo un trabajo en conjunto, con una participación activa de toda la organización y se dio una socialización en donde todo el Cuerpo de Bomberos supo que se dio la apertura y cuál iba a ser el proceso que se iba a iniciar.

Con respecto a la fase 2, que es la elaboración de la estrategia que es lo más sustantivo del documento, contempla ciertos aspectos, el primero es el análisis del marco jurídico, que es conocer cuál es la ley que forma el Cuerpo de Bomberos, cuáles son las leyes que forman parte de los tributos o el presupuesto del cual se rige el Cuerpo de Bomberos.

Además, se da la identificación de las partes interesadas o del público meta, que tenemos tanto público interno como público externo, así como la identificación de los servicios institucionales.

El Cuerpo de Bomberos brinda servicios no sólo de protección, sino de prevención y de más servicios a nivel administrativo ante entes externos, eso es una identificación que se hace en el documento, a parte, se hace un análisis situacional en conjunto con todas las dependencias, con el objetivo de conocer las fortalezas y oportunidades que se deben de contemplar previo al diseño de la estrategia y las debilidades y amenazas que eventualmente tendríamos que considerar que puedan afectar el desarrollo de la estrategia propuesta.

Además, se toma como referencia y como línea medular, el marco estratégico que sería la misión y visión que se establece por ley.

En la Estrategia Institucional, que sería formular los ejes, objetivos, estrategias y las líneas de acción en función del logro de los objetivos que se establecen, como un anexo también traemos una proyección de presupuesto plurianual, con el objetivo de que se conozca que tenemos en el contenido presupuestario, para poder ejecutar lo que está plasmado en el plan estratégico.

Es importante mencionar que esta proyección se hace tomando como referencia los índices que establece para las proyecciones el Ministerio de Hacienda.

Los ejes que se determinaron en la estrategia, son tres específicamente. El de mayor peso es el eje número uno, que tiene que ver con la atención de emergencias, que es el giro del negocio del Cuerpo de Bomberos. El Cuerpo de Bomberos para poder atender emergencias necesita bomberos, edificaciones, equipo y unidades. En función de eso, diseñamos un objetivo que esta alineado en punzar las estrategias que le permitan al Cuerpo de Bomberos tener la calidad requerida en el ejercicio de la función operativa.

Para poder lograr este objetivo estratégico, definimos cuatro estrategias puntuales, la primera es el tema de la capacitación en las estaciones, es decir, una capacitación constante, se va a hacer a través de programas de capacitación desde bomberos voluntarios, bomberos operativos, jefaturas de batallón y demás.

Con el objetivo de que las capacidades que necesite el Cuerpo de Bomberos las tenga, para poder ejercer bajo los estándares de calidad que se definen, una atención de emergencias óptima.

En el apartado dos, hablamos de potenciar la capacidad de emergencias a través de la renovación de la flotilla, el tema de la disponibilidad de la flotilla de la atención de emergencias es vital para la eficiencia del servicio del Cuerpo de Bomberos.

Se está trabajando en un plan de renovación de flotilla el cual le va a permitir al Cuerpo de Bomberos, inclusive al Consejo Directivo al momento de seleccionar la cantidad de unidades que se debe de adquirir, poder consultar este plan y saber qué es lo que tenemos, que es lo que se tiene que cambiar y hacia dónde vamos en el tema de la flotilla vehicular.

En el aspecto 1.3, hablamos de impulsar la cantidad requerida del personal operativo en las estaciones, la norma técnica establece un mínimo de Bomberos operativos por unidad en la atención de emergencias, en algunos casos o estaciones, con ese mínimo no se cuenta y tenemos que brindarles a todas las estaciones esa cantidad de personal, no sólo en pro del servicio, sino en pro de salvaguardar la vida de nuestros compañeros.

En el aspecto 1.4, estaría el tema de la cobertura del servicio que sería la apertura de estaciones, pero viéndola desde el punto de vista de mejorar la calidad de la respuesta operativa, no la cantidad de las estaciones, sino el análisis de identificar cuáles son las zonas que necesitan mejorar la capacidad de respuesta.

Con respecto al tema número dos, que sería la prevención de emergencias, el peso es un 30% de objetivo y buscamos minimizar o evitar el impacto de aquellas situaciones en emergencia que son competencia del Cuerpo de Bomberos, en procura del cumplimiento de la misión que sería preservar la vida, la propiedad y el medio ambiente.

Para esto, se formularon tres estrategias puntualmente, uno que es fomentar la prevención de incendios y demás situaciones específicas de emergencias que le corresponden al Cuerpo de Bomberos por medio de proyectos, programas y actividades, entran todo el tema de campañas, la vinculación que hay con el MEP, todo el tema que apoya el generar una cultura de prevención a nivel de país con el tema de prevención.

En la estrategia 2.2, hablamos de generar procesos de control y seguimiento que permita evaluar integralmente el proceso de visado de planos. La Unidad de Ingeniería y el Cuerpo de Bomberos, por ley es el encargado de gestionar el tema de visado de planos, actualmente nosotros revisamos la revisión sea inicial o secundaria del visado de planos y emitimos un informe, sin embargo, queremos ir más allá y es hacer una trazabilidad de este proyecto con el objetivo de poder validar que todos los aportes que se hicieron en esas revisiones, se pongan en práctica en cada una de las edificaciones y mejorar todo lo que es el sector constructivo a nivel de la prevención de emergencias.

Con la estrategia 2.3, hablamos de fomentar el proceso de acreditación de brigadas contra incendios, es competencia del Cuerpo de Bomberos y nos parece una buena oportunidad capacitar las brigadas de las diferentes empresas con el objetivo de estandarizar una cultura de prevención en cada una de ellas.

Por último, la revisión, actualización y promoción de la normativa vinculada a la prevención y protección contra incendios, hemos identificado oportunidades de mejora en le tema de la normativa, porque el Cuerpo de Bomberos maneja una normativa, pero hay otra normativa que nos vinculan a otras instituciones, entonces con el objetivo de hablar todos el mismo idioma,

estamos buscando una estandarización de aquellas oportunidades de mejora que se identifiquen en el tema de normativa de prevención.

El tercer eje, sería el de la continuidad de operaciones, para que el Cuerpo de Bomberos ejecute servicios de protección y prevención necesita un apoyo financiero administrativo que le dé soporte y les brinde los recursos a estos dos ejes para poder ejecutarse, tiene un peso del 30% y busca optimizar la administración de los recursos organizacionales, en procura de brindar de manera ininterrumpida los servicios competencia del Cuerpo de Bomberos. Se lograron definir 7 actividades específicas.

La primera el tema del equipamiento, tiene que ver con comprar inventarios y demás, con el objetivo de dotar al personal de los recursos que necesita para el ejercicio de su función operativa.

El aspecto dos, que es fortalecer la infraestructura institucional, mediante la construcción, remodelación, ampliación y acondicionamiento de edificaciones, mediante el instrumento contractual o mecanismos de gestión que satisfagan los intereses de la organización, aquí si hablamos de la necesidad de la apertura o de la remodelación de la infraestructura, entraríamos a un plan de infraestructura para poder priorizar cuales son los servicios que tienen que remodelarse o requieren de inversión, entrarían en esta estrategia.

En la estrategia número 3, estaría el tema de administrar los recursos organizacionales, en procura de brindar de manera ininterrumpida los servicios, esto el tema de la gestión administrativa, estados financieros, ejecución presupuestaria, cumplimiento de normas técnicas del sector público, las NICSP y demás.

El punto 4, que es fortalecer la gestión de talento humano conforme a las necesidades de la Organización, procuramos fortalecer los procesos de clima y cultura, los procesos de reclutamiento, un análisis de cuáles son las necesidades puntuales que tiene el Cuerpo de Bomberos, con respecto al Talento Humano, sólo administrativo, sino a nivel de capacidades operativas.

En la estrategia 3.5, el tema de las medidas de ciberseguridad que requiere la organización, es un tema vital a partir de los ciberataques que se presentaron y es una herramienta que ha venido utilizando y es una iniciativa que el Comité de Gobernanza ha impulsado muchísimo y para nosotros es indispensable tenerlo plasmado en el tema de la continuidad de las operaciones, que efectivamente esa es la esencia la continuidad del servicio como tal.

Es importante mencionar, que, aunque puntualmente esté sólo el tema de ciberseguridad la parte de transformación digital que ya es un concepto más amplio, si esta como estrategia transversal que toca todo el plan estratégico.

En el aspecto 3.6, hablamos de desarrollar un sistema de continuidad de servicios, esto es el tema de continuidad del negocio, actualmente se está en un proceso de la implementación de la metodología de la continuidad del negocio corporativo con el objetivo de alinearnos al tema de la continuidad del negocio que está estableciendo el corporativo, entonces la implementación del sistema iría en esa línea para los próximos cinco años.

Por último, el desarrollo de un Sistema de Gestión de Calidad, para la satisfacción de las necesidades de los usuarios, que es un tema que se ha venido trabajando para ir migrando a un tema de mapeo de procesos y una depuración de los procesos como tal y volver mucho más eficiente la gestión del Cuerpo de Bomberos.

Con respecto a lo que mencionaba con la vinculación del Plan Estratégico, estos son los tres ejes que citábamos y las perspectivas.

El Plan Estratégico Corporativo, contempla cuatro perspectivas, las cuatro perspectivas las tocamos con los tres ejes, podemos ver que la atención de emergencias está ligado al aprendizaje y crecimiento y procesos internos. La prevención a clientes y procesos internos. La continuidad a la parte financiera, aprendizaje y crecimiento y procesos internos.

Del criterio se concluye, que el proceso de Planificación está alineado al proceso de Planificación Estratégica y a las buenas prácticas aplicadas por el INS, que los elementos establecidos en la propuesta se consideran pertinentes para el logro de la estrategia establecida.

Y que la contribución por parte del Cuerpo de Bomberos con los objetivos corporativos requiere ajustes según lo detallado. En la nota había un ajuste en relación a cuál iba a ser la vinculación de tres metas, la cual se adaptó y se puede visualizar en el cuadro de mando integral, según la aclaración que hizo la Dirección de Planificación.

Con respecto a la proyección del presupuesto plurianual, se hizo una proyección por parte de la Unidad de Servicios Financieros con respecto a cuál va a hacer la proyección o el comportamiento que se tiene de los ingresos y egresos en el lustro del Plan Estratégico Institucional, con base a lo que establece el Ministerio de Hacienda y se concluye que con los recursos propios del propuesto ordinario podemos hacer frente a lo que el Plan Estratégico establece.

En la fase 3 que es la implementación de la estrategia, todo lo que acabo de resumir entra en el plan de acción o es el cuadro de mando integral, entonces lo que abarca son los indicadores, cada una de las estrategias, los responsables y cuál es el plazo de ejecución, así como su distribución en esos cinco años para poder ejecutarse y también contempla la parte de divulgación.

El plan debe ser divulgado una vez aprobado a los entes externos y a la organización como tal, esto es una estrategia que, una vez aprobado, vamos a tener que hacer el comunicado respectivo y que para los procesos que la organización considere necesarios, se les va a ser participe a la gente que tenga que considerar.

En la parte número cuatro que es de seguimiento y evaluación, por el tema de rendición de cuentas y transparencia el Plan Estratégico es la base para la formulación del Plan Anual Operativo, en las evaluaciones semestrales del Plan Anual Operativo de estos cinco años, va haber un apartado que va a permitir ir viendo el seguimiento y la ejecución de lo que está programado, se van a poder verificar los resultados, se van a poder ver las oportunidades de mejora en caso de que se identifiquen y se vendrá al Consejo Directivo a presentar el informe de resultados y divulgar los resultados del seguimiento, como tema de trasparencia, porque esto formará parte de la rendición de cuentas anual de la organización como tal.

Esto es lo que resumen el Plan Estratégico Anual, tenemos un vídeo que lo que quiere hacer es ejemplificar, como va a funcionar el Cuerpo de Bomberos y que es lo que tenemos que hacer nosotros con este plan, para brindar los servicios de prevención y protección del Cuerpo de Bomberos. ¿Alguna consulta?

Señora Presidente: *Yo si tengo varias. La fase uno y la fase dos, ¿cuál fue el cronograma? ¿cuánto tiempo duraron y quienes lo elaboraron?*

Señora Cascante: *Nosotros en la fase uno, fue un oficio, remitimos el oficio con la apertura.*

Señora Presidente: *¿Hay un cronograma de esa primera y segunda fase?*

Señora Cascante: *La primera fase se hizo la apertura del proceso, una vez que se hizo la apertura del proceso, se programaron dos talleres en conjunto con todas las dependencia, con esos dos talleres que se trabajaron, se hizo la formulación del análisis situacional, una vez que se hizo ese análisis del primer taller, Planificación depura toda la información, luego vamos con las dependencias, cuando llegamos ahí determinamos cual va a ser el FODA final, a partir de eso, hasta ahí llega el trabajo que se hace en conjunto.*

De ahí en fuera, es Planificación que con el insumo del análisis situacional y la formulación de las estrategias detalla todo lo que es el Plan Estratégico.

Señora Presidente: *La fase dos ¿quién?*

Señora Cascante: *La fase dos, la formulación estratégica es en conjunto, Planificación hacemos los dos talleres, pero participan las direcciones, los encargados de dependencia y los jefes de batallón, en dos talleres puntuales que se realizan en la Academia.*

Señora Presidente: *Yo quisiera resaltar algo, porque la idea de esto es que nosotros más allá de una presentación, es que el Consejo de Bomberos participara antes de ser aprobado, yo entiendo, que ha habido una costumbre que es así como se ha venido haciendo, que la parte operativa-administrativa es la que hace el plan estratégico y que se presenta al Consejo y que el Consejo lo aprueba, pero la ley no dice eso.*

La ley dice que el que ejecuta las líneas de planeamiento estratégico es el Consejo Directivo, por eso yo decía que más que una sesión, que se hiciera trabajo con… y estamos claro que no nos vamos a ir para atrás a todo el proceso, porque no tenemos tiempo suficiente y hay que presentarlo por temas de tiempo, pero si quiero hacer un llamado de atención, esto no puede volver a pasar, no voy a presentar una moción porque no tiene sentido que se presente una moción sobre algo que es sobre la ley.

Independientemente del tema de costumbre o cultura, la ley está por encima de la costumbre y la cultura, la ley está por encima de la costumbre y la cultura, es hacer un llamado de atención, tanto a la Administración como al Consejo de que eso no puede volver a pasar. El que debe de ser parte del proceso del planeamiento estratégico es el Consejo Directivo, obviamente tiene que haber propuesta de parte de la Administración y la parte Operativa, que son los que están el día a día.

De hecho, en el INS así se hace, se hacen sesiones de trabajo y esas sesiones de trabajo participa la Junta Directiva, obviamente la parte operativa de todas las direcciones participan en la parte operatoria, pero me preocupa que simplemente esté llegando aquí cuando hay temas de suma importancia que nosotros podemos considerar que son estratégicos y no están contemplados necesariamente en el plan y ya no hay tiempo para hacerlo.

Una segunda llamada de atención, me parece que es importante es ¿se le informó al Consejo Directivo con tiempo?

Señora Cascante*: ¿Con respecto a qué?*

Señora Presidente: *A las fases, porque sólo vino aquí, yo no me enteré de que esa fase uno, dos y tres empezaron.*

Señora Cascante*: Nosotros no hicimos el comunicado al Consejo Directivo, traíamos por cronograma de actividades, si estaba planteado que se tenía que traer.*

Director General: *Nosotros hemos estado con Don Leopoldo, preguntándole que cuando se va hacer el taller y lo que nos dijo fue que las dudas se van aclarar acá, en la sesión, porque usted instruyó un taller y hemos estado preguntando cual es la fecha del taller…*

Señora Presidente: *No, no es que en ese sentido Don Héctor, no es contradecirme, yo estoy diciendo la verdad, lo que estamos diciendo es que no hay tiempo para volver a iniciar el proceso.*

Es que en el momento de que se trajo aquí, por eso habíamos dicho que se aprobaba o veíamos una presentación adicional.

Director General: *Quisimos hacer un taller, pero no hubo una…*

Señora Presidente: *Es que más allá de eso, eso salió después de que se trajo, no a priori, lo que estoy queriendo decir es que a priori en la etapa 1 y a mí me gustaría que las siguientes veces, se ponga la fase preparatoria de quienes y en qué tiempo, en la fase de formulación de estrategia debería estar el Consejo Directivo en esos talleres porque es la ley, yo no puedo pedir aquí que hagamos una moción y digamos "a partir de hoy en adelante siempre debe de participar el Consejo Directivo", no porque la ley lo establece, la vez pasada lo hablamos que era un tema cultural y que no se acostumbraba, y yo lo entiendo. Pero la realidad es que nosotros no podemos delegar como Consejo Directivo, a menos que ustedes tengan un pensamiento diferente, la responsabilidad de la parte estratégica, según entendido no se puede delegar.*

En ese sentido, es un llamado de atención de que esto de ahora en adelante no puede pasar, en la fase dos debe estar el Consejo Directivo participando.

Me gustaría tener para más adelante, que me den la proporcionalidad en los planes estratégicos, en el eje estratégico número uno, el punto 1.3, ¿podría volverlo a leer?

Señora Yanis: *Impulsar la cantidad requerida de personal operativo en las Estaciones de Bomberos, que permita incrementar la eficacia en la atención de emergencias.*

Señora Presidente*: A mí me gustaría en este punto, que lo hemos discutido entre nosotros, más adelante ahondar más, ya no en la parte estratégica, sino en la parte de implementación y me gustaría tener un cuadro, en esa presentación que se va a hacer: Del total del personal de Bomberos, con y sin ASECUBO, quienes están en la parte administrativa y quienes están en la parte de emergencias, por estación y cuál es la necesidad de recurso que hay por cada estación.*

Me parece sumamente importante, porque es ese 1.3, que, de manera personal, casi que tendría que ser el 1.1, porque si no ni siquiera puedo dar el servicio, esos números para mí son claves.

El otro es el tema de la protección de esos funcionarios, que recursos tenemos y cuales faltan para que estos funcionarios… o que plan tenemos inclusive con los funcionarios que están entrando y los que no tenemos, las plazas que hay y los presupuestos voluntarios, precisamente para cual es esa estrategia operativa para el corto, mediano y largo plazo, con y sin Regla Fiscal.

Yo si quiero ponerle una crucita a ese tema, en prioridad para este Consejo Directivo, me gustaría ver el plan, en el cual me gustaría que mis compañeros Don Ronald y Don Warner participaran en el tema del Reglamento para los voluntarios, hay que ponerle mucha atención, creo que van a ver más participación de este Consejo Directivo en algunos temas.

Director Carballo: *Es en el asunto para la atención de emergencias es cuantificar, la (inaudible) está muy clara, cuantos hacen falta, pero ya poder dotar esa cuantificación para distribuirla en todo el bloque del Plan Institucional y hablando de cantidades como, por ejemplo, se podría enfocar donde van a ser las necesidades prioritarias, no solamente por el cumplimiento de la normativa, sino en los lugares que tienen más la necesidad por zona, su cantidad de incidencias y dar ese soporte.*

Señora Presidente: *Casi que hay que hacer una sesión extraordinaria para eso.*

Director Carballo: *Darle soporte, pero una mayor cantidad de incidencias que se atienden en esos lugares que van a ser prioritarios, para ir contemplando ese desarrollo del equipar, no sólo por normativa, sino para hacer el balance en un inicio y que, en los 5 años, la idea es complementarlos.*

Directora Guevara: *Me llama la atención la parte de la definición de las estrategias transversales, porque casualmente como no participamos en el proceso, una respetuosa sugerencia es ese sentido, hubiera sido más bien que estas estrategias vienen a ser más bien ejes, son aspectos de forma, pero aprovechando experiencias que ya tenemos, incluso a nivel de Grupo, todo lo que es la parte transversal debería de quedar dentro del canva que se muestra normalmente cuando definimos los ejes estratégicos transversales, si están, pero tal vez son esos aportes.*

En el sentido de hablando de innovación, ejes de innovación, dentro de la parte de continuidad no logro identificar.

Los ejes transversales, hablando de la metodología de los ejes transversales es que afectan de manera transversal, a la parte de los objetivos estratégicos, cuando uno lo define de esa parte conceptual, es muy fácil ver un eje de integralidad o de calidad, permeando en todos los ejes de los objetivos estratégicos.

Son asuntos que me hubiera gustado poder aportar en la constitución de la estrategia de la institución.

Señora Presidente: *Y es que nos corresponde por ley.*

Directora Guevara: *Por otro lado, en la parte de Talento Humano esta como un 3.4 en la parte de continuidad, dice "conforme a las necesidades, fortalecer la gestión del talento", ese también lo considero parte del eje transversal, porque el Talento Humano afecta todo, entonces ejes de ética, Talento Humano, ejes de seguridad.*

Hay una parte del pensamiento que hay que darle, para poderlo unificar y ver en una sola, porque es metodológicamente hablando es parte de las formas en que se presenta un plan estratégico y que se define con claridad los objetivos y estrategias de cada uno.

Yo sé que son de forma, pero aquí lo que me tocó, fue empezar a ver donde estaban los ejes transversales repartidos entre los ejes estratégicos. Ver si esa parte de los objetivos esta en uno o en todos

Les digo que metodológicamente se me ha complicado comprenderlo, porque en la parte de las estrategias transversales y vienen 10, incluso la parte de Planificación, que yo la veo como un proceso operativo dentro de los ejes transversales, son cosas que a mí no me gusta le presentación en cuanto al orden, porque me pierdo en la presentación de la estrategia.

Como dice Doña Mónica, a mí me hubiera gustado participar porque así uno escucha la parte de los requerimientos de los funcionarios, de las jefaturas y demás, pero sin dejar de lado cual es nuestra visión estratégica de esta mesa, que deber ser la plasmada ahí y que todo debe responder a esa estrategia. No es una estrategia de operación, es de este Consejo Directivo y nos lo están trayendo para aprobar.

No hay tiempo ya de otras cosas, hay que actuar, pero si bastantes aspectos de mejora en ese tema en que nosotros perfectamente con el conocimiento que ya tenemos de esta parte de la visión, podemos aportar.

Como les digo hay fundamentos de la misma lógica de presentación del plan, que por lo menos a mí no me agradan, obviamente los he buscado.

En el 3.3 por ejemplo, que es la parte de administrar los recursos organizacionales, en procura de brindar de manera ininterrumpida los servicios competencia del Cuerpo de Bomberos, es que mi perspectiva es ¿cuál reto tengo ahí?, viéndolo en función desde el análisis FODA que ponen ahí, que es administrar los recursos, es una tarea que ya es, no hay escapatoria.

Yo veo la estrategia como algo que voy a conseguir o una actividad que voy a plantear para conseguir un objetivo que no tengo en este momento y que puedo apoyarme en la definición que han puesto en el FODA, en cuanto a las fortalezas.

Diría que algunos de estos más bien pueden pasarse a ser oportunidades, por ejemplo, la interiorización de los miembros de la organización, relacionamiento y comunicación favorables, eso puedo darle un poco más de pensamiento y pasarlo como una oportunidad y traducirlo en un objetivo estratégico, para lograr una definición de estrategia que me lleve a ese objetivo, es como darle un poquito de orden a esa estructura que hoy día con la presentación, la entiendo acá, pero no es lo que yo hubiera querido de la estrategia del Benemérito para los próximos 5 años. Hubiera querido algo más consensuado con nosotros mismos.

Señora Presidente: *El mismo FODA.*

Directora Guevara: *Es que debemos de participar del mismo FODA, teniendo en cuenta condiciones actuales de identificación de diagnóstico, por ejemplo, de las estaciones, es*

fundamental para poderlo incorporar dentro de la estrategia porque si no tengo hoy en día un diagnóstico de las estaciones, de un tema tan sensible como es el personal, como voy a definir el tema que quiero para esas estaciones o las capacitación que requieren las diferentes unidades, sino tengo claro que es lo que quiero para las estaciones tipo A o B.

Director General: *Si lo tenemos.*

Directora Guevara: *Si, pero no lo veo aquí, yo sé que, si lo tienen, porque he consultado cosas y si estás, pero el tema es que el documento de la definición del Plan Estratégico, es donde tiene que estar como un folletito que tenemos que cargar todas las sesiones, para poder decir si un tema se alinea con el objetivo estratégico, actividades, cuáles son los controles que van a llevar esas actividades, la evaluación de desempeño para amarrar las responsabilidades de cada uno de esos objetivos.*

Traté de ordenarlo, pero me frustré un poco, en cuanto a mi apreciación a lo del plan, porque yo hubiera querido ver todos los ejes transversales y todos los objetivos estratégicos muy bien definidos, respondiendo a una identificación de necesidades, que en este caso la parte de debilidades y de amenazas, prácticamente trabajar y enmarcar cada una de esas debilidades y amenazas en la definición de estos objetivos.

Director Mata: *Es una propuesta concreta, en el punto 1 del eje estratégico que es el de emergencias, en apoyo a lo que proponía Doña Mónica, yo pienso que el punto 1.3, debería pasar a ser 1.1. y el punto actual 1.3… bueno, el 1.3 pasarlo a 1 y el 1 pasarlo al 3.*

De esa manera, nos quedaría acomodado, en razón de que consideramos que lo del personal es prioritario, una prioridad segunda sería la capacidad de respuesta, en cuanto a lo flotilla.

Señora Presidente: *Porque si no tengo recurso, no tengo capacidad de respuesta.*

Director Mata: *Entonces el 3, que es el 1 actual, sería formar las capacidades.*

En el punto de prevención, en cuanto al punto 2.3 fomentar el proceso de acreditación de brigada, ¿en algún punto esta lo de impulsar lo del plan edificio seguro?

Director General: *Si, señor, eso es parte del trabajo. Están inmersos en el departamento de Ingeniería, es algo ordinario de ellos.*

Director Mata: *¿Pero no concretamente en el Plan Estratégico?*

Director General: *Eso es algo nuevo, está en lo ordinario.*

Señor Vicepresidente: *Más allá de los comentarios que acaban de hacer al respecto, es importante señalar que cada una de estas cosas, al estar dentro de la organización tienen su respaldo y no es por contradecirlas.*

El plan de capacitación es, por ejemplo, equis cantidad de capacitaciones al año, distribuidas a los Bomberos, a las estaciones, etc. Tal vez fue parte de agregarle esos números para decir cuáles fueron los alcances.

Ese punto del personal, me gusta la importancia que se le está dando, pero más allá de pensar en las estaciones, que nos es contradecir, sino enriquecer, con respecto al personal, cuales estaciones tienen más trabajo… el trabajo tiene que ser más global, el mismo documento del PEI, al principio indica que el Cuerpo de Bomberos en algún momento adoptó la normativa NFPA y esta nos indica cuanto es el personal mínimo por unidad, cuando se atiende una emergencias, dependiendo de la característica de la unidad, podemos entrar a hacer muchos análisis, pero no quisiera minimizar que se habló de la importancia de los que más tienen emergencias.

La necesidad que el área rural cuente con ese mínimo, porque hay estaciones que la ayuda le llega una hora después y yo siempre he dicho que podemos tener muchos números y creer que estamos abarcando todo, pero hay un día del gran evento que se vino una emergencia inusual, una estación que en años no ha atendido nada relevante, pero ese día se le quemó una gran esquina del centro del pueblo o ese día se me murió alguien que estaba prensado, porque necesitábamos más gente para ordenar el equipo y para darle un adecuada atención al paciente.

Estas estaciones muchas veces y no es culpa administrativa, trabajan con un hombre, no es lo adecuado y tampoco podemos solucionarlo la otra semana porque las características de la organización, lo que tenemos, los presupuestos y todo lo demás, han afectado muchas veces estas situaciones, en términos generales es que a la hora de discutir estas cosas tiene que ser global, en ese sentido de no dejar que alguien pueda fallecer o quedar sin su negocio, porque se le puede dar en algún momento mayor importancia, sin menospreciar, a una a que "a" una "c".

Señora Presidente: *Porque una de las cosas que también hemos hablado muchas veces, es la priorización tanto de estaciones, como del personal en zonas rurales, porque algunos hemos visitado, pero verdaderamente yo creo que en el Plan Estratégico debe de estar por escrito que se tiene que priorizar zonas rurales sobre zonas del Gran Área Metropolitana, tanto en personal, como en temas de infraestructura, no quiere decir que vamos a abandonar la Gran Área Metropolitana, pero es que vamos a tener una priorización en recursos escasos, cuando tenemos regla fiscal, creo que hay que priorizar y a la hora de priorizar sino esta en el plan estratégico podríamos invertir en cualquier lado.*

Este Consejo lo ha venido diciendo y quiero que quede plasmado en el planeamiento y es que debe priorizarse las zonas rurales y que quede en escrito en el Planeamiento Estratégico, que no quiere decir que tanto en temas de recurso humano, como en temas de infraestructura se van a tomar en cuenta las necesidades de las estaciones del Gran Área Metropolitana, pero se le va a dar prioridad a las zonas rurales, porque entonces no tiene sentido que compremos un nuevo lote en San José, si tenemos una necesidad de recurso humano y de estación en otro lado.

Por ejemplo, el tema de Puerto Jiménez, por decir un nombre, no es el caso, pero si creo que debe constar por escrito esa priorización.

Les voy hacer franca, en mi vida yo me he dedicado a temas financieros y me empresa se ha dedicado a planeamiento estratégico, a mi me queda mucho debiendo, no me queda claro objetivos, números, datos, FODA, para yo decir de donde salió el 40%, claro, en este momento no quiere decir que no se tenga, puede ser que si y que ustedes tengan como respaldarlo, pero yo no lo tengo claro, no participé del proceso, a mí me gustaría ver más números, en un planeamiento estratégico se ven números, datos, objetivos, es para donde vamos y como lo vamos a medir, el por qué ese número y no otro, ya no nos da tiempo.

A mí no me gusta cuando nos traen algo de última hora, porque hay que aprobarlo porque si no se puede mandar y caemos en incumplimiento, es más grave el incumplimiento que no aprobarlo, no estamos diciendo que lo trabajo está mal.

Tengo una consulta, independiente de que se apruebe o no ahora, este planeamiento estratégico no está puesto en piedra, uno podría cambiarlo. De mi parte, yo lo aprobaría condicionado a hacer un proceso de sesión con el Consejo Directivo, para ver qué áreas podría o no modificarse por el Consejo o que quisiera ver mayor justificación de parte de la Administración y la Operación, que terminen de satisfacer los planteamientos que ustedes han hecho.

Directora Guevara: *Tengo una consulta, en el eje número 3. En la parte 3.2, que dice "fortalecer la infraestructura institucional, mediante la construcción, remodelación, ampliación y acondicionamiento de edificaciones, mediante el instrumento contractual o mecanismos de gestión que satisfagan los intereses de la organización." A mí me preocupa, incorporar dentro del Plan Estratégico los mecanismos, porque no corresponden a la parte estratégica, yo lo dejaría hasta donde dice "edificaciones". Y en la estrategia, yo no debería de indicar cual es el instrumento, porque es una parte operativa.*

La otra consulta, es en el 3.6 y 3.7, porque dice "Desarrollar un Sistema de Gestión de Continuidad de Servicios" y el otro "Desarrollar un Sistema de Gestión de Calidad", mi pregunta es ¿ese es un software, un departamento? ¿a cuál necesidad responde?

Señora Cascante: *El 3.6, corresponde a la continuidad del negocio, es contar con los planes internos de trabajo, ante la eventual materialización de un riesgo, de hecho, hay une recomendación de una auditoría en Sistemas de Información, nos pide tener un sistema de continuidad del negocio, el cual nosotros no tenemos y nos tenemos que apegar a la norma. Lo que estamos haciendo, es desarrollar ese sistema, ese es el nombre "Sistema de Gestión de Continuidad", pero es contar con un plan de continuidad del negocio que le permita al Cuerpo de Bomberos, brindar los servicios de manera interrumpida.*

El 3.7, que sería el tema "Sistema de Gestión de Calidad", involucra varios procesos, primero se tiene que hacer el mapeo de los procesos, después de esto se identifica cuáles son los procesos críticos, va a entrar un proceso de capacitación de auditores de calidad y lo que estamos tratando es de llevar al Cuerpo de Bomberos a trabajar bajo procesos, nosotros actualmente no trabajamos bajo procesos.

Entonces, este es el proyecto que tiene a cargo el Área de Gestión de Calidad y que ha venido desarrollando en los años, no sólo involucra la gente, aquí puede dar como resultado la necesidad de crear algún sistema, que ayude a optimizar los procesos que se identifiquen, ya es parte del resultado que se haga en el proyecto como tal.

Directora Guevara: *Eso que indica, en cuanto a lo de los procesos, ahí viene en las debilidades, la falta de integralidad de los procesos entre las dependencias, entonces en donde se dice, que es un sistema, que va a responder a la parte de cumplimiento de esas debilidades y otras que están indicadas ahí.*

Quería que me quedara claro, si corresponde a un desarrollo más operativo porque de la lectura no lo pude extraer.

Director General: *En esto de los planes estratégicos, hay muchos enfoques y metodologías, nosotros lo que hemos hecho es adoptar lo que el MIDEPLAN estableció, hay normas y fueron las que se siguieron y fue validado con la gente de la Dirección de Planificación, para ver si se ajustaba al formato que el MIDEPLAN establece, pienso que el tema de la cuantificación aquí no viene y no debería de venir porque eso es en los PAO.*

Si ustedes tienen a bien aprobar el Plan Estratégico, en el PAO del año 2024, nosotros tenemos definido cuantos bomberos queremos proponerles, cuantas estaciones, cuantas remodelaciones, cuanto equipamiento, porque en el PAO 2024, es donde podemos aterrizar cantidades año con año, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

Pienso que si para nosotros el punto número uno, que es la atención de emergencias tiene cuatro cosas que son: edificios, máquinas de bomberos, el personal y su equipamiento, ya poniéndose en el tiempo, es en donde a través de los próximos PAO, queremos plantear a ustedes. Nosotros nunca hemos visto un plan estratégico cuantificable, porque es en los PAO donde dependiendo la disponibilidad presupuestaria ponemos las cantidades y ustedes la aprueban o las rechazan.

El tema de formato, es un tema que nos ajustamos a la normativa del MIDEPLAN, así lo vinimos a discutir a la Dirección de Planificación a ver si ellos veían este formato adecuado, lo vieron bien y lo ratificaron con un oficio, creo que el contenido está, tal vez la forma es en que podemos encontrar diferencias de criterios.

Doña Mónica lo dijo, estamos contratiempo lamentablemente.

Doña Mónica: *Para aclarar, cuando hablo de números o de datos, es al hecho de no haber participado, lo más seguro es que ustedes tienen los datos cuando hicieron el Plan Estratégico y el FODA, no necesariamente a la hora de tener el documento, yo no estoy cuestionando la metodología ni el procedimiento, lo que estoy cuestionando es que no participamos como corresponde y que debido a que no participamos, hay dudas claras de porque esa esta de número uno y no de tercero.*

Puede ser que en el proceso hallamos dicho, este que es el 1.1 va a ir al 1.3, es la justificación y el proceso como tal, no le estoy diciendo que no tiene razón y usted no me está diciendo que tampoco tenga razón.

Director General: *Es la idea de poder seguir mejorando en el tiempo.*

Señora Presidente: *Todo es un proceso, los planeamientos estratégicos tienen una gran ventaja, no están escritos en piedra y parte de lo que tiene que hacer el Consejo Directivo, es revisarlos y pasar los requerimientos necesarios, para modificarlo si es necesario.*

¿Vas a poner el vídeo?

Señora Cascante*: Si ustedes quieren verlo, no habría ningún problema.*

-Se procede a proyectar el vídeo denominado “xxxxxx”, el cual se encuentra adjuntado al expediente de la sesión 0219-.

Señora Cascante: -Procede a leer el proyecto de acuerdo- *“El Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica una vez concluido el análisis del asunto sometido a su consideración, acuerda:*

1.Aprobar la propuesta de Plan Estratégico Institucional 2024-2028 del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, sin perjuicio de las adiciones o modificaciones que consideran hacer a futuro los miembros del Consejo Directivo.

2. Instruir al Director General para que implemente los ejes y objetivos estratégicos que guiarán el accionar de la organización y servirán de base para el éxito de los objetivos determinados durante ese período.

3. Remitir a los entes externos que correspondan.”

Director Mata: *En el punto uno, le haría dos cambios, uno es aprobar el Plan Estratégico, no la propuesta, porque a este momento ya está aprobado el plan, entonces es “Aprobar la propuesta de Plan Estratégico Institucional 2024-2028 del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica”, hasta ahí lo dejaría, eso de sin perjuicio de las acciones, nosotros sabemos que podemos hacer y no necesitamos dejarlo en un acuerdo, me parece que quedaría más limpio con esas dos modificaciones.*

Señora Presidente*: Yo entiendo, sin embargo, me gustaría que quede un acuerdo de esta Junta Directiva, precisamente por lo que comentamos.*

Director General: *¿Si fuera un segundo acuerdo?*

Señora Presidente*: Yo coincido con Don Juan, que no debería de estar ahí, porque sino quedaría muy feo, pero si generaría un acuerdo aparte, donde inclusive digamos cuando deberíamos de hacer esa gestión, porque la idea no es que quede ahí, para que no hagamos nada, como un acuerdo nuevo y aparte, que en los próximos meses o semanas, se plantee ese trabajo con el Consejo Directivo, me gustaría ponerle el máximo de tres meses y deberíamos de gestar lo antes posibles las fechas, de esa "encerrona" con el Consejo Directivo lo antes posible con la Presidencia y el resto, para que lo hagamos con tiempo suficiente y otra vez no vaya a ser una semana antes.*

Director Mata*: Una modificación más, en el punto 1 poner el número de oficio.*

Señora Presidente: *Me gustaría, con las modificaciones planteadas en esta sesión, porque hay modificaciones importantes de parte de este Consejo en el plan particular.*

Aunque tenemos que hacerlo público, mandarlo a la Contraloría y hacer el cumplimiento por eso creo que cuanto antes hagamos la sesión o las sesiones que correspondan con el Consejo para revisar y plantear el planeamiento estratégico, es que son 4 años, me parece trascendental, no estaría de acuerdo que se haga público, hasta que no se haya revisado por el Consejo.

Directora Guevara: *Tengo una duda, es que cuando se traslade queda público.*

Señora Presidente: *Más allá de eso es hacer un vídeo y pasárselo a todo el mundo, si se hace no tendría inconveniente siempre y cuando se hagan las modificaciones que se pusieron, porque creo que hay un aporte importante del Consejo donde dice dónde van a estar las prioridades, si se quiere hacer público, perfecto, pero que se diga en donde están esas prioridades.*

Si se va a hacer el video, que se modifique con esas prioridades.

ACUERDO II: La señora Presidente somete el tema a votación y con el voto favorable de la totalidad de los directores presentes, se toma el siguiente acuerdo:
El Consejo Directivo, **CONSIDERANDO**:

PRIMERO: Que con el objetivo de generar valor público a través de la modernización y el mejoramiento de los servicios que brinda la Organización a la población costarricense; y en pro del cumplimiento de los requerimientos establecidos en el Reglamento General del Sistema Nacional de Planificación, la Ley 8228 y su reglamento, así como, las Normas Técnicas de Presupuesto Público de la Contraloría General de la República y el Plan Estratégico Corporativo 2021-2024,

el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, presenta para valoración del Consejo Directivo mediante oficio CBCR-017988-2023-DGB- 00659, la propuesta de Plan Estratégico Institucional para el periodo 2024-2028.

ACUERDA:

1. Aprobar el Plan Estratégico Institucional 2024-2028 del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, remitido mediante oficio CBCR-017988-2023-DGB-00659, con las modificaciones planteadas en la sesión N°0219.
2. Instruir al Director General para que implemente los ejes y objetivos estratégicos que guiarán el accionar de la organización y servirán de base para el éxito de los objetivos determinados durante ese período.
3. Remitir a los entes externos que correspondan.

ACUERDO EN FIRME.

ARTÍCULO III: PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2024-2028 DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DE COSTA RICA. CBCR-017988-2023-DGB-00659. SEGUNDA PARTE.

ACUERDO III: La señora Presidente somete el tema a votación y con el voto favorable de totalidad de los directores presentes, se toma el siguiente acuerdo:

El Consejo Directivo, **CONSIDERANDO**:

PRIMERO: Que con el objetivo de generar valor público a través de la modernización y el mejoramiento de los servicios que brinda la Organización a la población costarricense; y en pro del cumplimiento de los requerimientos establecidos en el Reglamento General del Sistema Nacional de Planificación, la Ley 8228 y su reglamento, así como, las Normas Técnicas de Presupuesto Público de la Contraloría General de la República y el Plan Estratégico Corporativo 2021-2024, el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, presenta para valoración del Consejo Directivo mediante oficio CBCR-017988-2023-DGB- 00659, la propuesta de Plan Estratégico Institucional para el periodo 2024-2028.

ACUERDA:

1.Realizar una sesión de trabajo dentro de siguientes 3 meses, para analizar el Plan Estratégico Institucional 2024-2028.

2. Publicitar el Plan Estratégico mediante un video, una vez incluidas las modificaciones.

ACUERDO EN FIRME.

Señora Presidente: *Les solicitaría que para el próximo Consejo Directivo, me presenten esa información, con relación a ese PAO, mientras llegamos al Plan Estratégico y vemos el FODA, si me gustaría ver cuanto personal tenemos, cuanto está en zona rural, cuáles son las necesidades, cuanto tenemos administrativo versus operativo.*

Directora Guevara: *A mí también me gustaría en ese mapa, que pudiéramos agregar Don Héctor, alguna identificación en cuanto a la parte de estaciones, si la estación desde la perspectiva de la Dirección General tiene ya necesidades, que de una vez nos quede ese elemento de infraestructura dentro del mapa, yo sé que en ese mapa inicial, tal vez no vendrá toda la descripción de cada una, sé que ustedes lo tienen porque hemos visto en algún otro ejercicio, pero si a ese mapa le agregamos, alguna nomenclatura tipo semáforo o banderas, en donde hay mayores necesidades de infraestructura, para integrarlo con no sólo la parte de infraestructura, sino a la parte de Talento Humano.*

Señora Presidente: *Creo que son tres, infraestructura, equipamiento y personal, son esos tres temas.*

Se retira de la sala de sesión la señora Yanis Cascante, Encargada de Planificación, al ser las quince horas con treinta y dos minutos.

TEMAS CONFIDENCIALES.

CAPÍTULO II: TEMAS RESOLUTIVOS CONFIDENCIALES.

ARTÍCULO III: SOLICITUD DE CREACIÓN DE PLAZAS EN EL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS.

La señora presidente, **Licda. Mónica Araya Esquivel**, somete a conocimiento de los señores directores el oficio CBCR-021202-2023-DGB-00756 del 20 de junio 2023 que contiene la propuesta para la creación de plazas técnico - administrativas en el Benemérito Cuerpo de Bomberos. Dicho oficio y su documentación pasará a formar parte del expediente de esta acta.

Con el fin de referirse al tema, se permite el ingreso a la sala de sesiones a la señora Wendy Maroto, Jefa de la Unidad de Talento Humano, al ser las quince horas con treinta y seis minutos.

Señora Presidente: *Yo tengo una propuesta, creo que todos hemos leído y analizado los temas, todavía tengo consultas que me han surgido con relación a revisión de toda la información que se nos ha estado presentando.*

Que no presente, porque en realidad todos lo han leído, han ido y venido y realmente creo que la presentación sería un resumen de todo lo que hemos revisado, de mi parte muchas de las dudas, se han aclarado, sin embargo, tengo otras dudas que han surgido de la revisión que hemos tenido hasta la fecha.

Ten una duda y es, el microbiólogo o un técnico en microbiología, ya que, en los documentos de justificación, se habla de un microbiólogo, pero en los listados se aporta con la descripción de técnico, son dos mundos diferentes y a ahí me surge la duda, ¿para qué ocupamos un microbiólogo o un técnico en microbiología de manera permanente? No necesariamente la contratación de un tercero cada vez que se necesite.

Después me contesta, si quiere va apuntando las preguntas.

Si la respuesta es técnico, de donde se toma la referencia del salario, ya que el salario mensual de 738.000 colones, según los listados, me parece el salario de un técnico es menor, pareciera que el salario fuera de un microbiólogo, no un técnico, son dos cosas diferentes, no me queda claro y la diferencia es marcada, no sólo en el tema del puesto, sino también en el salario y ahí mi otra pregunta es la necesidad.

En el documento de justificación del microbiólogo no indica todos los costos asociados, por ejemplo, la compra de reactivos e implementos indispensables para la función de esas labores, ¿necesito de eso? O lo puedo subcontratar por servicios, porque no es un servicio esencial.

Requerimiento de temas de plazas, por dependencia, distribución de las plazas y sus categorías, nombre de la plaza y cantidad de personas por planilla y salario con cargas sociales, además, indicar cuantos puestos o plazas nuevas se están agregando por el contrato e indicar el nombre, la categoría que vendría a ocupar y el salario con carga sociales, justificación de plazas requeridas y trasladadas a cada dependencia, ¿se requiere esa cantidad de plazas para esa dependencia o podría ser menos?

Yo tengo claro cuantos se están pasando de ASECUBO al Benemérito Cuerpo de Bomberos, pero no tengo claro cuánto hay en cada una de las dependencias del Benemérito Cuerpo de Bomberos, yo no conozco la estructura, ¿se necesitan verdaderamente esas plazas o no se requiere?

Por qué si desde el 2014 la Contraloría hizo la advertencia en el oficio DFOE-PG-0387-2014, ocho años después se esta atendiendo, me llama la atención, me levanta un semáforo y es un poco lo que he venido repitiendo, que no me parece correcto, esto tiene ocho años, nos lo traen y urge, hay que aprobarlo ya, porque en noviembre vence el contrato y estuvo ocho años congelado.

A mí no me gusta que nos presione con el tiempo al Consejo Directivo, este tipo de cosas son sumamente importantes, hay que discutirlas, comentarlas, hacerlas, es urgente, pero no me gusta la precisión de tiempo y como una condicionante para aprobarla. Lo dejo con signo de pregunta, ahí no hay mucha respuesta, tal vez sea que no vuelva a pasar.

Me gustaría conocer, ¿que hizo la Auditoría Interna ante tal incumplimiento?, entiendo que Don Allan tiene un año o un poquito más de estar con nosotros, averiguar que ha pasado de parte de la Auditoría durante su período y el período, durante ese incumplimiento con relación a la presentación de este plan para el Consejo Directivo.

En la página 18 de la última nota, veo que tanto la Unidad de Servicios Generales y de la Unidad de Cultura y Talento, se agrega un abogado, más allá del tema puntual, hay abogados por todo lado, entonces no entiendo que tiene que ver eso, cuando tiene que ver una única estructura de abogados, hay un departamento legal, ¿por qué diferentes departamentos tienen abogados?, ¿todavía a lo interno de la estructura de Bomberos así funciona? Consulto porque la desconcentración del proceso, ya que se cuenta con una Dirección Jurídica.

Más allá del tema del traslado de esos abogados en las diferentes dependencias que se están poniendo aquí, mi otra pregunta es ¿para qué? ¿no tenemos una división jurídica?

En ese mismo informe, menciona en la página 19, un coordinador de seguridad y cuatro supervisores de seguridad, pero en el listado de salarios no se encuentra esa categoría, por otro lado, tenemos, que la reducción del contrato de ASECUBO, es un 70%, no el 100% y que seguimos subcontratando servicios de seguridad y limpieza. Lo quito del todo y dejo de pagarlo del otro lado y lo tengo yo o sigo contratando, a mi esa puerta abierta me genera dudas.

Tengo dudas con relación al tema de recepcionista, ya que cuando veo la columna "nombre del puesto sustantivo" es diferente al que se debe.

Este no es un tema menor y se lo comentaba a Don Héctor, porque inclusive nosotros en el INS estamos haciendo un proceso muy parecido, no es un proceso menor y es necesario de hace tiempo que también se ha dejado en el INS, lo de INS servicios a Casa Matriz, es necesario hacerlo y evitar que estas contrataciones se sigan dando.

Ese traslado que vamos hacer de INS Servicios a Casa Matriz, va a llevar un proceso de un año, no es que simplemente se me ocurre y ya lo pasamos y voy abrir las plazas, todo el proceso va a llevar todo una planificación, una justificación, un tema presupuestario, un análisis de Talento Humano, de quienes son, cuales son las plazas, por qué se necesitan y por qué voy a dejar de contratar INS Servicios por esas plazas, porque de nada me sirve pasarlas a Casa Matriz y las voy a seguir contratando con el contrato que tengo con INS Servicios.

Y no quiere decir que INS Servicios no siga funcionando como corresponde, va a seguir teniendo su Junta Directiva, va a seguir trabajando, pero no se vale que el día de mañana, alguien que no sea ni Doña Laura, en las presidencias correspondientes, utilicen este mecanismo de nuevo, para seguir creando plazas o aumentando salarios.

Es un tema delicado, no sólo en la parte jurídica, sino en la procedimental y cumplimiento con la normativa, voy a darles un ejemplo, en el caso nuestro para poder hacer eso tiene que haber concursos a lo interno, porque yo tengo que acaparar puestos y cuando yo estoy hablando de 179 puestos, de aquí a noviembre cuando termina el contrato, ¿el Benemérito Cuerpo de Bomberos tiene la capacidad para hacer 179 concursos para nuevas plazas?, porque no creo sea congruente, que simplemente agarremos las 179 plazas, las abramos y se pase a la gente así, independientemente que se haya liquidado de otro lado o se hayan hecho los temas que ya tenemos claro en las consultas que hemos hecho.

Viendo la parte de procedimiento, no me queda claro si se va a hacer un concurso para esas 179 plazas, si va a hacer interno, cuánto tiempo va a durar eso y qué va a pasar con esos funcionarios del otro lado, porque en noviembre se les acaba el contrato, eso me preocupa, estamos hablando de personas, no simplemente un contrato de dinero.

Otra cosa que me preocupa y no es menor, es que queda vivo el contrato y un 30% del presupuesto y como se va a modificar ese contrato en noviembre, que tipo de plazas se va a poder contratar y que tipo de plazas no se van a poder contratar. Sé que todo a su tiempo, pero me gustaría tenerlo claro.

No estoy segura de que debamos seguir contratando personal externo de esa manera, no me queda claro.

La otra, que no es un tema menor, además, es un tema público, por eso le dije a Don Héctor que quería hacerlo confidencial, si nosotros lo hacemos público, es prioritario y hay que hacerlo, pero bien, si por un aumento de salario del 1,6%, me llevaron a Asamblea Legislativa, un año después, no me puede imaginar este Consejo Directivo, si hacemos un traslado de 179 plazas, se va a ver como una nueva contratación de 179 nuevas plazas y que además, justificamos nuevamente este Consejo Directivo, que en lugar de reducir, el contrato se aumenta.

Pasa a una reducción de un 77%, pero la planilla sube 360 millones de colones, voy a ponerle un ejemplo, yo estoy trasladando o podría hacerle un plan de un año, como corresponde entre INS Servicios y Casa Matriz, pero eso trae una reducción de 2300 millones de colones, la misma gente. Aquí los ajustes de salarios de esas 179 personas, prácticamente son recolocaciones en diferentes puestos, con salarios más altos, en algunos casos hasta un 40% más alto.

Yo no tengo ningún análisis de plazas, que pueda decir que estoy de acuerdo con eso, porque además estoy validando a la Administración en cosas que no corresponden al Consejo Directivo, que son administrativas, pero no son menores.

Me preocupa aprobar eso con esas dudas, por lo menos, en esas condiciones no lo podría aprobar, no se si alguno tiene alguna duda adicional.

Directora Guevara: *Es que, observando la cantidad de recursos, y haciendo la analogía que estamos implementando, es un proceso largo, pero, además, de mi parte como presidenta de INS Servicios, yo estoy pidiendo la justificación, plaza por plaza, de cuál efecto va a tener, cuál es el impacto financiero global a nivel de la empresa y de que es lo que se va a trasladar al INS, porque ahí hablamos de una gran cantidad de plazas.*

Entonces, es salir y que la prensa diga "es que están contratando a 400 empleado, y abriendo tantas plazas" o, por ejemplo, lo digo porque es un recurso, para que se vea la diferencia, en el contrato decía, Recepcionista a Asistente de Dirección, un recurso, según el contrato, el costo son 8.862.000 y el costo anual, según planilla son 16.044.000, el impacto es el doble, en una línea que sea necesario o no sea necesario, no lo sé, porque no lo dice.

Yo lo único que sé es que hay una urgencia, porque el 28 de noviembre se vence el contrato. Esto tiene un impacto no sólo desde el punto de vista financiero, tiene impacto reputacional elevadísimo y no sólo es para Benemérito Cuerpo de Bomberos, es un efecto de contagio en el tema corporativo.

Es que en casi todo el incremento es sustancial, no me queda claro cual es la condición de cada uno de estos y todavía lo veo menos claro, porque no tengo el mapa del personal, porque aquí hay tareas que son directamente sustanciales de la actividad bomberil y otras que son administrativas, con más razón me gustaría ver esos impactos, porque no los vemos, sé que adjuntaron una serie de documentación…

Así de simple, usted le dice a cualquier periodista, que como es posible que un funcionario que hoy en día nos cuesta 8 millones ochocientos, pase a 16 millones, de ese que estaba haciendo cita. ¿Qué les voy a contestar?, más bien les preguntaría en este punto a ustedes, ¿Por qué de 8 ochocientos, pasa a 16 millones?

Yo puedo entender cuando uno hace un contrato de outsourcing, esos contratos contienen las cargas sociales, se pagan vía un contrato de outsourcing, pero si el funcionario gana 500mil más las cargas, más la utilidad el intermediario, eso me debería de dar un monto bastante similar o incluso menor, porque si yo estuviera trabajando en outsourcing, a la hora que me traigo a la casa, ya no pago esa comisión, pero aquí contrario a esa expectativa, se sube prácticamente un 90%.

No tengo explicación de por qué, se sube si lo que tengo es hoy en día un modelo de outsourcing con una comisión que es la que me quiero quitar, pero voy a pagar más.

Señora Presidente*: Como puede pasar con el tema de los concursos, porque no puede entrar un funcionario sin haber pasado todos los procesos internos de Bomberos.*

Director General: *Voy a tratar de contar la historia, para ver si logramos explicarnos.*

Primero algo que dijo Doña Mónica que me preocupó fue la advertencia de la Contraloría, esto empezó así, cuando nosotros nos desconcentramos en el 2008, no había posibilidades de crear plazas, estábamos en una situación muy crítica, se nos dijo que hiciéramos un aparato financiero admirativo, porque tiene que irse de aquí el primero de enero del 2010, nosotros en esa época teníamos menos bomberos operativos, que los que tenemos ahora.

Entonces, que hicimos, tenemos que tercerizar nosotros tuvimos una época muy complicada por incendios en Guanacaste y contratamos Bomberos de forma tercerizada, también personal administrativo, la Contraloría dijo en primera instancia, "señores los servicios esenciales y sustantivos, no se pueden tercerizar". Le preguntamos a la Contraloría sobre que es un servicio esencial y sustantivo, nos contestaron que el bombero que esta en el incendio, es el que no se puede tercerizar. Quitamos a todos los bomberos operativos y mantuvimos tercerizados a administrativos.

Años después, vino otro pronunciamiento de la Contraloría

Director Operativo: *Fue en el 2014.*

Director General: *Después dijo la Contraloría, que las funciones administrativas que sean continuas, sustantivas, no se pueden tercerizar, esa fue como la segunda etapa de la Contraloría, Ahí fue donde nosotros empezamos a buscar la forma de salir de esa condición, no es que la Contraloría ha tenido claro cuál es una función sustancial y esencial, en el caso de Bomberos, ha venido cambiando el criterio conforme pasa el tiempo.*

Cuando nació la figura de ASECUBO, que tenemos 7 años, todo eso fue sometido a un proceso de contratación, fue allá rectificado, las líneas eran muy escuetas en el sentido de que nosotros pusimos la palabra recepcionista y la aplicamos para todo, por ejemplo, alguien en el departamento de Recursos Humanos, son 15 personas y hay 12 que son ASECUBO, imagínense el impacto si se quedan sin esas 12, si usted busca en el contrato, aparecen como recepcionistas, aunque ahí hay técnicos y otras personas que cumplen funciones especializadas.

Algunos tienen el nombre correcto, como los operadores de OCO, que están en el despacho, ahí aparece operador de comunicaciones, pero la palabra recepcionista, no es para nosotros la persona que esta afuera atendiendo público, es un oficinista. Cuando venimos a crear las plazas, se hace el estudio, en el caso de Recursos Humanos, dice aquí hay los que hacen la tarea de

oficinista 1, estos son los encargados de dar visto bueno, ahí aprueban en Talento Humano mucho dinero, es la planilla, el 50%, más de 20mil millones, hay niveles de aprobación.

El nombre correcto de acuerdo a la Convención Colectiva, ya no es recepcionista, es técnico administrativo, es el nombre que corresponde para ese puesto, vamos a la Convención Colectiva y a las tablas de salario, entonces lo que pasa es que el contrato de ASECUBO, era subvalorado los salarios, nos dice la Contraloría que solo se pueden tercerizar tres servicios, que son aseo, vigilancia y mantenimiento, lo demás es sustantivo.

Entonces lo que estamos haciendo es que los aseadores, vigilantes y alguna gente que da mantenimiento de edificio, para contratar esa gente vamos a agarrar el contrato de SICOP y decirle a la empresa que ya esta adjudicada en SICOP, necesitamos de tantos aseadores, guardas y de mantenimiento, eso es lo que nosotros no vamos a tercerizar, vamos a utilizar ese convenio marco, lo que pasamos a plazas es la gente que hace esas características esenciales y sustanciales, que es lo que la Contraloría exige.

Director Mata: *Entonces la nueva nomenclatura, ya no va a llamarse recepcionista, sino que va a tener el nombre de la Convención Colectiva, en ese cuadro que menciona Doña Laura, debería haber una columna que diga que se trasforma de recepcionista a técnico tal, de conformidad con la Convención Colectiva, ya nosotros sabemos y tal vez a bajo va a ver una nota que diga la explicación que usted nos acaba de dar.*

De que hasta el momento las personas que estaban calificadas como recepcionistas, pero que no cumplen esa función y que ahora, si van a cumplirla.

Director General: *Porque la Convención Colectiva es muy claro, el que hace un puesto ahí en Talento Humano, de, por ejemplo, aprobar la planilla tiene que ser un técnico 1 o 2, porque el Manual de Puestos así lo dice, entonces, nosotros no podemos pagarle con la figura de recepcionista que tiene el contrato de ASECUBO, porque eso es algo que se creó para salir del momento.*

Señora Presidente: *Dos cositas Don Héctor, no es un tema que yo no crea claramente que usted tiene las etapas con la Contraloría, me esta contestando la pregunta, me parece super bien, hágame un favor, mándeme los diferentes oficios de la Contraloría, porque yo no tenía eso, yo sólo tenía el primero y fue porque lo pedí. Eso ya contesta parte de mi primera duda, mándame el resto de los oficios de la Controlaría y como se ha venido haciendo eso conforme ha venido avanzando.*

El otro que usted dice claramente, si tengo los cuadros, pero los cuadros me generan más dudas por eso vuelvo a hablar, porque una cosa es el monto que viene, la ejecución que viene y cuando viene un incremento en esa plaza, es abismal, no es justificable.

Yo quería preguntarle porque además en el tema del PEI, en el punto 3, hablamos del tema del recurso humano, me imagino que para hacer el PEI, se tuvo que haber hecho un estudio, ¿hay algún estudio de alguna firma para determinar el tema de los salarios y cual fue (inaudible) usado o que están usando?

Director General*: Lo que hicimos fue aplicar la tabla de salarios de la Convención Colectiva, si es un oficinista le vamos a aplicar la tabla de salarios de la Convención Colectiva, la mayoría de los puestos son oficinistas, un grueso lo llevan los 55 y resto operadores de OCO, que tienen todo el salario igual, pero realmente nosotros los salarios no los calculamos lo que dice la Convención Colectiva, porque es como una equiparación lo que estamos haciendo.*

Equiparar esa gente con el resto de la población, porque se les estaba pagando muy mal en la mayoría de los casos.

Señora Presidente: *Cualquiera ve esta información, que además es publica, porque no puede ser confidencial, más que claro me ha quedado, cuando me pida un requerimiento de esta información va a ser publica, nosotros no quisimos hacer público en este momento, cuando vaya a corresponder la aprobación será publica, no sólo es publica la información, sino que además es pública la discusión del Consejo en este tema.*

Yo lo que no quise, que es por lo que le dije a Don Héctor que se hiciera confidencial, es porque se están viendo temas muy delicados, que en este momento lo agarra la prensa y nos termina de acribillar a todos. Yo quise que la discusión fuera larga extendida y de lo que necesitáramos, para que nadie la tergiversara y, en segundo lugar, más allá de que la prensa la tergiverse, porque yo creo que debemos de salir públicamente con toda la información y con la transparencia.

Quiero dejar claro, que tenemos riesgos a la hora de aprobar esto, así como esta, esa es mi responsabilidad, no sólo ante la Administración y a Bomberos, sino también ante mis compañeros.

Voy a darles otro ejemplo, ¿cómo se ve esas tablas y esos datos? Se ve como un aumento de salarios, ahí tiene un tema, aunque esté justificable, nosotros estamos en Regla Fiscal, no es un tema mayor, son más de 300 millones de diferencia entre lo que se esta pagando a ASECUBO y lo que sería el traslado a Bomberos, esto si tiene un tema de Regla Fiscal y entiendo que estamos en la posibilidad de sacarlo de Regla Fiscal, pero esto se va a ver con un aumento de salario.

Director General: *Una pregunta Doña Mónica, hay dos tablas, esta la tabla de salarios del Ministerio de Trabajo, ellos la establecen, esta la tabla de la Convención Colectiva, se negoció y así quedó, entre Junta Directiva del INS y el Sindicato, que dicho sea de paso, inclusive es más baja que la del INS, cuando nosotros creamos las plazas no podemos asignarles la tabla del*

Ministerio de Trabajo, tiene que ser la de la Convención Colectiva y ahí es donde se genera la diferencia.

Lo que pregunto, cual es una solución salomónica para esto porque si vamos a crear las plazas, porque pareciera que no hay otra opción, porque la nueva Ley de Contratación Administrativa no permite prorrogar este contrato que tenemos, salió en diciembre y nos agarró a todos, entonces, ¿cómo podemos pagarle a esta gente salarios menos que lo que dice la convención?

Se nos vienen los Sindicatos encima y todo mundo va a tener razón, porque es una plaza que esta en Convención Colectiva.

Señora Maroto: *Tal vez este contrato, cuando nosotros hacemos el proceso licitatorio, lo que nos ofrece, en este caso, el proveedor que quedó adjudicado, fue con base en la tabla de salario mínimo, que establece el Ministerio de Trabajo y ese es el costo de mano de obra para ellos, respecto a ese salario base y le ponen otros componentes, respecto al servicio.*

Por ejemplo, el uniforme o algo adicional que ellos van calculando, como ellos utilizan esa base, al compararlo y pasarlo a planilla, si varía con la tabla de salarios que tenemos en el Cuerpo de Bomberos y que se asocia al Manual de Puestos, entonces cuando yo llego y agarro este perfil, a nivel del contrato de ASECUBO y lo comparo para meterlo a planilla, si hay una gran diferencia y es totalmente cierto, que se genera un costo mayor.

Además, a nivel del contrato de ASECUBO, cuando nosotros le contratamos a ASECUBO el servicio, le requerimos para labores que eran más operativas, mecanizadas, que no ocupamos un criterio del colaborador, pero ahora que hacemos el análisis con todas las unidades y vemos una nueva contratación del personal outsourcing, ellos dicen "no, no me den un servicio de outsourcing", porque necesito que esta persona revise, apruebe, meta en sistemas, tenga un criterio, haga controles, porque yo no sólo necesito que me pase una hoja de aquí para allá.

Digamos si termina el contrato de outsourcing, realmente nosotros no requerimos tercerizar esas funciones, porque no se puede.

Señora Presidente: *No tengo la menor duda y vea todo lo que han tenido que explicarme ustedes, para poder justificar esto. Estoy clara de que hay que hacerlo, lo que pasa es que hay riesgos en el proceso y no me queda claro la justificación, cuando uno tiene que justificar mucho una justificación, es por algo, no estoy diciendo que esté mal hecho. A veces los temas técnicos son más complicados de explicar, pero si usted tiene que explicar mucho y entiendo el riesgo que podríamos tener con el tema del personal, pero como justifico un incremento de 360 millones de colones, estando nosotros en Regla Fiscal y no les estamos subiendo el salario a los demás.*

Por ejemplo, no me queda claro…, usted me esta diciendo el problema de pasar a ese funcionario aquí, con ese salario, que en algunos casos hemos sido claros, porque además tiene que cumplir

con la Convención, hay incrementos de hasta el 40% de lo que estaba ganando antes, de lo que estaba ganando el un 40%. Entonces, ¿cómo va a afectar eso los que ya están funcionando en Bomberos, que no les ha hecho ni un sólo incremento.

Director Mata: *El que viene de ASECUBO, a ellos lo contrataron como recepcionista y cuando vino a Bomberos a trabajar lo ponían hacer trabajo de oficinista.*

Señora Maroto: *La ficha se llama recepcionista, pero nosotros sólo le podemos pedir que hagan lo que dice el contrato.*

Señora Presidente: *¿No hay un estudio de plazas?*

Señora Maroto: *Si señora, y hay una ficha individual para cada caso, cuando ellos vienen a nosotros, de hecho, tengo un compañero que me ayuda en el archivo, el recibe la información, la registra y yo sólo la puedo poner a hacer eso, no lo puedo poner a incluir a sistemas, , a incluir pagos, no lo puedo poner hacer otras cosas, porque el contrato dice "me queda hasta aquí".*

Director Mata: *Pero se llama recepcionista.*

La señora Presidente sale de la sesión, por lo que procede a presidir la sesión, el señor Vicepresidente Warner Rodriguez González, al ser las dieciséis horas con trece minutos.

Señora Maroto: *Esa ficha contractual nos limita las funciones, por eso las dependencias del Cuerpo de Bomberos me dicen "no, no, ya no necesito un recepcionista, no me lo mande porque yo necesito a alguien que apruebe solicitudes"*

Director General: *Porque, además, caemos en un incumplimiento, que un tercerizado se meta en un sistema a poner datos y aprobar cosas.*

Señora Maroto: *Lo que estamos evitando es poner a gente… el servicio tercerizado nos funcionó durante el 2014 a la fecha, no así en este momento. Necesitamos que las personas hagan más y como lo dice Doña Laura, si sabemos que se ha hecho este proceso en el Instituto y así, estuvimos en reunión con la Dirección de Talento Humano, ellos lo que aplican es una sustitución patronal, nosotros no aplicamos una sustitución patronal.*

ASECUBO es una empresa aparte, entonces a ellos les fenece su relación contractual con sus colaboradores y nosotros cuando hacemos el concurso externo, porque las plazas quedan vacantes, entonces ellos pueden participar de los puestos.

Director Mata: *¿Ellos los funcionarios?*

Señora Maroto: *Los colaboradores que queden ahí y tengan interés en participar, porque yo tengo que valorarlo como un concurso externo, por supuesto, cuando se creen las plazas como tal, primero hago una invitación a lo interno. Lo que pasa es que muy pocas plazas de las que*

van a ver en el listado, son plazas atractivas para los demás colaboradores del Cuerpo de Bomberos, porque son categorías más bajas.

Por ejemplo, categoría 15 o 19, son la mayor cantidad de plazas que hay en la parte administrativa del Cuerpo de Bomberos, como son las más bajitas, la gente va decir "para que voy a optar por esta plaza si tengo esta otra y es la misma categoría".

Ingresa a la sala de sesiones, la señora Presidente Mónica Araya Esquivel, por lo que inicia nuevamente a presidir la sesión, al ser las dieciséis horas con quince minutos.

Ahí es donde tenemos esa condición, hay unas más profesionales, por ejemplo, la de los abogados, que el abogado es de la oficina de disciplina laboral, todo lo que tiene que ver con conflicto laboral lo trabajamos con Talento Humano.

Entonces no hay una sustitución patronal, sino que se crea la plaza, se invita al personal nivel interno, para ver si tienen interés para participar y posterior, se puede hacer un concurso si no hay oferentes a lo interno.

Director Mata: *Pregunta, en el interno oficial, sólo participa planilla de Bomberos. ¿No participan los de ASECUBO? Cuando las plazas no se llenen con gente de Bomberos, se abre un concurso externo, en el cual, para las plazas que no se llenaron en el Cuerpo de Bomberos, ¿ellos si pueden participar?*

Señora Maroto: *Si señor, tal cual.*

Director Mata: *Nos reunimos con la gente de recursos humanos del INS, vimos la diferencia de lo que esta pasando acá, que es una sustitución patronal porque son del grupo, en cambio esta gente es diferente.*

Señora Maroto: *Ellos resuelven con su patrono su condición laboral.*

Director Mata: *En esa parte del concurso externo, participan ellos y cualquier otro de la calle, podría ser que mucha gente de la calle les gane a ellos por atestados.*

Señora Maroto: *O que, si están interesados en el concurso, habrá personas que dicen, por ejemplo, que hasta dentro del mismo grupo le parezca más atractivo otro lugar o centro de trabajo y diga que no va a aplicar para Bomberos, voy a irme para INS Servicios o para cualquier otra empresa.*

Por eso, necesitamos cuando lo saquemos al externo, saber si ellos van a tener que llegar a nosotros, por su puesto, para nosotros aprovechar la curva de aprendizaje de alguien que ya conoce SIGAE, SICOF o por lo menos que nos conozca y diga, "me acuerdo que fulano hace tal cosa, entonces coordina más rápido y es más fácil, no requiere de una inducción tan detallada como alguien totalmente de afuera"

Desde esa perspectiva, para nosotros seria sumamente enriquecedor que la persona que cumpla el perfil y que esté en ASECUBO, quiera optar por una plaza, participe.

Señora Presidente: *Tengo una propuesta, volvemos a que esto urge, sin embargo, en las condiciones que esta, no podría aprobarlo todavía y la idea es asegurarnos hacerlo bien.*

Yo hablé con la Ministra de Planificación y el Ministro de Trabajo el día de ayer, que estábamos en Consejo de Gobierno, les dije que urgía, que en esta semana nos podamos reunir en una comisión pequeña, que podamos tener un oficio de parte del Ministerio de Trabajo y el de Planificación y nos salvamos en todo lo demás.

Cualquier cosa que venga, ya estuvo revisada por todo el mundo, yo le pedí a Laura Fernández, de que por favor lo hiciéramos lo más antes posible, me dijo que con mucho gusto se sentaba hacerlo, si les parece, podríamos hacerlo para que la próxima semana a más tardar se estén reuniendo, revisen todo lo que tengan que revisar y nos genere un criterio de que esta todo correcto. Además, estamos teniendo un tercero que es del Estado, revisando el tema y diciendo perfecto.

Director Mata: *Para mi Doña Mónica, esta clarísimo la explicación que esta dando la Administración en estos momentos, me parece que hay que fortalecerla en la forma que usted la esta diciendo, en el tanto tengamos la mayor cantidad de respaldo jurídico-técnico, mejor va a ser, si esto llega hacer de interés de otros entes externos.*

Señora Presidente: *Le aseguro que va a ser.*

Director Mata: *En el sentido que, las explicaciones sean muy claras y precisas, me queda muy claro, por eso insistí tanto en que me explicara por qué se llamaba recepcionista, si hacia otra cosa, eso debe de quedar muy claro para cada uno de los puestos, cuando se va a hacer una transformación de un puesto a pasar de a Bomberos con otro nombre, porque eso es lo que necesitamos que hagan o lo que hacían actualmente, pero con otro nombre y con otro salario.*

Eso con la explicación a lo que dice la Convención, porque al pasar a ser funcionarios de Bomberos, ya no les podemos aplicar un régimen privado, sino que le vamos a aplicar un régimen convencional que es ley, no podemos traerlos y decirles, "mire sí, usted lo vamos a traer, lo vamos a contratar, pero le vamos a seguir llamando recepcionista", porque no podemos hacerlo.

Diría que al aprobar lo que dice Doña Mónica, tal vez que se lleve una "listica", que tiene ahí de 20 páginas preguntas, para que las que sean necesarias también nos las respondan.

Director General: *Doña Mónica, usted estuvo de acuerdo, que, con los vigilantes, aseadores y mantenimiento, ¿utilicemos el convenio marco de SICOP?*

Señora Presidente: *Si, claro. A mi lo que me preocupa no es eso, es sobre las proporciones numéricas.*

Director Carballo: *Dentro de todo el material, esos 360 millones dentro del contenido presupuestario, se puede absorber, está justificado y no es un incremento. Aunado a la justificación con más detalle, es que, si se tiene el absorber ese incremento, no vaya a ser que riña con la parte de que es un crecimiento, sino que vi el documento de que si absorber ese incremento dentro del presupuesto de planilla.*

Director Mata: *Es un gasto que ya tenemos.*

Señora Presidente*: Son 360 millones, es que no es menor.*

Director Mata: *Pero se va a incrementar por lo que acabo de decir.*

Director Carballo: *Reforzado a la justificación que la clave ahí es la parte convencional, no puede haber un empleado tipo b, todos son bajo la Convención Colectiva, pero si me interesa esa parte los 360 millones y lo vi justificado dentro del presupuesto.*

Directora Guevara: *Voy hacer la consulta al lado inverso, por ejemplo, de conductor especializado, ya escuché que finalizan los contratos, eso implica que termina totalmente la relación laboral y Bomberos no asumiría ningún rezago de nómina.*

Señora Maroto: *Respecto a los servicios tercerizados, no. Nosotros no tenemos una relación laboral con los muchachos, lo que tenemos es una relación contractual con ASECUBO, ellos lo liquidan.*

Director Mata: *¿Y los entregan liquidados?*

Señora Maroto: *Así es.*

Directora Guevara: *Bueno, los que concursen y accedan. Ahora bien, dado que hay diferencias importantes, ¿dentro de ese contracto no existiría ningún riesgo de precio ruinoso? porque todos están subiendo y los he escuchado decir que, los salarios no son buenos, los que están pagándose por ASECUBO. Pregunto si es que por vía escala de salarios, casualmente por la Convención es que están más bajos, no es que corresponde a que hemos firmado un contrato ruinoso.*

Director General: *ASECUBO participó con el Código de Trabajo, que es más bajo que la Convención.*

Señora Maroto: *Se basan en la tabla de salarios del Ministerio de Trabajo.*

Directora Guevara: *No hay porque esta debidamente sustentado con el Ministerio de Trabajo.*

Director Mata: *Ellos les están pagando los salarios mínimos.*

Señora Maroto: *De hecho, parte de las advertencias que hace la Contraloría son porque aproximadamente en el 2014 fue que empezó a darse la figura de tercerización de servicios en las instituciones públicas, entonces ellos empiezan alertar: "mire, usted no puede contratar servicios tercerizados que sean más gravosos que el contrato laboral", se refiere a que yo no puedo permitir una contratación con ASECUBO, en este caso, y que ellos paguen menos del salario mínimo, tenemos que estar siempre vigilantes de que las condiciones laborales sean al menos las mínimas.*

Director Guevara: *Voy a hacer la misma referencia, en el caso de los conductor especializado, según el contrato, nos cuesta 36 millones y según planilla, pasaría a 25, esos aquí lo entiendo como un sobre precio importante, quisiera entender esa dimensión, no son muchas partidas, pero las que tienen, tienen conductor especializado y es la misma categoría de médico general o de empresa, hoy pagamos 26 millones y el precio planilla es 20; el edecán o supervisor de seguridad, 45 millones que pagamos hoy, planilla pagaría 34. Me gustaría entender esas dimensiones.*

Señora Maroto: *Es la asociación a los perfiles, a la hora de yo pasarlo al perfil de Manual de Puestos, que me homologa de alguna manera la categoría de referencia, ahí es donde sale un incremento, además de que nosotros, pagamos el salario escolar, todos esos componentes ya vienen incluidos en el costo, porque sabemos que tenemos que ser responsables en poner no solo el salario base, sino, el costo global que genera un puesto.*

Director Guevara: *Es que es más bien al revés, puede que haya un tema de convención y demás, pero como le dije, ya está cobrado, pero hay unos que son mayores hoy día en ASECUBO, que lo que nos costaría en planilla con los componentes Convención Colectiva y aún así, pagamos …. ahora pagamos más por esos puestos.*

La situación es yéndonos a hoy, si tenemos esa posibilidad, el excedente es importante.

Señora Maroto: *El tema de creación de plazas a nivel administrativo ya se había resagado en el tiempo, el servicio del conductor, en este caso, mucho de los salarios que ofertaron los que estuvieron participando en la licitación pública, usaron el estudio de mercado para poder establecer un salario base, para algunos puestos, como mecánicos, porque si yo me voy a la tabla de salarios del Ministerio de Trabajo, el salario iba a ser muy bajo y no íbamos a tener oferentes.*

Como usted dice, son poquitos, como 3 puestos en los que sucede esa relación.

Director General: *Fue la oferta del proveedor en el momento y al competir con diferentes proveedores, esa fue la menor, claro si uno lo desmenuza ahora, pero hasta ahora es que viene la comparación con la Convención Colectiva, en ese momento, era una oferta entre ofertas iguales de gente de la calle, no había esa comparación.*

¿Le explico lo del Microbiólogo?

Señora Presidente: *No, no. Lo resolvemos con el tema de tener la comisión esa, yo mando el oficio.*

Director Mata: *A mí sí me gustaría saber.*

Director General*: Es que cuando alguien escucha microbiólogo, suena como examen de sangre, de heces y todo eso, pero no es así, el tema de las drogas es muy complicado y cada día esto va en aumento en el país, nosotros decidimos blindarnos del tema de la drogadicción, de hecho el primer año que hicimos pruebas toxicológicas se fueron como 7, hemos venido rechazando un promedio de 5 en los procesos de inducción, hoy por hoy los 3 o 4 que están positivos, están con el IAFA, se les hace prueba todas las semanas y si falla, chao.*

Esto hay que blindarlo, porque sino se va a hacer un desorden, nosotros la única prueba que aplicamos, es la presuntiva de toxicología, pero esa prueba no la puede aplicar cualquier persona, tiene que aplicarla un técnico en microbiología, es el que tiene la facultad legal.

Usted me dice "tercericemos eso", fuimos a los laboratorios y sólo… nosotros medimos 6 drogas, pero en la mayoría de laboratorios sólo miden cocaína y marihuana, hay que llevar a la persona al laboratorio y son pruebas apartes. Cuando hicimos los costos, sale más caro, además, si sabemos que en Los Chiles hay un bombero que llegó medio "pizpireto" de una vez los de toxicología se van para allá, hacemos las pruebas en el lugar de trabajo y de una vez va el proceso.

Necesitamos que sea ágil, un agente de nosotros y además, es más barato porque compramos las pruebas a través de la Proveeduría, que ir a comprar una a la farmacia o laboratorio, hay mucho temas de costo y nosotros tener la posibilidad de que Bienestar Laboral diga "váyase para Guápiles y le hace prueba a todos"

Señora Presidente*: ¿Es un técnico o un microbiólogo?*

Director General: *Técnico en Microbiología.*

Señora Presidente*: Que cuando lo pongan en los documentos, que esté claro, porque hay una diferencia, son salarios diferentes.*

Director Mata: *Entonces no se va a necesitar que instalemos dentro del edificio de Bomberos un laboratorio, ¿son pruebas compradas?*

Director General: *Nosotros hacemos la prueba presuntiva, salió positivo, viene la cadena de custodia, por eso tiene que ser un técnico, él la agarra y la embaraja, la enviamos al Ministerio de Seguridad Pública, porque tenemos un convenio, ellos tienen un laboratorio, nosotros le*

damos la prueba y ellos dicen "esta bien, es cocaína" y nos dan porcentaje, nos dan cuantitativamente, la de nosotros es cualitativa.

Ahí es donde tiene validez legal, cuando es certificada por los técnicos del Ministerio de Seguridad Pública.

Director Mata: *¿Se hacen también aleatoriamente?*

Director General*: El primer año lo hicimos al 100%.*

Señora Maroto: *Dos años lo hicimos al 100%, luego fuimos a 30, hemos llegado a 70, luego a 25.*

Director General: *Lo hacemos aleatoriamente, ese tema quisiera defenderlo, porque a nosotros nos da miedo que esto se salga de control.*

Director Operativo: *Una unidad de Bomberos pesa 24-32 toneladas a 100 km/h.*

Señora Presidente: *Aquí surgió la idea que hagamos lo mismo nosotros también.*

Director Operativo: *Hace 15 días fui a una reunión al F5, venía entrando y de una vez me llamaron, sin saber.*

Señora Presidente: *Me queda claro.*

Directora Guevara: *A mi me queda claro, y más aun entendiendo que NFPA lo solicitan. Además, que se utilice la nomenclatura correcta, para no generar otras interpretaciones.*

Director General: *Yo sé que 360 millones suena mucho, pero si usted lo compara con 27 mil millones que es la planilla de Bomberos, no se ve tanto (inaudible).*

Señor Auditor: *Doña Mónica me hizo una pregunta y yo quiero dar la respuesta, la consulta si Auditoría en período, se ha revisado este tema, al menos, desconozco, no lo hemos podido incluir en el plan de trabajo actual, ni del período anterior, hubo cambio de Auditor en el 2021.*

(inaudible) completar con el proceso de la auditoria anterior, si en algún momento hubo un acercamiento o solicitud de información, que de alguna forma orientara, si puedo, voy a ver qué hay de acá para atrás y ver que procedería de manera que podamos generar si es necesario un criterio, para fortalecer la gestión.

Lo otro es que la necesidad que esta planteando la institución, debe estar asociada a una clara justificación de las funciones que hoy vendrían hacer reemplazadas o ejecutadas con esas plazas que se deciden crear, porque la Contraloría ha venido afinando esa recomendación, en el sentido, que estas funciones se han convertido en ordinarias, entonces cuanto impacta a la organización el hecho de que esas funciones hoy, en el momento que termine el contrato, dejen de quitarse.

Lo digo porque una de esas plazas está en la Auditoría, esa es la realidad, esa plaza me permite tener una persona que pude liberar para darle un mayor aporte y revisión a los estados financieros, esa persona que ahorita cumple funciones básicas de recepción y hace algunas de oficinista, es necesaria para la Auditoría.

De lo contrario, tendría que ver como solvento la necesidad, que probablemente sea igual que muchas otras áreas y no lo hago con una razón de justificar a la Administración, sino que tratando de entender el fenómeno como tal de como se fue dando de la solicitud del contrato, la adjudicación del contrato y hasta donde llega Bomberos, es poder entender del por qué hoy esta en la necesidad de resolver las necesidades que se tienen.

Voy a revisar como nosotros estamos viendo esa necesidad, porque es lo que viene a decir, que es por esta razón que se esta homologando a un manual de puestos institucional, distinto a la función inicial.

Director General: *Cuando nosotros nacemos en el 2008, estamos ahogados de como manejar un aparato financiero administrativo y cuando el INS creó INS Servicios y metió la gente, nosotros dijimos "hagamos lo mismo".*

Señora Presidente: *¿Usted cree que no le estoy entendiendo?, por supuesto, si estamos viviendo lo mismo.*

Director General: *Ahora que el INS esta revirtiendo el proceso, a nosotros también.*

Señora Presidente: *Porque la nueva ley nos obliga, antes la ley lo permitía, ahora no, eso lo tengo claro, lo que pasa es que hay que tener cuidado en el proceso, porque estamos hablando de personas. Inclusive el otro día me presentaron las plazas y no sé qué, ni siquiera lo hemos llevado a Junta Directiva porque no lo tengo claro, cuando me ponen 5-6 personas, no se cuantas personas, van a tener un salario menor, dije que cuidado, porque son personas, familias.*

Por ejemplo, nosotros entre el INS e INS Servicios, no es un proceso de una semana, pregunté y el cronograma esta claro, porque hay que hacer concursos, lleva mínimo la aplicación, no sólo eso, vamos a tener denuncias laborales y no sólo por los que están de otro lado del INS Servicios, sino como eso afecta de los salarios de los que están de este lado, porque generaría una distorsión.

El efecto no es sólo financiero o mediático, es más allá de eso, cuando estamos haciendo esto en cuestión de 20 días, me general preocupaciones.

Director General: *La ley salió en diciembre y tras de todo nos agarró (inaudible).*

Señora Presidente: *Nosotros esto…, son dos condiciones diferentes, porque ustedes tienen un contrato, nosotros tenemos un tema de sociedad anónima que es nuestra, son dos cosas*

diferentes, pero no deja de ser complicado y del otro lado tenemos un ahorro de 2mil y pico de millones, si se logra ejecutar, aquí tengo un incremento de 360 millones, no es igual.

Tenemos que tener cuidado de como lo vamos a comunicar, porque es público, porque puede haber una oportunidad de cambiar algo que se está haciendo algo bien y que nos lo saquen de una manera muy diferente, entonces creo en que más respaldados vayamos todos.

La propuesta de que tengamos a dos áreas importantes de gobierno, de hecho, saben que llevé a la Asamblea Legislativa, las dos auditorías, hay que ir resguardado.

Director Mata: *La principal fortaleza nuestra, para poder defender lo que se está haciendo, es que no queremos hacerlo, lo vamos hacer porque la ley nos esta obligando. No es un proceso de iniciativa del INS, lo estamos haciendo porque la nueva ley, nos esta obligando.*

La única forma de hacerlo es pasarlo al sistema convencional, el sistema convencional paga más que uno privado.

La otra pregunta, ¿todos los puestos que están en ASECUBO se van a sacar a concurso o se van a eliminar algunos? ¿Han hecho el análisis para determinar si alguno de esos puestos que ya no sean necesarios? Que cuando contratamos con ASECUBO, si hacia falta, pero que tal vez ahora no.

Señora Presidente*: Voy a sumarle a esa pregunta, porque lo complementa y no la hemos hecho, más allá del puesto o de la plaza, es la persona, es parte del proceso, porque el INS Servicio pudo contratar a una persona, bajo los filtros de ellos y que esté trabajando en INS, subcontratado por el INS Servicios, pero no necesariamente esta cumpliendo con los requisitos, ¿cumple con los requisitos del nuevo puesto o no? ¿ese estudio existe?*

Director General: *Hay 44 que no cumplen.*

Director Mata*: Cuando vayan a concurso tienen que cumplir. ¿Podemos eliminar algunas de plazas o todas son necesarias?*

Director General: *Quedan tercerizadas, misceláneos, aseos y mantenimiento.*

Señora Maroto: *Todas las plazas son requeridas, de hecho, nosotros tenemos 270 personas en el contrato de ASECUBO, quedarían 91 bajo el contrato. De las 19 líneas que tiene el contrato, solamente dejaríamos 3, que son aseo, seguridad y mantenimiento*

Director General: *La pregunta de Don Juan Ignacio, es que si de las 179, hay alguna que no se necesita.*

Señora Maroto: *El contrato, nosotros hemos sido muy cautelosos, con las necesidades de los servicios, nos hemos cuidado bastante porque no queremos que el contrato sea*

sobredimensionado, cada vez que se necesita un servicio, nosotros les pedimos una justificación, les decimos que puede hacer, se ven todos los alcances y se aprueba, de previo viene justificado.

Ahora, lo que se requiere es crear la plaza, viene una ficha que nos justifican "que además de esto, hace esto", entonces tenemos la necesidad, está más que definida de este lado y al pasarla de este lado, la vamos a aprovechar aun mejor y todavía liberamos recargar de trabajo de los funcionarios que tenemos en planilla dentro de las dependencias.

Señora Presidente: *Yo voy hacer el oficio solicitando el apoyo, para hacer una comisión rápida y ojalá para la próxima semana esté nombrada.*

Directora Guevara: *La Comisión de Control Interno, ¿quién la conforma?*

Señora Maroto: *Esta Yanis Cascante de Planificación, Don Luis Salas, Director Operativo, Don Juan Guillermo, Director Administrativo.*

Director Operativo: *Hay tres personas más de apoyo.*

Directora Guevara: *Es que en el informe que se adjunta, dice la Comisión de Control Interno, para el análisis de riesgos para la creación de plazas, pero no viene indicado quienes lo conforman, que se indique ahí y en ese informe hay unas recomendaciones importantes, con respecto a las conclusiones. Como se va a analizar no voy a dar más detalle, pero si, dado que tenemos una contraparte, desde el punto de vista reputacional, estaría solicitando que este informe lo pueda ver nuestra Dirección de Riesgos Corporativa del INS, porque hay una gestión de riesgo de intragrupo.*

Señora Presidente: *Incluso comunicación.*

Directora Guevara: *Que el informe se compacta con la Dirección de Riesgo Corporativo, porque hay unos elementos que ustedes mencionan, en la parte del riesgo reputacional, hablan de un plan contingente comunicacional, que no se si ya está, nada más dice que se defina, pero son asuntos importantes, que han puesto y el informe que vale la pena compartirlo, igual, con comunicaciones, para ver ese tema coordinado desde antes, porque vamos a tener que salir con esa desde acá y con la Dirección de Riesgos Corporativo.*

Señor Vicepresidente: *Primero, me encantó que quedó claro lo del microbiólogo, porque me parece que es un tema grave y el segundo, digo que una felicitación a los dos, a la Administración que trajo una propuesta con respecto al respaldo de la Convención Colectiva, para estar actualizados. La otra a Doña Mónica, que va adelante con esa reunión, me parece que va a salir una solución, que hay que darla.*

Director Carballo: *Esta dinámica es muy importante, es lo mismo que nosotros planteamos, más participación, como para tener el balance de las necesidades de la Institución y el aporte de*

nosotros para apoyar y tener más claridad, en este momento, con el tema de las plazas, creo que es un criterio de oportunidad para Talento Humano, porque podría al momento de hacer el concurso de las plazas, modificar algunos perfiles, de acuerdo, a las necesidades que se han ido detectando.

También aprovechar esos recursos que tienen una curva de aprendizaje y anexarlos a algo que tal vez no sea tan tangible, pero si muy importante, que es el sentido de pertenencia, porque se van a integrar con la línea fija o personal del Cuerpo de Bomberos, mantengo mi criterio de oportunidad, cambio en algunos perfiles, para aprovechar los de aquellos que han tenido una curva de aprendizaje y rescatar el sentido de pertenencia.

Señora Presidente: *Tengo consultas, pero me las pueden responder luego por escrito. Una es con en relación con el tema de los viáticos, para el recurso, porque no deja de ser un tema importante y la otra es que a ellos se les da el uniforme y recursos de la institución, es parte del contrato, sino me equivoco, ¿se esta considerando como un salario en especie?*

Señora Maroto: *El uniforme lo da ASECUBO a ellos, es diferenciado, es similar, pero es de ellos.*

Director General: *Dice ASECUBO y 7-15.*

Señora Presidente: *¿y los viáticos?*

Director Operativo: *ASECUBO.*

El Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica toma nota.

SIN MÁS TEMAS EN EL ORDEN DEL DÍA, LA SEÑORA PRESIDENTE MÓNICA ARAYA ESQUIVEL, LEVANTA LA SESIÓN EXTRAORDINARIA NÚMERO DOSCIENTOS DIECINUEVE AL SER LAS DIECISÉIS HORAS CON CINCUENTA Y UN MINUTOS DEL VEINTIDOS DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL VEINTITRÉS.