

BOMBEROS COSTA RICA

CONSEJO DIRECTIVO

ACTA

0255

CELEBRADA EL: **27 de febrero del 2025**

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA N°0255
27 DE FEBRERO DEL 2025

BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS DE COSTA RICA
CONSEJO DIRECTIVO
SESIÓN ORDINARIA
ACTA N°0255 FECHA: 27-FEB- 2025

I.	**APROBACIÓNES DE LAS ACTAS DE LAS SESIONES ANTERIORES: ACTA SESIÓN ORDINARIA N°0251 Y ACTA SESIÓN ORDINARIA N°0252.**
II.	**INFORME CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES DE FRAUDE - PERIODO 2023 Y PROPUESTA PARA PARA ESTABLECER EL PROGRAMA DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CONTROL INTERNO. OFICIO CBCR-007405-2025-DGB-00300.**
III.	**SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA EXTENSIÓN DE LICENCIA SIN GOCE SALARIAL DE LA SEÑORA JEANNETTE VILLALOBOS MORA. OFICIO CBCR-007157-2025-DGB-00295.**
IV.	**SOLICITUD DE LICENCIA SIN GOCE SALARIAL SEÑOR JUAN GABRIEL ACUÑA GARRO.**
V.	**PROPUESTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL AUDITOR INTERNO DEL CUERPO DE BOMBEROS. OFICIO CBCR-007406-2025-DGB-00301.**
VI.	**TRASLADO DE TEMA CONFIDENCIAL A TEMAS PÚBLICOS.**
VII.	**DJ-0297 (2732). EJECUCIÓN DE LA SANCIÓN DICTADA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO N.° CGR-PA-2023002100.**
VIII.	**NOMBRAMIENTO COMO DIRECTOR GENERAL TEMPORAL AL SEÑOR LUIS FERNANDO SALAS SÁNCHEZ.**
IX.	**TEMA CONFIDENCIAL, SEGÚN CRITERIO DJUR-03137-2022 DEL 24 DE JUNIO DEL 2022 DE LA DIRECCIÓN JURÍDICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS.**

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA N°0255
27 DE FEBRERO DEL 2025

Acta de la **sesión ordinaria No. 0255** que celebra el Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, de manera presencial, en la Sala de sesiones del Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, el jueves 27 de febrero del 2025, al ser las catorce horas con treinta y tres minutos, con la siguiente asistencia:

Directores presentes:

- Sra. Gabriela Chacón Fernández, Presidente.
- Sr. Jorge Sánchez Sibaja, Vicepresidente.
- Sr. Eduardo Vílchez Hurtado, Secretario.
- Sr. Luis Diego Flores Zúñiga, Director.
- Sr. César Quirós Mora, Director.

Presentes de la Administración Superior y Auditoría:

- Sr. Héctor Chaves León, Director General.
- Sr. Luis Fernando Salas Sánchez, Director Operativo.
- Sr. Juan Guillermo Alvarado Mesén, Director Administrativo.
- Sr. Allan Mosquera Vargas, Auditor Interno.
- Irene Castro Hernández, Asistente de Presidencia Ejecutiva del INS.
- Srta. Eliany Monge Mora, Encargada de la Secretaría de Actas.
- Srta. Kembly Padilla Monge, Secretaría de Actas.

Invitados:

- Sra. Wendy Maroto Solorzano, Jefe de la Unidad de Talento Humano.

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA N°0255
27 DE FEBRERO DEL 2025

TEMAS PÚBLICOS.

CAPÍTULO I: APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES.

ARTÍCULO I: APROBACIÓN DE LAS ACTAS DE LAS SESIONES ANTERIORES: ACTA SESIÓN ORDINARIA N°0251 Y ACTA SESIÓN ORDINARIA N°0252.

Señora Presidente: *Tenemos la aprobación de las actas 0251, 0252 y 0253, vamos a dejar pendiente la 0253, dado que fue remitida hasta el día de ayer, entonces no se contó con el suficiente tiempo para la revisión, entonces solamente estaríamos aprobando la 0251 y 0252.*

La **señora Presidente** somete para valoración de los señores Directores, el acta de la sesión ordinaria N°0251, celebrada el 09 de enero del 2025, la cual fue enviada para su lectura previa.

La **señora Presidente** somete para valoración de los señores Directores, el acta de la sesión ordinaria N°0252, celebrada el 23 de enero del 2025, la cual fue enviada para su lectura previa.

Señora Presidente: *En mi caso yo no apruebo la 0251, porque no estuve presente, entonces solo aprobaría la 0252. ¿Algún director tiene algún comentario al respecto de esas sesiones?*

Director Flores: *Si señora, de mi parte le remití a Eliany los cambios en cuanto a mis intervenciones, que considero se pueden ajustar a la redacción.*

Señora Presidente: *Le solicitamos a la Secretaría mayor precisión a la hora de la transcripción de las actas y sobre todo el revisado para tener el acta lo más limpia posible.*

Director Vílchez*: Quería verificar, no estuve presente en una sesión.*

Secretaría de Actas*: 0254.*

Señora Presidente: *Todavía no ha pasado.*

Se dan por aprobadas las actas 0251 y 0252. Pasamos a los temas resolutivos públicos.

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

CAPÍTULO II: TEMAS RESOLUTIVOS PÚBLICOS. PRIMERA PARTE

ARTÍCULO II: INFORME CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES DE FRAUDE - PERIODO 2023 Y PROPUESTA PARA PARA ESTABLECER EL PROGRAMA DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CONTROL INTERNO. OFICIO CBCR-007405-2025-DGB-00300.

La señora presidente, **Licda. Gabriela Chacón Fernández,** somete a conocimiento de los señores directores el oficio CBCR-007405-2025-DGB-00300 del 24 de febrero del 2025, que contiene el Informe Cumplimiento de Recomendaciones de Fraude - Periodo 2023 y propuesta para establecer el Programa de Gestión de Riesgos y Control Interno. Dicho oficio y su documentación pasará a formar parte del expediente de esta acta.

Director Administrativo: *La presentación de hoy, es en referencia en atención a un acuerdo, el acuerdo VI de la sesión ordinaria 0250 (*09 diciembre del 2025*), en donde se instruye a la Administración a actualizar y presentar un plan de acción, entonces en ese sentido es parte del proceso que se está gestionando de la auditoría de fraude.*

E instruir a la Administración en presentar la propuesta de la estructura de la Unidad de Control Interno y Riegos para la sesión en la que estamos.

En ese sentido, es importante tener algunos antecedentes y como parte inclusive de alguna de las recomendaciones de la auditoría de fraude, en el sentido de que era importante que el Consejo conociera un poquito de los antecedentes de toda la temática y la teoría de fraude.

Es importante contextualizar le gestión de riesgo de fraude y como está implementada en el Cuerpo de Bomberos, la gestión de riesgo de fraude no puede verse alejada de lo que es el SEVRI o del Sistema de Valoración del Riesgos que tiene el sistema de control interno y establecido por la Contraloría, en ese sentido, conversamos con la Auditoría y así es como está integrado, entonces se implementó a través del SEVRI a nivel institucional.

Con el apoyo de la Comisión de Control Interno, el tema de valoración de riesgos a nivel anual, se incluyeron todos los riesgos de fraude específicos y se le da el seguimiento correspondiente y se presentan los informes, que son los que llegan a este Consejo semestralmente.

En ese sentido, lo que se busca con el tema de las auditorías de fraude es prevenir cualquier acción contraria a la verdad o a la probidad y honradez, de los funcionarios de la organización.

Hay un triángulo de fraude que se da específicamente y hay tres tipos principales de fraude que se manejan a nivel de lo que es la teoría del fraude, el triángulo de frade es aquel que se da para que efectivamente se dé el hecho, entonces tiene que existir un incentivo, o sea, una tentación de cometer el fraude, una posibilidad de cometerlo o es la oportunidad que se da.

Entonces, un funcionario de cualquier organización que esté a nivel público o privado tenga la oportunidad de robarse algo, tiene un incentivo y él mismo raciocina que a él le hace falta la plata, en las capacitaciones que he dado sobre este tema a los diferentes funcionarios a nivel de inducción,

les explico el tema de la persona que se robaba los dineros del Banco Nacional, tenía la oportunidad, él raciocinaba que era para él, entonces se lo llevaba.

El tema de los tipos principales de fraude, que se manejan a nivel de control, es la apropiación indebida de activos, o sea, el manejo de activos es fundamental en el tema de control de fraude. La preparación de la información financiera fraudulenta, los estados financieros son esenciales, el control de los estados financieros es esencial para evitar el fraude y los actos ilegales y de corrupción.

Con base a toda esa base teórica, el Cuerpo de Bomberos y la recomendación de la Auditoría, va enfocada en que tiene que iniciarse los procesos del control de fraude en las tres líneas específicas, en la prevención, en la detección y en la respuesta.

En ese sentido, ya la organización ha implementado a través de la Comisión de Control Interno, el SEVRI, las políticas de prevención del Fraude y Corrupción, las disposiciones de prevención, la capacitación y el programa de antifraude.

Todos estos procesos son temas de prevención del fraude, la detección se busca a través de los informes de pistas de auditoría, a través de los informes de riesgo de fraude, que hace todo un recuento de toda la información, las líneas de denuncia, y la respuesta va enfocada a que si se detecta, tendrá que manejarse como un procedimiento administrativo, según corresponda, en Convención Colectiva y hay unas disposiciones sobre el protocolo de remediación ante un evento de fraude, que establecen cuales son las acciones que hay que hacer para que eso no se vuelva a presentar, que es lo que puedo detectar para corregir en el futuro.

*El plan de acción que se definió por parte de la Administración para atender las recomendaciones se presenta a continuación. (*diapositiva 11*)*

Importante hay que indicar que del 2019 al 2023…, la Auditoría de Fraude en el 2019 presentó 18 recomendaciones y la Administración ha venido atendiendo las recomendaciones, en el 2020 presentó otras más, no bajó tanto, entonces se dio ese…, la diminución ha sido parcial porque en otros años la auditoría ha detectado que por el nivel de madurez que veníamos alcanzando, entonces nos implementaba otra recomendación, hoy en día estamos en 5 recomendaciones para el 2023, que fue la que se hizo en el 2024.

En ese sentido, la organización implementó todas las acciones que estableció la auditoría de fraude, se implementó la metodología de gestión de riesgo institucional, la metodología de evaluación de la efectividad de control, la matriz de valoración de riesgos, políticas de fraude del Benemérito Cuerpo

de Bomberos, que fue aprobada también en este Consejo, el programa, la prevención del riesgo de fraude, el protocolo de remediación y el trámite de informes.

Hay inclusive diferentes actividades que se desagregan de estos informes y dentro de ellas podemos citar, por ejemplo, la de declaración jurada interna de relación con proveedores, cambios de estilo de vida, la declaración jurada que se presenta ante la Contraloría General de la República, la gestión de denuncias ante la oficina de disciplina laboral o Gestión de Calidad, entrevistas de salida que implementa Talento Humano, cuando un funcionario sale, se le entrevista para saber el motivo o si da una recomendación sobre el tema.

Pistas de auditoría, análisis del nivel del endeudamiento, se verifica el nivel de endeudamiento y se clasifica en tres niveles, desde bajo, medio y alto, se verifica esos funcionarios por si cambian el estilo de vida, para detectar situaciones de este tipo, riesgo crediticio, pago de impuestos, información adversa en sitios de internet, la acumulación de días de vacaciones, es parte del control que se genera, el seguimiento de riesgos de fraude, los controles de indicadores sobre fraude y firma del compromiso ético.

Todo esto forma parte de todas las acciones que la Administración ha venido implementando para poder cumplir con la Auditoría y las recomendaciones.

En específico, las recomendaciones y el plan de acción que hemos implementado pedían un programa de capacitación, nosotros lo implementamos, se creó el programa, se hicieron los grupos enfocados y se ha aplicado a todos los grupos, el tema es que, también incluía una capacitación a este Consejo, consideramos que, con la parte inicial de los antecedentes en teoría de fraude, estamos aportando ese cumplimiento para la auditoría y así se lo vamos a presentar. Esperamos que la Auditoría nos dé por cumplida esa recomendación.

La metodología para la evaluación de controles ya fue aprobada y comunicada, está en proceso de aplicación, estamos en un 90%.

Entonces creemos que la primera ya está atendida, la segunda está en un 90%, la tercera es a Política Antifraude, que fue aprobada por el Consejo, por lo tanto, se va a solicitar que sea atendida.

La cuarta es el informe de seguimiento de fraude, fueron los informes semestrales que se presentaron ante este Consejo, consideramos que esta atendida, así se le va a solicitar a la Auditoría.

La quinta es establecer una unidad independiente de gestión y monitoreo de riesgos, esto es lo que viene de seguido a esta presentación, que es en relación, es complementario con el crear ese programa de gestión de riesgos, ya se tiene la propuesta, se autorizó por parte del Consejo Directivo

una plaza, por lo tanto, pensamos que está a un 90% al día de hoy y dentro de unos minutos, eventualmente, podemos darla por atendida.

Hasta ahí la primera parte que es relacionada con la atención de las recomendaciones de la Auditoría de Fraude y la segunda parte, está relacionada con el acuerdo V de la sesión 0243, pero son complementarios porque estaban incluidos en ambos acuerdos, que es la creación del Programa de Riesgos y Control Interno del Cuerpo de Bomberos, lo que se busca con este programa es reforzar la segunda línea de defensa de la organización a nivel institucional de riesgo y control interno.

Actualmente se lleva en la Comisión de Control Interno, entonces no hay como una independencia adecuada, en ese sentido, la teoría y lo que establece la misma Contraloría, establece que hay tres líneas de defensa en el sistema de Control de Riesgo de la Gestión de riesgos.

La primera línea de defensa, son propiamente todo el proceso normal de la organización, o sea, todos los funcionarios y las medidas de control que se tienen implementadas, hay una segunda línea de defensa, que habla sobre el control financiero, la gestión de riesgo y la gestión de calidad, por ejemplo, nosotros tenemos un área de gestión de calidad, tenemos áreas de inspección y la idea es crear ese programa de gestión de riesgos más formal, una segunda línea de defensa, ambas le reportan a la alta dirección o a la Administración.

La Auditoría Interna, se convierte en la tercera línea de defensa, que es la que le reporta directamente al jerarca máximo de la organización, en ese sentido, lo que se busca es poder implementar una segunda línea de defensa.

A parte del proceso, requeriría cambiarle el nombre a la Unidad de Planificación y llamarle Planificación Institucional y Gestión de Riesgo, eso es parte de lo que se busca, cambiarle ese nombre, porque para que pueda cubrir ambos procesos y la creación del Programa de Gestión de Riesgo y Control Interno, para generar los procesos de alerta y verificación del Sistema de control interno y la implementación del mismo.

Estaría acorde con el sistema organizativo, debajo de la Dirección General dentro del área de Planificación. Buscaría darle seguimiento y apoyo en la implementación del SEVRI, seguimiento de las políticas antifraude, la continuidad operativa y las disposiciones de AI (Auditoría Interna).

A nivel general, no generaría ningún impacto económico, porque ya existe un acuerdo en donde se aprobó la plaza, entonces simplemente es cambiar la nomenclatura de la unidad y crear este programa dentro de esa unidad.

Beneficios, se definiría directamente dentro de la estructura organizativa actual de la organización y ya estaríamos creando un programa que ya tendría unas funciones más específicas y más dirigidas en la gestión de riesgo de la organización, se optimizan los recursos y la experiencia existente.

En la pertinencia del cambio, consideramos que dentro del marco normativo del sistema de control interno que establece la Contraloría, estaríamos cumplimiento. La propuesta de creación del programa también funcionaría en una segunda línea de defensa y también se estaría cumpliendo con el acuerdo, con la recomendación que la Auditoría de fraude ha brindado, se tiene que estar en una segunda línea de defensa, que permita llevar un control más específico de todos los procesos de la organización en la gestión de riesgo.

En ese sentido, si tienen alguna pregunta, con mucho gusto.

Señora Presidente*: Tengo varias consultas, creo que en varias ocasiones hemos comentado de esta línea de defensa que queremos que nos dé soporte como una línea de defensa, que sería separarla un poco de la parte administrativa para que tenga total independencia y que le reporte directamente a este órgano, ese es mi parecer.*

Aparte, si nos vamos al marco COSO, que es la que rige toda la materia de gestión de riesgos y la ISO 31000, también destacan la importancia del tema de riesgos y del control interno, que debe estar un poco afuera, no es que, al depender del Consejo Directivo de Bomberos, no es que no le va a dar soporte a la Administración, también va a apoyar a la Administración, pero va a hacer hasta la remoción que es directa del Consejo Directivo.

Creo que los que asistimos a una capacitación que tuvimos de gobierno corporativo en esta semana, se nos habla un poco del rol y del papel de riesgos dentro de la empresa, no lo veo en Planificación el tema de riesgos, pero me gustaría escuchar a mis compañeros que opinan al respecto.

La segunda pregunta era ¿para cuándo la plaza?, porque ya (incomprensible), ¿Cuándo sale el concurso?, porque si…

Director Administrativo*: Se hizo internamente y de momento hay una persona nombrada temporalmente en ese puesto.*

Señora Presidente*: Pero cuando lo sacamos me parece que dijimos que iba a reportar aquí.*

Director General*: Yo creo que ese tema no quedó así, nosotros hemos visto que para áreas financieras si es dependiente del Consejo, pero las instituciones similares a las nuestras están en Planificación.*

Director Administrativo*: Es la tesis que hemos venido manejando en sesiones anteriores, en el sentido, de que efectivamente desde el punto de vista de la CONASSIF y de las entidades que supervisan a las entidades financieras, siempre han recomendado que la gestión de riesgo por la calidad y la importancia que tiene, y relevancia, esté como un reporte directo al máximo jerarca, sin embargo, en cualquier institución pública que no tenga esas características y ese tipo de supervisiones y regulaciones, la normalidad es que esta dentro del ámbito de la Administración.*

Señor Vicepresidente*: (*incomprensible*) Reporta administrativamente, pero es de la Junta Directiva, no sé si por la naturaleza…*

Director Administrativo*: Por la naturaleza financiera.*

Señor Vicepresidente*: Estoy hablando de un ente supervisado, no sé cómo se hace en entes que no son supervisados o regulados.*

Director Quirós*: Yo estoy de acuerdo con lo que dice Doña Gabriela, independientemente, si es un ente financiero, o sea de servicios o reporte al Gobierno Central, si está establecido en COSO y en otras disposiciones de las tres líneas ya no se llaman líneas de defensa, es un órgano independiente a la Administración, reporta al máximo jerarca.*

Señora Presidente*: Asesor, total.*

Director Quirós*: Asesor dependiendo del máximo jerarca, eso no quiere decir que tiene que estar desconectado del resto de la organización, pero el lugar ideal sería como órgano asesor, estar asesorando.*

Y también, porque me pareció ver unas casillas en donde está Planificación y Gestión, que hasta le están dando funciones que, por naturaleza de control interno, le corresponden a cada unidad de la Administración, manuales y directrices, hay que recordar que, por orden de control interno, cada unidad o área, es responsable de su control interno, dentro de lo que se propone están los manuales, lineamientos, procedimientos, etcétera, hay que tener cuidado en separar esas funciones.

El dueño de control interno es responsable del control interno, con la gestión de riesgos y como ente asesor.

Director Flores: *Ustedes quieren unir el control de los riesgos con la parte de riesgo de fraude. ¿Quién venía haciendo la labor del SEVRI?*

Director Administrativo*: La Comisión de Control Interno. El SEVRI es parte de la estructura, como lo comenté en la sesión anterior, cuando hice el análisis y la presentación sobre el sistema de control*

interno, el SEVRI es parte de toda la organización y se realiza con los controles que tienen las diferentes dependencias, la evaluación de la información que se genere desde el SEVRI, se genera en la Comisión de Control Interno actualmente, parte de lo que se quiere con esto es que ya salga de una Comisión de Control Interno, que en este caso, está conformado por Don Luis, mi persona y el Encargado de Planificación y que sea, este programa el que haga el análisis y brinde la asesoría.

Director Flores: *En algún momento de la exposición habló de que lo iban a dotar de independencia, ¿cómo idearon tal independencia?*

Director Administrativo*: Ese es el tema, el hecho de que ya esté afuera del alcance del Director Administrativo y el Director Operativo en el proceso, de alguna manera, genera una independencia en el análisis de la información que se genera desde todas las áreas, ya sea del área de la Dirección Administrativa o del área de la Dirección Operativa.*

Director Flores: *(Incomprensible)*

Director Administrativo*: Si.*

Director Flores: *¿No hay algo aquí parecido a un Oficial de cumplimiento?*

Director Administrativo*: No señor, porque el Oficial de Cumplimiento es parte igual de la normativa que establece la CONASSIF y el Reglamento de la CONASSIF para las instituciones supervisadas, nosotros no somos una entidad supervisada y, por lo tanto, no tenemos oficial de cumplimiento.*

Director Flores: *El Oficial de Cumplimiento se entiende que vendría siendo lo que aquí se está pensando con el control de riesgos.*

Director Administrativo*: No, son cosas diferentes, un oficial de Cumplimiento verifica que toda la normativa que se ha implementado a nivel financiero y regulado por la SUGESE, la SUGEVAL o la SUPEN, se esté implementando dentro de la organización, hace una revisión de que efectivamente se cumpla y lleva los procesos, es totalmente aparte de lo que es la gestión del riesgo.*

Señora Presidente*: Tal vez para apoyar al comentario adicional de Don Luis, yo entiendo muy bien el tema del Oficial de Cumplimiento para instituciones bancarias, el mismo INS, pero son como sanas prácticas, nosotros cuando hay un proveedor, nosotros lo pasamos por el Oficial de Cumplimiento, porque hay a veces algunas cosas que le encontramos que no lo vemos con una declaración jurada. Al final, es una sana práctica y un doble control, ese oficial de cumplimiento tiene acceso a otros oficiales de cumplimiento y muchas veces, hay situaciones que se han caído porque hay cosas que hemos encontrado.*

Señor Vicepresidente*: O convenios.*

Señora Presidente*: Convenios o bien, el Oficial de Cumplimiento nos ha ayudado muchísimo y ahora, en una subsidiaria, gracias al análisis de activos de capital de los funcionarios, vemos que los funcionarios iban como la "espuma" creciendo, ya uno ve ahí y comienza a decir aquí algo pasó y efectivamente, había un fraude, creo que no solamente se utiliza para una entidad supervisada, sino que también es un control y al final, termina resguardando las decisiones de la Administración, para mi es una sana práctica, independientemente de si es supervisado o no. Perdón que lo interrumpiera Don Luis.*

Director Flores*: El Oficial de Cumplimiento no sólo tiene una función en las regulaciones internacionales para aspectos financieros, por supuesto, es en donde ha tenido más desarrollo por la misma necesidad de control de riesgos en esta materia, pero es una corriente mundial que toda organización tenga un oficial de cumplimiento para verificar que efectivamente se esté siguiendo la normativa que corresponde.*

A mí en lo personal, creo que la persona encargada de la gestión de riesgos debiera cumplir esa función, en lo personal, también…

Señor Vicepresidente*: (Incomprensible).*

Director Flores*: En lo que me acuerdo, cuando vino la gente de la auditoría externa, se les preguntó sobre la ubicación de esta unidad, ellos mencionaron efectivamente que podría funcionar temporalmente dentro de la misma Administración, pero que lo ideal es que migre como a un órgano con independencia y si que dependa del órgano superior, porque se supone que el control de riesgo lo va a hacer sobre la Administración.*

Es muy difícil hacerlo, si depende de la Administración a la que tiene que controlar, aunque se haya aplicado más para materia financiera, brindar esa independencia, que no dependa de la Administración en el control, sino que, del órgano supremo, pienso que no hay nada malo en hacerlo de una vez, para que esperar que se desarrolle como un órgano dependiente de la Administración, mejor de una vez lo hago de un rango más importante y que quede un órgano dependiente del Consejo.

Y que coadyuve, no se trata de crear un enemigo de la Administración, que coadyuve en la gestión de los riesgos, que al final de cuentas beneficia a la gestión de todos, no sólo del órgano supremo, sino que de la Administración, pero que con esa ubicación estructural le da un margen de acción más grande, porque tiene que hacer reportes directamente al Consejo u órgano supremo, informar

directamente con prioridad, creo que le serviría más a la organización una ubicación de esa manera, inclusive, que el nombramiento pasara por el Consejo.

Señor Auditor Interno*: Lo que me parece importante mencionar acá, es que si debe revisarse lo que realmente plantea la recomendación y muy bien lo dice Don Luis, no es sólo porque lo mencionaron los auditores externos, sino porque la recomendación tal cual habla o expresa que debe dotarse de la máxima independencia posible.*

Desde la "acera" de la auditoría, llámese interna o externa, no veo que esta recomendación los Auditores externos la vayan a… probablemente va a surgir algo más, porque evidentemente esa independencia es lo que van a ver cuestionado, como dice Don Luis, tienen la oportunidad de encaminarlo.

Señora Presidente*: No sé si traemos la propuesta de acuerdo.*

Director Administrativo: *Tal vez el primer punto, dar por conocido el plan de acción para subsanar las oportunidades de mejora identificadas en el informe de evaluación de la gestión del riesgo.*

El segundo sería, autorizar el cambio de la nomenclatura del Área de Planificación a "Área de Planificación Institucional y Gestión de Riesgos".

Dar por conocida la estructura del Programa de Gestión de Riesgos y Control Interno, la cual respondería a la creación de un programa, ahí hay que ver.

Señora Presidente*: Si, ahí sería inscrito directamente como una línea asesora, creo que en organigrama lo ponen como una línea punteada, que dependa directamente, la remoción de Junta Directiva, del Consejo Directivo.*

Y si hay una persona que está ahorita temporal, tal vez conocer el perfil del manual de puestos que tiene esa persona actualmente, que sería otro punto y conocer el perfil que tiene esa persona para ver si se ratifica o sacamos el concurso.

Director General*: El puesto no existe.* (incomprensible*)*

Señor Vicepresidente*: Hay que crear un perfil y ese perfil lo decidimos.*

Director General*: Entonces sería traer una propuesta.*

Señor Vicepresidente*: Se crea el perfil, se le da a la Administración o Capital Humano, Capital Humano saca el concurso, pero lo trae aquí y aquí es donde se hacen las entrevistas, y aquí es donde se hace todo después.*

Ustedes lo pasan por el filtro de seguridad, por filtros previos a que diga que son los elegibles, entonces aquí nosotros hacemos un día de entrevistas, son tres-cuatro, pero ustedes no los filtran solo en temas de legalidad.

Señora Presidente*: Tal vez si gustan, yo la próxima sesión podría traer una propuesta del manual con las funciones, se los mando de previo a todos, lo revisamos, lo aprobamos el manual y el perfil.*

Director General*: Teníamos previsto para fin de mes de marzo traer el manual de puestos, podemos modificarlo.*

Señor Vicepresidente*: Okey, lo aprobamos y ya viene incluido.*

Director General*: De acuerdo por convención colectiva, tendría que ser por concurso interno, si ustedes descartan a todos los que participan a nivel interno, entonces ya se publica en la calle.*

Señor Vicepresidente*: ¿Por qué no se hace mixto?*

Director General*: La Convención Colectiva establece que tiene que haber concurso interno.*

Señor Auditor Interno*: Pero ya el nivel es otro, porque está dependiendo del Consejo.*

Director General*: Pero esa persona esta afecta a la Convención Colectiva, solo usted* (Auditor Interno*) y yo no estamos afectos a la Convención.*

Director Operativo*: Expresamente lo dice la Convención Colectiva.*

Director Flores*: Pero es un órgano (*incomprensible*)*

Director General*: Pero es un funcionario de la administración y la Convención establece que solo el Auditor y Director están fuera de Convención, todos los demás están en Convención.*

Director Flores*: ¿Tiene que haber una reforma en la Convención?*

Director General*: (incompresible) evalúa a la gente y la descarta, da lugar al segundo paso.*

Director Flores*: Yo entiendo eso, pero la Convención rige para lo que existe (incompresible), lo conveniente sería ajustar la convención posteriormente, estamos creando una plaza y una función nueva (incomprensible)*

Director General*: Todos los funcionarios están afectos a la Convención.*

Señora Presidente*: Eso nos ha pasado a nosotros también e igual, tenemos el mismo tema, hay que hacerlo interno, luego hacerlo externo y por tema de riesgos, la mayor parte de la gente se declara desierto, internamente nadie…*

Director Flores*: ¿Podemos hacerlo mixto de una vez?*

Señora Presidente*: No se puede, esa es la regulación…*

Director Flores*: El hecho de que hubiera cambiado (incomprensible), no obliga que haya que escogerlo internamente, siempre se puede…*

Director General*: Ustedes los pueden evaluar y descartar, terminada esta etapa…*

Director Flores*: ¿Se puede precalificar algún interno, eso es lo que podría hacer, pero quedaría siempre sujeto al concurso externo?*

Director General*: Primero se va concurso interno, si no hay uno que califique.*

Director Flores*: ¿Y si hay uno que califica?*

Director General*: Es que eso depende de ustedes, el darle la aceptación a esa persona (incomprensible)*

Director Flores*: Es que es muy complicado.*

Señor Vicepresidente*: No puede ser en automático.*

Director Flores*: No.*

Señora Castro*: Temporalmente.*

Señor Vicepresidente*: Temporalmente está ahí, pero si se hace con (incomprensible) tiene que concursar, no lo podemos nombrar directamente.*

Director General*: Si la persona no califica, se tendría que volver a su plaza anterior.*

Señora Presidente*: Por los requisitos, posiblemente.*

Director General*: Puede ser que no aparezca nadie, a bomberos le ha pasado que ha hecho concursos y nadie cumple, entonces sale a la calle.*

Director Vílchez*: Me parece que hay que definir el perfil.*

Señora Presidente*: Si, si quieren para la próxima sesión yo traigo el perfil y las funciones, Don Jorge también, hacemos un perfil con las funciones, hay que verle luego el nivel y ya sacarlo al concurso interno, luego el externo.*

Secretaría de Actas*: ¿Sería el Programa de Gestión de Riesgos y Cumplimiento o de Control Interno?*

Director Administrativo*: No, debería ser de cumplimiento.*

Director General*: Cumplimiento normativo.*

Director Administrativo*: Entonces ya Control Interno.*

Señor Auditor Interno*: Tiene que ser la Comisión*

Director Administrativo*: Se mantendrá en la Comisión*

Señora Presidente*: Puede ser gestión y control interno, el que no veo ahí es cumplimiento, porque es más legal, tiene que ser un abogado casi.*

Director Administrativo*: Para mi meter a un ente que dependa directamente del Consejo Directivo o del tema del Sistema de Control Interno, ya se sale incluso de lo que la Contraloría establece. Eventualmente, la gestión de riesgo como la están planteando, sí, porque hay un fundamento, el Control Interno es parte integral de toda la organización y es la Administración es el que lo tiene que ejecutar todo el proceso.*

Director Quirós*: Es que ellos no van a ejecutar, van a evaluar. Es que de todas formas donde la administración es la dueña y responsable del control interno, no puede delegar dichas responsabilidades. Este sería un ente asesor que inclusive puede ayudar con las evaluaciones del control interno*

Señor Auditor Interno*: Es que esa es la función evaluar, no aplicarlo.*

Director Quirós*: Es responsabilidad de la Administración el Control Interno, esta sería una unidad de asesoría.*

Director General*: Y si trabajamos ese tema, lo posponemos para afinar ese tema de director de riesgos.*

Señor Vicepresidente*: ¿Quién define la categoría de este tipo de director?*
Señora Presidente*: Depende de las funciones.*

Señor Vicepresidente*: Pero ya tenemos.*

Director Administrativo*: Tendría que ser una categoría de Encargado de Unidad, 34-37.*

Señor Vicepresidente*: Porque si pagamos con "maní".*

Director General*: Si queda como un programa no sería una categoría tan alta, porque nosotros tenemos programas, áreas y unidades, este estaría en la estructura jerárquica en el nivel más bajo.*

Señora Presidente*: Debería ser una Unidad.*

Director Administrativo*: Sería un órgano asesor.*

Director General*: Un órgano asesor, pero con categoría de (incomprensible).* **Señor Vicepresidente***: Pedimos como "Harvard", pero pagamos como "Mercado la Coca Cola". Se pide todo exquisito en el perfil y después…*

Señora Presidente*: Todo depende, ¿entonces que dejamos? ¿Gestión de riesgos y control? Que apoya el Control Interno.*

Director General*: (Incomprensible) Adscrito al Consejo Directivo, a él le responderá.*

Señora Presidente*: Es un órgano asesor.*

Director General*: Adscrito al Consejo Directivo.*

Señora Presidente*: Es un órgano asesor, adscrito al Consejo. La remoción y el nombramiento de la Junta Directiva.*

Director General*: No es solicitar la creación, es crear.*

Señor Vicepresidente*: Ya se la mandé a (incomprensible), me diga que perfil usamos nosotros.*

Todos: *(incomprensible)*

Director Administrativo*: Eliany, en el primer punto en lugar de subsanar, implementar. ¿Lo leo?*

El Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica una vez concluido el asunto sometido a su consideración, acuerda:

1. *Dar por conocido el plan de acción para implementar las oportunidades de mejora identificadas en el informe de evaluación de la gestión del riesgo de fraude del periodo 2023, según lo solicitado en el acuerdo VI de la sesión ordinaria N°0250.*

2. *Crear un Órgano Asesor de Gestión de Riesgos y Control Interno, adscrito al Consejo Directivo, según lo solicitado en el acuerdo VI de la sesión ordinaria N°0250.*

3. *Solicitar a la Administración una propuesta de perfil para la persona encargada de este Órgano.*

4. *Presentar la propuesta de candidatos elegibles al Consejo Directivo, el nombramiento y remoción, estará a cargo del Consejo Directivo.*

(inaudible por 22 segundos)

Señora Presidente*: Ahí debería de ser concurso para que nos den los candidatos a elegir, creo que sería primero para no enredar mucho, nada más solicitar a la Administración una propuesta del perfil de la persona encargada de este órgano y lo dejamos ahí, cuando veamos el perfil, definimos el siguiente paso.*

Director Operativo: *Puede haber elegibles.*

Señora Presidente*: Si no hay nada.*

Todos nos encontramos de acuerdo con la propuesta de acuerdo, lo someto a votación.

ACUERDO II: La señora Presidente somete a votación la propuesta de acuerdo:

El Consejo Directivo**, CONSIDERANDO:**

PRIMERO: Que, en el mes de mayo 2024, se recibió el informe de “Evaluación de la Gestión del Riesgo de Fraude” del año 2023, realizado por el despacho KPMG, en el Benemérito Cuerpo de Bomberos.

SEGUNDO: Que el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, una vez recibido el informe de la Auditoría externa de Fraude del año 2023, procedió a realizar las acciones necesarias para atender las oportunidades de mejora que se planteaban y elevó a conocimiento el informe recibido al Consejo Directivo en la sesión N°0250.

TERCERO: Que el Consejo Directivo en la sesión ordinaria N°0243, tomó el Acuerdo V, el cual indica lo siguiente:

Solicitar a la Administración que valore y defina lo necesario para fortalecer la gestión integral de riesgos de la Institución en relación con el Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI); lo anterior, en todo lo que sea indispensable para dicho fortalecimiento y presentar una propuesta al Consejo Directivo. Plazo: Setiembre 2024.

CUARTO: Que el Consejo Directivo en la sesión ordinaria N°0250, tomó el acuerdo VI, el cual indica lo siguiente:

1. Dar por conocido el Informe de Evaluación de la Gestión del Riesgo de Fraude del periodo 2023, remitido mediante oficio CBCR-046175-2024-DGB-01594, del 25 de noviembre del 2024.

2. Instruir a la Administración para actualizar y presentar el plan de acción para subsanar las oportunidades de mejora identificadas en el Informe de Evaluación de la Gestión del Riesgo de Fraude del periodo 2023, en la sesión del Consejo Directivo del mes de enero del 2025.

3. Instruir a la Administración para presentar la propuesta de estructura de la Unidad de Control Interno y Riesgos, en la sesión del Consejo Directivo del mes de enero del 2025.

QUINTO: Que mediante oficio CBCR-007405-2025-DGB-00300 con fecha lunes 24 de febrero del 2025, la Dirección General remite para valoración del Consejo Directivo, el Informe Cumplimiento de Recomendaciones de Fraude - Periodo 2023 y Propuesta para para establecer el Programa de Gestión de Riesgos y Control Interno.

SEXTO: Que la señora presidente Gabriela Chacón Fernández, mociona para que, en vez de la creación de un Programa, se apruebe la creación de una Unidad Asesora del Consejo Directivo, independiente de la Administración y para la próxima sesión, se presente una propuesta de perfil de puesto con el fin de realizar el concurso correspondiente, los demás directores están de acuerdo.

ACUERDA:

1. Dar por conocido el plan de acción para implementar las oportunidades de mejora identificadas en el informe de evaluación de la gestión del riesgo de fraude del periodo 2023, según lo solicitado en el acuerdo VI de la sesión ordinaria N°0250.

2. Crear un Órgano Asesor de Gestión de Riesgos y Control Interno, adscrito al Consejo Directivo, según lo solicitado en el acuerdo VI de la sesión ordinaria N°0250.

3. Solicitar a la Administración una propuesta de perfil para la persona encargada de este Órgano.

ACUERDO EN FIRME.

ARTÍCULO III: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA EXTENSIÓN DE LICENCIA SIN GOCE SALARIAL DE LA SEÑORA JEANNETTE VILLALOBOS MORA. OFICIO CBCR-007157-2025-DGB-00295.

La señora presidente, **Licda. Gabriela Chacón Fernández,** somete a conocimiento de los señores directores el oficio CBCR-007157-2025-DGB-00295 del 20 de febrero del 2025, que contiene la solicitud de extensión de licencia sin goce de salario - Sra. Jeanette Villalobos Mora. Dicho oficio y su documentación pasará a formar parte del expediente de esta acta.

Con el fin de referirse al siguiente tema, se permite el ingreso a la sala de sesiones a la señora Wendy Maroto Solórzano, Jefe de la Unidad de Talento Humano al ser las quince horas con trece minutos.

Señora Maroto: *Con respecto a las solicitudes de licencia, en este caso están reguladas por la Convención Colectiva de trabajo, el artículo 32, establece que las licencias que superan un año, deben ser sometidas a conocimiento del Consejo Directivo para la valoración y la aprobación, en este caso hemos recibido dos solicitudes.*

En el caso de la señora Jeanette Villalobos Mora, ella ingresó a la organización el 16 de enero del año 2012, ella tiene 13 años y un mes de laborar con nosotros y requirió una licencia el 13 de mayo del 2024, en este caso, ella la finalizaría hasta el 12 de mayo de este año, con un año ya de ejecutarse para ese momento, lo que está solicitando es una extensión de 365 días adicionales, para finalizar lo que sería el 13 de mayo del año 2026.

En este caso, no sé si tienen alguna consulta respecto a la solicitud, ella lo que requiere es este tiempo para un proyecto personal que indica para adquirir experiencia a partir de unas labores que está realizando en otra empresa.

Señora Presidente*: ¿Esa sería la recomendación de ustedes?*

Señora Maroto*: La recomendación de la Administración a nivel de nosotros, como no se genera un gasto adicional, por cuanto estamos haciendo una cobertura de la suplencia de Doña Jeannette desde hace casi un año, para nosotros sería continuar el mismo proceso de erogación hasta el momento, que no supera el salario de la funcionaria.*

Director Vílchez*: Quería consultar, ¿hasta qué plazo máximo permite la legislación continuar generando ese tipo de beneficios para solicitarla?*

Señora Maroto*: En este caso, no hay ninguna limitación, la Convención Colectiva lo que establece es que por valoración de Consejo Directivo puede seguirse extendiendo, pero no indica un límite, entonces no tenemos una limitación a nivel legal.*

Director Quirós*: ¿En qué Unidad labora ella?*

Señora Maroto*: Ella está laborando en el Banco Popular, en el área de gestión de compra. A nivel de bomberos en Servicios Generales.*

Director Quirós*: No vi en ninguna parte que Servicios Generales o la Dirección Administrativa Financiera, dijera que no tenía inconvenientes o problemas en dar el permiso.*

Señora Maroto*: Cuando ella hace la solicitud inicial, la hace con el visto bueno de la Jefatura de Unidad, en este caso, José Daniel, pero para la solicitud inicial de la licencia por los 365 días, como ahorita ella está afuera, pues entonces ya no tiene una relación con nosotros, ni José Daniel, entonces lo somete directamente.*

Director Quirós*: Para mí sería importante incluir la opinión de la Jefatura, porque tampoco es muy conveniente tener una persona interina, seguir dándole permisos a largo plazo, no sé si la Administración, propiamente de Servicios Generales no tiene inconveniente en darlo o si lo da por menos tiempo.*

Director General*: Servicios Generales está adscrita a la Dirección Administrativa, Don Juan puede ampliar las implicaciones.*

Director Quirós*: Para mí es importante que también venga la opinión, aunque ya lo haya hecho en la primera, también lo haga en la segunda, porque puede ser que la Administración se sienta incomoda otorgando otro permiso.*

Director Administrativo*: Efectivamente, se le consultó a José Daniel previamente y de manera verbal, dijo que de momento no le afectaba que ella no estuviera y si eventualmente, adquiere algún conocimiento que pudiera traer a la organización tomando en cuenta que está trabajando en un área que podría tener una participación dentro del mismo Cuerpo de Bomberos, lo vería bien.*

Director General*: En la nueva Convención Colectiva estamos regulando eso, estamos poniéndole que sea 24 meses en 10 años, es necesario hacerlo, esto no puede quedar a la libre.*

Director Quirós*: Me parece que dos años es muy extensivo, crea desmotivación a la persona interina que está ahí trabajando, esforzándose, tanto tiempo de estar laborando y sufriendo para que regrese.*

Señor Vicepresidente*: También la Administración, dentro de la valoración dice, estoy con una persona interina, la voy a perder y ella vuelve al puesto, puede que ser que la administración por razones de conveniencia, que no es un criterio que tengamos nosotros, sino que es la Administración, dicen: "sí, yo no estoy en desacuerdo con el permiso, porque tengo un funcionario muy bueno,*

aunque sea interino", porque si la otra persona decide regresar, es una función como de conveniencia del departamento y de la Administración como tal para que…,

Si, obviamente hay que tener un protocolo para que todo mundo sepa a qué atenerse, mientras tanto hay que "halar con estos bueyes", entonces nos toca a nosotros decidir esa parte, a mí me da suficiente para el voto con lo que la Administración diga, porque si no sería meterme en lo que (incomprensible).

Director General*: Nosotros lo que vemos es que, si fuera el contador, pero estos puestos, es un bombero raso y ella acá desempeña funciones básicas, allá le están pagando como abogada y acá como administrativa, no hay afectación para la Administración, la afectación lo que uno podría decir es la curva de aprendizaje, allá el bombero, tenemos otros bomberos de ese mismo nivel, entonces no afecta mucho, bomberos suplentes que ya están acreditados, están sustituyendo a esa plaza en Guápiles y aquí, administrativamente no es una función estratégica que ella desempeña.*

Entonces nosotros no vemos una afectación, pero si coincidimos con ustedes en que hay que poner un límite a esto, porque si no generamos mucha incertidumbre a la persona que queda, lo que podríamos hacer es limitar a un periodo menor, la licencia para ambos, que tomen una decisión, si se van o se quedan. Dejarlo en 6 meses verdad esa era la propuesta que hablábamos ahora.

Señora Presidente*: A mí me parece que seis meses es razonable, yo pienso en la persona que la sustituye, a lo mejor ella está dando su milla extra, obviamente ahí está ganando porque está en una suplencia, pero tiene una incertidumbre, con eso podríamos darle no sé, habría que ver si luego lo sacan a concurso o que, ya eso es temas operativos que nosotros no tenemos por qué enterarnos acá, pero creo que seis meses, ya tenía un año, ha tenido tiempo para acomodarse y tomar decisiones, me parece que seis meses es un tiempo prudente y digamos, un poco lo que comentábamos.*

Don Héctor y creo que ahí ver si a nivel de Convención…, más bien que esto quede, digamos lo administre la Administración porque para nosotros es un poco complicado, no sabemos si afecta o no afecta, si, si o no, tomar una decisión por temas administrativos, se vuelve un poco complicado, creo que lo podríamos ver en la negociación.

Director Flores*: El problema de los interinos es un tema que genera muchas inconveniencias para la Administración y para el interino, son situaciones que nunca deberían pasar más de un año, estoy con el criterio de restringir, incluso hay instituciones que no dan ni un día para evitar precisamente el problema que genera los interinatos, la expectativa, curva de aprendizaje, etcétera. Entonces me inclino más por eso.*

En relación con la negociación de la Convención, lo que podría venir aquí para efectos de este tipo de licencias son únicamente los aspectos que ocupen los órganos directamente dependientes de este Consejo, como el director, el auditor y el encargado de riesgo que estamos creando, pero hasta ahí. Para que nos permita evaluar cómo nos afecta o no, ese cambio o situación, pero no hay que irnos a ver toda la situación de la Administración y en las particularidades de cada servidor del Cuerpo de Bomberos.

Señora Presidente*: Si gusta nos lee la propuesta de acuerdo.*

Señora Maroto*: Aprobar la extensión de licencia sin goce salarial, tramitada por parte de la señora Jeannette Villalobos Mora la cual comprende del 13 de mayo del año 2025 al 13 de noviembre del año 2025.Instruir a la Administración comunicar a la señora Jeannette Villalobos Mora, según corresponde.*

Señora Presidente*: Si todos nos encontramos de acuerdo, someto a votación.*

ACUERDO III: La señora Presidente somete a votación la propuesta de acuerdo:

El Consejo Directivo**, CONSIDERANDO:**

PRIMERO: Que de acuerdo con la Convención Colectiva de Trabajo Vigente 2021-2024, en su artículo 32:

"Las licencias, con o sin goce de salario hasta por dos (2) meses calendario o permisos, podrá concederlos la Unidad de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos cuando a su juicio, cuente con razón justificada para otorgarlas.

En aquellos casos en que se deniegue una licencia o un permiso, el colaborador podrá acudir al nivel jerárquico superior, para que sea esa instancia, la que decida, en definitiva.

Las licencias que excedan de dos (2) meses calendario y hasta por un año calendario, solo podrán ser concedidas por la Dirección General del Cuerpo de Bomberos y aquellas otras que se soliciten por períodos de más de un año se reservan para que sea el Consejo Directivo del Cuerpo de Bomberos la instancia que resuelva su eventual admisibilidad (...)"

SEGUNDO: Que mediante CBCR-007157-2025-DGB-00295 del jueves 20 de febrero del 2025, la Dirección General remite para valoración del Consejo Directivo la solicitud de licencia sin goce de salario de la colaboradora Jeannette Villalobos Mora, por un periodo de 365 días adicionales.

ACUERDA:

1. Aprobar la extensión de licencia sin goce salarial, tramitada por parte de la señora Jeannette Villalobos Mora la cual comprende del 13 de mayo del año 2025 al 13 de noviembre del año 2025.

2. Instruir a la Administración comunicar a la señora Jeannette Villalobos Mora, según corresponde.

ACUERDO EN FIRME.

ARTÍCULO IV: SOLICITUD DE LICENCIA SIN GOCE SALARIAL SEÑOR JUAN GABRIEL ACUÑA GARRO. OFICIO CBCR-007158-2025-DGB-00296.

La señora presidente, **Licda. Gabriela Chacón Fernández,** somete a conocimiento de los señores directores el oficio CBCR-007158-2025-DGB-00296 del 20 de febrero del 2025, que contiene solicitud de extensión licencia sin goce de salario - Sr. Juan Gabriel Acuña Garro. Dicho oficio y su documentación pasará a formar parte del expediente de esta acta.

Señora Maroto: *Partiendo del mismo artículo de la Convención Colectiva, el artículo 32, se somete este caso ante el Consejo Directivo, puesto que también supera el año de solicitud de licencia.*

En este caso Don Juan Gabriel Acuña Garro ingresó a la organización el 25 de enero del año 2012, tiene trece años de laborar para la organización y como histórico de licencias sin goce salarial, inició a partir del 19 de abril del año 2024 y tiene una continuidad hasta el 31 de marzo del 2025, lo que está solicitando el señor Juan Gabriel Acuña Garro, es aprobar la ampliación del disfrute de la licencia por el periodo del 01 de abril al 30 de junio del año 2026, bajo un total de 465 días adicionales de disfrute.

En este caso, el motivo que expresa Don Juan Gabriel es un proyecto familiar y personal que tiene fuera del país.

Señora Presidente*: ¿No sé si tienen alguna observación?*

Lo mismo 6 meses

Director General: *Es lo justo para que las dos partes se acomoden y se tomen decisiones.*

Señora Maroto: *Aprobar la solicitud para la extensión de licencia sin goce salarial, tramitada por parte del señor Juan Gabriel Acuña Garro la cual comprende del 01 de abril del año 2025 al 01 de octubre del 2025. Instruir a la Administración comunicar al señor Juan Gabriel Acuña Garro, según corresponde.*

Señora Presidente*: Someto a votación.*

ACUERDO IV*:* **La señora Presidente somete a votación la propuesta de acuerdo:**

El Consejo Directivo, **CONSIDERANDO**:

PRIMERO: Que de acuerdo con la Convención Colectiva de Trabajo Vigente 2021-2024, en su artículo 32:

"Las licencias, con o sin goce de salario hasta por dos (2) meses calendario o permisos, podrá concederlos la Unidad de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos cuando a su juicio, cuente con razón justificada para otorgarlas.

En aquellos casos en que se deniegue una licencia o un permiso, el colaborador podrá acudir al nivel jerárquico superior, para que sea esa instancia, la que decida, en definitiva.

Las licencias que excedan de dos (2) meses calendario y hasta por un año calendario, solo podrán ser concedidas por la Dirección General del Cuerpo de Bomberos y aquellas otras que se soliciten por períodos de más de un año se reservan para que sea el Consejo Directivo del Cuerpo de Bomberos la instancia que resuelva su eventual admisibilidad (...)"

SEGUNDO: Que mediante CBCR-007158-2025-DGB-00296 del jueves 20 de febrero del 2025, la Dirección General remite para valoración del Consejo Directivo la solicitud de licencia sin goce de salario de colaborador Juan Gabriel Acuña Garro, por un periodo de 365 días adicionales.

ACUERDA:

1. Aprobar la solicitud para la extensión de licencia sin goce salarial, tramitada por parte del señor Juan Gabriel Acuña Garro la cual comprende del 01 de abril del año 2025 al 01 de octubre del 2025.

2. Instruir a la Administración comunicar al señor Juan Gabriel Acuña Garro, según corresponde.

ACUERDO EN FIRME.

Director General: *Don Luis decía que todas las licencias pasen a la Administración, pero hay un tipo de licencia especial, que es cuando hay cambio de Gobierno y piden un funcionario para que se vaya los cuatro años, ya nos ha pasado a nosotros, a desempeñar un puesto en alguna institución por un tema estratégico o político, creo que esas si deberían verse aquí porque son licencias de 4 años especiales, quería hacer el comentario que esos son casos que se nos presentan, ya se nos han presentado varios.*

Director Flores: *Aprovechar la oportunidad para solicitarle a la Administración que presente un proyecto para regular las licencias con plazos más claros, porque no es suficiente lo que establece la Convención.*

Director General: *Lo que hay que hacer es modificar la Convención.*

Director Flores: *Si, si, políticas.*

Director General: *Porque solo puede ser modificado a través de la Convención Colectiva, entonces que aquí el Consejo avale alguna propuesta que vaya a la Convención.*

Señor Vicepresidente*: También en el futuro, uno no sabe, no meterse en una "camisa de fuerza", hay que decirlo y no especificarlo tanto sólo a Gobierno o Poder Ejecutivo, puede ser la Asamblea Legislativa, nosotros no damos un permiso de esos y ya tenemos de gratis otro más de los que tenemos ahí creativos.*

Si se quieren llevar a alguien de asistente, de asesor, de lo que sea. En la ley quedó una redacción muy particular, porque en lugar de decir "miembros de los supremos poderes no pueden estar en esta Junta Directiva", pusieron "funcionarios", entonces abarcaste todo lo que tiene ese poder y nada que ver, si hay alguien que tiene un horario diferente, si es un asesor legislativo, pero en la ley no se puso "miembros de los supremos poderes"; que me parece bien, pero que un diputado no pueda optar a ser miembro del Consejo.

En la ley hubo un desliz de decir "funcionarios", pero bueno, es para que no pase cuando definamos.

Señora Presidente*: Hay que definir lineamientos.*

Director Flores*: Para estos casos, he visto, por lo menos en el Poder Ejecutivo es que hacen convenios de cooperación entre instituciones para prestar recursos.*

Señor Vicepresidente*: Por ejemplo, nosotros siendo ente financiero, pero si alguien se postula de vicealcalde o de alcalde obligadamente le damos el permiso, porque es un puesto de elección popular, no damos la limitación porque puede ser una limitación constitucional a elegir y ser electo cuando las excepciones a que no pueden estar en cargos, ya están definidas por ley, nosotros lo podemos estar haciendo por una negativa de un acuerdo.*

Tenemos varios funcionarios de banco, que se han ido de vicealcaldes, en el caso de los regidores no, porque no son funcionarios, el regidor es diferente porque es por dieta, es por asistencia, lo que no puede es traslapar horas como ir a comités y comisiones que aparezca en las dos a las mismas horas.

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

ARTÍCULO V: PROPUESTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL AUDITOR INTERNO DEL CUERPO DE BOMBEROS.OFICIO CBCR-007406-2025-DGB-00301.

La señora presidente, **Licda. Gabriela Chacón Fernández,** somete a conocimiento de los señores directores el oficio CBCR-007406-2025-DGB-00301 del 24 de febrero del 2025, que contiene propuesta de metodología para la evaluación del puesto de Jefatura de Auditoría Interna. Dicho oficio y su documentación pasará a formar parte del expediente de esta acta.

Señora Maroto: *En este caso, a partir de la normativa que regula al funcionario público y lo que es el puesto del auditor, tenemos el Código de Trabajo, Ley General de Administración Pública, Reglamento Interno del Cuerpo de Bomberos de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna, decretos y directrices de Gobierno.*

Se identifica la necesidad de generar un proceso de evaluación de desempeño del año 2024, para el puesto del auditor y para los años siguientes. En este caso, al ser la jefatura inmediata al Consejo Directivo del Cuerpo de Bomberos, el máximo jerarca de nuestra organización se somete ante ustedes una propuesta que fue elaborada y sugerida a partir de información que tuvimos de sustento de parte de la Auditoría para poder generar el proceso de evaluación según lo establece las directrices de Gobierno.

En este caso, el régimen salarial del Auditor Interno es de salario único, no está dentro de la Convención Colectiva de trabajo y la ocupación actual, la mantiene el señor Allan Mosquera Vargas, quien tiene la fecha de ingreso el 17 de mayo del 2021 y nombramiento de carácter indefinido.

Director Quirós*: Dentro de la regulación le falta la Ley de Control Interno, porque es la que tiene un capítulo exclusivamente para los auditores, responsabilidades, remociones, y también las disposiciones y directrices de la Contraloría General de la República.*

Señora Maroto: *Vamos a incorporarlas.*

Señor Vicepresidente: *Estamos específicamente con "copy-paste" de lo que ya existe del cual es el procedimiento, es decir, nosotros no estamos elaborando un reglamento o un (incomprensible), sobre la posible evaluación, o sea, eso ya está por normativa como lo evaluamos, por eso está señalando una más que hay que considerar.*

Director Quirós*: Dos más.*

Señor Vicepresidente: *Bueno, dos más.*

Director Quirós*: La propuesta es una forma de como evaluarlo.*

Director General*: Es una herramienta.*

Señor Vicepresidente: *No debería estar en la discusión (Auditor Interno), porque así lo aplicamos nosotros, simplemente como una sana práctica. En el caso particular, hacer una figura de tanta (incomprensible), ya la normativa está clara (incomprensible).*

Señora Presidente*: Es la metodología que vamos a aprobar.*

Señor Vicepresidente: *Por eso digo, supongo que es la metodología, pero basada ya en una normativa existente, preexistente, lo digo porque allá está en el mismo proceso, pero para evaluarlo hay hasta una condición especial, algo aparte, a eso era que quería referirme y estar seguro.*

Señor Auditor Interno*: A mí me gustaría aclarar, la norma no establece como se evalúa, establece que se debe evaluar, no dice que evaluar al Auditor, pero sí que debe evaluarse el sistema de cumplimiento, eso es importante que se aclare para que ustedes tengan más claro el contexto, por eso Talento Humano, que es la Unidad especializada tiene que consultar con el Auditor si la metodología anterior, esta ajustada a esto, porque ha habido errores, a menos de que acá estuviera pasando algo parecido con anterioridad a mi nombramiento.*

Pero en general, esto ha llevado mucha consulta hasta con la Contraloría General, porque se evalúa al Auditor Interno basado en criterios y otros componentes, que no son parte del Auditor Interno, incluso en algunos casos se ha cometido el error de incluir objetivos que con parte de la Administración, entonces ese es el cuidado que se ha venido en la discusión dando, para que la Administración sepa que si hay que evaluarlo, la discusión por ahí no va, sino es como vamos evaluar al Auditor y a quien le corresponde.

Debo decir que fui una de las personas que vine a motivar la consulta con la Administración de ver cómo estamos con este tema y que era necesario traerlo porque con los altos y bajos que tuvo el Consejo Directivo en el periodo anterior, tenemos pendiente completar la evaluación.

El tema aquí es que hay la necesidad preocupante de que lo veamos lo antes posible y estemos en esa parte en regla.

Director Vílchez*: En complemento, en efecto a mí me parece, sin haber visto el fondo y con mente abierta sobre el particular, es evidente que las auditorías por su naturaleza podrían entrar en momentos de contradicción serios con la Administración y el tema de la posibilidad de realizar la gestión del Auditor, es un tema particularmente sensible, que inclusive tiene rangos de protección*

especiales en algunas legislaciones, de manera tal que tendría que ser algo muy general, quedo atento a la propuesta.

Señora Maroto*: En este caso, estamos partiendo la estructura general que establece el decreto que generó MIDEPLAN para lo que son funcionarios públicos, 80% de porcentaje de evaluación de metas asignadas y un 20%, lo que es la evaluación de competencias asociadas al perfil según el manual de puestos establecido para nuestra organización.*

En este caso, las competencias que tenemos asociadas al perfil de la Auditoría son cinco y tenemos seis metas que estamos proponiendo asignar al puesto para el proceso de evaluación, en total, serían once factores para evaluar y que en su totalidad compondrían el 100%.

*Acá se ve el detalle de metas sugerido (*diapositiva 35*), que básicamente establecen lo que es el cumplimiento del plan de trabajo anual, plan de trabajo que es sometido ante el Consejo Directivo cada año para lo que es el ejercicio de la Auditoría en el período que se evaluaría.*

En este caso, desarrollar y atender las actividades establecidas en los planes de trabajo, propios de la auditoría interna, en pro de asegurar los objetivos establecidos.

Tenemos el cumplimiento del Plan Anual Operativo establecido por la organización, en el cual se encuentra también el programa de Auditoria y que también es aprobado por el Consejo Directivo del Cuerpo de Bomberos, cada casi que para setiembre es que ya está aprobado y es presentado ante entes fiscalizadores, en este caso, en el Plan Anual Operativo tenemos el desarrollar y ejecutar el Plan Anual Operativo cumpliendo de las estrategias planteadas por la Auditoría Interna y alineadas con la organización con la finalidad de atender los requerimientos de la operativa institucional.

Por otra parte, tenemos lo que es la ejecución de presupuesto, en este caso, la dotación de recursos de la Auditoría, deben manejarse de manera efectiva, garantizándose el correcto cumplimiento del presupuesto asignado.

Adicionalmente, tenemos el aseguramiento de la calidad por medio de las evaluaciones, en este caso, cumplir con la evaluación interna de la calidad de acuerdo con las directrices emitidas por el ente fiscalizador, la Contraloría General de la República.

El aspecto del clima organizacional, que también promueve la organización para los procesos de evaluación en puestos de jefaturas, como lo es fomentar un ambiente de trabajo positivo en su dependencia a cargo, mediante acciones que permitan mantener y mejorar el clima organizacional.

El plan de capacitación anual también se sugiere dentro de la evaluación, mantener y perfeccionar las capacidades y competencias profesionales de los funcionarios de la Auditoría, esos serían los componentes relacionados para la evaluación de las metas del auditor, nos faltarían el 20% que componen las competencias.

Señora Presidente: *Yo tengo algunas consultas y no sé si lo podríamos ver un poco más gráficamente en el formulario o la matriz de la evaluación, porque dice que le damos un puntaje al cumplimiento del Plan de Trabajo y a la ejecución presupuestaria, pero eso está incluido en el plan operativo, entonces estaríamos como calificando algo doblemente, esa es mi primera duda.*

Tal vez para que todos lo veamos, porque siento que ahí damos un doble puntaje porque uno está implícito en el otro.

Señora Maroto*: Ese es el formulario sugerido* (se proyecta documento Excel con el formulario incluido en el expediente de la sesión).

Señora Presidente: *El cumplimiento del plan de trabajo incluye la ejecución presupuestaria a eso le damos un puntaje y luego el cumplimiento del plan anual operativo que ya incluye las otras dos, que incluye la anterior, le damos un puntaje.*

Señora Maroto*: Lo que se estableció, este plan de trabajo según entiendo y lo que discutimos un poco a la hora de reflejarlo, es cuando se indica que estudios se van a realizar a nivel de dependencias y alcances, estos tienden a ser un poco más generales y más abajo…*

Señora Presidente: *Si vemos el primer puntaje, esa es mi apreciación, pero en los pesos le damos 10 puntos a comunicar el plan y 5 al cumplimiento, yo me pregunto que es más importante.*

Director Quirós: *Inclusive la comunicación es una comunicación de información, no hay ni siquiera aprobación, me parece que el peso es demasiado alto.*

Señora Presidente: *Yo siento que el peso esta como muy alto y para mí es más importante el cumplimiento, porque si no, yo sé que Don Allan no es así, pero otros dicen que es más fácil.*

Señora Maroto*: Creo Doña Gabriela y yendo en la misma línea que usted me indicaba, esta que es la ejecución de presupuesto, la podemos meter como una línea adicional como "d", y está la borraría y volvemos a re priorizar los porcentajes.*

Señora Presidente: *Hay que hacer toda una reestructuración.*

Señor Auditor Interno*: Técnicamente importante, porque me parece a la consulta suya hacer una aclaración, ¿me permite?*

Señora Presidente: *No debería, pero adelante.*

Señor Auditor Interno*: Es muy técnico, la diferenciación que se está viendo en el primer grupo que tiene que ver con el plan de trabajo, con el segundo, es porque el primero se refiere a los servicios que presta la Auditoría hacia la organización, tiene metas asociadas a los servicios.*

La segunda, tiene que ver con las metas asociadas a su ejecución, pero que incluyen la parte de la Administración de la Auditoría, en el sentido de la ejecución de los recursos ligados a la auditoría y esos recursos ligados a objetivos como capacitación y otros que puedan estar ahí planificadas, esa es básicamente la razón por la cual…

Señora Presidente: *Para mí no tiene sentido que la comunicación tenga más peso que la…*

Señor Auditor Interno*: No me refería a eso, me refería a…*

Señora Maroto: *No sé si ustedes consideran…*

Señora Presidente: *En otro dice del tema del clima laboral, ¿bomberos realiza una medición anual de clima?*

Señora Maroto: *Si señora.*

Señora Presidente: *¿Esa es la medición que estaríamos incluyendo ahí?*

Señora Maroto: *En el puesto de jefatura, si señora.*

Señora Presidente: *No seríamos nosotros quienes evaluaríamos ese clima, ¿verdad?*

Señora Maroto: *Correcto.*

Director General: *Es muy complicado de hacer.*

Señora Presidente: *No podríamos porque aquí lo que vemos es…, verdad, pero ya en su ambiente de oficina no sabemos cómo es.*

Director General: *Por eso un plan externo, más neutro.*

Señora Presidente: *Entonces no podríamos valorar en ambiente de trabajo, minutas de reuniones, porque no sabemos si las hace o no las hace, brindar informes y estadísticas según lo requerido, tal*

vez ahí podríamos decir: "los informes presentados o que presenta los informes calendarizados para presentar al Consejo Directivo", pero las minutas no las podemos medir.

Señora Maroto: *Nosotros sugeríamos y lo veíamos desde lo que es la calificación de la empresa, pero también un poco los parámetros que se establezcan respecto al seguimiento que haga Don Allan, no sé si quieren que le hagamos una reformulación y se traiga nuevamente.*

Director Quirós: *Yo eliminaría la palabra "interna", pondría las evaluaciones de calidad nada más, porque está en todas las evaluaciones anuales, pero esta también la evaluación externa.*

Señor Auditor Interno*: Si nos llega a aplicar.*

Director Quirós: *Se debe considerar ahí y dentro de las evaluaciones, el que dice "presentar informes y estadísticas con el cumplimiento de evaluaciones realizadas según requerimiento, las evaluaciones no lo veo muy aplicable, presentar informes y estadísticas, entre las evaluaciones.*

Señor Auditor Interno*: De acuerdo con los lineamientos para esto, a lo que se refiere es que conforme nosotros vamos haciendo la evaluación de calidad, las mismas, se generan planes de acción o planes de mejora, entonces las estadísticas están enfocadas a los cambios que se hayan venido dando, de acuerdo con las herramientas que establece la Contraloría de cada uno de los criterios que se debe ir midiendo y su evolución.*

Básicamente, que el Consejo pueda conocer como jefe del auditor, si ha habido cambios, incluso están las evaluaciones, si de un periodo anterior al periodo siguiente que cambios se han dado.

Director Quirós: *Eso lo tenemos que calificar.*

Señora Presidente*: En el clima laboral, sería el porcentaje de…*

Señora Maroto*: (*Incomprensible)

Señora Presidente*: Porque comentar el ambiente de trabajo, no está.*

Director Quirós: *De mi parte, en el clima parte de lo mismo, es que minutas del seguimiento del Plan Anual de Trabajo, no es parte de un clima organizacional, el clima organizacional se refiere a otro tema, si hay una buena relación, si hay un buen liderazgo interno, temas de ese tipo.*

Señora Presidente*: Con respecto al punto del aseguramiento de la calidad, creo que eso es ya una obligación de la Auditoría hacerla por ley, entonces como calificamos algo que ya por ley se tiene que hacer.*

Director Quirós: *Ahí nos va a servir de mucho la evaluación externa como Administración, no sé el caso de Don Allan, si tenemos un auditor que no respeta la normativa interna, esa evaluación nos lo va a decir.*

Señora Presidente*: ¿Pero ¿cómo calificamos ese aspecto?*

Director Quirós: *Eso es como calificar a la Auditoría si va por buen puerto, es decir, si lo interno, no Don Allan, si la auditoría no está cumpliendo la normativa, las normas técnicas de auditoría, si está haciendo mal su trabajo, esta evaluación de la calidad es la que nos va a decir, eso nos va a decir si el auditor interno está cumpliendo con su trabajo, es una herramienta para evaluarlo a él.*

Además del clima organizacional, es decir, cuando se hace una evaluación de calidad, lo que se revisa es cada una de las normas de auditoría que está obligado el sector público y otras normas, si él las está cumpliendo.

Señora Presidente*: Pero el que hace esa evaluación es él mismo.*

Director Quirós: *Y esta la evaluación externa, por eso le decía que esta una evaluación externa, que aquí solo hacen referencias a las evaluaciones internas.*

Señor Auditor Interno: *Sin embargo, cuando se hace la evaluación interna, la evaluación interna somete a consideración al análisis del jerarca y de la Administración, con base en las herramientas de la Contraloría, por eso van a tener que contar con un insumo para ver si se cumplió y se hizo, dentro de los ítems por ejemplo van: "la Auditoría Interna comunica oportunamente sus informes" y hace una serie de…*

Señora Presidente*: Y luego, en la evaluación competencial, mi pregunta es si nosotros tenemos la competencia o el criterio para otorgar esa evaluación.*

Señor Vicepresidente*: ¿Otorgar qué?*

Señora Presidente*: La evaluación.*

Señora Maroto*: La competencia de la evaluación del señor auditor, si le corresponde al Consejo Directivo, el asunto acá y me parece bien la discusión personalmente, porque ustedes como jefatura directa del Auditor pueden establecer los parámetros a los cuales van a evaluar, nosotros sugerimos las competencias establecidas dentro del manual de puestos porque ya están en el perfil del auditor y las consultas que realizados, son consultas que establecimos genéricamente para todos los funcionarios que tienen este tipo de competencias asociadas.*

Señora Presidente*: Clarísima, pero creo que las preguntas deberíamos de cambiarlas.*

Señora Maroto*: No hay ningún inconveniente.*

Señora Presidente*: Porque digamos "¿Busca formas para desarrollarse que le permitan mayor competencia en su puesto y lograr los objetivos esperados?", nosotros los logros los vemos aquí con el cumplimiento, no sé cómo lo podríamos ajustar, de tal forma, lo podamos medir dentro de estas 4 o 5 horas que lo tenemos aquí al frente.*

Señora Maroto*: Ustedes me indican si les parece la línea en la que busca la orientación de la evaluación, yo la puedo reformular y si a ustedes les parece bien, en la sesión siguiente puedo traer la propuesta con esas apreciaciones.*

Señora Presidente*: Porque otra opción es si los colaboradores miden a Don Allan, porque ya en bomberos tienen eso, entonces que cada colaborar mida a Don Allan, diferentes lideres, entonces esa evaluación de los colaboradores hacia Don Allan debe ir plasmada ahí, pero serían ellos, tomarían unos datos de ellos y no los de …*

Señora Maroto*: Como una referencia.*

Señora Presidente*: Exactamente, en algunas conductas.*

Señora Maroto*: Nosotros tenemos para lo que es la valoración a nivel de clima, cuando la empresa hace el proceso de evaluación, mide el comportamiento como jefatura, eso lo mide la evaluación.*

A nivel de evaluación de desempeño en competencias de jefaturas, hay una autoevaluación, una evaluación del jefe inmediato, una referencia del compañero del mismo nivel y una evaluación de algunos colaboradores hacia arriba, hacia la jefatura, lo puedo hacer de esa manera, 360.

Director Quirós: *También está en la evaluación de la calidad, dentro de los mismos lineamientos de la Contraloría, se evalúa cual es la relación entre Auditor y sus subordinados, tipo de liderazgo y la externa también hace ese tipo de evaluaciones, la externa va un poco más allá porque también evalúa la relación del Auditor con la Administración, con los jefes y etcétera.*

Señor Auditor Interno*: Esto para mí me parece que todo es una oportunidad de mejora, pero concretamente en este punto o en la parte donde estoy de acuerdo se considera que la percepción o el sentir de los colaboradores de la Auditoría, tienen también que analizarse que ese no puede ser el peso sobre el cual descanse toda la evaluación, porque sucede lo mismo con el resto de la organización cuando se dan este tipo de evaluaciones.*

El funcionario de la Auditoría, que igual pasa por la evaluación de la Auditoría Interna tiene que llevar a un tema de par esa evaluación y definir por qué se está haciendo esa calificación, lo que no puede pasar es que podría ser que solo quede del lado del funcionario y entones el Consejo diga "este es el peso" cuando pueden haber inconformidades que no tengan fundamento, no digo que esté pasando ahora, pero pasa y es la realidad, recuerdo la evaluación de Don Héctor no tuvo chance de decir: "¿Por qué me diste esta calificación?", probablemente porque estaba enojado porque no se le dio un permiso, que se considera no debía darse, bueno, no sé, eso es la realidad.

Lo que digo aquí es que me parece bien que Wendy haga este planteamiento y que podamos responder a eso.

Señora Presidente*: Dado que hay varias cosas que arreglar, yo les propongo que damos por conocida estas encuestas y solicitamos a la Administración, y tal vez para que la Administración de manera conjunta con la Presidencia del Consejo Directivo de manera conjunta hagan esta valoración porque me imagino que para Wendy es bastante incomodo poder proponer una evaluación para Don Allan, yo sé que Don Allan jamás se va a desquitar, pero tal vez Wendy para respaldarla, entonces nos sentamos media hora, la montamos y la traemos para la próxima sesión porque creo que hay que hacerla lo más pronto posible y ya estamos casi en marzo, valorando 2024, entonces hay que apurarnos. Si a ustedes les parece.*

Director Flores: *Yo iba a hacer las preguntas al final, pero ya todo el mundo cortó la exposición, la primera duda que tengo es que ¿no existe actualmente ningún instrumento para hacer la evaluación?*

Señora Maroto*: En este momento, no.*

Director Flores: *¿No hay? Ahora, ¿ustedes están proponiendo este instrumento para medir el desempeño de él del año pasado?*

Señora Maroto*: Si señor, porque el año 2024 tiene tiempo de evaluarse hasta marzo 2025, primer trimestre del año siguiente.*

Director General: *¿Cuál normativa es ese?*

Señora Maroto*: La directriz del MIDEPLAN.*

Director Flores: *Creo que la evaluación la vamos a tener que hacer sin el instrumento, primer porque me parece que la persona evaluada debe conocer esto ante de iniciar el periodo que se va a evaluar, no al final.*

Entonces, independientemente que esté participando activamente en el proceso, lo cual no debería ser, no es lo mejor, ni siquiera debe estar aquí, ese instrumento ha de ser para el período siguiente. Ahora, lo que podría la Administración es sugerirnos algunas cuestiones que podamos homologar del resto de la evaluación de los funcionarios, sobre las funciones de Don Allan.

La otra cuestión, yo veo que lo están construyendo, pero no me queda claro si ustedes están utilizando el modelo de alguna otra institución o no existe nadie que haya hecho una metodología para evaluar al Auditor.

Señora Maroto*: Me imagino que sí, nosotros tal vez seguimos mucho la línea a nivel del Cuerpo de Bomberos para hacer la evaluación a jefaturas.*

Director Flores*: Antes de proponernos la metodología, le agradecería que consulte a la Contraloría y a quién corresponda a esos niveles, que es al final de cuentas el responsable último de sancionar a los auditores o dejar que los sancionen, que ellos digan cuales son las metodologías que existen para medirlo bien, entiendo que él quiera influenciar en los insumos, pero me parece que debe ser un órgano externo el que le brinde a usted los criterios para evaluarlo y no, que el mismo evaluado le esté indicando como lo debe de hacer.*

Lo que, si se debe hacer para respetar las competencias de la Auditoría, es darle una audiencia o escuchar su posición sobre la metodología que se va a implementar, pero en el momento que se discuta aquí, él no debe estar presente, es una decisión del superior sobre esta materia.

Aparte de lo que dice Don César, me queda la duda si las auditorías externas en algún momento evalúan el funcionamiento de las auditorías internas.

Director Quirós: *No, porque ellos generalmente de brindan servicios de evaluaciones de estados financieros, controles internos fraudes. Hoy día hay pocos Despachos certificados para evaluaciones externas.*

Director Flores*: ¿No lo hacen? ¿nunca se refieren a las Auditorías Internas? ¿Solamente a la Administración?*

Director Quirós: *Las únicas entidades que evalúan las auditorías internas, además de ser la Contraloría, hay personas que se certificaron a nivel mundial para hacer las evaluaciones de calidad de las Auditorías Internas.*

Aunque hay despachos ahora que han hecho un equipo y los han certificado para hacer eso.

Señora Presidente*: Si, pero no vamos a pagar.*

Director Quirós: *Para eso existen varias opciones como las evaluaciones entre pares, que se pueden realizar a través de convenios y no se paga nada.*

Señora Maroto: *(incomprensible), de hecho, consulté del proceso en el Grupo Corporativo del Comité de Talento Humano, si tenían alguna evaluación para yo utilizarla como base, entonces la intención de ello era crear una de gerentes y de auditores, crearon la de gerentes, pero la de Auditores no, pero yo estuve detrás en el tema buscando ese detalle…*

Se retira de la sala de sesiones la señora Presidente Gabriela Chacón Fernández, por lo que procede a presidir la sesión el señor Vicepresidente Jorge Eduardo Sánchez Sibaja al ser las dieciséis horas con cuatro minutos.

Señora Maroto: *Y no he logrado obtener esa información.*

Director Quirós: *Se envió la consulta a la Contraloría General de la República y la Contraloría dice que a los auditores tienen que evaluarlos, pero ni la misma Contraloría los tiene herramientas para dicha evaluación.*

Señora Maroto: *De hecho, lo que hablamos ahorita de las consultas que ha habido y es un tema que hemos venido discutiendo con Don Allan, un poco porque esa es una sugerencia de la Administración, la Administración no tiene la potestad de realizar un proceso o una metodología para la evaluación de los auditores, son ustedes los que pueden evaluarlos, nosotros simplemente estamos haciendo una labor como de sugerir una estructura.*

Director Flores*: Es que también se hace para los demás funcionarios, (incomprensible) para el auditor, será la Administración la que pueda crear el instrumento, pero el órgano supremo necesita que alguien le proponga el insumo para hacerlo.*

Señora Maroto: *Me parece bien lo que decía Doña Gabriela, el hecho de ya poder ver desde la perspectiva del Consejo y que les interesa evaluar.*

Director Quirós: *Una buena guía que les podría servir, es la guía de evaluación de calidad de auditorías internas del Instituto de Auditores internos, es más amplia y trae la evaluación de algunos temas.*

Ingresa nuevamente a la sala de sesiones la sesiones la señora Presidente Gabriela Chacón Fernández, por lo que procede a presidir la sesión al ser las dieciséis horas con ocho minutos.

Señora Presidente*: ¿Ya está listo el acuerdo? Lo damos por recibido y que traigan una nueva propuesta.*

Señora Maroto: *De hecho, la intención es que la propuesta que se genere sea utilizada para los años siguientes.*

Director Flores: *Y que nos den algunos elementos para la evaluación que tenemos que hacer en marzo, serían dos cosas diferentes.*

Señora Maroto: *Y lo otro, estábamos sugiriendo también, que una vez realizado el proceso de evaluación sea remitido a la Unidad de Talento Humano para que pueda generarse los registros en el sistema solamente.*

Señora Presidente*: ¿Ya leyó la propuesta de acuerdo?*

Señora Maroto: *No señora.*

Señora Presidente*: Si gusta la lee.*

Señora Maroto*: El Consejo Directivo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica una vez concluido el asunto sometido a su consideración, acuerda:*

Dar por conocida la propuesta de evaluación de desempeño definida para el puesto de Auditor.

Instruir a la Administración para que, de manera conjunta con la Presidencia del Consejo Directivo, incorporen las observaciones realizadas, con el fin de que sea presentada una nueva propuesta de evaluación de desempeño, en la sesión del próximo jueves 13 de marzo del 2025.

Director Vílchez*: Yo diría que (incomprensible)*

Director Flores*: Nada más para agregarle que sería para el período siguiente, que pare este nos den unos insumos para poder hacer esta evaluación.*

Señora Presidente*: Misma que será utilizada para el período 2025 y como punto tres, que la Administración nos suministren unos insumos para realizar la evaluación del período 2024. Ahí será no se…*

Director Flores*: Algo más sencillo.*

Señora Presidente*: Presentación de informes…*

Director Flores*: Como evaluarían a cualquier funcionario.*

Señora Maroto*: Dado que serían como insumos, si le parece que establezcamos algunos, podría ser, calificación de evaluación del plan anual operativo, que esta definido por ustedes, es que el plan*

de trabajo por ejemplo el de la Auditoría ya específico, no es de conocimiento de nosotros, pero si pudiera ser de la Secretaría de Actas que tenga el informe.

Director Quirós*: Los servicios de aseguramiento brindado y los servicios de consultoría brindado.*

Señora Maroto*: De aseguramiento y ¿de?*

Director Quirós*: Consultoría.*

Señora Maroto*: Entonces esas cuatro nos encargamos.*

Señora Presidente*: ¿Para cuándo nos lo remite?*

Señora Maroto*: Para el 13.*

Señora Presidente*: ¿Todos estamos de acuerdo? Lo someto a votación.*

ACUERDO V: La señora Presidente somete a votación la propuesta de acuerdo:

El Consejo Directivo**, CONSIDERANDO:**

PRIMERO: Que de conformidad con la normativa que rige a los funcionarios públicos, el Cuerpo de Bomberos ha implementado los procesos de evaluación de desempeño de sus funcionarios, de manera que, a través de estos, se promueva la mejora continua en la calidad de los bienes y servicios que reciben los ciudadanos.

SEGUNDO: Que la Organización determina la necesidad de promover una metodología actualizada para la evaluación del puesto correspondiente a la Jefatura de Auditoría, con base en las funciones que este puesto ejecuta en la actualidad.

TERCERO: Que la señora presidente Gabriela Chacón Fernández, mociona para que se incorporen a la evaluación del puesto de Jefatura de la Auditoría Interna, las observaciones realizadas en la sesión y adicionalmente, sean valoradas con la Presidencia del Consejo Directivo de previo a ser presentada la nueva propuesta ante el Consejo Directivo.

ACUERDA:

1.Dar por conocida la propuesta de evaluación de desempeño definida para el puesto de Auditor.

2.Instruir a la Administración para que, de manera conjunta con la Presidencia del Consejo Directivo, incorporen las observaciones realizadas, con el fin de que sea presentada una nueva propuesta de evaluación de desempeño, misma que será utilizada para el periodo 2025.

3.Instruir a la Administración a suministrar los insumos necesarios para realizar la evaluación correspondiente al periodo 2024.

ACUERDO EN FIRME.

Se retira de la sala de sesiones la señora Wendy Maroto Solórzano, Jefe de la Unidad de Talento Humano al ser las dieciséis horas con siete minutos.

La señora Presidenta Gabriela Chacón Fernández solicita un receso al ser las dieciséis horas con ocho minutos.

La señora Presidenta Gabriela Chacón Fernández reanuda la sesión al ser las diecisiete horas con seis minutos.

ARTÍCULO VI: TRASLADO DE TEMA CONFIDENCIAL A TEMAS PÚBLICOS.

Señora Presidente: *Retomamos nuevamente la sesión, nos falta Don Allan.*

Previo a conocer el siguiente tema, me permito proponer que el mismo se consigne como un asunto resolutivo público, dado que por error se consignó en el orden del día como confidencial.

Señor Vicepresidente*: (incomprensible), es diferente a luego votar por…*

Señora Presidente: *Es que lo habíamos consignado, como confidencial y es un tema público. Entonces para poderlo pasar, nada más lo someto rápidamente a votación.*

ACUERDO VI: La señora Presidente somete a votación la propuesta de acuerdo:

El Consejo Directivo**, CONSIDERANDO:**

PRIMERO: Que el oficio DJ-0297, fue incluido en el Orden del día de la sesión N°0255 como un tema confidencial, sin embargo, por moción de la señora presidente Gabriela Chacón Fernández, este tema debe ser de carácter público y consignarse como tal en el acta.

ACUERDA:

Aprobar la modificación en el Orden del día de la sesión N°0255 y trasladar el tema de la atención del oficio DJ-0297, a temas resolutivos públicos.

ACUERDO EN FIRME.

ARTÍCULO VII: DJ-0297 (2732). EJECUCIÓN DE LA SANCIÓN DICTADA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO N.º CGR-PA-2023002100.

La señora presidente, **Licda. Gabriela Chacón Fernández,** somete a conocimiento de los señores directores el oficio DJ-0297 (2732) del 20 de febrero del 2025, que contiene Ejecución de la sanción dictada en el procedimiento administrativo n.° CGR-PA-2023002100. Dicho oficio y su documentación pasará a formar parte del expediente de esta acta

Señora Presidente: *En el oficio remitido por la Contraloría General de la República, se nos informa la resolución del Tribunal de Apelaciones de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, donde se declara sin lugar la medida interpuesta por el señor Chaves, ante ello nos corresponde aplicar la sanción establecida en la resolución del procedimiento administrativo N.° CGR-PA-2023002100 dentro del plazo establecido por la Contraloría.*

Agradezco a Eliany que por favor nos proceda a leer los considerandos y la propuesta de acuerdo.

Secretaría de Actas*: El Consejo Directivo,* ***CONSIDERANDO****: PRIMERO****:*** *Que mediante oficio DJ-1630, con fecha 02 de setiembre del 2024, la Contraloría General de la República, remite la comunicación del acto final del procedimiento administrativo tramitado bajo expediente n.° CGR-PA-2023002100. SEGUNDO****:*** *Que, en el oficio citado en el considerando anterior, se solicita al Consejo Directivo, ejecutar la sanción correspondiente en un plazo improrrogable de 5 días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente del recibo de la comunicación.*

TERCERO: Que mediante el Acuerdo IV, de la sesión extraordinaria N°0245 del Consejo Directivo, con fecha del día 6 de setiembre del 2024, se ordena aplicar la suspensión sin goce de salario.

CUARTO: Que el Tribunal Contencioso Administrativo, el día 10 de setiembre del 2024, emitió la resolución en la cual informa que se acoge la medida cautelar interpuesta por el Director de Bomberos, en contra del acto final del procedimiento administrativo tramitado por la Contraloría General de la República, bajo expediente n.° CGR-PA-2023002100 y dispone la suspensión provisional de los efectos de la resolución sancionatoria.

QUINTO: Que mediante el Acuerdo II, de la sesión extraordinaria N°0246 del Consejo Directivo, con fecha del día 11 de setiembre del 2024, se resuelve suspender la ejecución del Acuerdo IV de la Sesión extraordinaria 245, en tanto se mantenga lo resuelto por el Tribunal Contencioso Administrativo a las 17:23 horas del 10 de setiembre en curso, dentro del expediente 24-2066-1028-CA.

SEXTO: Que mediante oficio DJ-0297, con fecha 20 de febrero del 2025, la Contraloría General de la República, comunica que, mediante resolución oral n.° 76-2025-II del 19 de febrero de 2025, el Tribunal de Apelaciones de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, declaró sin lugar, en firme la medida cautelar solicitada por el afectado, relacionada con la ejecución de la sanción de suspensión de 8 días hábiles sin goce de salario dictada en el procedimiento administrativo n.° CGR-PA-2023002100. SÉTIMO: Que mediante oficio DFP-OFI-693-2023, la Procuraduría General de la República, solicita se le informe con el detalle correspondiente del inicio y finalización de la aplicación de la sanción referida supra.

ACUERDA: 1. Con base en lo comunicado por la Contraloría General de la República en el oficio DJ-0297 del 20 de febrero del 2025, referente a la ejecución de la sanción del procedimiento administrativo tramitado bajo expediente n.° CGR-PA-2023002100, se ordena cumplir de manera inmediata con la suspensión sin goce de salario dispuesta. 2.Delegar en la Secretaría de Actas del Cuerpo de Bomberos que notifique el acuerdo anterior al interesado y a la Unidad de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos, para que haga efectiva la suspensión antes dicha e informe a este Consejo Directivo de su cumplimiento.

3.Delegar en la Secretaría de Actas del Cuerpo de Bomberos el envío de este acuerdo a la Contraloría General de la República, en atención al oficio DJ-0297, a más tardar el 27 de febrero del 2025.

4.Delegar en la Unidad de Talento Humano, que le informe a la Procuraduría General de la República, el detalle solicitado sobre la aplicación de la sanción.

Señora Presidente*: Yo nada más tengo una observación, no sé si escuché mal, pero en el inciso quinto me parece que dijo del año en curso y es 2024, el 11 de diciembre del 2024, no, es setiembre del 2024.*

Y en la propuesta de acuerdo, creo que además de comunicarle a la Contraloría y a Recursos Humanos, debemos comunicarle al señor Chaves o al interesado.

Director Flores*: El segundo dice al interesado. Solo hay un tema de redacción de tiempos verbales, debió ser todos los considerandos en pasado, es que lo dice como en presente para referirse a algo que ya ocurrió.*

Señora Presidente*: ¿Alguien más con alguna observación con respecto a eso?*

Señor Vicepresidente: *Que conste en actas que todos están de acuerdo en que se ejecute inmediatamente la instrucción dada por la Contraloría y que rija inmediatamente.*

Señora Presidente*: Correcto, a partir de mañana ya empieza a regir.*

Someto a votación.

ACUERDO VII: La señora Presidente somete a votación la propuesta de acuerdo:

El Consejo Directivo, CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que mediante oficio DJ-1630, con fecha 02 de setiembre del 2024, la Contraloría General de la República, remite la comunicación del acto final del procedimiento administrativo tramitado bajo expediente n.° CGR-PA-2023002100.

SEGUNDO: Que, en el oficio citado en el considerando anterior, se solicita al Consejo Directivo, ejecutar la sanción correspondiente en un plazo improrrogable de 5 días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente del recibo de la comunicación.

TERCERO: Que mediante el Acuerdo IV, de la sesión extraordinaria N°0245 del Consejo Directivo, con fecha del día 6 de setiembre del 2024, se ordena aplicar la suspensión.

CUARTO: Que el Tribunal Contencioso Administrativo, el día 10 de setiembre del 2024, emitió la resolución en la cual informa que se acoge la medida cautelar interpuesta por el Director de Bomberos, en contra del acto final del procedimiento administrativo tramitado por la Contraloría General de la República, bajo expediente n.° CGR-PA-2023002100 y dispone la suspensión provisional de los efectos de la resolución sancionatoria.

QUINTO: Que mediante el Acuerdo II, de la sesión extraordinaria N°0246 del Consejo Directivo, con fecha del día 11 de setiembre del 2024, se resuelve suspender la ejecución del Acuerdo IV de la Sesión extraordinaria 245, en tanto se mantenga lo resuelto por el Tribunal Contencioso Administrativo a las 17:23 horas del 10 de setiembre del 2024, dentro del expediente 24-2066-1028-CA.

SEXTO: Que mediante oficio DJ-0297, con fecha 20 de febrero del 2025, la Contraloría General de la República, comunica que, mediante resolución oral n.° 76-2025-II del 19 de febrero de 2025, el Tribunal de Apelaciones de lo Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, declaró sin lugar, en firme la medida cautelar solicitada por el afectado, relacionada con la ejecución de la sanción de suspensión de 8 días hábiles sin goce de salario dictada en el procedimiento administrativo n.° CGR-PA-2023002100.

SÉTIMO: Que mediante oficio DFP-OFI-693-2023, la Procuraduría General de la República, solicita se le informe con el detalle correspondiente del inicio y finalización de la aplicación de la sanción referida supra.

ACUERDA:

1.Con base en lo comunicado por la Contraloría General de la República en el oficio DJ-0297 del 20 de febrero del 2025, referente a la ejecución de la sanción del procedimiento administrativo tramitado bajo expediente n.° CGR-PA-2023002100, se ordena cumplir de manera inmediata con la suspensión sin goce de salario dispuesta.

2.Delegar en la Secretaría de Actas del Cuerpo de Bomberos que notifique el acuerdo anterior al interesado y a la Unidad de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos, para que haga efectiva la suspensión antes dicha e informe a este Consejo Directivo de su cumplimiento.

3.Delegar en la Secretaría de Actas del Cuerpo de Bomberos el envío de este acuerdo a la Contraloría General de la República, en atención al oficio DJ-0297, a más tardar el 27 de febrero del 2025.

4.Delegar en la Unidad de Talento Humano, que le informe a la Procuraduría General de la República, el detalle solicitado sobre la aplicación de la sanción.

ACUERDO EN FIRME.

Señora Presidente*: Agradecerle a la Secretaría para ver si alguien le puede ayudar para ir redactando y Don Eduardo firma el acuerdo para mandarlo a la Contra.*

Señor Auditor Interno*: ¿Queda alguien?*

Señora Presidente*: Si, ya ahorita tomamos el acuerdo.*

Se retira de la sesión del Consejo Directivo el señor Director Luis Diego Flores Zúñiga al ser las diecisiete horas con dieciséis minutos.

ARTÍCULO VIII: NOMBRAMIENTO COMO DIRECTOR GENERAL TEMPORAL AL SEÑOR LUIS FERNANDO SALAS SÁNCHEZ.

Señora Presidente: *Entonces no se si nos referimos a este acuerdo, nombramos de manera temporal mientras Don Héctor goce de la suspensión a Don Luis Salas Chávez* (Salas Sánchez)*, lo redactamos así, como director.*

Lo someto a votación.

ACUERDO VIII: La señora Presidente somete a votación la propuesta de acuerdo:

El Consejo Directivo**, CONSIDERANDO:**

PRIMERO: Que mediante el Acuerdo VII, de la sesión ordinaria N°0255 del Consejo Directivo, se brindó respuesta al oficio en el oficio DJ-0297, con fecha del 20 de febrero del 2025, emitido por la Contraloría General de la República, en el cual se resuelve aplicar la sanción dictada en el procedimiento administrativo n.° CGR-PA-2023002100.

SEGUNDO: Que por moción la señora presidente, Gabriela Chacón Fernández, propone que sea el señor Luis Fernando Salas Sánchez, Director Operativo, quién ocupe temporalmente, el puesto de Director General del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica**.**

ACUERDA:

Nombrar temporalmente al señor Luis Fernando Salas Sánchez, como Director General del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Costa Rica, en el periodo en el cual se ejecute la sanción supra citada.

ACUERDO EN FIRME.

TEMAS CONFIDENCIALES.

CAPÍTULO III: TEMAS INFORMATIVOS CONFIDENCIALES.

ARTÍCULO IX: TEMA CONFIDENCIAL, SEGÚN CRITERIO DJUR-03137-2022 DEL 24 DE JUNIO DEL 2022 DE LA DIRECCIÓN JURÍDICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS.

Este tema es confidencial según el criterio DJUR-03137-2022, emitido el 24 de junio del 2022, por la Dirección Jurídica del Instituto Nacional de Seguros.

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

SIN MÁS TEMAS EN EL ORDEN DEL DÍA, LA SEÑORA PRESIDENTE GABRIELA CHACÓN FERNÁNDEZ, LEVANTA LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO AL SER LAS DIECISIETE HORAS CON VEINTE MINUTOS DEL VEINTISIETE DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO.