

**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORÍA INTERNA**

Informe DE-JD-001-2020

***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

23/07/2020

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio forma parte del Plan Anual de Trabajo de la Auditoría Interna para el año 2020, y está fundamentado en el Artículo 31 de la Ley 7052 del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda, y el Artículo 22 de la Ley 8292, Ley General de Control Interno, en lo que establece que la Auditoría Interna deberá velar y fiscalizar el uso adecuado de los recursos del BANHVI.

Este trabajo se realizó a solicitud de la Junta Directiva del BANHVI, mediante Acuerdo 11 de la Sesión 42-2020 de fecha 08 de junio de 2020, donde dispuso la *“Solicitud de estudio de auditoria sobre el cumplimiento de normas, relacionadas con el pago de salarios para el recurso humano del BANHVI.”* Por lo que se incluyó como parte del plan anual de labores para el año 2020.

La Ley 9635 de Fortalecimiento a las Finanzas Públicas, en el Título III establece las modificaciones a la Ley 2166 Ley de Salarios de la Administración Pública. Ley que se emitió el 04 de diciembre de 2018, y el BANHVI aprobó su aplicación el 05 de diciembre de 2018.

El cumplimiento de esta solicitud de la Junta Directiva incluye la realización de una auditoria de verificación del cumplimiento de leyes y normas, y la adecuada aplicación de procesos operativos, así como la actualización de la normativa interna.

Las verificaciones realizadas, las pruebas efectuadas, y las entrevistas desarrolladas, se enfocaron en cumplir con los objetivos específicos detallados en el presente trabajo, con base en las técnicas de auditoria.

El resultado de las evaluaciones permitió concluir en la necesidad de actualizar el compendio normativo relacionado con la Gestión de Pago de planillas o Salarios; mejorar el Sistema Automatizado de Recursos Humanos, y de la implementación del nuevo modelo de evaluación del desempeño.

Se identificó como oportunidad de mejora, la posible necesidad de actualizar la normativa interna del BANHVI, con base en los nuevos criterios y disposiciones indicadas en la Ley 9635 y los Decretos Ejecutivos emitidos por el Ministerio de Planificación como ente que regula la aplicación de la presente Ley. Se requiere adecuar la normativa en términos como: continuidad laboral, la dedicación exclusiva y la prohibición, la teoría del Estado como Patrono Único, la nueva evaluación de desempeño, y otros temas también vinculantes.

De la misma manera, se estableció la falta de implementación del nuevo modelo para la evaluación del desempeño, la cual se debe fundamentar en los criterios y disposiciones generales que emitió el Ministerio de Planificación y la Dirección General del Servicio Civil, que pese al tiempo transcurrido de más de dieciocho meses de vigencia de la Ley 9635 aún está pendiente de su implementación.

Los documentos, cédulas y papeles de trabajo que soportan los resultados obtenidos y las pruebas realizadas del presente informe, se guardan de manera electrónica de acuerdo con la metodología de trabajo de esta Auditoría Interna.



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
*Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635*

Informe DE-JD-001-2020

INDICE GENERAL.

I.	INTRODUCCION.....	4
1.1.	ORIGEN DEL ESTUDIO.....	4
1.2.	OBJETIVO DEL ESTUDIO DE AUDITORÍA.....	4
1.3.	NATURALEZA Y ALCANCE DEL ESTUDIO.....	5
1.4.	METODOLOGIA.....	5
1.5.	COMENTARIOS DE LA ADMINISTRACION.....	6
II.	RESULTADOS.....	6
2.1.	Ámbito de aplicación no incluye a Entes Públicos No Estatales.....	7
2.2.	Falta actualización de la normativa interna.....	14
2.3.	Nuevo formulario para la evaluación del desempeño.....	18
2.4.	Actualización del Sistema de Recursos Humanos.....	22
III.	CONCLUSIONES.....	24
IV.	RECOMENDACIONES.....	25
4.1.	Ámbito de aplicación no incluye a Entes Públicos No Estatales.....	26
4.2.	Falta actualización de la normativa interna.....	26
4.3.	Nuevo formulario para la evaluación del desempeño.....	27
4.4.	Actualización del Sistema de Recursos Humanos.....	27



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
*Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635*

Informe DE-JD-001-2020

**AUDITORIA DEL CUMPLIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL
TÍTULO III, LEY 9635 FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS
PÚBLICAS**

I. INTRODUCCION

1.1. ORIGEN DEL ESTUDIO.

Esta evaluación se realiza en cumplimiento del Plan Anual de Trabajo de la Auditoría Interna para el año 2020, de conformidad con el Artículo 31 de la Ley 7052 del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda, y el Artículo 22 de la Ley 8292, Ley General de Control Interno, en los que se establece que la Auditoría Interna deberá velar y fiscalizar el uso adecuado de los recursos del BANHVI.

La Ley 8292, Ley General de Control Interno, establece en el artículo 22, inciso b) las competencias de la Auditoría Interna, para el control y proponer las acciones correctivas:

Artículo 22. —Competencias. Compete a la auditoría interna, primordialmente lo siguiente:

...

“b) Verificar el cumplimiento, la validez y la suficiencia del sistema de control interno de su competencia institucional, informar de ello y proponer las medidas correctivas que sean pertinentes.”

Este trabajo se realizó a solicitud de la Junta Directiva del BANHVI, mediante Acuerdo 11 de la Sesión 42-2020 de fecha 08 de junio de 2020, donde dispuso la “*Solicitud de estudio de auditoría sobre el cumplimiento de normas, relacionadas con el pago de salarios para el recurso humano del BANHVI.*” Por lo que se incluyó como parte del plan anual de labores para el año 2020.

1.2. OBJETIVO DEL ESTUDIO DE AUDITORÍA.

Valorar la gestión administrativa en el cumplimiento de normas, relacionadas con el pago de salarios para el recurso humano del BANHVI, en el ámbito del Título III de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

Informe DE-JD-001-2020

1.3. NATURALEZA Y ALCANCE DEL ESTUDIO.

Actividades relacionadas con el pago de salarios al personal del BANHVI, realizadas a partir de diciembre de 2018 y con corte a mayo de 2020, aplicando muestreo aleatorio en lo que corresponda.

“Las actividades son realizadas de acuerdo con la Norma aplicable al ejercicio de la Auditoría Interna”

1.4. METODOLOGIA.

La metodología de trabajo aplicada se fundamenta en lo establecido en el Manual de Procedimientos de la Auditoría Interna para la Fiscalización del Control Interno, emitido y aprobado por el Auditor Interno. Además, se aplican los criterios contenidos en el Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público emitido por la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa, de la Contraloría General de la República, así como las normas y directrices emitidas por el BANHVI para la gestión operativa. Se aplicaron técnicas de auditoría durante el desarrollo del trabajo, tales como, entrevistas, reuniones, análisis de información, requerimientos de información de las bases de datos del Sistema de Recursos Humanos (planillas), y verificación mediante análisis de datos.

Por la naturaleza del trabajo, la fuente de información principal es el Título III de la Ley 9635 Fortalecimiento de la Finanzas Públicas, y los decretos ejecutivos que dan vida jurídica al Reglamento de la Ley 9635.

También se obtuvo información de la Procuraduría General de la República y del Ministerio de Planificación, mediante consulta a las bases de información pública.

Los resultados de las valoraciones de este estudio, y demás documentos que respaldan el trabajo realizado, se mantienen como papeles de trabajo en el expediente electrónico custodiado en la Auditoría Interna.

De acuerdo con la metodología de trabajo de la Auditoría, los papeles de trabajo se someten a la verificación del sistema de calidad interno.

Los resultados obtenidos del análisis y las pruebas realizadas fueron incluidos en los respectivos papeles de trabajo. Las deficiencias detectadas en la revisión de auditoría se detallan en el apartado de Resultados.



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

Informe DE-JD-001-2020

1.5. COMENTARIOS DE LA ADMINISTRACION.

Mediante oficio GG-OF-0779-2020 de fecha 16 de julio de 2020, la Gerencia General se refiere al oficio preliminar. Aunque no presenta observaciones al contenido del informe, si realiza el comentario sobre la aparente incongruencia para la implementación de la recomendación 4.1 y las subsiguientes.

En primer termino es importante aclarar que la motivación de la recomendación se enmarca en el principio de legalidad, pero también, obedece a la poca acción que ha tenido la Administración en este tema. La Ley se aprobó el 04 de diciembre de 2018, la Gerencia autoriza su implementación el día siguiente. Pero no es hasta siete meses después que realiza la gestión ante la Procuraduría General de la República.

Además, la decisión de la aplicación no fue acompañada de un plan de gestión o de acciones para actuar en los temas que requerían cambios operativos y mejoras en los controles. De tal manera que han trascurrido más de 18 meses, y los temas expuestos en las recomendaciones 4.2 - 4.3 y 4.4 han tenido una acción poco diligente, con lo que el Sistema de Control Interno se ha debilitado.

La implementación de algunos temas de las recomendaciones 4.2 - 4.3 y 4.4 se debe ejecutar posterior a la decisión que tome la Gerencia General. De tal manera que, si la decisión es mantener la aplicación de la Ley 9635, se deben hacer los ajustes establecidos en esa Ley. Caso contrario, si sigue el criterio de la Procuraduría General de la República y de esta Auditoría, se mantendrán las situaciones anteriores. Sin embargo, hay aspectos donde la corrección debe iniciarse de inmediato, por cuanto no depende la decisión, las correcciones siempre aplican. Esta Auditoría es conocedora que para la solución integral de la problemática es pertinente que la Administración tome una decisión definitiva, sobre la cual se basará el plan de acción para la atención de las recomendaciones, y la definición del plazo correspondiente.

II. RESULTADOS

De la lectura, estudio y análisis de la respuesta a los cuestionarios, verificación de los procedimientos, entrevistas realizadas, y otros documentos valorados, se detallan las siguientes observaciones:



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

Informe DE-JD-001-2020

2.1. Ámbito de aplicación no incluye a Entes Públicos No Estatales.

Del análisis y valoración de la Ley 9635 Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, y del Reglamento a la Ley, establecido mediante el Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H, titulado Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas, con énfasis en el Título III Modificación de la Ley N° 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957, se valora la aplicación de la Ley.

Ámbito de aplicación.

La Ley 9635 Fortalecimiento a las Finanzas Públicas consta de cinco títulos:

TÍTULO I	LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO.
TÍTULO II	LEY DE IMPUESTO A LOS INGRESOS Y UTILIDADES.
TÍTULO III	MODIFICACIÓN DE LA LEY N.º 2166, LEY DE SALARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DE 9 DE OCTUBRE DE 1957.
TÍTULO IV	RESPONSABILIDAD FISCAL DE LA REPÚBLICA.
TÍTULO V	DISPOSICIONES GENERALES

De estos cinco títulos solamente el Título III y el título IV tienen definido el ámbito de aplicación, de tal manera que el Título III en el artículo 26, establece:

“Artículo 26- Aplicación

*Las disposiciones del presente capítulo y de los siguientes se aplicarán a:
LEY N.º 9635*

- 1. La Administración central, entendida como el Poder Ejecutivo y sus dependencias, así como todos los órganos de desconcentración adscritos a los distintos ministerios, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, y las dependencias y los órganos auxiliares de estos.*
- 2. La Administración descentralizada: autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado y municipalidades.”*

De la misma manera, el Decreto Ejecutivo 41564 MIDEPLAN-H, que es el documento mediante el cual el Poder Ejecutivo establece el Reglamento al Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en el artículo tres reitera el concepto de aplicación de dicha norma:



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

Informe DE-JD-001-2020

En el aparte de “considerandos” en punto V, y referente al ámbito de aplicación, incluye:

“V. Que la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 establece dentro del Capítulo III denominado "Ordenamiento del Sistema Remunerativo y del Auxilio de Cesantía para el Sector Público" a las instituciones autónomas de manera genérica, sin excluir de su aplicación a ninguno de los tres grados de autonomía (autonomía administrativa o mínima, autonomía política o de gobierno o media, autonomía organizativa o plena) existentes en el ordenamiento y como parte de los órganos que conforman el aparato estatal. En tal sentido, se encuentran incluidas todas las instituciones autónomas y semiautónomas sin distinción (derivadas de los artículos 188 y 189 de la Constitución Política, así como aquellas creadas por ley ordinaria, la Caja Costarricense del Seguro Social y a las universidades públicas).”

En el artículo tercero del Decreto Ejecutivo precitado, detalla los órganos y entes a los que aplica el Título III de la Ley 9635:

“Artículo 3.- Ámbito de aplicación. Las disposiciones del Título III de la Ley N° 9635 denominado "Modificación De La Ley N.° 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de Octubre de 1957" serán aplicables a los servidores públicos de la Administración central y descentralizada.

Por Administración central, se entenderá al Poder Ejecutivo y sus dependencias, así como todos los órganos de desconcentración adscritos a los distintos ministerios; el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, y las dependencias y los órganos auxiliares de estos.

Por Administración descentralizada, se entenderá a todas las instituciones autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado, universidades públicas, municipalidades y la Caja Costarricense del Seguro Social.”

Organización del Sector Público Costarricense.

El Ministerio de Planificación (MIDEPLAN) ha definido la Organización del Sector Público Costarricense.

En primera instancia incluye los **cuatro poderes de la República**:

- a) Asamblea Legislativa. Defensoría y Contraloría General.
- b) Poder Ejecutivo: Presidencia y Ministerios.
- c) Poder Judicial: Corte Suprema y Tribunales de Justicia.
- d) Organismo Electoral: Tribunal Supremo de Elecciones.



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
*Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635*

Informe DE-JD-001-2020

En segunda instancia la **Administración Descentralizada Institucional**.

En el siguiente cuadro se cita la división que realiza el Ministerio de Planificación, y se incluyen en cada división algunos ejemplos representativos de entes los entes clasificados en cada categoría.

Es importante citar la función asignada al MIDEPLAN por la Ley 9635, en el Artículo 46 como Rectora del Empleo Público, y que le establece las siguientes facultades:

“Toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del ministro o la ministra de Planificación Nacional y Política Económica, quien deberá establecer, dirigir y coordinar las políticas generales, la coordinación, la asesoría y el apoyo a todas las instituciones públicas, y definir los lineamientos y las normativas administrativas que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando que instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas...”

Administración Descentralizada Institucional:

Instituciones Autónomas	Instituciones Semiautónomas	Empresas Públicas Estatales	Entes Públicos No Estatales	Empresas Públicas No Estatales
JPS	CONAI	CNFL	Colegio de Medicos	ESPH
BNCR	CONAPE	Editoria C.R.	CFIA	Popular Valores
INS	JUDESUR	RACSA	BPDC	Vida Plena Operadora
ARESEP			BANHVI	Fondos de Inversin S.A.

Fuente: Área de Modernización del Estado, MiDEPLAN. Marzo 2020

Esta clasificación incluye todas las instituciones del Estado, autónomas y semi autónomas, así como las empresas y entes públicos. En el cuadro precedente se incluyen algunas instituciones como ejemplo de cada clasificación.

El BANHVI se clasifica en los Entes Públicos No Estatales, junto a instituciones como el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, el CFIA, y los colegios profesionales.



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

Informe DE-JD-001-2020

Ley 7052 Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda.

El Título Segundo de la Ley 7052 en el artículo 4 establece la creación, objetivos y funciones del Banco Hipotecario de la Vivienda, como ente rector del Sistema de Vivienda:

*“Artículo 4º.- Créase el Banco Hipotecario de la Vivienda, **como una entidad de Derecho público de carácter no estatal**, con personalidad jurídica, con patrimonio propio y autonomía administrativa, que será el ente rector del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda.*

Esta entidad estará bajo la supervisión de la Auditoría General de Bancos y será fiscalizada por la Contraloría General de la República.” (el destacado es nuestro)

Como se indica el BANHVI se define como un Ente Público No Estatal, lo cual es coincidente con lo establecido en la clasificación que realiza el Ministerio de Planificación del Sector Público Costarricense.

Criterios de la Procuraduría General de la República.

La Procuraduría General de la República desde hace varios años ha emitido criterios sobre el tema de los entes públicos no estatales:

Dictamen C-117-2020 de fecha 02 de abril de 2020.

Este dictamen lo emitió en respuesta realizada a la Auditoría Interna del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, ante la pregunta *“Concretamente, en el oficio citado nos consulta “... **si es aplicable al Banco Popular las disposiciones contenidas en el Título III de la Ley de rito contenidas en el artículo 26.** Asimismo, solicitamos se nos brinde criterio si esta Ley reformó de manera tácita el régimen de prohibiciones contenido en el artículo 34 de la Ley General de Control Interno...” (el destacado es nuestro)*

De la respuesta de la Procuraduría, se resalta los siguientes aspectos:

*“Al respecto, debemos indicar que el artículo 2 de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, n.º 4351 de 11 de julio de 1969, dispone que ese Banco es “...**una institución de Derecho público no estatal, con***



BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA
**Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635**

Informe DE-JD-001-2020

personería jurídica y patrimonio propio, con plena autonomía administrativa y funcional”, y agrega que “Su funcionamiento se regirá por las normas del Derecho Público.” (el destacado es nuestro)

Luego agrega.

*“Esta Procuraduría, al analizar los alcances del artículo 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, así como del artículo 3 del decreto ejecutivo n.º 41564-MIDEPLAN-H citado, **llegó a la conclusión de que los entes públicos no estatales están fuera del ámbito subjetivo de aplicación del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.**”(el destacado es nuestro)*

Luego de diferentes valoraciones y citas de informes, la Procuraduría concluye en el punto 2:

“2.- En virtud de su naturaleza jurídica, dicha institución no se encuentra dentro de las enunciadas en los artículos 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública y 3 del decreto ejecutivo n.º 41564-MIDEPLAN-H.” (el destacado es nuestro)

Dictamen C-068-93 de fecha 19 de mayo de 1993

Este dictamen se emite ante solicitud de reconsideración que realiza el BANHVI a la Procuraduría, para que “...para que se reconsiderara el Dictamen C-112-92 del 21 de julio de 1992, a los efectos del artículo 6º de nuestra Ley Orgánica.”

Como parte de los criterios expuestos por la Procuraduría General de República, en su momento, se cita lo siguiente:

*“Asimismo, toda la situación jurídica debe analizarse dentro del marco del Principio de Legalidad al que se encuentran sujetos los entes de derecho público, como sucede en el caso del BANHVI, **de manera tal que en su actuación debe apegarse estrictamente a lo que se encuentra establecido de modo expreso en la ley, sin recurrir a la aplicación supletoria de disposiciones legales que no le son aplicables por su propia naturaleza, por la índole de sus fines y finalmente porque no es necesario, al existir una norma legal aplicable a la situación, de carácter especial y excluyente en cuanto a su aplicación.**”(el destacado es nuestro)*



BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA
**Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635**

Informe DE-JD-001-2020

Dictamen C-060-2020 de fecha 20 de febrero del 2020

Dictamen que emite la Procuraduría General de la República en respuesta a consulta del BANHVI,

“En concreto se consulta:

“(..) si de acuerdo con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y su entrada en vigencia, **el régimen de anualidades contemplado en el citado artículo 23 –del Estatuto de Personal del BANHVI- quedó derogado y, en adelante, solo aplica el tema del pago de anualidades previa evaluación del desempeño,** conforme a lo regulado en la Ley de Fortalecimiento (...).*(el destacado es nuestro)*

De la respuesta del ente procurador se resalta la siguiente:

*“A partir de lo dispuesto expresamente por la Ley No. 7052 de 13 de noviembre de 1986 y sus reformas, y en lo que estrictamente importa para la presente consulta, el BANHVI es una **“entidad de Derecho Público de carácter no estatal”¹; clasificación que por sí sola no le enmarca dentro del Estado –estricto sensu-, pero que le reconoce la titularidad de una función administrativa y le sujeta total o parcialmente atenuada a un régimen de Derecho Público** en razón de la naturaleza de aquella función (arts. 1, 2 y 3 de la Ley General de la Administración Pública –LGAP-) (Véanse al respecto los dictámenes C-096-87, de 7 de mayo de 1987; C-059-2001, de 6 de marzo de 2001; C-092-2001, de 28 de marzo de 2001; C-268-2002, de 9 de octubre de 2002 y C-093-2015, de 17 de abril de 2015).” (El resaltado es del original)*

Además, agrega.

“En virtud de lo anterior, es claro que dentro del ámbito de aplicación del Título III de la ley n.º 9635, no están comprendidos los entes públicos “no estatales”, como el BANHVI, pues no se les enumera ni considera dentro de la acepción

¹ “Artículo 4º.- Créase el Banco Hipotecario de la Vivienda, como una entidad de Derecho público de carácter no estatal, con personalidad jurídica, con patrimonio propio y autonomía administrativa, que será el ente rector del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda. Esta entidad estará bajo la supervisión de la Auditoría General de Bancos y será fiscalizada por la Contraloría General de la República.”



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
*Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635*

Informe DE-JD-001-2020

de “Administración descentralizada” por la que expresamente optó el legislador.”

“Así las cosas, el BANHVI, como ente público “no estatal”², no encaja dentro del ámbito subjetivo previsto por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas No. 9635 de 3 de diciembre de 2018, concretamente su Título III Modificación de la Ley No. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957 y sus reformas) y su Reglamento. Y por tanto, no le cobijan sus disposiciones.”

Con base en la normativa expuesta relacionada con el BANHVI, y confirmado por los dictámenes emitidos por la Procuraduría General de la República, esta auditoría concluye que el Título III de la Ley 9635 ley de Fortalecimiento a las Finanzas Públicas, no es aplicable al BANHVI.

Sobre este tema la Administración tomó la decisión de implementar lo establecido en el Título III, girando instrucciones mediante correo electrónico de fecha 05 de diciembre de 2018 para la implementación de la Ley 9635, indicando: “... adjunto para su información y debida aplicación en lo que a cada una de sus áreas corresponda, la **Ley No. 9635**, denominada “**Fortalecimiento de las finanzas públicas**” y publicada el día de ayer en el Alcance No. 202 del Diario Oficial La Gaceta.” Posteriormente, realizó consulta a la Procuraduría General de la República mediante el oficio GG-OF-0720-2019 de fecha 10 de julio de 2019, y solicitó reconsideración de lo dictaminado por ellos con el oficio GG-OF-0229-2020, indicando que adjuntaba dictamen de la Asesoría Legal para lo que corresponda.

Esta situación deja al BANHVI operando con base en lo normado por el Título III de la Ley de Fortalecimiento a las Finanzas Públicas, y con el riesgo de que, si la PGR mantiene el criterio dictaminado, rechazando la solicitud de reconsideración del Dictamen C-060-2020, expone al Banco a revertir lo actuado.

Las Normas de control interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE), en el punto 4.6. establece:

“4.6 Cumplimiento del ordenamiento jurídico y técnico El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer las actividades de control que permitan obtener una seguridad razonable de que la actuación de la institución es conforme con las disposiciones jurídicas y técnicas vigentes.

² Y como tal está comprendido en Listado de Instituciones Públicas, según su naturaleza jurídica, hecho por MIDEPLAN, actualizado a Noviembre de 2019. <https://www.mideplan.go.cr/disenio-organizacional>



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

Informe DE-JD-001-2020

Las actividades de control respectivas deben actuar como motivadoras del cumplimiento, prevenir la ocurrencia de eventuales desviaciones, y en caso de que éstas ocurran, emprender las medidas correspondientes. Lo anterior, tomando en cuenta, fundamentalmente, el bloque de legalidad, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos relevantes a los cuales puedan verse expuestas, así como los requisitos indicados en la norma 4.2.”

2.2. Falta actualización de la normativa interna.

La Ley 9635 Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, y la modificación de la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, vigente desde el 04 de diciembre de 2018, y autorizada su implementación por la Gerencia General del Banco, ha implicado el cambio en diversos criterios y definiciones que utilizaba el BANHVI, que pese al tiempo transcurrido de más de 18 meses no han sido actualizados.

La Ley 9635, define al Ministerio de Planificación como el rector en materia de empleo público; por tanto, toda la materia en el tema de empleo público, regulada en el Título III de dicha Ley, y en la Ley de Salarios de la Administración Pública, será establecida, dirigida y coordinada mediante políticas generales por el MIDEPLAN, tal como lo indica el artículo 46 previamente citado.

Como ejemplo de algunos de los temas que la normativa interna del BANHVI, ha quedado con rezago luego de más de 18 meses de vigencia de la Ley 9635, en compendios normativos como el Estatuto de Personal, el Manual de Puestos, Reglamento de Dedicación Exclusiva, etc.

Concepto de anualidad.

El Estatuto de Personal, en el artículo 23 norma el concepto de “antigüedad”, sobre criterios que ya no son concordantes con la Ley 9635.

“Artículo 23:

Aumentos por antigüedad: *Los servidores tendrán derecho a aumentos anuales por antigüedad del 3% (tres por ciento) sobre el sueldo base.*

En relación con los años previos de servicio dentro de la Administración Pública, incluidas las empresas públicas, el porcentaje de aumento que se reconocerá al servidor será del 1.75% (uno punto setenta y cinco por ciento) por cada año completo, siempre que los servicios se hayan prestado en jornadas no menores de medio tiempo...”

Fuente: Estatuto de Personal, INTRANET BANHVI, 06/07/2020



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

Informe DE-JD-001-2020

El Reglamento de la Ley emitido mediante el Decreto Ejecutivo 41564, en el artículo 1 define el concepto que se aplica en el término de antigüedad, y amplía sobre el reconocimiento:

“Artículo 1

a) Anualidad: incentivo salarial concedido a los servidores públicos como reconocimiento a su permanencia de forma continua prestando sus servicios a la Administración Pública en aquellos casos que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente número numérico en la evaluación anual, y a título de monto nominal fijo para cada escala salarial.”

Continuidad laboral.

En cuanto a la Continuidad laboral, en el Decreto Ejecutivo N°42163-MIDEPLAN-H, de fecha 20 de enero de 2020, se modifica el artículo 10 y se adiciona los incisos m), n) y o) al artículo 1; que en cuanto al tema establece:

“n) Continuidad laboral: Servicio público que se brinda de forma continua para el Estado, con independencia de la institución, órgano o empresa del Estado, indicada en el artículo 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957, para la que se preste el servicio. Se entenderá que existe un rompimiento de la continuidad laboral luego de transcurrido el plazo de un mes calendario de no prestar servicios para el Estado.”

El Estatuto de Personal no integra este tema a sus normas, tampoco se ha normado en otro documento: Por lo que solo se utiliza como criterios que se basan en la jurisprudencia o como mejores prácticas administrativas.

Teoría del Estado como Patrono Único.

Mediante el Decreto Ejecutivo 41904-MIDEPLAN-H, de fecha nueve del mes de agosto de dos mil diecinueve, en el punto VI de los considerandos, establece:

“VI. Que de conformidad con reiterada jurisprudencia constitucional y administrativa al presentarse movimientos de personal entre instituciones estatales, en razón de la Teoría del Estado Patrono Único y el principio de continuidad en el servicio público, las personas funcionarias mantienen su relación de empleo para efectos del reconocimiento de los derechos laborales.”



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

Informe DE-JD-001-2020

Mediante el Decreto Ejecutivo 42163-MIDEPLAN-H, de fecha veinte del mes de enero del año dos mil veinte, en el punto III de los considerandos, establece:

“III. Que en reiterada jurisprudencia judicial y administrativa se ha desarrollado la Teoría del Estado Patrono Único y el principio de continuidad en el servicio público, señalando que se considera al Estado como un solo patrono, con independencia de la institución para la que se preste el servicio, para efectos del reconocimiento de los derechos laborales.”

A fin de ampliar la implementación y vinculación de estos tres conceptos, que deben normarse ajustándose a la Ley 9635, se cita lo indicado por la Procuraduría General de la República en el dictamen C-173-2020 de fecha 11 de mayo de 2020, donde en la conclusión segunda, indica:

“Si un funcionario que prestó servicios en una institución pública se traslada a otra con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley n.º 9635, las anualidades correspondientes al tiempo servido antes de la entrada en vigencia de esa ley deberán calcularse utilizando el salario base del puesto que va a ocupar el funcionario en la institución de destino, según el monto establecido en el mes de julio del 2018, y el resultado de ese cálculo debe mantenerse como una suma fija en el salario del servidor.”

Dedicación Exclusiva y Prohibición.

El tema de la dedicación exclusiva y la prohibición no se norma en el Estatuto de Personal, sino en el Reglamento de Dedicación Exclusiva.

Es necesario resaltar la importancia que la Ley 9635 le otorga al tema de la dedicación exclusiva y a la prohibición al dedicar el Capítulo IV, 13 artículos e incisos, a este tema.

Tema que también, ha sido valorado por la Procuraduría General de la República, al definir criterios en relación con la Ley General de Control Interno, en la parte de la prohibición. Tema expuesto mediante el dictamen C-117-2020, de fecha 02 de abril del 2020, por lo que se cita lo siguiente:



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

Informe DE-JD-001-2020

“Evidentemente, existe una antinomia entre las disposiciones recién transcritas, pues no es posible aplicar una de ellas sin desaplicar la otra.

*En este caso, tal y como se analizó detalladamente en nuestro dictamen C-281-2019 del 1° de octubre del 2019 (al cual remitimos para profundizar sobre el tema), estimamos que debe privar la pretensión de generalidad y uniformidad que inspiró la reforma a la Ley de Salarios de la Administración Pública operada por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, **es decir, debe entenderse que el artículo 34 citado fue tácitamente reformado, de manera tal que la compensación económica aplicable por la prohibición establecida en esa norma es la que contempla ahora el artículo 36 de la Ley de Salarios de la Administración Pública.***

Siguiendo el dictamen aludido en el párrafo anterior, debemos reiterar que, independientemente de la naturaleza especial o no de la Ley General de Control Interno con respecto a la Ley de Salarios de la Administración Pública, lo que debe prevalecer en este asunto es la voluntad legislativa de unificar las disposiciones relativas al pago de las compensaciones económicas originadas en la prohibición para el ejercicio liberal de la profesión.”(el destacado es nuestro)

Es importante destacar que este tema va más allá de la aplicación propia del Título III de la Ley 9635, sino que es afectado por implicación de la Ley General de Control Interno, Ley 8292 y modificaciones a otras leyes.

El TÍTULO III de la Ley 9635 establece algunas definiciones y conceptos que deben considerarse como parte de la adecuación de la normativa interna que debe incluirse en el Estatuto de Personal, como, por ejemplo:

“Artículo 27- Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entenderá por:

1. Dedicación exclusiva: régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido. Es de carácter potestativo y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato. Su compensación económica se otorga dependiendo del grado académico y las características del puesto.”



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

Informe DE-JD-001-2020

En las pruebas realizadas como el pago de anualidades se evidenció la aplicación de la nueva normativa; sin embargo, la normativa interna se mantiene de acuerdo con el esquema anterior, dejando claro que su modificación debió realizarse de forma oportuna

Con el propósito de mantener un sistema de control interno vigente es pertinente adecuar las normas a la actualidad legal, asimismo, no se determinó la existencia de normativa interna que establezca, los períodos y la metodología de aplicación y actualización de las disposiciones relacionadas con la dedicación exclusiva.

La Ley General de Control Interno Ley 8292, establece:

*“Artículo 12.—**Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno.** En materia de control interno, al jerarca y los titulares subordinados les corresponderá cumplir, entre otros, los siguientes deberes:*

a) Velar por el adecuado desarrollo de la actividad del ente o del órgano a su cargo.

b) Tomar de inmediato las medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades.

c) Analizar e implantar, de inmediato, las observaciones, recomendaciones y disposiciones formuladas por la auditoría interna, la Contraloría General de la República, la auditoría externa y las demás instituciones de control y fiscalización que correspondan...”

2.3. Nuevo formulario para la evaluación del desempeño.

No se ha implementado el nuevo formulario para la evaluación del desempeño, siendo este un requisito fundamental para el reconocimiento de la anualidad nominal, de acuerdo con lo establecido en el Título III de la Ley 9635 Ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas. Dicha implementación debió realizarse en las fechas previo al reconocimiento económico de la anualidad nominal, que está definida para el mes de junio de cada año.



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

Informe DE-JD-001-2020

Las normas establecen que el reconocimiento del pago debe realizarse la primera quincena del mes de junio de cada año. Y básicamente debe cumplirse con dos requisitos:

- a) Que se haya aplicado a cada funcionario la evaluación del desempeño.
- b) Obtener una calificación mínima de "muy bueno", o su equivalente numérico.

La evaluación del desempeño será un instrumento establecido por el Ministerio de Planificación y la Dirección General del Servicio Civil. De acuerdo con lo indicado en el Artículo 49 del Título III de la Ley 9635:

“Anualmente, la Dirección General de Servicio Civil dictará los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño, los cuales serán de acatamiento obligatorio.”

Además, el artículo 46 de la precitada Ley, y en línea con las directrices para la aplicación de la evaluación del desempeño, anota:

“Artículo 46- Rectoría de Empleo Público. Toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del ministro o la ministra de Planificación Nacional y Política Económica, quien deberá establecer, dirigir y coordinar las políticas generales, la coordinación, la asesoría y el apoyo a todas las instituciones públicas, y definir los lineamientos y las normativas administrativas que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando que instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas.”

Para el año 2019 el BANHVI, aplicó el pago de la anualidad nominal correspondiente a la primera quincena de junio, la cual se realizó en la primera quincena del mes de noviembre 2019, retroactivo a octubre 2019 ejecutando una evaluación propia para el desempeño, debidamente autorizada por la Gerencia General.

Para el año 2020, el reconocimiento de la anualidad debió realizarse en la primera quincena de junio, previa aplicación de la evaluación del desempeño. Tema que a la fecha no ha sido aplicado.



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

Informe DE-JD-001-2020

Lo actuado en el diseño y adecuación de la herramienta para la evaluación del desempeño se presenta en el siguiente cuadro, donde se incluyen las principales acciones ejecutadas de manera cronológica, de acuerdo con la información obtenida, del Área de Recursos Humanos, Gerencia General y Junta Directiva:

FECHA	UNIDAD	DOCUMENTO	ACCION O PETICION
23/11/2018	D.ADTVA	DAD-OF-224-2018	Remite a GG el modelo propuesto de Evaluación del Desempeño. 1
07/01/2019	JD	Sesión 01-2019	Conoce propuesta de nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño.
05/02/2019	D.ADTVA	Correo	Remite a GG analisis propuesta reglamento evaluacion desempeño
04/07/2019	MIDEPLAN	INTERNET	MIDEPLAN publica en consulta borrador de herramienta
15/07/2019	R.H.	INTERNET	Realiza los comentarios pertinentes.
29/07/2019	JD	Sesión 57-2019	Solicita a GG explique incumplimiento
26/09/2019	JD	Sesión 75-2019	Solicita Administración cumplir plan de acción
13/11/2019	D.ADTVA	DAD-OF-186-2019	Solicita a la Gerencia el aplicar la evaluación del desempeño de todos los funcionarios del Banco con el modelo anterior
10/12/2019	MIDEPLAN	La Gaceta 235	Publica Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas
23/12/2019	D.ADTVA	DAD-ME-229-2019	Remisión a GG de la propuesta para la evaluación del desempeño.
09/01/2020	JD	Sesión 02-2020	A la Administración que presente informe sobre cultura corporativa y evaluación del desempeño.
21/05/2020	JD	Sesión 37/2020	GG debe presenta proponer de Evaluación del Desempeño el 11 de junio

1 *Elaborado antes de la Ley 9635 con base en el modelo de la Dirección General del Servicio Civil.*

A la fecha del presente estudio, no se ha cumplido con lo dispuesto en la sesión 37-2020 de presentar la propuesta del nuevo modelo de Evaluación del Desempeño a la Junta Directiva, por lo que aún no se cuenta con una herramienta de evaluación del desempeño, debidamente autorizada y ajustada a las disposiciones establecidas en la Ley 9635 Fortalecimiento a las Finanzas Públicas.

La Ley 7052 Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda y Creación del BANHVI, en el artículo 29 referente a las funciones de la gerencia general, establece:

“Artículo 29.- El gerente general será el funcionario de mayor jerarquía administrativa del Banco y el responsable ante la Junta Directiva de la eficiente y correcta operación técnica y administrativa del Banco.

Este funcionario tendrá las siguientes funciones:

...



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

Informe DE-JD-001-2020

c) Ejercer las funciones que sean inherentes a su condición de administrador y jefe de personal administrativo del Banco, vigilar la organización, operación y coordinación de todas sus dependencias y cumplir los acuerdos de la Junta Directiva y las leyes y reglamentos aplicables...”

La Gerencia General mediante correo electrónico de fecha 05 de diciembre de 2018 instruyó sobre la aplicación de la Ley 9635, indicando: “... *adjunto para su información y debida aplicación en lo que a cada una de sus áreas corresponda, la Ley No. 9635, denominada “Fortalecimiento de las finanzas públicas” y publicada el día de ayer en el Alcance No. 202 del Diario Oficial La Gaceta.*”

Siendo que la “*Evaluación del Desempeño*”, es una herramienta auxiliar que ayuda en la implementación de la Ley 9635, y bajo el criterio de que lo accesorio (la evaluación) sigue a lo principal (La Ley), la implementación del cuestionario o formulario para la evaluación del desempeño de los funcionarios del BANHVI, está dentro del ámbito de aprobación de la Gerencia General; además, así establecido en el artículo 29 precitado.

La Ley 9635 Ley de Fortalecimiento a las Finanzas Publicas, y su Reglamento, en relación con el tema de la Evaluación del Desempeño, establecen las siguientes normas para su aplicación:

El TÍTULO III Modificación de la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957, según la Ley 9635 Ley de Fortalecimiento a las Finanzas Publicas, establece:

Artículo 48- Criterios para la evaluación del desempeño...

El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellos servidores que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida...

En el Decreto N° 41564-MIDEPLAN-H, que emite el Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público, en el artículo 14 inciso “b” establece:

“Artículo 14.- Anualidades. El incentivo de anualidad se reconocerá según los siguientes parámetros:

...



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

Informe DE-JD-001-2020

b) El incentivo será un monto nominal fijo para cada escala salarial, que permanecerá invariable, será reconocido en la primera quincena del mes de junio de cada año, y pagado de manera retroactiva según la fecha del cumplimiento de la anualidad que en cada caso corresponda...”

2.4. Actualización del Sistema de Recursos Humanos.

La Auditoría Interna desde hace varios años ha realizado observaciones sobre la necesidad de mejorar, tanto en lo operativo como en el establecimiento de controles, el Sistema de Planillas.

La herramienta automatizada de planillas requiere cambios a fin de mejorar su operatividad, e implementar controles. Situación que se ha hecho más evidente al implementarse actividades para cumplir con lo establecido en la Ley 9635, entre los que se pueden citar: el cálculo de la nueva anualidad, registro de la evaluación del desempeño, diferencias en tasas de prohibición y dedicación exclusiva, limitación de aumentos para salarios superiores, etc.

Varias de estos procesos se deben realizar de manera manual, donde no solo aumenta el riesgo de errores, sino que se efectúan sin controles o pocos controles automatizados, situación que debilita el Sistema de Control Interno en Operación.

Cálculo de la anualidad nominal.

La determinación del monto de la anualidad nominal, el cual se establece como un monto fijo para cada funcionario por el resto de su relación laboral, se determinó de forma manual. Con base en el salario base a julio de 2018 (para los colaboradores antes de la vigencia de la Ley), se le aplica el factor o porcentaje del 1.94% o del 2.54%, según corresponda y de acuerdo con las disposiciones de la Ley 9635 y sus reglamentos. Sin embargo, ese procedimiento se realizó de forma manual, por cuanto el Sistema de Planilla no tiene los parámetros para su aplicación.

Asimismo, el Sistema no permite parametrizar, como un indicador, los funcionarios que se les aplica el 1.94% y a cuáles el 2.54%, sino esa es otra actividad manual.



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
*Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635*

Informe DE-JD-001-2020

La anualidad nominal (1.94%) no se registra en campo diferente.

El registro del monto de la nueva anualidad del 1.94% o 2.54%, y fija durante el resto del periodo laboral, no se registra en la base de datos del Sistema como un componente salarial, en espacio diferente del que se utiliza para el registro de la anualidad acumulada (3%), tanto en el Sistema Automatizado, como en los informes o reportes que se realizan a los servidores del BANHVI.

Por ser componentes salariales que se determinan sobre criterios, normas, y porcentajes diferentes, lo razonable es que el registro en bases de datos se realice en lugar diferente. Esto, además, limita la aplicación de controles internos, tanto para lograr la trazabilidad de los datos, como para la verificación del cálculo y registro. Esta situación omite la aplicación de controles internos y por lo tanto contribuye a un debilitamiento del Sistema de Control Interno.

Dedicación exclusiva y prohibición.

Con la Ley 9635, también se determinaron porcentajes diferentes a los actuales para el reconocimiento de la dedicación exclusiva y prohibición, principalmente para los nuevos colaboradores, o los que ingresen a un puesto sin tener previamente dicho reconocimiento.

Esta situación lleva a que los registros del Sistema deben ser diferentes, por cuanto se aplica sobre criterios diferentes.

El Manual de Normas de control interno para el Sector Público, en el punto 5.6 establece:

“5.6 Calidad de la información El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben asegurar razonablemente que los sistemas de información contemplen los procesos requeridos para recopilar, procesar y generar información que responda a las necesidades de los distintos usuarios.

Dichos procesos deben estar basados en un enfoque de efectividad y de mejoramiento continuo.

Los atributos fundamentales de la calidad de la información están referidos a la confiabilidad, oportunidad y utilidad.”



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
*Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635*

Informe DE-JD-001-2020

III. CONCLUSIONES

El Título III de la Ley 9635 Fortalecimiento a las Finanzas Públicas, conlleva disposiciones sobre el ámbito de aplicación, donde se detallan las instituciones públicas sujetas a ese ámbito de cumplimiento, tal como lo establece el artículo 26.

Tanto la Ley como el Reglamento listan tácitamente los entes públicos sujetos a este nuevo ámbito normativo, en el cual el BANHVI no está incluido, condición que ha sido ratificada por la Procuraduría General de la República, en Dictamen C-060-2020.

No obstante, lo anterior, la Administración del BANHVI, en fecha 05 de diciembre de 2018, aprobó la implementación del Título III de la Ley 9635. Aunque siete meses después, julio 2019, realiza consulta a la Procuraduría sobre la legalidad de un artículo del Estatuto de Personal. En la respuesta la Procuraduría le indica que no aplica el Título III. El BANHVI replicó el criterio de la PGR, mediante oficio GG-OF-0229-2020. Esta situación ha llevado un periodo de 18 meses sin que el BANHVI realice una implementación integral, esperando obtener un criterio definitivo sobre la aplicación de la Ley 9635

Esta situación debe llevar a una aclaración oportuna y definitiva a fin de consolidar el criterio de legalidad a lo cual está sujeto el BANHVI, y generar seguridad en el cumplimiento de sus operaciones, principalmente al estar involucrado su recurso humano. Por lo que es conveniente obtener una pronta resolución en este tema.

Las diferentes pruebas realizadas sobre el cumplimiento de normas y verificación de cálculos dieron resultados favorables, lo que permite dar confianza en que la operatividad se ha realizado adecuadamente conforme al Título III de la Ley 9635, partiendo de su aplicabilidad al BANHVI.

No obstante, lo anterior, si es preocupante que, existiendo un Sistema Automatizado, se realicen operaciones o actividades manualmente, y, por tanto, limite la implementación de controles automatizados, que dan una mejor seguridad y confiabilidad de las operaciones que se realizan, principalmente al incluir el pago de planillas, que es una actividad muy sensible.

En el tema de control interno, se determinaron algunas situaciones que se detallan en el aparte Resultados de este informe, las cuales no contribuyen a mantener un sistema de control interno fortalecido.



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

Informe DE-JD-001-2020

En esta línea de pensamiento es necesario que, como parte de la atención de recomendaciones, se considere la necesidad de valorar la estructura de los procedimientos, de tal manera que, se integre como parte de la solución al Sistema Automatizado, el proceso de gestión de recursos humanos, la operatividad y los controles internos, a fin de obtener una solución adecuada, vigente, eficiente y eficaz.

Por último, es evidente la carencia de actualización normativa interna, como el caso del “Estatuto de Personal”, con el objetivo de mantener una seguridad jurídica de que lo actuado por la administración, está debidamente sustentado y no contar con disposiciones ambiguas que eventualmente pueda afectar los intereses de los colaboradores del Banco.

IV. RECOMENDACIONES

De conformidad con la Ley General de Control Interno No.8292:

Artículo 36. Informes dirigidos a los titulares subordinados. Cuando los informes de auditoría contengan recomendaciones dirigidas a los titulares subordinados, se procederá de la siguiente manera:

- a) El titular subordinado, en un plazo improrrogable de diez días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, ordenará la implantación de las recomendaciones. Si discrepa de ellas, en el transcurso de dicho plazo elevará el informe de auditoría al jerarca, con copia a la auditoría interna, expondrá por escrito las razones por las cuales objeta las recomendaciones del informe y propondrá soluciones alternas para los hallazgos detectados.
- b) Con vista de lo anterior, el jerarca deberá resolver, en el plazo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la documentación remitida por el titular subordinado; además, deberá ordenar la implantación de recomendaciones de la auditoría interna, las soluciones alternas propuestas por el titular subordinado o las de su propia iniciativa, debidamente fundamentadas. Dentro de los primeros diez días de ese lapso, el auditor interno podrá apersonarse, de oficio, ante el jerarca, para pronunciarse sobre las objeciones o soluciones alternas propuestas. Las soluciones que el jerarca ordene implantar y que sean distintas de las propuestas por la auditoría interna, estarán sujetas, en lo conducente, a lo dispuesto en los artículos siguientes.
- c) El acto en firme será dado a conocer a la auditoría interna y al titular subordinado correspondiente, para el trámite que proceda.



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
***Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635***

Informe DE-JD-001-2020

GERENCIA GENERAL

4.1. Ámbito de aplicación no incluye a Entes Públicos No Estatales.

Valorar, considerando lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 9635, artículo 4º de la Ley 7052, los criterios vertidos por la Procuraduría General de la República, y el cuadro de organización del Sector Público elaborado por MIDEPLAN, a fin de modificar la decisión con respecto a la aplicación del Título III de la Ley 9635; y realizar los ajustes necesarios en los cálculos y aplicación de pagos de salario y sus diferentes componentes, de acuerdo con la normativa vigente para el Banco en su condición de “Entidad Pública no Estatal”.

Caso contrario, realizar las gestiones necesarias ante la Procuraduría General de la República o MIDEPLAN, a fin de obtener una aclaración oportuna y definitiva para consolidar el criterio de legalidad a lo cual está sujeto el BANHVI, y que la actuación de la Institución sea conforme con las disposiciones jurídicas y técnicas vigentes.

La decisión que tome la Gerencia General es fundamental para lograr la implementación de las recomendaciones subsiguientes, por lo que es necesario que se elabore un plan de acción que integre la solución de las presentes recomendaciones. Debe remitirse a esta Auditoría, copia del plan de acción con fechas de atención, para verificar su implementación.

Nivel de Riesgo: Alto

4.2. Falta actualización de la normativa interna.

Iniciar un estudio integral de las normas internas aplicables al Área de Recursos Humanos, considerando los cambios normativos, legales, de control interno, tecnológicos, que concluya en un Sistema de Control Interno fortalecido, y aplicando el principio de legalidad. Como evidencia del cumplimiento de esta recomendación se debe remitir a esta Auditoría, copia de la actualización de los procedimientos mejorados.

Nivel de Riesgo: Alto



**BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA
AUDITORIA INTERNA**
*Evaluación de la implementación Operativa
del Título III de la Ley 9635*

Informe DE-JD-001-2020

4.3. Nuevo formulario para la evaluación del desempeño.

Establecer de forma urgente, las acciones que correspondan y que concluyan con la implementación del nuevo modelo para la evaluación del desempeño, y así cumplir con lo establecido en las leyes y normas vigentes aplicables. Como evidencia del cumplimiento de esta recomendación se debe remitir a esta Auditoría, copia de la comunicación donde se autoriza su implementación.

Nivel de Riesgo: Alto

4.4. Actualización del Sistema de Recursos Humanos.

Iniciar un proceso de actualización o cambio del Sistema Automatizado de Recursos Humanos, considerando los cambios en las normas legales vigentes, de manera que se sustituyan, en lo posible, los procesos manuales, considerando la integración con otros sistemas. Como evidencia del cumplimiento de esta recomendación se debe remitir a esta Auditoría, el documento de la implementación de la actualización del Sistema de Recursos Humanos.

Nivel de Riesgo: Alto

Estudio realizado por:

**LIC. CARLOS ALBERTO MIRANDA CHACON
AUDITOR ENCARGADO**

**MBA. GUSTAVO FLORES OVIEDO.
AUDITOR INTERNO.**