Al contestar refiérase
al oficio N. **16460**

23 de noviembre, 2026
DFOE-CIU-0510

Señor
Martín Vargas Santamaría
Presidente Ejecutivo
JUNTA DE ADMINISTRACIÓN PORTUARIA Y DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA VERTIENTE ATLÁNTICA (JAPDEVA)

Estimado señor:

Asunto: Gestión de conflicto del artículo 38 de la Ley General de Control Interno, N.° 8292 contra el resultado del Informe AI-INF-002-2025 "Auditoría de carácter especial sobre proceso de reclutamiento y selección de personal en JAPDEVA".

Para que se haga del conocimiento de los miembros del Consejo de Administración de JAPDEVA en la sesión inmediata siguiente al recibo de esta comunicación, se le informa mediante el presente oficio, el resultado del análisis efectuado a la gestión presentada por esa Administración ante el Órgano Contralor según oficio SG-CONF-800-2026 de 12 de octubre del 2026, para ser atendida de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley General de Control Interno N.° 8292.

En primer término, es preciso indicar que en relación con el "planteamiento de conflicto" el artículo 38 de la Ley General de Control Interno (LGCI) y el numeral 8.1 de los *Lineamientos sobre gestiones que involucran a la auditoría interna presentados ante la CGR* (R-DC-83-2018) exigen el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Debe ser presentada por el máximo jerarca, la persona titular de la auditoría interna o ambos.
b) Debe de cumplir con los procedimientos y plazos dispuestos en los artículos 36, 37 y 38 de la Ley General de Control Interno.
c) El conflicto debe versar sobre las recomendaciones de un informe de auditoría.
d) Debe existir una posición definitiva, debidamente documentada, por parte del máximo jerarca que ordene soluciones distintas de las recomendadas por la auditoría interna.

Ahora bien, el análisis del caso, con base en la documentación presentada por la Auditoría Interna ante el Consejo de Administración y que consta en el expediente

remitido a este Órgano Contralor, permitió determinar que el informe AI-INF-002-2025 "Auditoría de carácter especial sobre proceso de reclutamiento y selección de personal en JAPDEVA", de fecha 27 de marzo de 2026 y que contempla una serie de recomendaciones.

Mediante el citado informe N.° AI-INF-002-2025, de fecha 27 de marzo de 2026, "Auditoría de carácter especial sobre proceso de reclutamiento y selección de personal en JAPDEVA", e se giraron las recomendaciones 4.1, 4.2 y 4.3, al Consejo de Administración de esa Institución, y las recomendaciones 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.11, 4.12, 4.13, 4.14, 4.15 a la Presidenta Ejecutiva de Japdeva. Dicho informe fue recibido por el órgano colegiado en la sesión ordinaria N.° 007-2026 celebrada el 09 de abril de 2026, en la cual se adoptó el acuerdo N.° 117-2026, artículo VI-a):

> *"1. Dar por recibido el informe N°AI-INF-002-2025, de la auditoría interna de Japdeva.*
> *2. Se instruye a la Unidad de Asesoría Jurídica conocer y analizar el informe de la Auditoría Interna de Japdeva en un plazo de diez días hábiles y exponer ante este Consejo de Administración las recomendaciones que corresponda.*
> *3. Se instruye a la Secretaria del Consejo de Administración trasladar el presente acuerdo a la Unidad de la Asesoría Jurídica y a la Auditoría Interna".*

Al respecto, cabe precisar que, dado que el informe fue emitido y comunicado formalmente con anterioridad al 20 de abril de 2026 -fecha de entrada en vigencia de la Ley para fortalecer la naturaleza de las auditorías internas y su relación con la administración activa, Ley N.° 10.881-, el trámite para la atención de sus recomendaciones se rige por las disposiciones de la Ley General de Control Interno, Ley N.° 8292, vigentes al momento de dicha comunicación oficial.

En la sesión extraordinaria de 30 de abril de 2026, N.° 022-2026, acuerdo N.° 141-2026 Artículo IV) el Consejo de Administración acordó:

> *"…1.* ***Acoger las recomendaciones del informe de auditoría Interna N°AI-INF-002-2026****.*
> *2. Se instruye a la Presidencia Ejecutiva de Japdeva la valoración de la apertura de las investigaciones preliminares en aras de buscar la verdad real de los hechos, y determinar las sanciones necesarias a las inacciones cometidas por las personas involucradas (...) Jefa de la Unidad de Procesos de Recursos Humanos, y (...) encargada de Reclutamiento y Selección de Personal.*
> *3. Se recomienda a la Presidencia Ejecutiva de Japdeva valorar de forma CAUTELAR la SEPARACIÓN DE LAS FUNCIONES EN CUANTO AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, A LAS SEÑORAS (...) manteniendo las mismas plazas y funciones a excepción del Reclutamiento, y*

recomendando a su vez al MBA. Giovanny Artavia Jakcs, Coordinador de Personal, para que asuma dicha función en el tanto se realice y culmine el procedimiento administrativo disciplinario y o investigación preliminar y que cautelarmente asuma dicha función, en aras de no continuar realizando actos que puedan ser nulos y perjudiquen a la administración.
4. Asimismo, SE SOLICITA A LA UNUDAD (sic) DE RECURSOS HUMANOS REMITIR EN UN PLAZO DE 15 DIAS HÁBILIES LA ACTUALIZACION DE LOS MANUALES, REGLAMENTOS Y DEMAS LINEAMIETOS (sic) CON RESPECTO AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN REFERENCIA CON LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, así como un informe detallado de las acciones realizadas mediante la entrada en vigencia de la ley por parte de la Coordinadora de Recursos Humanos, el cual deberá exponer ante el Consejo de Administración.
5. Se instruye a la secretaria del Consejo de Administración la debida notificación a la Presidencia Ejecutiva de Japdeva con todos los documentos adjuntos y a la Gerencia General para lo correspondiente".

Posteriormente en la sesión ordinaria del 28 de mayo de 2026, N.° 010-2026, mediante acuerdo N.° 201-2026 el Consejo de Administración acordó aumentar el plazo a 3 meses para que la Unidad de Recursos Humanos remita la actualización de los manuales, reglamentos y demás lineamientos con respecto al proceso de reclutamiento y selección del personal en referencia con la Ley Marco de Empleo Público, así como el informe detallado de las acciones realizadas mediante la entrada en vigencia de la ley y exponerla a ese Consejo.

Mediante el oficio N.° PEL-R-012-2026 del 18 de mayo del 2026, la Presidencia Ejecutiva de JAPDEVA, de conformidad con el acuerdo N. 141-2026 Artículo IV) de la Sesión Extraordinaria No. 022-2026, celebrada el 30 de abril del 2026, inició un Procedimiento Ordinario Administrativo Disciplinario en atención al Acuerdo N.° 141-2026 (Sesión Extraordinaria N.° 022-2026 del 30 de abril del 2026), el cual concluyó mediante el oficio PEL-R-022-2026 del 07 de setiembre de 2026, notificando a las partes la resolución del "ÓRGANO DECISOR DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO ADMINISTRATIVO, ABSUELVE de toda pena y responsabilidad disciplinaria, administrativa, civil y pecuniaria."

Mediante los acuerdos N.° 187-2026 – Artículo III) de la sesión extraordinaria N.° 028-2026 celebrada el 26 de mayo del 2026 y N.° 252-2026 - artículo I) de la sesión extraordinaria N.° 033-2026, celebrada el 02 de julio de 2026, se acuerda *"1. Aprobar la matriz del plan de acción propuesto por la Gerencia General que incluye acciones correctivas, responsables y plazos de ejecución. 2. Se instruye a la Secretaría del Consejo remitir la matriz del plan de acción propuesta a la auditoría interna para su revisión, conformidad y seguimiento. 3. Se instruye a la Gerencia General que realice el proceso de gestionar contratación de asesoría legal externa especializada, para analizar los*

nombramientos realizados 4. Ordenar a la Gerencia General que, por medio de la Unidad de Recursos Humanos, implemente y dé cumplimiento al plan de acción correspondiente".

Mediante oficio N.° AI-121-2026 de 03 de setiembre del 2026, la Auditoría Interna revisó la matriz del plan de acción propuesto por la Gerencia General aprobado por el Consejo de Administración, "con el propósito de verificar la correspondencia entre las acciones propuestas y las recomendaciones contenidas en el informe AI-INF-002-2025 "Informe de Auditoría de Carácter Especial sobre el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en JAPDEVA", concluyendo:

> *"...del análisis efectuado, se observó que en la matriz de plan de acción aprobada mediante el acuerdo No. 252-2026, las acciones a efectuar no están dirigidas en implementar algunas de las recomendaciones incluidas en el informe, o bien de implementarlas conforme fueron emitidas…En consecuencia, esta Auditoría Interna ejercerá las funciones de seguimiento que le corresponden, verificando el grado de implementación de las acciones propuestas, la suficiencia de la evidencia que se aporte y la efectiva mitigación de los riesgos que dieron origen a las recomendaciones emitidas en el informe AI-INF-002-2025."*

El Consejo de Administración mediante los acuerdos N.° 396-2026 y 397-2026 acordó recibir con inconformidad el anterior oficio AI-121-2026 de 03 de setiembre del 2026 solicitando a la Asesoría Jurídica su revisión y se proceda a dar respuesta a la Auditoría Interna.

Posteriormente mediante oficio AI-130-2026 de 30 de setiembre de 2026 la Auditoría Interna indica que "...*esta Auditoría Interna deja expresa constancia de que la permanencia de recomendaciones sin una atención efectiva, así como la eventual omisión de medidas necesarias para mantener y perfeccionar el sistema de control interno y administrar los riesgos identificados, podría, de llegar a configurarse un incumplimiento injustificado de los deberes establecidos en la Ley General de Control Interno, dar lugar a la valoración de las responsabilidades previstas en su artículo 39..".*

Ahora bien, de acuerdo con lo anterior y conforme lo que regulan los artículos 12 inciso c), 36, 37 y 38 de la Ley General de Control Interno, Ley N.° 8292, en concordancia con lo establecido en los Lineamientos sobre gestiones que involucran a la auditoría interna presentadas ante la CGR (Resolución R-DC-0040-2025) respecto del trámite de conflictos, así como el numeral 2.11 de las Normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público (Resolución R-DC-119-2009) y la Norma 206 (Seguimiento de recomendaciones) de las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público (Resolución R-DC-064-2014), se determina que en el presente caso no estamos frente a un "planteamiento de conflicto" que deba ser elevado ante la Contraloría General de la República, por las siguientes razones:

1. **Aceptación por parte del Jerarca y obligatoriedad de cumplimiento**: El artículo 37 de la Ley N.° 8292[1] dispone que cuando el informe de auditoría esté dirigido al jerarca, este deberá ordenar al titular subordinado que corresponda, en un plazo improrrogable de treinta días hábiles contados a partir de la fecha de recibido el informe, la implantación de las recomendaciones; y que, si discrepa de ellas, dentro de ese mismo plazo deberá ordenar las soluciones alternas que motivadamente disponga, comunicándolo a la auditoría interna y al titular subordinado.

   En el asunto bajo análisis, el Consejo de Administración recibió el informe N.° AI-INF-002-2025 de fecha 27 de marzo del 2026 en la sesión ordinaria N.° 007-2026 del 09 de abril de 2026, en la cual no manifestó inconformidad ni ordenó soluciones alternas motivadas dentro de dicho plazo legal, más bien mediante el Acuerdo N.° 141-2026, Artículo IV) de la sesión extraordinaria N.° 022-2026 celebrada el 30 de abril de 2026, acordó expresamente acoger las recomendaciones del informe de Auditoría Interna. Al haber sido aceptadas dentro del término de ley, las recomendaciones adquirieron firmeza y son de acatamiento obligatorio, constituyendo un deber legal del jerarca y de los titulares subordinados implantarlas de conformidad al artículo 12, inciso c) de la citada Ley.

2. **Inexistencia de presupuesto legal para el conflicto del artículo 38:** Conforme al artículo 38 de la Ley N.° 8292, el procedimiento de “planteamiento de conflicto” ante la Contraloría General de la República únicamente se activa cuando exista una resolución en firme del jerarca que ordene soluciones distintas a las recomendadas por la auditoría interna, dentro del plazo que dispone el artículo 37 de la LGCI, así como que se le haya puesto en conocimiento a la auditoría interna; supuesto ante el cual esta última disponía de un plazo de quince días hábiles para exponer por escrito su inconformidad sobre las soluciones distintas a las recomendadas en el informe de auditoría y requerir la remisión del expediente al Órgano Contralor dentro de los ocho días hábiles siguientes. Dado que el Consejo de Administración acogió las recomendaciones y no ordenó soluciones alternas motivadas en el plazo de ley, no se configuró discrepancia alguna susceptible de ser sometida al conocimiento de la Contraloría General de la República, constituyéndose las recomendaciones en vinculantes y obligatorias e iniciándose el proceso de seguimiento de éstas.
3. **Actuaciones de seguimiento de la Auditoría Interna:** En virtud de lo anterior, los oficios N.° AI-121-2026 del 03 de setiembre de 2026 y AI-130-2026 del 30 de setiembre de 2026 no constituyen un nuevo informe sujeto al trámite de “planteamiento de conflicto”, sino al ejercicio de las competencias de seguimiento del estado de las recomendaciones, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2.11 de las Normas para el ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector

[1] En su texto vigente a la fecha de emisión del informe de auditoría.

Público y la norma 206 (Seguimiento de recomendaciones) de las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público. Mediante dichos oficios, la Auditoría Interna verifica la congruencia material entre el plan de acción aprobado mediante los Acuerdos N.° 187-2026 y N.° 252-2026 y las recomendaciones previamente aceptadas, a las cuales les resultan aplicables los procedimientos de seguimiento establecidos en el ordenamiento jurídico y técnico.

CONCLUSIÓN:

En atención a lo expuesto, se concluye que no existe un “planteamiento de conflicto” que elevar ante la Contraloría General de la República en los términos del artículo 38 de la Ley General de Control Interno, Ley N.° 8292, toda vez que el Consejo de Administración no ordenó soluciones alternas motivadas dentro del plazo improrrogable de treinta días hábiles previsto en el artículo 37, sino que aceptó las recomendaciones mediante el Acuerdo N.° 141-2026. Por tanto, las recomendaciones se encuentran firmes y son de obligatorio cumplimiento en los términos en que se establecieron en el Informe N.° AI-INF-002-2025.

Atentamente,

Marcela Aragón Sandoval
Gerente de Área

Nelson Sanabria Loaiza
Asistente Técnico

Ana Paula Hernández Cordero
Fiscalizadora

CGR Firmado digitalmente
Valide las firmas digitales

APHC/NSL/MAS/bsc/fjc

Ni: 22177
G: 2026000121-5
Ce: Sr. Mainor Segura Bejarano, Auditor Interno, JAPDEVA