

**ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA VIRTUAL CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN No. 2674**

Acta número dos mil seiscientos setenta y cuatro, correspondiente a la sesión extraordinaria virtual No. 2674, celebrada por el Consejo de Administración de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S. A., (CNFL, S.A.) de manera virtual vía Microsoft Teams, debidamente grabada, a las diecisiete horas con seis minutos del miércoles veintidós de mayo dos mil veinticuatro.

**Directores Presentes**

Ing. Rayner García Villalobos, presidente, quien preside, y se une a la sesión desde Barva, Heredia.

Ing. Heylen Villalta Maietta, secretaria, quien se une a la sesión desde Mata Redonda, San José.

Lic. José Fonseca Araya, director, quien se une a la sesión desde Moravia, San José.

Lic. Luis Guillermo Alán Alvarado, director, quien se une a la sesión desde San Rafael, Heredia.

**Directores ausentes**

Licda. Rebeca Carvajal Porras, tesorera. Ausenta con justificación.

**Administración**

MBA. Ma. Del Carmen García Martínez, jefe de la Secretaría del Consejo de Administración.

Lic. Guillermo Sánchez Williams, asesor legal del Consejo de Administración, quien se une a la sesión desde Guachipelín de Escazú.

**Invitados**

Ing. Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general a.i., Gerencia General, quien se une a la sesión desde Santo Domingo, Heredia.

Licda. Verónica Valverde Jiménez, jefe de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, quien se une a la sesión desde Santo Domingo, Heredia.

Licda. Laura Montero Ramírez, coordinadora gerencial, Gerencia General.

“Conforme al artículo 5 de la Ley 8660, artículos 184 y 188 del Código de Comercio, artículos 5 inciso d), artículos 16 y 17 del Reglamento Interno del Consejo de Administración y la Directriz Mercantil DPJ-001-2020 de fecha 04 de agosto de 2020, así como la debida convocatoria expresa de la forma de la sesión virtual, la sede tecnológica y el medio utilizado y la forma de participación, se tiene por abierta la Sesión Extraordinaria Virtual 2674 de fecha miércoles 22 de mayo de 2024 y se verifican las condiciones necesarias para confirmar el quorum y la validez de la sesión virtual, por parte de quien preside esta sesión, el señor Rayner García Villalobos, quien deja constancia de que la presente sesión se está realizando por interés empresarial,



dada la cantidad de temas en el Orden del día y la hora prevista de finalización de la Sesión, a través de la tecnología Microsoft Teams, que permite la participación de todos los miembros del Consejo de Administración que se consigna en el acta respectiva, utilizando audio, video y transmisión de datos simultáneamente; asegurándose la compatibilidad de los sistemas utilizados, la comunicación integral, la efectiva y recíproca visibilidad y audibilidad de las personas que participan en esta sesión, y de esta forma garantizándose los principios de colegialidad, simultaneidad y de deliberación. Aunado a ello, procede a verificar la colegialidad de cuáles miembros participan virtualmente, para efectos de la verificación del quórum necesario, con el fin de garantizar la identificación de la persona cuya presencia es virtual, la autenticidad e integridad de la voluntad y la conservación de lo actuado en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz Sociedad Anónima, como empresa mercantil.

Lo anterior, en observancia del Reglamento Interno del Consejo de Administración de la CNFL, donde le concede la potestad al Consejo de Administración de sesionar cuando así sea debidamente convocado, tanto de forma presencial como virtual. En igual sentido, el artículo 17.- Excepciones señala: *“El Consejo de Administración puede sesionar de forma virtual, con la participación de todos sus miembros, o bien, en casos de urgencia y sin previa convocatoria, con dos tercios de sus miembros, según lo establecido en el artículo 19 de este reglamento. Para la realización de dichas sesiones, los miembros disponen del equipo y el apoyo logístico y de grabación necesario para su desarrollo, con los mecanismos de seguridad y confidencialidad que garanticen su privacidad.”*

## **CAPÍTULO I            LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**

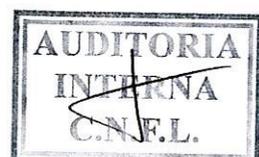
### **ARTÍCULO 1.            Orden del día sesión 2674**

El señor Rayner García, presidente del Consejo de Administración propone realizar la siguiente modificación al orden del día, la cual es incluir en el capítulo II Asuntos del Consejo de Administración y como artículo No. 1 agregar el tema: Nombramiento del Asesor Legal del Consejo de Administración, por lo anterior, da lectura al orden del día de la presente sesión No. 2674 y la somete a aprobación de los señores directores con la modificación indicada.

Los miembros del Consejo de Administración aprueban por unanimidad el orden del día y su respectiva modificación.

## **CAPÍTULO I            ASUNTOS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

### **ARTÍCULO 1.            Nombramiento del Asesor Legal del Consejo de Administración**



## Consejo de Administración

4061008921243

El señor Rayner García, comenta que corresponde en la presente sesión realizar el nombramiento del Asesor Legal del Consejo de Administración, al señor Guillermo Sánchez Williams, debido a su reincorporación como Jefatura de la Asesoría Jurídica Empresarial, en función activa y proactiva en materia jurídica, tal y como se ha estilado, en cumplimiento y alineamiento con los principios de Gobierno Corporativo que sigue el conglomerado del ICE, en el cual se estila que el máximo jerarca a nivel jurídico sea el que también asesore al Consejo de Administración, por lo anterior, se necesita tomar el acuerdo correspondiente, para que el mismo siga con su fineza, experticia y experiencia asesorando a éste órgano colegiado como la había venido haciendo durante el 2023 y que vuelva a ocupar el cargo de confianza de asesor legal.

Lo anterior, en definición y en cumplimiento con el orden jurídico, y por el análisis solicitado en función al proceso que se siguió con efecto de ver acciones que se indicaron en relación con el cargo que el señor Sánchez Williams desempeñaba, la Gerencia General en función de la asesoría externa en materia laboral, en donde hay un dictamen en el cual se indica claramente que el señor Guillermo Sánchez Williams debe ser reincorporado al puesto que venía desempeñando por varios años.

Después de conocido el tema el Consejo de Administración, por unanimidad y en firme emite el siguiente acuerdo:

Considerando que:

1. El artículo 6 del Reglamento Interno del Consejo de Administración establece en el inciso d), que es competencia de este Órgano Colegiado entre otros, nombrar a su asesor legal, para que sea un apoyo en la toma de decisiones, asegurando que las mismas sean conforme al ordenamiento jurídico vigente.
2. En virtud de lo establecido en el considerando 1 anterior, mediante Acuerdo tomado en la Sesión Extraordinaria Virtual No. 2659, celebrada el jueves 15 de febrero del 2024, Acuerdo 4, este Órgano Colegiado procedió a nombrar a la señora Laura Montero Ramírez, como asesora legal del Consejo.
3. Mediante opinión jurídica OJ-64-2011 del 27 de setiembre de 2011, la Procuraduría General de la República, ante consulta de un Diputado, con relación a si existe algún tipo de impedimento legal que obste para que el Director Jurídico de la Caja de Seguro Social pueda participar, en condición de asesor, en las sesiones del Órgano de Gobierno Institucional, indicó:

*Que la doctrina ya ha admitido que la función consultiva de la asesoría jurídica se puede materializar tanto mediante dictámenes escritos, como a través de la denominada asesoría "staff" o asesoramiento rápido, el cual*



## Consejo de Administración

4061008921243

*consistiría en la atención inmediata de las dudas jurídicas que un órgano jerárquico requiera evacuar céleramente para tomar una decisión.*

*Que es común que la asesoría en staff sea ejercida por un órgano distinto al encargado de la función consultiva formal, pero que no existe obstáculo para que el ordenamiento jurídico le encargue al mismo órgano asesor ambas funciones consultivas.*

*Que, en su labor asesora, el Asesor Jurídico Empresarial, se encuentra sometido al más estricto principio de imparcialidad.*

4. La práctica ha sido, tanto en el ICE como en sus empresas, que el Director Jurídico General, sea el asesor de sus Juntas Directivas, ello para asegurar la consistencia en la asesoría tanto a la Administración como al Órgano Colegiado.
5. El Reglamento Corporativo de Organización, establece en su artículo 4. Definiciones. El Modelo de Gobierno Corporativo como “Modelo de gestión que busca el fortalecimiento del Grupo ICE a través de la relación estratégica del ICE y sus empresas, por medio de la gobernabilidad, buscando como principal objetivo maximizar las capacidades de la Corporación”.
6. Mediante oficio 2001-0624-2024 de fecha 20 de mayo de 2024, la Gerencia General comunicó la restitución nuevamente del Licenciado Guillermo Sánchez Williams, en el puesto de Director de la Asesoría Jurídica Empresarial, a partir del día 21 de mayo de 2024.
7. Es interés de este Órgano Colegiado enfocar y desarrollar su accionar en función de la visión corporativa, guardando siempre la independencia correspondiente.
8. En virtud de lo anterior se considera necesario, revocar el nombramiento de la señora Laura Montero Ramírez, indicado en el considerando 2 anterior y proceder a nombrar en su lugar, al actual Director de la Asesoría Jurídica Empresarial, el Licenciado Guillermo Sánchez Williams, Abogado, con cédula de identidad 1-0875-0866, vecino de Escazú, a efectos de mantener la misma línea de asesoría a los órganos colegiados del ICE y sus empresas.

**POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:****ACUERDO 1**

- I. **Revocar el acuerdo 4 tomado en la Sesión Ordinaria Virtual No. 2659, celebrada el jueves 15 de febrero de 2024, mediante el cual se realizó el**



**nombramiento de la señora Laura Montero Ramírez, como asesora de este Órgano Colegiado y darle las gracias por la labor prestada.**

- II. **Nombrar a partir del 22 de mayo del 2024, al Licenciado Guillermo Sánchez Williams, mayor, casado una vez, Abogado, vecino de Escazú, cédula 1-0875-0866, en su condición de Director de la Asesoría Jurídica Empresarial, como Asesor Legal del Consejo de Administración de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A.**
- III. **Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración para que comunique este acuerdo al Comité de Vigilancia, a la Auditoría Interna, a la Gerencia General, así como al señor Guillermo Sánchez Williams y a la señora Laura Montero Ramírez, para su conocimiento. ACUERDO FIRME.**

El señor Rayner García, da la bienvenida al señor Guillermo Sánchez al rol y actividad de asesoramiento jurídico, que como siempre se ha considerado de gran valor y suma importancia en función al asesoramiento que realiza al Consejo de Administración y obviamente a anticiparse ante cualquier situación que el órgano colegiado deba tener en cuenta.

El señor Guillermo Sánchez, agradece el pertenecer nuevamente como asesor legal del Consejo de Administración, indica que es un honor y que se siente muy honrado de ser parte importante del órgano de toma de decisiones de la CNFL, y espera cumplir con las expectativas, comenta que la restitución en el cargo de Director de la Asesoría Jurídica Empresarial así como Asesor Legal del Consejo de Administración, exige un mayor rendimiento y una mejor optimización en el desempeño, indica que queda a la orden para lo que estimen conveniente y agradece nuevamente el respaldo del Consejo para con su persona.

### **CAPÍTULO III ASUNTOS DE GERENCIA GENERAL**

El señor Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general a.i., de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A. ingresa a la sesión.

#### **ARTÍCULO 1. Informe de atención al estudio 3.4.3 Gestión de Talento Humano 1001-0522-2021 (anualidades congeladas)**

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0540-2024 en donde se somete a conocimiento el Consejo de Administración el Informe de atención al estudio 3.4.3 Gestión de Talento Humano 1001-0522-2021 (anualidades congeladas). Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis



## Consejo de Administración

4061008921243

Fernando Andrés Jácome, gerente general a.i. y Verónica Valverde Jiménez, jefe de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés, comenta que el siguiente tema estaba pendiente de presentar al Consejo de Administración, la señora Verónica Valverde va a realizar la presentación sobre las anualidades congeladas como se le llama en la CNFL.

El señor José Fonseca indica que antes de iniciar con la presentación, quisiera hacer unos comentarios con respecto a la documentación, indica que el tema que se va a exponer es un tema que data desde el 2021, indica que él participó en la sesión del Consejo en donde se le había girado instrucciones a la Gerencia General para que procediera según corresponde en derecho, pero es un tema que ya lleva cuatro años, manifiesta su preocupación, ya que dentro de la información que leyó hay procesos sumarios y una serie de instancias y plazos, le preocupa la diligencia con que la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano ha gestionado el tema que ya lleva muchos años.

El señor Rayner García, indica que es importante iniciar con las acciones necesarias para lograr concretarlas.

La señora Verónica Valverde responde que, efectivamente es un tema que data del año 2021 o desde antes, en el 2021 se descubre producto de un auditoraje de un estudio que se realizó de la gestión del talento humano, indica que, con los resultados de ese estudio hasta su llegada a la Unidad hace prácticamente un año, el tema se retomó y no ha sido sencillo, ya que tiene una implicaciones, ya se tomaron las acciones correspondientes para aplicar lo que por algunos años estaba en la Unidad sin resolver.

Comenta que, mediante oficio 1001-0522-2021 del 14 de setiembre de 2021, la auditoría interna comunicó a la Gerencia General el informe "Resultados del estudio 3.4.3 Gestión de Talento Humano" en el cual concluyó que, al 31 de diciembre de 2020 se determinaron diferencias en el pago de anualidades de 32 trabajadores producto del congelamiento de las anualidades cuando estos mantenían ascensos temporales definidos antes del 31 de diciembre de 2014, y con vencimiento posterior a esa fecha. En ese caso, el cálculo de la anualidad congelada considerando el Pacto Social firmado en diciembre de 2014 entre la Administración CNFL y el SITET, se efectuó considerando el salario base del ascenso definido y no del salario base del cargo fijo del nombramiento.

El 28 de noviembre de 2022, el Consejo de Administración, según el capítulo IV, artículo 4 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2613, sobre ese tema, tomó los siguientes acuerdos:

1. *"Dar por recibido y conocido el informe emitido por la Gerencia General sobre la Atención de disposiciones Informe 1001-0522-2021 de la Auditoría Interna.*



- II. *Instruir a la Gerencia General para que se atiendan las recomendaciones emitidas en el Informe Atención de Disposiciones (UCGTH), a fin de dar cumplimiento a las disposiciones de la Auditoría Interna.*
- III. *Solicitar a la Gerencia General que se presente de manera semestral a este Consejo de Administración, un informe del avance en el cumplimiento de las disposiciones de la Auditoría Interna, hasta su finalización.*
- IV. *Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención, así como a la Auditoría Interna para lo que corresponda. ACUERDO FIRME."*

#### **Acatamiento de las recomendaciones**

Seguidamente se hace un recuento de las recomendaciones y las acciones realizadas para acatar las recomendaciones de la Auditoría Interna:

- I. *Solicitar a la Asesoría Jurídica Empresarial el dictamen legal y jurídico que procede para realizar a derecho el cálculo de las anualidades congeladas de los funcionarios que al 31 de diciembre de 2014 mantenían un ascenso temporal definido o un ascenso interino.*

Por recomendación de la Asesoría Jurídica Empresarial, se solicitó el criterio jurídico externo de la firma de abogados BDS Consultores, mismo que se recibió con el oficio OP-1340-2021 en noviembre del 2021.

Se hicieron consultas adicionales por parte de la Asesoría Jurídica Empresarial mediante oficio 2201-0262-2022 del 27 de octubre de 2022 y BDS dio respuesta con el criterio OP-1414-2022 del 31 de octubre de 2022.

Se hizo una tercera consulta mediante oficios 2601-0150-2023 y 2201-0080-2023 en el que se solicitó una serie de aclaraciones en relación con el criterio legal emitido por BDS. Con el criterio OP- 1447-2023 del 15 de marzo de 2023.

En síntesis, los criterios legales concluyeron que, en materia de ascenso temporal, se debe tener presente que, por esa misma naturaleza, aquél tiene condiciones transitorias para quien lo ocupe, incluyendo, en términos generales y de principio, aquellas relacionadas al salario.

Lo que distingue un nombramiento de ascenso temporal del cargo que se ocupa de forma permanente, es que el primero resulta provisional y por ello también pueden resultar transitorias las condiciones salariales que producto de ese se generan, propiamente las que sean consecuencia del ascenso.



Tales condiciones podrían responder al pago de nuevos componentes o bien al aumento de los que ya se recibían en el puesto fijo. Dado que el ascenso es temporal y además se ven involucrados fondos públicos, no se debería pensar en el reconocimiento perpetuo de los beneficios salariales que la persona trabajadora obtuvo debido a ese movimiento, sino solo mientras se mantenga en el cargo superior en la que fue nombrada.

A las personas trabajadoras que se encontraban en ascensos temporales al momento de cambio de la fórmula de cálculo para el reconocimiento de anualidades, se les debió mantener el monto recibido por concepto de anualidades al momento de dicho cambio solo mientras se desempeñaran en ese puesto y posteriormente, al regresar a su cargo fijo, ajustar el monto, al menos, que les correspondía en su cargo fijo. Lo anterior bajo el razonamiento que no puede hacer de lo temporal algo indefinido en el tiempo.

Al acreditarse pagos girados de más, es procedente que la Compañía proceda a la recuperación de tales sumas. Dado que no hubo un acto administrativo declarativo de derechos, sino que los pagos simplemente se continuaron realizando luego de cesados los ascensos interinos, no sería necesario seguir un procedimiento administrativo de nulidad, sino solamente otorgar un derecho de defensa relativo al cobro a realizar.

**II. De acuerdo con los resultados obtenidos, aplicar las acciones que correspondan. Es necesario analizar, justificar y documentar las acciones tomadas.**

De conformidad con los criterios legales, se determinó que la población a la que se le giraron pagos de más que debían ser recuperados fue de 14 personas trabajadoras. Con esta determinación se iniciaron los 14 procedimientos sumarios de cobro.

A cada una de las 14 personas trabajadores se les otorgó el derecho de defensa, se dio acceso a un expediente con toda la documentación del caso, se recibieron y se consideraron sus argumentos, y finalmente se emitieron las resoluciones correspondientes.

Se presenta una tabla en donde se resume el número de expediente de cobro, el documento final (acuerdo de pago o resolución Gerencial), el monto a recuperar y la cantidad de tractos bisemanales en los que se debe aplicar el rebajo por planilla.



Consejo de Administración

4061008921243

EXPEDIENTE	MONTO A RECUPERAR	TRACTOS BISEMANALES	MONTO BISEMANAL
UCGTH-PS-01-2023	€11.186.923,50	240	€46.612,18
UCGTH-PS-02-2023	€2.024.190,00	192	€10.542,66
UCGTH-PS-03-2023	€6.072.555,30	120	€50.604,63
UCGTH-PS-04-2023	€21.970.323,20	240	€91.543,01
UCGTH-PS-05-2023**	€22.629.724,90	168	€134.700,74
UCGTH-PS-06-2023	€33.438.137,37	360	€92.883,71
UCGTH-PS-07-2023	€2.196.184,03	240	€9.150,77
UCGTH-PS-08-2023	€812.075,00	72	€11.278,82
UCGTH-PS-09-2023	€1.960.988,87	240	€8.170,79
UCGTH-PS-10-2023*	€2.694.245,60	240	€11.226,02
UCGTH-PS-11-2023	€1.098.179,20	72	€15.252,49
UCGTH-PS-12-2023*	€3.655.676,40	336	€10.879,99
UCGTH-PS-13-2023	€28.606.262,63	264	€108.357,06
UCGTH-PS-14-2023	€1.078.652,80	120	€8.988,77

\*Acuerdo de pago suscrito entre la CNFL y el trabajador.

Indica que, para establecer los casos sumarios, se tomaron en cuenta varios factores, como el monto de la deuda, la proyección de pensión, necesidades particulares, así como salarios y montos recibidos, dependió mucho del puesto y por eso los montos son tan variados, para así poder hacer los acuerdos con las personas trabajadoras.

El monto por recuperar es de €139.424.118,80, en 2 casos se llegó a un acuerdo de pago. Asimismo, indica que en 12 casos no se logró llegar a acuerdos de pago, sin embargo, se realizó todo el proceso, se crearon los expedientes con toda la documentación, se dieron todas las respuestas y todos los escritos que se fueron generando para poder consolidar el proceso sumario en la CNFL. En los 12 casos los rebajos se ejecutan producto de la resolución final dictada por la Gerencia General que declaró en firme la deuda y agotó la vía administrativa.

En el caso del expediente UCGTH-PS-05-2023, el trabajador se acogió a su pensión desde el 10-12-2023 lo que impidió hacer los rebajos por planilla. Pero, sin embargo, de la liquidación de ese momento se le retuvo lo que se pudo por concepto de vacaciones, como es sabido la cesantía al ser depositada en ASEFYL fue un dinero que el extrabajador tuvo acceso y adicionalmente, no se podía tocar ese dinero, por lo anterior, se realizará una gestión de cobro al extrabajador por el monto restante.

Tal y como lo indicó el director José Fonseca, el tema ya se atendió y se muestra el monto que se está recuperando en cada uno de los casos, producto de todo el proceso que se realizó. El caso del extrabajador pensionado es un caso que se está gestionando con la empresa de Gestión de Cobro.

**III. *Considérese verificar si la condición que da origen al ascenso temporal definido o al ascenso interino de los funcionarios, se continúa presentando y se tomen las acciones que correspondan***

Se hizo la verificación recomendada por la Auditoría, a la luz de los criterios legales, concluyendo que a las mismas 14 personas trabajadores se les debía ajustar el monto de la anualidad congelada.

A cada una de ellas se les notificó que se haría el cambio en el monto de su anualidad congelada para corregir el error material y se solicitó al Proceso Sistemas de Información de Áreas de Soporte aplicar los cambios en SIRH, los cuales quedaron reflejados en acciones de personal tipo "07-03 reajuste de concepto de pago" con rige desde el 01/06/2023.

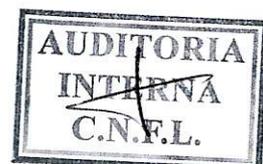
### **Conclusiones**

- Los criterios legales concluyeron que efectivamente existieron sumas pagadas de más a un grupo de trabajadores, debido a un error en la fijación del monto de la anualidad congelada para los trabajadores que tenían un ascenso temporal al 1 de enero de 2015.
- Se identificaron 14 personas cuyo ascenso temporal no tuvo continuidad y por lo tanto se les debía ajustar el monto de la anualidad congelada cuando regresaron a su puesto fijo, acción que no se realizó, y por lo tanto a ese grupo de trabajadores se les corrigió el monto de la anualidad congelada y se les aplicó un proceso sumario de cobro.
- Los 14 procesos sumarios de cobro se llevaron a cabo siguiendo lo indicado en los criterios legales, en respeto al derecho de defensa de las personas trabajadoras. Como se comentó se solicitaron 3 criterios a BDS y de esos 3 criterios, y del extracto de esos criterios fue que se trazó la ruta a seguir para poder hacer la recuperación de las sumas, en primer lugar, para ver si procedía o no la recuperación de las sumas.
- Como producto final de los procesos de cobro se tiene la declaratoria en firme de las deudas, con 12 resoluciones finales y 2 acuerdos de pago.
- Desde la primera planilla del 2024 se inició el rebajo de los montos adeudados por los trabajadores, a excepción del expediente UCGTH-PS-05-2023 debido a que el trabajador se acogió a su pensión en diciembre del 2023.

### **Recomendaciones**

- Dar por cumplidos los acuerdos tomados por el Consejo de Administración, según el capítulo IV, artículo 4 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2613, celebrada el lunes 28 de noviembre de 2022.
- Dar a conocer este informe de la Auditoría Interna para lo correspondiente.

La señora Verónica Valverde, indica que, con el presente informe, consideran que dan por atendido el tema, al menos que el Consejo de Administración solicite alguna otra



gestión. Asimismo, comenta que en el mes de marzo la Auditoría Interna realizó el seguimiento del auditoraje y se le ha externado por parte de la Unidad las acciones que se aplicaron para poder atender lo pendiente desde el año 2021.

El señor Luis Guillermo Alán, comenta que el informe de la Auditoría hablaba de 32 trabajadores, que al final terminaron siendo 14, consulta si dentro de lo conversado con la Auditoría se les ha indicado los argumentos que determinaron que eran 14 casos.

La señora Verónica Valverde, responde que dentro del seguimiento del tema se les indicó que al final del análisis realizado, se les suministró los criterios legales y se llegó a la conclusión del porque eran 14 casos, ya que al final no tenían el ascenso consolidado.

El señor Luis Guillermo Alán, comenta que, con relación a los rebajos que se están haciendo por planilla a partir de enero, ya que el proceso concluyó y se resolvió, consulta si cuando se indica que ya se resolvió, es que se tiene un acto final donde se establece la suma líquida y exigible para todos los casos.

La señora Verónica Valverde, responde que sí, que a todos se les entregó una resolución final, en donde se les indicaba cual era el monto, los tractos en que se iba a rebajar y el plazo, en los expedientes se encuentran el sustento legal y todos los escritos de intercambio que se dieron en algunos casos, entre la persona trabajadora y las instancias de la empresa justamente para poder llegar al acto final.

El señor Luis Guillermo Alán, consulta que cuando se procedió con los rebajos en el mes de enero, que reacción han tenido los compañeros afectados.

La señora Verónica Valverde, responde que no tiene conocimiento que haya habido reacciones al respecto.

El señor Luis Guillermo Alán, comenta que, con respecto al tema de la prescripción, de acuerdo con lo indicado en los dictámenes de BDS se hace una alusión, a que cada caso debe verse particularmente, pero hablan de una prescripción básicamente de cuatro años, se indicó que hubo algunos alegatos de prescripción pero que se rechazaron, consulta si eso correcto.

La señora Verónica Valverde, responde que es correcto, ya que el informe de la Auditoría fue hecho del conocimiento en el año 2021, por lo que todas las acciones que se dieron de marzo a la fecha si hubieran quedado sin atenderse por más tiempo posiblemente, al haber pasado el tiempo y no haber accionado el tema hubiera prescrito.

El señor Rayner García, comenta que se indicó que se va a tomar partida sobre la empresa de Gestión de Cobros de Casa Matriz para realizar cobros, consulta si eso ya se había hecho antes.

La señora Verónica Valverde, responde que se está iniciando con el contacto con la empresa de Gestión de Cobro desde el mes de febrero, se han tenido conversaciones, justamente para ver cómo se puede trabajar en conjunto, para atender ese y otros temas, aun no se han concretado las acciones de manera específica.

El señor Luis Guillermo Alán, comenta que en la documentación se habla de eventuales responsabilidades, consulta en qué estado está el tema y que se ha hecho al respecto de eventuales investigaciones para establecer las responsabilidades.

La señora Verónica Valverde, responde que en el tema de las responsabilidades, muchas de las personas que habían tomado decisiones, en relación al mantenimiento del sistema de Recursos Humanos el cual había generado el proceso sobre los cargos fijos, el cual se solicitó en el 2015 siguiendo algunas instrucciones de personas que ya no están en la empresa, por lo que, básicamente en uno de los criterios de BDS se habló de realizar una investigación preliminar para sentar las responsabilidades administrativas en caso de que corresponda y al ya no tener a toda la línea de personas que habían participado en la autorización y elaboración de dichos mantenimientos, fue un proceso que no continuó por parte de la Unidad.

El señor Luis Guillermo Alán, comenta que es claro que la persona, al dejar de ser trabajador de la CNFL, ya no hay competencia para declarar alguna responsabilidad disciplinaria, pero en el caso de la responsabilidad pecuniaria, no se valoró establecer algún procedimiento para eventualmente hacer acciones de regreso con relación de los eventuales responsables.

La señora Verónica Valverde, responde que no se desarrolló ese tema, ya que, cuando se investigó que todos los actores estaban fuera de la empresa entonces se determinó no seguir.

El señor Luis Fernando Andrés, comenta que, con la empresa de Gestión de Cobro a nivel de Talento Humano, aun no se está trabajando, pero a través de la Dirección Comercialización si se les han entregado una serie de facturas pendientes de cobro de energía eléctrica y se le han pasado una gran cantidad de trámites a realizar y en conversaciones con el Gerente de esa empresa, se indicó que va hacer todo el esfuerzo, para ver cuánto se puede recuperar, aunque algunos casos son complicados, ésta empresa es experta en ese tema y tienen la experticia para poder llevar a cabo los cobros correspondientes.

**Consejo de Administración**

4061008921243

El señor Rayner García agradece la ampliación del tema sobre el uso de los servicios de Gestión de Cobro de Casa Matriz y la presentación realizada.

Una vez que la Gerencia General y su equipo de trabajo se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado se analiza y discute la propuesta de acuerdo.

Después de discutido y analizado el tema y con base en las explicaciones realizadas por los expositores del Consejo de Administración, por unanimidad y en firme emite el siguiente acuerdo:

Considerando que:

1. Mediante oficio 1001-0522-2021 de fecha 14 de setiembre de 2021, la Auditoría Interna comunicó a la Gerencia General el informe "Resultados del estudio 3.4.3 Gestión de Talento Humano" en el cual concluyó que, al 31 de diciembre de 2020 se determinaron diferencias en el pago de anualidades de 32 trabajadores producto del congelamiento de las anualidades cuando estos mantenían ascensos temporales definidos antes del 31 de diciembre de 2014, y con vencimiento posterior a esa fecha. En este caso, el cálculo de la anualidad congelada considerando el Pacto Social firmado en diciembre de 2014 entre la administración CNFL y el SITET, se efectuó considerando el salario base del ascenso definido y no del salario base del cargo fijo del nombramiento.
2. Mediante oficio 2001-1449-2022 de fecha 24 de noviembre de 2022, la Gerencia General remite para la valoración y aprobación del Consejo de Administración, el paquete de entregables en atención a las disposiciones del informe 1001-0522-2021 de la Auditoría Interna 3.4.3 Gestión de Talento Humano.
3. El 28 de noviembre de 2022, el Consejo de Administración, en el capítulo IV, artículo 4 del acta en firme de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2613, sobre este tema, tomó los siguientes acuerdos:
  - I. *"Dar por recibido y conocido el informe emitido por la Gerencia General sobre la Atención de disposiciones Informe 1001-0522-2021 de la Auditoría Interna.*
  - II. *Instruir a la Gerencia General para que se atiendan las recomendaciones emitidas en el Informe Atención de Disposiciones (UCGTH), a fin de dar cumplimiento a las disposiciones de la Auditoría Interna.*
  - III. *Solicitar a la Gerencia General que se presente de manera semestral a este Consejo de Administración, un informe del avance en el cumplimiento de las disposiciones de la Auditoría Interna, hasta su finalización.*



- IV. *Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comuniqué este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención, así como a la Auditoría Interna para lo que corresponda. ACUERDO FIRME.*
4. Por recomendación de la Asesoría Jurídica Empresarial, se solicitó el criterio jurídico externo de la firma de abogados BDS Consultores, mismo que se recibió con el oficio OP-1340-2021 en noviembre del 2021. Se hicieron consultas adicionales en octubre del 2022 y marzo del 2023, las cuales fueron atendidas por BDS con los criterios OP-1414-2022 y OP- 1447-2023 del 15 de marzo de 2023. Los criterios legales concluyeron que efectivamente existieron sumas pagadas de más a un grupo de trabajadores debido a un error en la fijación del monto de la anualidad congelada para los trabajadores que tenían un ascenso temporal al 01 de enero de 2015, por lo que la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano ejecutó 14 procedimientos sumarios de cobro por concepto de anualidad pagada de más a las 14 personas trabajadores cuyo ascenso temporal finalizó.
  5. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, mediante el oficio 2601-0137-2024 de fecha 18 de marzo de 2024, remitió a la Gerencia General, el documento final del "INFORME DE ATENCIÓN AL ESTUDIO 3.4.3 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 1001-0522-2021".
  6. De conformidad con oficio indicado en el considerando anterior, en el informe técnico se estableció que de acuerdo con la legalidad aplicable y tomando en cuenta las gestiones realizadas para la recuperación de los montos pagados de más en resguardo de los fondos públicos, la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano identificó catorce personas cuyo ascenso temporal no tuvo continuidad y por lo tanto se les debía ajustar el monto de la anualidad congelada cuando regresaron a su puesto fijo, acción que no se realizó, y por lo tanto a ese grupo de trabajadores se les corrigió el monto de la anualidad congelada y se les aplicó un proceso sumario de cobro.
  7. De igual forma, los 14 procesos sumarios de cobro citados se llevaron a cabo siguiendo lo indicado en los criterios legales, en respeto al debido proceso y derecho de defensa de las personas trabajadoras. Como producto final de los procesos de cobro se tiene la declaratoria en firme de las deudas, con 12 resoluciones finales y 2 acuerdos de pago. Desde la primera planilla del 2024 se inició el rebajo por planilla de los montos adeudados por los trabajadores, a excepción del expediente UCGTH-PS-05-2023 debido a que el trabajador se acogió a su pensión en diciembre del 2023.
  8. La Gerencia General mediante el oficio 2001-0540-2024 de fecha 30 de abril de 2024, aprobó y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el informe

presentado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, para conocimiento y aprobación del Órgano Colegiado.

9. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo), establece como deberes del Órgano Colegiado: “Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés”.

**POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:**

**ACUERDO 2**

- I. **Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0540-2024 de fecha 30 de abril de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite el “Informe de atención al estudio 3.4.3 Gestión de Talento Humano 1001-0522-2021” para conocimiento del Consejo de Administración.**
- II. **Dar por atendido lo dispuesto en los acuerdos tomados por el Consejo de Administración, en el capítulo IV, artículo 4 del acta en firme de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2613, celebrada el lunes 28 de noviembre de 2022.**
- III. **Instruir a la Gerencia General que brinde un informe anual del proceso cobratorio de cada uno de los trabajadores.**
- IV. **Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención, así como al Comité de Vigilancia y a la Auditoría Interna para su conocimiento. ACUERDO FIRME.**

El señor Guillermo Sánchez Williams, indica que, por impedimento legal se abstiene de participar en los siguientes puntos de agenda, ya que lo involucra personalmente, de manera tal, que para mantener la probidad, integridad, la transparencia y que la posición del Asesor Legal sea imparcial y objetiva, ya que lo alcanzan las políticas de conflicto de interés del Grupo ICE, la normativa interna y el Código de Ética, así como el Código Procesal Civil, por lo anterior, somete al Consejo de Administración la autorización para retirarse de la sesión en los siguientes temas, ya que son temas en los que estuvo involucrado en su oportunidad y del cual fue absuelto de un órgano de investigación, no hubo mérito para abrir ningún procedimiento disciplinario, sin



embargo, no puede participar, porque estaría incurriendo en un eventual conflicto de intereses.

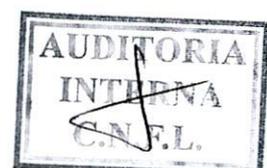
El señor Luis Guillermo Alán, en relación con lo externado por el licenciado Sánchez, en los siguientes temas eventualmente podría haber un conflicto de interés, pero lo dimensiona en que participe asesorando o compartiendo algún criterio y específicamente en la elaboración del borrador de acuerdo y en la deliberación del Consejo de Administración, por lo que si el licenciado lo tiene a bien, puede quedarse en las exposiciones de los temas sin ninguna participación, no ve inconveniente en que esté en la sesión con la claridad de que, en la deliberación del órgano colegiado debe de retirarse de la misma.

El señor Rayner García, consulta si alguno de los miembros del Consejo tiene alguna contra posición a la moción indicada por el director Luis Guillermo Alán y le consulta al señor Guillermo Sanchez, si está de acuerdo con lo indicado por el director.

El señor Guillermo Sánchez, responde que siendo que ya el director Luis Guillermo Alán se ha pronunciado al respecto y considerando que el órgano colegiado está de acuerdo y en aras de mantener la imparcialidad y el tema que se presente y transcurra con normalidad, se abstendrá de participar en el uso de la palabra como le corresponde como Asesor Legal del Consejo en los dos temas y está de acuerdo en la no participación de la deliberación y toma de acuerdos.

**ARTÍCULO 2. Informe sobre denuncia por posible pago irregular (sobrepago) en concepto de auxilio de Cesantía en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. desde el año 2001 hasta marzo de 2023 y Oficio 06140/DFOE-DEC-2827 del 10 de abril de 2024 emitido por la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa Área de Investigación para la Denuncia Ciudadana de la Contraloría General de la República (CGR) en respuesta a la denuncia interpuesta**

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0504-2024 en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración el Informe sobre denuncia por posible pago irregular (sobrepago) en concepto de auxilio de Cesantía en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. desde el año 2001 hasta marzo de 2023 y Oficio 06140/DFOE-DEC-2827 del 10 de abril de 2024 emitido por la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa Área de Investigación para la Denuncia Ciudadana de la Contraloría General de la República (CGR) en respuesta a la denuncia interpuesta. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general a.i. y Laura Montero Ramírez, Coordinadora Gerencial para que se refieran al tema.



El señor Luis Fernando Andrés, comenta que el tema también es de larga data como el anterior, se habla desde el 2001 y es bastante delicado, por lo anterior, cede la palabra a la señora Laura Montero para que se refiera al tema.

La señora Laura Montero, indica que se expondrá el tema de la denuncia por posible pago irregular (sobrepago) en concepto de auxilio de Cesantía en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. desde el año 2001 hasta marzo de 2023.

La señora Laura Montero, comenta en detalle los antecedentes de Denuncia 2001-161-2023 GG del 07 de diciembre de 2023 interpuesta ante la CGR.

Indica que mediante oficio 2001-1618-2023 de fecha 07 de diciembre del 2023, la Gerencia General remitió a la CGR oficio sobre la denuncia por posible pago irregular (sobrepago) en concepto de auxilio de Cesantía en la CNFL desde el año 2001 hasta marzo de 2023, de la cual fue copiada la Secretaría del Consejo, ya se tiene la resolución final que comunica lo resuelto por el ente contralor y se considera oportuno hacerlo de conocimiento del Consejo. Esa denuncia la interpone el señor José Mario Jara Castro, por un supuesto hecho irregular que se detectó en la forma en que se calculaba el pago de la cesantía y que repercutía en las liquidaciones que se iban a llevar a cabo a raíz de la movilidad laboral, en dicha denuncia indica que, en unas ocasiones se pagaba a 30 días y que se consideraba que, lo correcto era pagar a 20 días, de conformidad con el artículo 29 de Código de Trabajo, se indica que, se conformó un equipo de trabajo de siete profesionales para realizar la investigación preliminar y que, resultado de ese informe de investigación preliminar se desestiman dos posibles procedimientos administrativos, que es el del señor Guillermo Sánchez Williams y el señor Humberto Guzmán León, si se deja uno, que es el del señor Francisco Mora, quien conformaba en ese momento la Junta de Relaciones Laborales cuando se tomó la decisión de seguir pagando a 30 días, además, se indica que hay una presunta afectación a la hacienda pública al haberse liquidado más de 400 causas a trabajadores desde el 2001 a la fecha, por lo que consideraba que había presuntos responsables como los exgerentes Pablo Cob y Víctor Solís, se menciona a la señora Mayela Quesada, quién en ese momento participaba asesorando a la Junta de Relaciones Laborales y como Coordinadora Gerencial, así como a los extrabajadores Alfonso Peña y Jorge Pacheco, quienes también participaban en la Junta. Se ofrecen como pruebas todas las que constaban en ese informe que hizo la Comisión que se conformó y solicitaba a la CGR que se admitiera la denuncia por tratarse de hechos en contra de la hacienda pública.

Mediante oficio Nro. 00864, DFOE-DEC-0151 de fecha 29 de enero del 2024 la Contraloría General de la República, solicitó a la Gerencia General información adicional, previo a la respuesta de la denuncia planteada, le consultan al señor Gerente si puede indicar y aportar la información de respaldo de que, con base a que, se estaba pagando con el artículo 29 y como se había fundamentado la decisión de



no seguir pagando a 30 días, también que indicara si durante el periodo, en que se estaba pagando el auxilio de cesantía con base en 30 días el reconocimiento se realizaba a todos los funcionarios o si hubo pago diferencial de acuerdo al puesto del tiempo laborado, además, de confirmar si se dio la apertura de un órgano director en contra de los actuales funcionarios de la CNFL, presuntos responsables por los pagos del auxilio de cesantía y que se indicara si la CNFL inició acciones para el proceso de recuperación para todos los casos que podrían ser susceptibles de recuperación y dan un plazo de 5 días para aportar lo solicitado.

Mediante oficio 2201-0141-2024 de fecha 06 de febrero del 2024, la Gerencia General remitió respuesta con la documentación solicitada a la CGR en atención al oficio DFOE-DEC-0151 del 29 de enero del 2024, en donde se indicaba que, en la CNFL solo se pagaba con base en el artículo 29 de Código de Trabajo, también se indicó que si se había conformado un órgano director para investigar la realidad de los hechos y analizar los hallazgos que se habían evidenciado producto de la investigación preliminar, y que a partir de esa investigación preliminar se conforma un órgano director que había recomendado desestimar las presuntas responsabilidades disciplinarias internas de los trabajadores actuales, tanto del señor Guillermo Sánchez Williams, como el señor Humberto Guzmán León. También se le indicó al ente contralor que el caso del señor Francisco Mora continuaba y que no había sido desestimado, incluso ese caso posteriormente llegó a Junta de Relaciones Laborales, la cual por conflicto de intereses no lo revisa, y se conforma una Junta de Relaciones Laborales ad hoc, que finalmente termina desestimando también la causa. En cuanto al proceso de recuperación de los montos, es importante tener en cuenta que, en ese momento se le informó a la CGR que se estaban haciendo los análisis para individualizar y detallar cada uno de los casos, dando prioridad a aquellos que tuvieran menos de cuatro años de finalizado, por cuestiones de prescripción para realizar la gestión y garantizar la recuperación pertinente y que se encontraba en la fase de finalización de la revisión de la información y se continuaría con la etapa del cobro administrativo y judicial, la cual se estaba coordinando con la empresa de Gestión de Cobro del Grupo ICE.

A raíz de la información suministrada mediante oficio DFOE-DEC-2827 de fecha 10 de abril del 2024, la CGR, comunica a la Gerencia General la respuesta a la gestión planteada mediante oficio 2201-1618-2023 de fecha 07 de diciembre del 2023, en la cual indican que, como órgano contralor se circunscriben a conocer e investigar irregularidades en relación con la disposición de los fondos públicos que provoque una afectación en la hacienda pública o violación a la norma contra la corrupción o bien a la Constitución Política y a la Ley Orgánica de la CGR. Considera, el Área de Investigación que la Gerencia General como competente, debe tomar las acciones que correspondan y que resulten dentro de sus competencias para tomar de forma directa las acciones necesarias, para investigar la verdad real, además, indican que se ordenó y realizó la investigación preliminar, que se emitió un informe de esa



investigación, que se dio la apertura de tres procedimientos administrativos disciplinarios, que la Administración corrigió la situación y que a partir del 20 de marzo 2023 se pagaba la cesantía únicamente de conformidad con el artículo 29 del Código de Trabajo. Se indica que, en el primer semestre de 2024 se van a dar los procesos de cobro administrativo. La CGR considera que la Administración realizó las acciones para corregir la situación a futuro y valorar la recuperación de los montos pagados de más y que era importante valorar, la responsabilidad civil en la que se pudo haber incurrido por parte de exfuncionarios, que hayan tomado las decisiones de pasar a 30 días y se le indica al señor Gerente que tiene la responsabilidad, de tomar las acciones que correspondan y valorar la responsabilidad de las unidades que realizan cálculos ante cualquier desvío en la observancia del ordenamiento jurídico y valorar que de todos los pagos se debió considerar aquellos en que la actual Gerencia consideró pudieron no ser acordes con la normativa para hacer un abordaje integral de la situación. El órgano contralor considera que no resulta procedente abordar el caso y resolverlo en esa instancia, por cuanto ya en la CNFL se había atendido el tema y que el despacho considera dar por atendido y finalizada la gestión.

Por lo anterior, el 11 de abril del 2024, la Gerencia General solicitó a la Asesoría Jurídica Empresarial preparar un informe de los antecedentes y análisis de la resolución de la Contraloría General de la República, DFOE-DEC-2827 de fecha 10 de abril del 2024.

Mediante oficio 2201-0135-2024 de fecha 22 de abril del 2024, la Asesoría Jurídica Empresarial remitió a la Gerencia General el Informe sobre resolución de la CGR ante denuncia interpuesta.

### **Conclusiones**

- a) Que la administración valore la responsabilidad civil en la que pudieron haber incurrido exfuncionarios. Haya o no, debe de estar documentada esa valoración.
- b) Que, en cumplimiento de las responsabilidades del Gerente General tiene el deber de tomar acciones que correspondan y valorar la responsabilidad de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, específicamente de las áreas o procesos que efectúen cálculos, ante cualquier desvío en la observancia del ordenamiento jurídico del que tenga conocimiento deben de seguirse los procedimientos que correspondan.
- c) Que la administración deberá efectuar la valoración de todos los pagos de cesantía que se autorizaron de igual forma en el transcurso de la administración del ex Gerente General Jose Mario Jara Castro y que pudieron no ser acordes con la normativa aplicable, para hacer un abordaje integral de la situación, según fue indicado en la delación presentada.



- d) Que la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, continúe y culmine el análisis de las acciones que la Gerencia General mediante oficio 2001-1413-2023 del 30 de octubre de 2023 les solicitó con respecto a los montos se estima que fueron sobre pagados, con la finalidad de iniciar el proceso de recuperación, para todos aquellos que legalmente sean susceptibles de recuperación y validar el monto total sobre pagado durante el período de entrada en vigor de la Ley de Protección al Trabajador y reforma del artículo 29 del Código de Trabajo, hasta marzo de 2023, fecha en que se enmendó el error por parte de la administración. Es importante tomar en consideración que se está haciendo la coordinación con la empresa de Gestión de Cobro del Grupo ICE.

El señor Luis Guillermo Alán, comenta que la resolución de la CGR hay que leerla entre líneas, porque dice y no dice, por lo que considera atinadas las recomendaciones y análisis que hizo la Asesoría Jurídica Empresarial en el informe, ya que está haciendo como parte del dictamen lo que dejó entrever la CGR, el ente contralor solicitó información debido a la denuncia interpuesta por el entonces Gerente General, se le aclaró y al final dicen que archivan la causa, porque ya no tiene razón de ser, la CNFL informó cómo se abordó y las acciones realizadas y que se continúan con las mismas, por eso se da la valoración. Y considera que la Administración tome las acciones que correspondan. Hay letras que hay que ver en negrita cuando dice "valoren la responsabilidad civil", pero hay que decirle a la CGR cual fue el fundamento para la valoración si se les ocurriera preguntar, ese tema va muy en asocio con el tema de anualidades, en que se ha analizado el tema de responsabilidad civil o pecuniaria en relación con los extrabajadores. Consulta que, cuando se habló de la prescripción de los estudios, se indicó que se estaban actualizando los montos y que se estaba viendo lo correspondiente a la prescripción es eso correcto.

La señora Laura Montero, indica que, dijo prescripción tomando en consideración lo que indicó la Gerencia, comenta que no utilizó esa palabra y se disculpa, lo que indica es que van a dar prioridad a los casos que tengan cuatro años, por lo que asume que es el plazo de prescripción de acuerdo con el Código de Comercio.

El señor Luis Guillermo Alán, indica que le llamó la atención el tema, porque como Administración no se puede aplicar la prescripción de oficio, si se aplicara hay otro vicio.

La señora Laura Montero, informa que lo que dicen textualmente, es que van a dar prioridad a los casos que tengan menos de cuatro años de haber finalizado la relación laboral para realizar la gestión y asegurar la recuperación, si le consultan porque se dijo eso, asumiría que es por prescripción, pero en realidad no sabe el objetivo de esa indicación.



El señor Luis Guillermo Alán, es importante aclarar el tema para evitar que pueda utilizarse en contra.

El señor Rayner García agradece la presentación y la aclaración a las consultas realizadas.

Una vez que la Gerencia General y su equipo de trabajo se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado se analiza y discute la propuesta de acuerdo.

El señor Guillermo Sánchez se retira de la sesión de acuerdo con lo indicado al inicio de la sesión e inhibirse de participar en la deliberación del tema.

Después de discutido y analizado el tema y con base en las explicaciones realizadas por los expositores del Consejo de Administración, por unanimidad y en firme emite el siguiente acuerdo:

Considerando que:

1. Mediante oficio 2001-1618-2023 de fecha 07 de diciembre del 2023, la Gerencia General remitió a la Contraloría General de la República oficio sobre Denuncia por posible pago irregular (sobrepago) en concepto de auxilio de Cesantía en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. desde el año 2001 hasta marzo de 2023.
2. Mediante oficio Nro. 00864, DFOE-DEC-0151 de fecha 29 de enero del 2024 la Contraloría General de la República, solicitó a la Gerencia General información adicional, previo a la respuesta de la denuncia planteada.
3. Mediante oficio 2001-0141-2024 de fecha 06 de febrero del 2024, la Gerencia General remitió respuesta a la Contraloría General de la República sobre Referencia 00864, en atención al oficio DFOE-DEC-0151 del 29 de enero del 2024.
4. Mediante oficio DFOE-DEC-2827 de fecha 10 de abril del 2024, la Contraloría General de la República, comunica a la Gerencia General la respuesta a la gestión planteada mediante oficio 2201-1618-2023 de fecha 07 de diciembre del 2023.
5. Mediante el sistema de gestión documental (SIGED), N° 01-2001-2024-1044, del 11 de abril del 2024, la Gerencia General solicitó a la Asesoría Jurídica Empresarial preparar un informe de los antecedentes y análisis de la resolución de la Contraloría General de la República, DFOE-DEC-2827 de fecha 10 de abril del 2024.



6. Mediante oficio 2201-0135-2024 de fecha 22 de abril del 2024, la Asesoría Jurídica Empresarial remitió a la Gerencia General el Informe sobre Denuncia por Posible pago Irregular (sobrepago) en Concepto de Auxilio de Cesantía en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. desde el año 2001 hasta marzo de 2023, como consecuencia del oficio No. 06140 DFOE-DEC-2827 del 10 de abril de 2024, emitido por la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa Área de Investigación para la Denuncia Ciudadana de la Contraloría General de la República en Respuesta a la Denuncia Interpuesta, en el que se concluyó lo siguiente:

“ (...)

**A).** *Que la administración valore la responsabilidad civil en la que pudieron haber incurrido exfuncionarios.*

**B).** *Que, en cumplimiento de las responsabilidades del Gerente General tiene el deber de tomar acciones que correspondan y valorar la responsabilidad de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, específicamente de las áreas o procesos que efectúen cálculos, ante cualquier desvío en la observancia del ordenamiento jurídico del que tenga conocimiento.*

**C).** *Que la administración deberá efectuar la valoración de todos los pagos de cesantía que se autorizaron de igual forma en el transcurso de la administración del ex Gerente General Jose Mario Jara Castro y que pudieron no ser acordes con la normativa aplicable, para hacer un abordaje integral de la situación, según fue indicado en la declaración presentada.*

**D).** *Que la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, continúe y culmine el análisis de las acciones que la Gerencia General mediante oficio 2001-1413-2023 del 30 de octubre de 2023 les solicitó con respecto a los montos se estima que fueron sobre pagados, con la finalidad de iniciar el proceso de recuperación para todos aquellos que legalmente sean susceptibles de recuperación y validar el monto total sobre pagado durante el período de entrada en vigor de la Ley de Protección al Trabajador y reforma del artículo 29 del Código de Trabajo, hasta marzo de 2023, fecha en que se enmendó el error por parte de la administración.*

(..)”

7. Mediante oficio 2001-0504-2024 de fecha 24 de abril del 2024, la Gerencia General remitió a la Secretaría del Consejo de Administración la documentación sobre el Complemento a la información remitida con Nota 2001-0409-2024 sobre el Informe sobre pago de cesantía a los trabajadores que se acogieron al Programa de Movilidad Laboral Voluntaria y Dirigida 2023.
8. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo), establece como deberes del Órgano Colegiado: “Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y

comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés”.

**POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:**

**ACUERDO 3**

- I. Dar por recibido y acoger el informe remitido mediante oficio de la Gerencia General 2001-0504-2024 de fecha 24 de abril del 2024 sobre Informe Denuncia por Posible pago Irregular (sobrepago) en Concepto de Auxilio de Cesantía en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. desde el año 2001 hasta marzo de 2023, como consecuencia del oficio 06140 DFOE-DEC-2827 del 10 de abril de 2024 emitido por la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa Área de Investigación para la Denuncia Ciudadana de la Contraloría General de la República en Respuesta a la Denuncia Interpuesta.
- II. Instruir a la Gerencia General para que, atienda las recomendaciones señaladas en el informe elaborado por la Asesoría Jurídica Empresarial y que una vez atendidas, informe a este órgano colegiado lo efectuado.
- III. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su atención y lo que corresponda. ACUERDO FIRME.

**ARTÍCULO 3. Análisis jurídico de movimientos en descenso**

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0600-2024 en donde se remite para conocimiento del Consejo de Administración el Análisis jurídico de movimientos en descenso. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general a.i. y Laura Montero Ramírez, Coordinadora Gerencial para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés, indica que como es sabido en la Administración del señor José Mario Jara, se dieron una serie de cambios de diferentes puestos unos a la baja y otros por despido, por lo anterior, cede la palabra a la señora Laura Montero para que se refiera al análisis realizado por la Asesoría Jurídica sobre ese tema. Es importante indicar que se han tomado en consideración criterios de BDS.

La señora Laura Montero, comenta que el informe corresponde a la solicitud realizada por el Consejo de Administración en la Sesión Ordinaria Virtual No. 2666, del martes 9 de abril de 2024, según el capítulo IV, artículo 1, en donde solicitan realizar un



análisis jurídico de cada uno de los 12 movimientos de personal de los descensos realizados en el 2023. Esto en ampliación del informe 2601-0103-2024, presentado por la Gerencia General al Consejo de Administración de la CNFL.

En relación con lo anterior, se hacen las coordinaciones con la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano y se determina que, de los 12 casos, a pesar de que en algunos se dieron pinceladas del debido proceso, no fue el debido proceso correcto, porque en algunos casos, aunque se les da audiencia y demás no hay un acto concreto, motivado y objetivo en el que se pueda basar la persona para poder descargar lo que se le está atribuyendo. Se inició con la normativa aplicable en la CNFL para el todo el tema de régimen disciplinario, Código de Trabajo, Ley General de la Administración Pública, se hace una serie de recuentos de la jurisprudencia administrativa de la CGR como de la Procuraduría y la Sala Constitucional.

### Trabajadores descendidos

Nombre del Empleado	Declara en la Contraloría	Puesto que ocupaba	Nuevo Puesto	Gestión Pública
Apú Apú Alejandro	Si	Jefe de Unidad	Jefe de Área	No realiza Gestion Publica.
García Vindas Shirley	Actualmente no	Coordinador de Proceso	Profesional 3	No realiza Gestion Publica.
Hernández Cordero Orlando	Si	Coordinador de Proceso	Profesional 3	No realiza Gestion Publica.
Louis Perez Dafne	Actualmente no	Coordinador de Proceso	Profesional 3	No realiza Gestion Publica.
Mena Aguilar Guillermo	Si	Director	Jefe de Unidad	Si realizaba función Publica, por las funciones que desempeñaba
Montero Sánchez Pedro	Si	Jefe de Unidad	Jefe de Área	No realiza Gestion Publica.
Morera Sibaja Francisco	Pensionado	Jefe de Área	Profesional 3	No realiza Gestion Publica.
Navarrete Angulo Odir	Si	Coordinador de Proceso	Profesional 3	No realiza Gestion Publica.
Pizarro Retana Allan	Si	Coordinador del Proceso	Profesional 3	No realiza Gestion Publica.
Sánchez William Guillermo	Si	Director	Jefe Unidad	Si realizaba función Publica, por las funciones que desempeñaba
Ureña Granados Guillermo	Si	Jefe de Unidad	Profesional 4	No realiza Gestion Publica.
Villalobos Valerio Ronald	Si	Director	Jefe de Unidad	Si realizaba función Publica, por las funciones que desempeñaba

El señor José Fonseca comenta que dentro de las columnas de las compañeras Shirley y Dafne se indica que no hacen declaración a la CGR, consulta si eso es correcto.

La señora Laura Montero responde que, cuando ostentaban ese puesto no, comenta que la gestión pública es un hilo muy delgado, tanto la CGR como la Procuraduría no van a definir cuáles son los puestos que realizan gestión pública, es un tema que le han dejado a las Administraciones, no obstante, indica que van a ser muy vigilantes

**Consejo de Administración**

4061008921243

del resultado final, para determinar la motivación para definir cuales puestos hacen o no gestión pública, el artículo 111 de la Ley de la Administración Pública establece que, un funcionario público es el que presta servicios a la Administración a nombre y por cuenta de ésta como parte de su organización en virtud de acto válido y que lo inviste como tal. Indica que hay un tema importante a considerar, incluso no está reseñado en el informe enviado y es si pudiera ser que algún apoderado, por ejemplo del Gerente General está delegando su participación en la Administración de la hacienda pública, podría considerarse que esa persona hace gestión pública, no solo si declara o no, como se vio en la reunión con la CGR, el artículo 112 se dice que el derecho administrativo es aplicable a las relaciones del servicio entre la Administración y los servidores públicos, por lo que debe considerarse que los servidores públicos que realizan gestión pública, son aquellos funcionarios que realizan servicios a nombre y por cuenta de la Administración Pública mediante un acto valido y eficaz y cuyas relaciones con la Administración se rigen por el derecho público y no privado.

Debido a lo anterior, es importante que, para casos futuros, lo cual es una de las disposiciones que hace la CGR en su informe, quienes hacen y quienes no hacen gestión pública, pero para indicarlo se requiere un criterio técnico y jurídico, y que de acuerdo con las funciones que realicen técnicamente la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano también reseñe cuales son los puestos que tienen labores que realizan gestión pública. En el informe se pusieron dos condiciones que realizaran gestión pública y rindieran declaración jurada. No obstante, no siempre el que declare hace gestión pública, eso se va a tener que determinar con más detalle, de acuerdo con las funciones e incluso uno de los ítems que se pueden analizar a profundidad, es que apoderados pudieran tener esa condición.

Ahora bien entrando en detalle de cada uno de los 12 expedientes para determinar si estaba el acto válido y eficaz de un debido proceso con las condiciones necesarias, se consideró que en ninguno caso, pese a que se dieron algunos pequeños destellos que pudo haber un debido proceso no fue como tal, trasladar a un trabajador de un puesto a otro se considera un ius variandi y tiene limitaciones y para ello se requiere ese estudio técnico que no se vio en ningún expediente, el estudio técnico que verificara los atestados y las experiencias de los candidatos, la motivación y la justificación técnica del costo-beneficio, todo fue muy general se aduce estrategia y aunque si se puedan hacer esos cambios a nivel privado basados en la estrategia, se tienen que hacer bien y para ello se requiere ese acto motivado que no se ve en cada uno de los expedientes, no se tienen razones objetivas, para poder hacer los descargos oportunos. La Sala Constitucional ha dicho que las razones de los descensos son muy importantes en cada una de las acciones de personal que se den, también cual es el impacto en la CNFL de hacer esos cambios, y para ello debió haberse valorado jurídicamente los riesgos litigiosos.

## Conclusiones

- No se cumplió el debido proceso en ninguno de los casos en estudio, contenido en el artículo 41 de nuestra Constitución Política y artículo 12 del Reglamento para la Gestión de Indemnizaciones de la CNFL (a los casos que les aplica), también llamado principio de bilateralidad de la audiencia del debido proceso o principio de contradicción sea: notificación al trabajador del carácter y fines del procedimiento, derecho de ser oído, y oportunidad del trabajador para presentar los argumentos y producir las pruebas que entienda pertinentes, oportunidad para el trabajador de preparar su alegación, lo que incluye necesariamente el acceso a la información y a los antecedentes administrativos, vinculados con el descenso, derecho del trabajador de hacerse representar y asesorar por abogados, técnicos y otras personas calificadas, notificación adecuada de la decisión que dicta la administración y de los motivos en que ella se funde y el derecho del trabajador de recurrir la decisión del descenso, esto por cuanto si bien se les otorgó plazo para presentar una disconformidad, no se cumplió con todas las etapas del debido proceso.
- No se visualiza un dictamen jurídico previo para cada expediente de los trabajadores que determine la correcta aplicación del fundamento legal para la ejecución de los descensos y de esa manera evitar riesgos litigiosos para la empresa, únicamente existen dos oficios para casos específicos, excepto en el caso de Ronald Villalobos y Pedro Montero, que si se dio una opinión jurídica pero que tampoco conlleva a decir que hay un criterio en el que se analiza el expediente, es a grosso modo si se puede hacer o no un descenso.
- En cuanto a la motivación o razones del descenso, si bien indican ciertos motivos, su contenido no está debidamente fundamentado por cuanto es genérica y no cuenta con los estudios y estadísticas que señalen la incompatibilidad profesional de los trabajadores descendidos con la nueva estrategia empresarial, los motivos deben estar respaldados por el deber de fundamentación requisito indispensable para que la decisión no sea mero capricho o se base en decisiones meramente personales.
- Se logró comprobar únicamente el caso del señor Francisco Morera Sibaja, Jefe del Área Mercadeo y Ventas que el mismo no ostentaba la especialidad y educación requerida para estar en el puesto, lo cual se fundamentó en el informe "Seguimiento al servicio preventivo oficio N°1001-0229-2022, de la Auditoría Interna remitido a la Gerencia General", mediante oficio 2603-0021-2023 del 02 de marzo de 2023, situación que justifica el traslado del señor Morera Sibaja a otro puesto para el cual cumpliera con todos los requisitos. Pero no obstante no hay un criterio técnico en el que se dijera que se justificó esa situación.

**Recomendaciones**

- Que la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, realice un análisis y elabore un informe detallado de quienes realizan gestión pública y quienes no, con el fin de determinar el debido proceso que se debe seguir en futuros casos, de acuerdo con lo analizado. No solo indica quien hace gestión pública, sino para determinar responsabilidades, régimen disciplinario y la normativa que les aplica, y eso crea seguridad jurídica, no solo para la empresa sino también para el trabajador.
- Que la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, elabore un criterio técnico con estudios y estadísticas que señalen la incompatibilidad del profesional que se desea descender, así como el costo-beneficio de dicha gestión, lo cual es de suma importancia, ya que desde la Sala Constitucional se ha indicado en la jurisprudencia.
- Que la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, solicite el criterio jurídico por cada caso que se desea descender, con el fin de que se analice el debido proceso a cada caso.

El señor Rayner García, agradece la información e indica que más allá de la presentación que es muy clara, el cómo se abordó el tema, es importante para el órgano colegiado conocer a detalle esos temas y el abordaje desde la perspectiva de la Administración activa en este caso la Gerencia General.

El señor Luis Fernando Andrés, comenta que el concepto de quien hace función pública o no, en la reunión con la CGR sobre aspectos de Talento Humano, de la cual se les compartió la presentación, en uno de los puntos, es definir quien hace gestión pública en la CNFL, quien es el personal de confianza, entre otros aspectos que en la CNFL nunca se han definido, en la nota que envió la semana pasada en donde se indicaba sobre el proceso del señor Guillermo Sánchez y adicionalmente, se envió otra nota a todos los trabajadores, en donde se indica que el señor Sánchez es un empleado público y hace gestión pública, por lo consiguiente su proceso quedaba nulo, porque claramente no se hizo el debido proceso como lo dice la legislación costarricense, pero si se hizo la salvedad, sobre la gestión pública que la CNFL está en un carácter mixto, el tema solicitado por la CGR debe de quedar definido en el 2024 y se va a trabajar claramente en ese ordenamiento para trasladarlo al Consejo y ordenar la casa en ese tipo de temas.

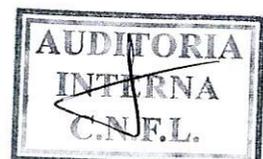
El señor Rayner García, indica que el comentario del señor Gerente le alegra, en función del entendimiento que la Gerencia está teniendo para lograr ordenar la casa en temas de talento humano y que el Consejo de Administración se ha abocado en los últimos meses a atender casi de prioridad y ofrece la colaboración y el espacio para presentar esos temas.

## Consejo de Administración

4061008921243

La señora Laura Montero, comenta que en la tabla que se mostró, la Administración se aventuró a determinar si el trabajador ejercía gestión pública o no, pero, no obstante, se debe definir objetivamente cuales son los puntos que cualquiera pueda tomar y marcar con un check, si cumple o no para determinar si la ejerce o no. Es importante determinar este tema con un equipo de trabajo interdisciplinario.

El señor Luis Guillermo Alán, agradece la información, comenta que el dictamen emitido por la Asesoría Jurídica es muy importante con el análisis de los casos, por lo que externa su felicitación a la Gerencia por la forma y el abordaje que le ha dado a ese tipo de situaciones y casos que se han presentado, los cuales se han manejado con una total transparencia, lo cual va a llevar a que vuelva a ganar la confianza de los compañeros, que a eso es a lo que está llamado el Consejo de Administración y la Gerencia General, a propiciar que las labores de los colaboradores sea en un ambiente sano y de confianza, y como se ha manifestado, si hay que hacer cambios o movimientos en pro y en beneficio de la empresa se pueden hacer, pero de conformidad con el debido proceso y el derecho de defensa que le asiste a cada uno de los colaboradores. Indica que, va a ser más contundente y solicita se le externe su admiración a los compañeros que emitieron el dictamen, en donde no tuvieron peros para poner los puntos sobre las i como tiene que ser, ya que quedo claramente establecido que nunca se dio el debido proceso, no pueden haber medios, tan es así que la Sala Constitucional ha declarado violaciones al debido proceso, por solo el hecho de no ponerle a una resolución que tiene recursos y ante quien se ponen; en esos temas hay que ser bastante cuidadosos, indica que, ha sido muy vehemente en las otra exposiciones, en donde se ha determinado que no se tenía claridad de cuál era el debido proceso, por lo que, el dictamen vía jurídica es bastante claro. Qué bueno que se tengan que tomar las acciones que correspondan, porque en diferentes exposiciones cuando se presentaban los 12 casos, indicó que le preocupa que, en un caso el exgerente dijo que se contaba con la viabilidad, tanto jurídica como de Talento Humano, lo que era preocupante ya que no era tal, es importante ya que en la sesión No. 2660, preguntó si se tenía claridad quienes hacían gestión pública y contestaron que era solo el Gerente General y el Auditor Interno, lo cual se ha visto que no es así, se aclaró que, la persona que haga gestión pública no necesariamente está involucrado en que tenga que presentar una declaración jurada, pero en ese caso es importante tomar en cuenta por parte de la Gerencia y la Asesoría Jurídica con relación al análisis que se tiene que hacer de quienes hacen gestión pública, que no se pueden circunscribir a los argumentos y razonamientos que establece la CGR, sino valorar lo que indicaba la licenciada Montero, con relación a los alcances de aquellos que son o no apoderados, porque si se estudia lo que dice la Procuraduría con relación a gestión pública, son más amplios, incluso llegan a establecer que hacen gestión pública, aquellos que establecen obligaciones en contra de la Administración y obligan a la Administración, incluso hay dictámenes donde dicen que aquellas jefaturas que pueden imponer sanciones disciplinarias hacen gestión pública. Tal y como lo indicó la CGR establecer quienes son funcionarios de confianza es un asunto



vital e importante, porque no se puede caer en ningún vicio, porque a la hora de hacer el análisis hay que tener claridad con lo que ha dicho la Procuraduría con relación a lo que establece supletoriamente y se debe aplicar en la CNFL, lo que indica el estatuto del Servicio Civil, en donde son funcionarios de confianza básicamente aquellos que están supeditados en sus labores a un jerarca y la Procuraduría indica que están en función de una calificación como personal eventual, todo este tipo de conceptos son los que se deben de analizar para poder causar una sana Administración.

El señor Rayner García, agradece el comentario del director Luis Guillermo Alán, el cual el Consejo de Administración secunda y apoya, en el agradecimiento y felicitación del trabajo el cual es muy loable.

La señora Laura Montero, indica que para aclarar el tema de quienes hacían gestión pública, como se observó no estaba definido y no estaba claro y delimitado como se va a llegar a tener, y se basó en lo que indica la Ley de Control Interno y la Ley de Anticorrupción, los directores de la Administración, el proveedor, el gerente, subgerente, auditor y sub auditor, pero hay que ir más allá.

El señor Luis Fernando Andrés comenta que hoy muy colateralmente el concepto que se tiene de los empleados de la CNFL, en una actividad de colocar la primera piedra en un trabajo grande que se va a realizar en Belén, el diputado Horacio Alvarado, el ministro de Obras Públicas y Transportes, el diputado indicó que los funcionarios de la CNFL eran unos funcionarios públicos muy diferentes.

La señora Laura Montero, comenta que en la exposición del señor diputado hace la acotación, de que diferentes son los funcionarios de la CNFL, que son funcionarios de alto nivel, que dicen si puedo y buscan la solución, fue muy gratificante y asentido por el ministro.

El señor Luis Guillermo Alán, comenta que el trabajador debe tener claro lo que es el régimen mixto y debería hacerse alguna publicidad al respecto, ya que genera problema, ya que si una persona se considera funcionario público, va a querer alegar otro tipo derechos y como lo ha dicho la CGR y la Procuraduría que el régimen jurídico de la CNFL es mixto, el grueso se rige por el derecho privado y solo una pequeña minoría que hace gestión pública se rige por el derecho público, lo cual es importante para no crear confusión, ya que en el mismo ICE ha habido problemas que se han tenido que solucionar, aclarando cual es el régimen jurídico, es importante aclararlo y darlo a conocer en la CNFL para evitar más adelante se presenten problemas o malos entendidos.

El señor Rayner García agradece al señor Gerente la exposición de los casos y el seguimiento que le ha tocado asumir de manera prioritaria dentro de la gestión



administrativa y a nivel jurídico y el acompañamiento de ver esos temas, el Consejo le brindará toda la colaboración para abordarlos.

El señor Rayner García, indica que en otros temas el Consejo de Administración se encuentra con la expectativa de los resultados de la encuesta de satisfacción que terminó el pasado 16 de mayo, por lo cual el Órgano Colegiado espera en las próximas sesiones ver el avance y resultados, ya que es un tema de gran interés, no solo para el Consejo, sino para la respuesta que se le debe dar al Consejo Directivo del ICE el próximo mes y que se haya incorporado toda la información de los trabajadores de una manera sana, adecuada y en la total confianza como lo manifestó el Órgano Colegiado.

El señor Luis Fernando Andrés, responde que el proceso del Índice de Satisfacción Laboral se cerró, se hizo un esfuerzo y aprovecha para agradecer a la compañera de Gerencia la señorita Gabriela Ramírez, quien envió más de 330 correos personalizados a las áreas de las personas que faltaban de aplicar la encuesta para que la aplicaran y eso demuestra el esfuerzo de la Gerencia y principalmente de la compañera, para tratar de cerrar con el 100%. Se cerró con un alto porcentaje el cual no tiene a mano, pero en la próxima sesión les informará, indica que ya se está compilando la pregunta abierta en Talento Humano, las otras preguntas le corresponden al ICE, quienes indicaron que probablemente para el mes de agosto y setiembre entregarían los resultados, indica que, en las próximas semanas espera traer el primer informe al Órgano Colegiado.

Una vez que la Gerencia General y su equipo de trabajo se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado se analiza y discute la propuesta de acuerdo.

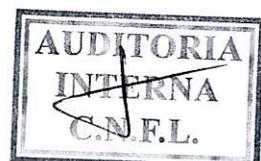
El señor Guillermo Sánchez se retira de la sesión de acuerdo con lo indicado al inicio de la sesión e inhibirse de participar en la deliberación del tema.

El señor Luis Guillermo Alán, comenta que es importante solicitar a la Administración una investigación a efecto de determinar el por qué la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, no realizó el debido proceso en los casos presentados.

Después de discutido y analizado el tema y con base en las explicaciones realizadas por los expositores del Consejo de Administración, por unanimidad y en firme emite el siguiente acuerdo:

Considerando que:

1. Mediante oficio 2020-0138-2024 de fecha 10 de abril del 2024, el Consejo de Administración remitió a la Gerencia General el acuerdo tomado en Sesión



Ordinaria Virtual No. 2666, celebrada el martes 9 de abril de 2024, que textualmente dice:

**“POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:  
ACUERDO 3.**

- I. *Dar por recibido el oficio 2001-0408-2024 de fecha 3 de abril de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite la ampliación del informe 2601-0103-2024 sobre movimientos de personal en donde se incluye los detalles de los descensos del 2023.*
  - II. *Solicitar a la Gerencia General que realice un análisis jurídico de cada uno de los doce movimientos a efectos de que se determine si se otorgó el debido proceso y se contó con la motivación como en derecho corresponde, el cual se debe presentar al órgano colegiado en la sesión del 20 de mayo de 2024.*
  - III. *Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su atención y lo que corresponda. ACUERDO FIRME. “*
2. Mediante oficio No. 2001-0439-2024- de fecha 10 de abril del 2024 la Gerencia General remitió a la Asesoría Jurídica Empresarial solicitud para la atención del acuerdo tomado por el Consejo de Administración en la sesión ordinaria virtual No. 2666.
  3. Mediante oficio No. 2201-0155-2024 de fecha 13 de mayo del 2024, la Asesoría Jurídica Empresarial remitió respuesta a la Gerencia General, en atención al oficio 2001-0439-2024 del 10 de abril del 2024, en el que indicó entre otros:
    - a. Que no se cumplió el debido proceso en ninguno de los casos en estudio.
    - b. No se visualiza un dictamen jurídico previo para cada expediente de los trabajadores, que determine la correcta aplicación del fundamento legal para la ejecución de los descensos y de esa manera evitar riesgos litigiosos para la empresa.
    - c. Que, en cuanto a la motivación o razones del descenso, si bien indican ciertos motivos, su contenido no está debidamente fundamentado por ser genérico y no cuenta con estudios y estadísticas correspondientes.
  4. Mediante oficio No. 2001-0600-2024 de fecha 14 de mayo del 2024, la Gerencia General remite a la Secretaría del Consejo de Administración la documentación sobre Oficio Ampliación de Informe sobre movimientos de personal en descenso.
  5. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo), establece como deberes del Órgano Colegiado: “Aprobar o improbar mediante el

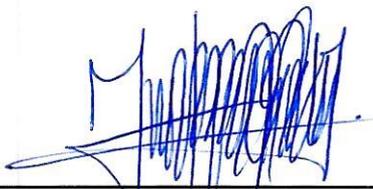
acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés”.

**POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:**

- I. Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0600-2024 de fecha 14 de mayo del 2024, de la Gerencia General en el que remite el oficio 2201-0155-2024 de fecha 13 de mayo del 2024 de la Asesoría Jurídica Empresarial, sobre Ampliación de Informe sobre movimientos de personal en descenso presentado al Consejo de Administración mediante oficio 2601-0103-2024 de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano.
- II. Instruir a la Gerencia General para que instruya a la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, atender las recomendaciones señaladas en el oficio elaborado por la Asesoría Jurídica Empresarial.
- III. Instruir a la Gerencia General para que realice la investigación correspondiente a efecto de determinar el por qué la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, no realizó el debido proceso en los términos y condiciones indicados en el oficio 2201-0155-2024 de la Asesoría Jurídica Empresarial y presente un informe a este órgano colegiado en la sesión del lunes 10 de junio de 2024.
- IV. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su atención y lo que corresponda, así como a la Auditoría Interna para su conocimiento. **ACUERDO FIRME.**

El señor Guillermo Sánchez se reincorpora a la sesión.

Al no haber más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión al ser las diecinueve horas con cuarenta y ocho minutos.



Ing. Rayner García Villalobos  
Presidente



Ing. Heylen Villalta Maietta  
Secretaria

