

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA VIRTUAL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
No. 2677**

Acta número dos mil seiscientos setenta y siete, correspondiente a la sesión ordinaria virtual No. 2677, 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 dos minutos del lunes diez de junio 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.

Licda. Rebeca Carvajal Porras, tesorera, quien se une a la sesión desde Coto Brus de Puntarenas.

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.

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

Licda. Marcela Marceth, Bufete BDS Asesores

Lic. Ronald Gutiérrez, Bufete BDS Asesores

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

Licda. Laura Montero Ramírez, Coordinadora Gerencial, Gerencia General.

Licda. Thania Campos Obando, jefe, Proceso Gestiones Comerciales Tránsito y Penal.

Lic. Juan Ml. Casasola Vargas, jefe de la Dirección Administración y Finanzas.

MBA Priscilla Zamora Álvarez, jefe, Área de Tarifas.

Licda. Verónica Valverde Jiménez, jefe de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano.

“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 Ordinaria Virtual 2677 de fecha lunes 10 de junio 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 2677

El señor Rayner García da lectura al orden del día de la presente sesión No. 2677 y la somete a aprobación de los señores directores, así como la lista de los colaboradores invitados por parte de la administración para hacer la presentación de los temas.

Los señores directores del Consejo de Administración aprueban por unanimidad el orden del día y los invitados a la sesión.

CAPÍTULO II APROBACION ACTAS

ARTÍCULO 1. Sesión Ordinaria No. 2676



El señor Rayner García somete a aprobación de los señores directores, el acta de la sesión ordinaria No. 2676.

No existiendo ninguna observación adicional al acta mencionada, esta es aprobada por los señores directores presentes y la misma será firmada en el libro oficial respectivo. Se aprueba el acta No. 2676.

CAPÍTULO III ASUNTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

ARTÍCULO 1. Estatus Nuevo Texto de Negociación de la Convención Colectiva

El señor Rayner García informa que se tendrá la presentación del estatus del nuevo texto de la Convención Colectiva. Por lo anterior, se invitó a los señores Ronald Gutiérrez y Marcela Marceth, asesores jurídicos de la firma consultora y asesora jurídica BDS para que se referirse al tema.

El señor Rayner García indica que la intención de este espacio es que los asesores como firma consultora y asesora del Consejo de Administración específicamente de la Comisión Negociadora Patronal de la Convención Colectiva, les puedan mostrar lo último acontecido desde que se envió el texto de Convención Colectiva, luego de que este fuera respondido por la Comisión de Políticas Públicas. En este caso el nuevo miembro que se incorpora a la Comisión Negociadora es el director Luis Guillermo Alán, sin embargo solo ha participado en una única reunión donde se han gestado una serie de acciones, por lo cual, la presidencia de la Comisión Negociadora estima necesario realizar esta retroalimentación, sobre el estado actual del proceso, esto porque están en un punto crucial y la intención es conocer, en primera instancia, cuál fue la respuesta luego del análisis que realizara el Área de Colectivos del Ministerio de Trabajo, cuál fue el análisis de BDS como asesor jurídico consultor de parte del Consejo de Administración, la interacción que han tenido últimamente con los sindicatos dando énfasis a la sesión de trabajo y el envío que se hizo en días pasados, y que están a expensas de recibir del Ministerio de Trabajo. El señor presidente les da la bienvenida a los asesores de BDS.

El señor Ronald Gutiérrez a presenta los antecedentes generales y otros datos de interés.

- Instrumento normativo negociado con los sindicatos: SITET y SIICE/FIPROFYL.
- Proceso de negociación unificado:
 - Fecha de inicio: 23 de junio 2022.
 - Fecha de finalización (acta de cierre): 7 de marzo 2023.

- 23 sesiones de negociación en proceso unificado.
- Contenido:
 - 20 capítulos.
 - 140 artículos.
 - 10 transitorios.

El señor Ronald Gutiérrez indica que en todo momento dentro de lo que es este proceso unificado de negociación y que además es proceso histórico en nuestro país, no es usual negociar una sola convención colectiva con dos o más sindicatos y en la CNFL esto se estaría logrando, siempre ha prevalecido un ambiente de respeto, de discusión concienzuda y consiente de la magnitud de los temas; para BDS, esto lo transmitieron en su momento a la delegación patronal, siempre que se negocie una convención colectiva hay 3 premisas fundamentales y así se lo trasladaron a la delegación obrera:

1. La negociación debe ser acorde con el bloque jurídico.
2. Lo negociado debe ser sostenible a nivel operativo, financiero y comercial.
3. Se deben respetar derechos y condiciones laborales.

Entendiendo como cualquier negociación que habrá algunos temas en los cuales en el buen sentido propio de un proceso de negociación, se debe ceder en aras de construir acuerdos.

- No acordado: 1 transitorio (auxilio de cesantía para personas trabajadoras activas la entrada en vigor de la convención colectiva de trabajo).
- Remisión al MTSS de la convención previo dictamen de la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público: 8 de marzo 2024.
- Observaciones del MTSS a la convención colectiva: oficio MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT- 76-2024 del 08 de abril del 2024.
- Las partes respondieron de forma conjunta y consensuada las observaciones en fecha 31 de mayo del 2024 (se brindó la justificación de lo negociado y, en términos generales, solo se realizaron ajustes que no varían el contenido de lo acordado).

Sobre las observaciones del MTSS

- Se realizan 34 observaciones en total.
- Las observaciones son de forma y fondo, así como recordatorios a las partes.
- Lo indicado por el MTSS versa sobre temas varios, por ejemplo: pago de costo de licencia, teletrabajo, acoso laboral y sexual (del que solicitan,

además, aportar la regulación interna) y Fondo de Ahorro y Préstamo, entre otros.

- Dado que el oficio MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT ya fue atendido por las partes, se está a la espera de la revisión respectiva por parte del MTSS.

Hoja de ruta a partir del estado actual del trámite de homologación.

- Se debe esperar que el MTSS se pronuncie valorando la respuesta de las partes a sus observaciones. Escenarios:
 - Que se homologue el instrumento con los ajustes realizados.
 - Que se el MTSS emita otro oficio de observaciones que, en dicho, caso deberá ser atendido por las partes.
- Una vez que la convención colectiva sea homologada se deberá firmar un documento con su redacción final en tres originales: uno para cada parte y uno para el MTSS.
- La convención colectiva deberá ser publicada en el Diario oficial La Gaceta; no obstante, surtirá efectos a partir de la fecha de la homologación.
- Una vez homologada, se recomienda implementar acciones tendientes a la socialización del instrumento normativo con el personal y a la capacitación sobre su contenido.
- La normativa interna de la Compañía deberá ser revisada con el fin de ajustarla al Instrumento convencional.

El señor Ronald Gutiérrez menciona un par de opciones adicionales que en su experiencia, se vuelven claves; capacitar, socializar, comunicar de manera oportuna a los trabajadores sobre el nuevo texto convencional, nada se hace con tener una Convención Colectiva en papel debidamente publicada, pero los trabajadores no conocen de primera mano el nuevo contenido de la convención colectiva, y fundamental la normativa interna que es complementaria y debe ir de la mano con la Convención Colectiva, deberá revisarse y actualizarse de manera oportuna. Hay algunos temas propios de la Convención Colectiva donde se establecen plazos para esa revisión y para la instrumentalización de lo ahí dispuesto, no pierdan de vista que una Convención Colectiva es una norma madre que realiza un encuadre general de una serie de temas esenciales para el desarrollo de las relaciones laborales, pero es justamente eso, un encuadre general y muchos de los temas requieren una normativa complementaria o específica que detalle los términos y condiciones aplicables a la materia como tal.

La señora Marcela Marceth, rescata que efectivamente tal como lo mencionó el señor Gutiérrez, la respuesta del Ministerio de Trabajo fue consensuada en la reunión de trabajo, la dinámica fue ver artículo por artículo de cada una de las observaciones que hizo el Ministerio de Trabajo y la respuesta fue en acuerdo de ambas partes, respetando siempre el espíritu de lo negociado y al final justificando al Ministerio de

Trabajo tanto la razón de ser en la práctica, como el fundamento jurídico de cada uno de los acuerdos.

El señor Rayner García consulta sobre lo último que indicó la señora Marcela, el tema de la concientización o bien comunicación o preparación, información y el otro tema que hablaba sobre la revisión de la normativa interna, y es que, la normativa actual podría tener cambios; adicionalmente, lo recuerda dentro de los acuerdos de ciertos artículos, proponían el desarrollo de actividades paralelas, aquello que llamaban compromisos que tal vez no era algo del articulado, como dicen los abogados, sino tal vez un compromiso que se adquirió entre la administración y los grupos sindicales, más allá de decisión, sino de opinión o recomendación, este tipo de actividades, las mesas como las llamaban. Consulta a la experiencia que ustedes tienen, luego del envío de esta respuesta al Ministerio de Trabajo, se podría ir encaminando ya en el desarrollo de algún plan para ir aterrizando esto, en buena hora que respondiera el Ministerio de Trabajo homológuese, y se imagina que se hará todo el protocolo para firmar los 3 tantos. Pero a partir de ese momento es sentarse, y no es quién viene, quién los ayuda a organizar, sino más bien, ir con antelación coordinando estos temas, desde el momento en que se firma, tal vez al día o la semana siguiente, ya es tener el plan de trabajo para ver cómo van a atender estos temas. ¿Entonces, con su experiencia, cómo este órgano colegiado debería instruir a la administración activa a la Gerencia General para que active estas acciones, y así, cuando vayan a iniciar, ya tengan todo un plan de trabajo?

El señor Ronald Gutiérrez indica que, en su experiencia es importante ir adelantando la tarea y se refiere a lo siguiente, ya pueden tener una noción de cómo va a quedar al menos buena parte del texto convencional, por ende, una sugerencia que se puede considerar, sería solicitarle a la administración que realice una revisión integral del eventual texto que se va a acordar y que va a entrar a regir, que pueda hacer un mapeo de aquellos procedimientos, reglamentos, lineamientos o cualquier otra regulación interna que a la luz del nuevo texto convencional, requiere algún tipo de ajuste, es decir, tomar una fotografía a la estructura interna actual de la CNFL, al menos en materia laboral, y compararla con la fotografía de la futura nueva Convención Colectiva para determinar cuáles son los cambios por realizarse en temas como, por ejemplo, el eventual reglamento de teletrabajo, solo por dar un ejemplo, o cualquier tema relacionado a hostigamiento laboral, sexual o temas relacionados a salario.

Entonces, ahí hay un primer mapeo y de la mano con este ejercicio, también verificar cuáles temas incluso requieren ya no una actualización de normativa, sino una nueva regulación, una regulación que hoy podría no existir en la CNFL, pero que, a la luz de la nueva Convención Colectiva, sí se requiere emitir nuevas reglas de juego como tal, efectivamente esa tarea ya se puede ir adelantando y eso les va a permitir tener identificado e ir construyendo un plan de acción que les permita justamente lo que

hablaban, de actualizar la normativa interna a la luz del instrumento convencional y de la mano con esto, fundamental en su experiencia, la capacitación al personal, a jefaturas, gerencias, socializar el instrumento oportunamente, de manera que, a lo interno de la compañía, cuando les preguntan sobre la CNFL todos hablen el mismo idioma, es decir, todos tengan la misma respuesta uniforme para un determinado tema.

La señora Heylen Villalta consulta cómo la Convención pueda ser publicada en La Gaceta. Sin embargo, no es aplicable o surtir efecto hasta que se homologue. ¿No sería primero la homologación y después la publicación o es un requisito para la homologación, la publicación?

El señor Ronald Gutiérrez responde que, efectivamente van a tener primero la homologación y posterior, la publicación en La Gaceta, pero no necesariamente van a coincidir las fechas, es decir, el Ministerio de Trabajo les dará luz verde, entrará a regir o a surtir efecto la Convención Colectiva, pero la publicación en La Gaceta puede ser que no sea de inmediato o simultáneo, por eso lo aclararon, y aún y cuando deba publicarse en el Diario Oficial La Gaceta, la nueva Convención Colectiva, la fecha que rige, es decir, desde cuándo surte efecto, es cuando tengan el aval, la homologación del Ministerio de Trabajo.

La señora Marcela Marceth, complementa que, en la práctica lo que ha estado haciendo el Ministerio de Trabajo es que comunica la resolución de homologación y ellos mismos envían el texto de la Convención Colectiva homologada para efectos de que se publique en La Gaceta.

El señor Luis Guillermo Alán consulta cuando hablaban de ir elaborando, ir trabajando de previo la homologación sin haber realizado nada, haciendo esos mapeos e indicaban que habrá algunos temas que tienen que ser conocidos por este Consejo de Administración. Consulta si a manera de ejemplo, uno de esos, va a ser lo correspondiente al salario único, todo lo que conlleva en la parte de estudios y todo eso, es necesario, o lo mejor es esperarse hasta que esté aprobado o eventualmente sin necesidad de que haya una aprobación por este Consejo de Administración, que la Administración activa vaya trabajando en esa línea también.

El señor Ronald Gutiérrez responde, que existen una serie de tareas, competencias, responsabilidades, existe un rol para el Consejo de Administración y también existen una serie de tareas, responsabilidades y un rol para la Administración y para la Administración Superior, por ende, siempre respetando el ámbito de acción de cada uno de los órganos como tal, lo que recomiendan para este momento, es que se vaya haciendo el mapeo, es decir, si hoy tuvieran Convención Colectiva ¿Qué tendrían que ir revisando y actualizando o que tendrían que emitir o cómo, cuál es la nueva normativa que tendríamos que emitir?

Esa parte, es la que les parece clave que ya se puede ir avanzando y de la mano con este ejercicio, probablemente puedan añadir una columna adicional del área o el órgano responsable, a quien le corresponde actualizar equis o ye normativa, a quien le corresponde equis o ye estudio técnico o proyección financiera como tal, entonces deslindar, identificar las responsabilidades y demás, le parece que va a ser un ejercicio que va a ir muy de la mano, pero en una segunda etapa, previo cumplimiento del mapeo que han realizado.

El señor Rayner García les agradece a los asesores jurídicos de BDS, indica que siguen al pendiente como Consejo de Administración y en total coordinación con la Comisión Negociadora en representación de la parte Patronal, estarán atentos a que la Gerencia reciba la respuesta del Ministerio de Trabajo, esperando en que sea positiva o aceptadas todas las repuestas que dieron al documento enviado en función de los comentarios que hicieron al inicio y a las siguientes acciones, instruirán a la Administración activa y la Gerencia General y las áreas correspondientes para tomar en cuenta estas acciones, para irse anticipando a lo que es la homologación, sea en esta primera respuesta que van a recibir o en una segunda que esperan que no se de e irse adelantando a toda operatividad que tiene que tener este tema con la administración y con todas las áreas pero en especial con cada trabajador y trabajadora para hablar todos el mismo idioma.

Una vez que los asesores jurídicos de BDS se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado se analiza y discute la propuesta de acuerdo.

El señor Rayner García comenta que, en el acuerdo deben detallar si es necesario, agregar un por tanto sobre la instrucción a la Gerencia General en relación con la preparación de adopción de este nuevo texto de Convención Colectiva, le parece que deberían irlo activando ya, en la revisión que hicieron de las respuestas al texto enviado como lo indicaba BDS, prácticamente se hacen algunas aclaraciones y se mantiene el texto, se tiene un producto muy consolidado y finalizado, por lo cual cree que en el momento en donde se encuentran es importante ya ir armando el equipo para que desarrolle el plan de trabajo y puedan darse algunas acciones de previo, no se podrán hacer todas ya que se tiene que esperar alguna validación, lo somete a consideración de este órgano colegiado.

El señor Luis Guillermo Alán, indica que, en esa misma línea, cree que deben de girar de una vez instrucciones, viendo las observaciones que les hizo el Ministerio de Trabajo, que no fueron observaciones que cambiaron el texto, fueron muy pocas y tampoco venían a trastornar ya lo acordado, eventualmente podrían estar en presencia de que, si no se homologan algunas serán las mínimas entonces, en virtud de la importancia de esta Convención y el espíritu, es ponerla a funcionar cuanto antes, cree que sí es imperativo girar las instrucciones para que la Gerencia General

vaya realizando todos los mapeos que correspondan al amparo de lo que se establece en la nueva Convención Colectiva.

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

Considerando que:

1. En el Capítulo III artículo 1 de los asuntos del Consejo de Administración, de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2677 del lunes 10 de junio del 2024, se tuvo por agendada la presentación por parte del Asesor Legal Externo Bufete BDS, del estatus actual sobre el nuevo texto de negociación de la Convención Colectiva de Trabajo de la CNFL.
2. La exposición del Asesor Legal Externo, comprendió los antecedentes generales y otros datos de interés, el proceso de negociación unificado, el contenido del nuevo texto, el procedimiento de remisión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), las observaciones realizadas por el MTSS, así como la respuesta dada por las partes interesadas, quedando a la espera del pronunciamiento del Ministerio, así como la hoja de ruta a seguir.
3. 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 1.

- I. **Dar por recibida y conocida la presentación realizada al Consejo de Administración, por Bufete BDS Asesores, en su condición de Asesor Jurídico Externo, en relación con el estatus del nuevo texto de la Convención Colectiva de Trabajo de la CNFL, así como la hoja de ruta a seguir en el proceso de homologación ante el MTSS.**
- II. **Instruir a la Gerencia General para que en coordinación con el equipo de trabajo encargado de la temática proceda a realizar el mapeo de toda la normativa interna, políticas, manuales y lineamientos que tenga que ser modificada, estableciendo plazos y responsables para**



dichas acciones, previo a la homologación por parte del MTSS del nuevo texto de la Convención Colectiva de la CNFL, respetando las instancias de aprobación de los documentos normativos.

- III. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención, remitiendo el documento del nuevo texto de la Convención Colectiva de la CNFL. ACUERDO FIRME

ARTÍCULO 2. Oficio Consejo Directivo 0012-338-2024. Política Corporativa para la prevención de la corrupción y gestión de conflicto de intereses

El señor Rayner García informa que con fecha 30 de mayo de 2024, se recibió el oficio 0012-338-2024 del Consejo Directivo del ICE, en el artículo 2 del Capítulo III del acta en firme de la Sesión 6628 del 21 de mayo de 2024 sobre la Política Corporativa para la prevención de la corrupción y gestión de conflicto de intereses, Por lo anterior, solicita al señor Guillermo Sánchez Williams, asesor legal del Consejo de Administración, referirse al oficio.

El señor Guillermo Sánchez comenta sobre la Política Corporativa para la prevención de la corrupción y gestión de conflicto de intereses, propiamente esta política viene a sustituir la Política de conflicto, interés que ya en su oportunidad había aprobado el Consejo Directivo del ICE, en razón de que se quiere modificar la política, la exposición de motivos precisamente para cambiar esta política y agrupar el tema de la prevención de la corrupción y a su vez sumarle el tema de conflicto de intereses.

Es por esto, por lo que la División de Estrategia y Gestión Corporativa del ICE preparó esta nueva política que fue conocida por la División Jurídica del ICE, el cual contiene:

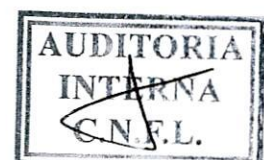
Aprobar la "Política Corporativa para la Prevención de la Corrupción y Gestión de Conflicto de Intereses" versión 1:

Introducción, Propósito, Alcance, Documentos Aplicables, Responsabilidades, Términos y Siglas, Contenido, Revisiones y Actualizaciones, Derogatoria, Vigencia, Control de Registros y Control de Cambios.

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

Considerando que:

1. Mediante oficio 0012-338-2024 de fecha 30 de mayo del 2024, la Secretaría del Consejo Directivo del ICE, comunicó a los señores del Consejo de



Administración de la CNFL, el acuerdo emitido por el Consejo Directivo en el artículo 2 del Capítulo III del acta en firme de la Sesión 6628 del 21 de mayo del 2024 sobre la Política Corporativa para la prevención de la corrupción y gestión de conflictos de intereses.

2. La Ley 8422 Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, contiene un marco de orden ético y legal de los funcionarios públicos que imponen deberes de conducta acordes con principios elementales de objetividad, imparcialidad, eficacia, transparencia, resguardo de la hacienda pública, respeto al bloque de legalidad y sometimiento a los órganos de control.
3. La Ley 8292 General de Control Interno, en su artículo 13, inciso a) establece como deber de los jerarcas y titulares subordinados, tomar acciones para promover la integridad y el cumplimiento de los valores éticos de la función pública a nivel institucional.
4. La Ley 6227 General de la Administración Pública, establece el deber de abstención de los funcionarios públicos, así como el derecho de plantear recusaciones, así como el procedimiento general para su gestión.
5. El Reglamento a la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Decreto Ejecutivo 32333, declara que el funcionario que ejerza cargos públicos debe salvaguardar y mantener sus principios éticos para no verse involucrado en conflicto de intereses en el ejercicio de sus funciones.
6. La Contraloría General de la República mediante Resolución D-2-2004-CO emitió las Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jerarcas, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general, que en cuanto al conflicto de intereses señalan que los jerarcas, titulares subordinados y demás funcionarios públicos no deberán utilizar su cargo oficial con propósitos privados y deberán evitar relaciones y actos que impliquen un riesgo de corrupción o que puedan suscitar dudas razonables acerca de su objetividad e independencia.
7. El Reglamento sobre Gobierno Corporativo, emitido por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), Acuerdo 4-16, en el artículo 23 establece el deber del órgano de dirección de aprobar una política para identificar, prevenir y gestionar los conflictos de interés.
8. El Consejo Directivo, en atención a las recomendaciones del informe de control interno realizado por la Auditoría Interna, AFIN/05/CD/CA/2018 "Referido al cumplimiento del marco de legalidad del Comité de Auditoría", en el artículo 3

del Capítulo III de la Sesión 6355 del 4 de febrero del 2020, aprobó Política sobre conflictos de interés Grupo ICE, la cual por tratar temas complementarios se está unificando en la propuesta de "Política Corporativa para la Prevención de la Corrupción y Gestión de Conflicto de Intereses", razón por la cual es necesario dejarla sin efecto.

9. La División Estrategia y Gestión Corporativa, mediante la carta 513-010-2024 del 06 de marzo de 2024, trasladó la propuesta de "Política Corporativa para la Prevención de la Corrupción y Gestión de Conflicto de Intereses" a la Presidencia Ejecutiva y a las gerencias generales de las empresas ICE, CNFL, RACSA, Gestión de Cobro Grupo ICE S.A. para iniciar la etapa de consulta dirigida, y recibió y atendió las observaciones cuando se estimaron procedentes.
10. El documento normativo "Política Corporativa para la Prevención de la Corrupción y Gestión de Conflicto de Intereses" tiene como propósito establecer un marco de actuación para prevenir el riesgo por corrupción y el conflicto de intereses y sus causas, así como plasmar los compromisos de los jerarcas, titulares subordinados y demás servidores públicos de las empresas del Grupo ICE, basados en los principios de buen gobierno corporativo que se detallan a continuación:
 - Gestionar una cultura ética de cero tolerancia ante la corrupción.
 - Prevenir y gestionar los conflictos de intereses, potenciales o reales.
 - Evaluar y mejorar continuamente los procesos empresariales de prevención, detección, investigación y sanción de la corrupción.
 - Promover la integridad, la transparencia, la imparcialidad y la rendición de cuentas en las operaciones y gestión pública.
11. El artículo 6, inciso q), del Reglamento Interno del Consejo de Administración de la CNFL establece que es deber de éste Implementar las mejores prácticas de gobierno corporativo, de conformidad con los lineamientos que defina la Casa Matriz y velar por su cumplimiento.

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 2.

- I. **Dar por recibida y acoger la "Política Corporativa para la Prevención de la Corrupción y Gestión de Conflicto de Intereses" versión 1, aprobada mediante el acuerdo emitido por el Consejo Directivo del ICE en el artículo 2 del Capítulo III del acta en firme de la Sesión 6628 del 21 de mayo del 2024.**



- II. Instruir a la Gerencia General para que, por medio del grupo a cargo de la temática procedan a revisar y ajustar, la normativa interna vinculada con la política aprobada por el ICE.
- III. Instruir a la Gerencia General para que, por medio de la Unidad de Proveeduría Empresarial y Proceso Análisis Administrativo, procedan a modificar los reglamentos internos de compras, de manera que en los carteles de contratación se incluya una declaración del proveedor o socio comercial en el formato que éstas establezcan, comprendiendo lo siguiente:
 - a. El cumplimiento de las leyes aplicables en materia de prevención de la corrupción y las condiciones de idoneidad ética, jurídica y de calidad indicadas en la Política de prevención de la corrupción y conflictos de intereses.
 - b. Que conocen las prohibiciones existentes tanto en el sector público como privado de pagar, prometer o autorizar el pago directo o indirecto de dinero o cualquier otro elemento de valor a cualquier servidor público o funcionario de gobierno, partido político, candidato, o cualquier otra persona actuando en nombre de la entidad pública, cuando dicho pago comporta la intención de obtener, retener o direccionar negocios para obtener una ventaja.
 - c. El incumplimiento de estas cláusulas dará por finalizado el contrato.
- IV. Instruir a la Gerencia General para que, por medio del grupo a cargo de la temática procedan a establecer los controles internos y medidas de aseguramiento del cumplimiento de los programas de anticorrupción dirigidos a los contratistas, proveedores o socios comerciales, que ayuden a prevenir el cohecho o cualquier otra forma de corrupción y a detectar las transacciones ilegales, incluido el oportuno seguimiento, y mantener los registros actualizados relacionados con la contratación, certificación y valoración de estos.
- V. Autorizar a la Gerencia General para que proceda a remitir el documento Corporativo, al Proceso Análisis Administrativo para su debida oficialización, así como la respectiva comunicación y publicación en el sitio Web oficial de la CNFL (transparencia-empresarial/información institucional/Gobierno Corporativo).

- VI. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración para que comunique este acuerdo a la Gerencia General y a la Auditoría Interna para su conocimiento y lo que corresponda. **ACUERDO FIRME.**

ARTÍCULO 3. Oficio 0060-226-2024 Presidencia Ejecutiva del ICE. Informe infraestructura tecnológica obsoleta, II semestre 2023, CNFL

El señor Rayner García informa que con fecha 31 de mayo de 2024, se recibió el oficio 0060-226-2024 de la Presidencia Ejecutiva del ICE, sobre el Informe infraestructura tecnológica obsoleta, II semestre 2023, CNFL, Ref.: Carta 0012-0010-2023 y 0060-340-2023 con fecha 21 de julio de 2023. Por lo anterior, solicita al señor Guillermo Sánchez Williams, asesor legal del Consejo de Administración, referirse al oficio.

El señor Guillermo Sánchez lee el oficio 0060-226-2024:

“En atención a los oficios en referencia, sobre el acuerdo emitido por el Comité Corporativo en el artículo 7, Sesión 19-2023 del 01 de junio de 2023, el Decreto Ejecutivo N° 43542-MP-MICITT, la estrategia del Plan General de la Emergencia ante Ciberataques de la Comisión Nacional de Emergencias (CNE) y la Política Corporativa de Ciberseguridad, es de sumo interés para esta Presidencia Ejecutiva informarle a los órganos de decisión sobre las acciones solicitadas y necesarias en la actuación del ICE y sus empresas en pro de garantizar que toda la Corporación esté protegida en caso de ciberataques.

Para lo anterior, se remite Informe de obsolescencia II semestre del 2023 de la CNFL, para su análisis correspondiente y respuesta, vía oficio, sobre el compromiso demostrado por parte la empresa en el cumplimiento del cierre de brechas de las necesidades identificadas y las acciones y plazo correspondiente que permitan garantizar un nivel óptimo en el estado de los equipos de la empresa y la sostenibilidad de las operaciones.

En caso de consulta o dudas al respecto, por favor comunicarse con el señor Randall Barnett Villalobos de la Dirección Ciberseguridad de la Gerencia Tecnología y Soluciones Digitales, al correo rbarnett@ice.go.cr o al teléfono 2001-0103.

Sin otro particular.

Presidencia Ejecutiva
Marco Vinicio Acuña Mora”

El señor Guillermo Sánchez hace referencia al informe anexo del oficio.



Consejo de Administración

4061008921243

El señor Rayner García indica que es un informe que se realiza sobre el diagnóstico obsolescencia tecnológica que realiza la Gerencia Tecnológica y de Servicios Digitales del ICE, como ente rector en materia de ciberseguridad y de otras prevenciones como Grupo ICE, no solamente por la importancia del tema de seguridad corporativa, sino de ciberseguridad que deben atender más que todo en temas de la CNFL para estar acorazados ante cualquier ciber ataque.

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

Considerando que:

1. Mediante oficio 0060-226-2024 de fecha 31 de mayo del 2024, la Presidencia Ejecutiva del ICE, comunicó a los señores del Consejo de Administración de la CNFL, el Informe infraestructura tecnológica obsoleta, II semestre 2023, CNFL. Ref.: Carta 0012-0010-2023 y 0060-340-2023 con fecha 21 de julio de 2023.
2. Del acuerdo emitido por el Comité Corporativo en el artículo 7, Sesión 19-2023 del 01 de junio de 2023, el Decreto Ejecutivo N° 43542-MP-MICITT, la estrategia del Plan General de la Emergencia ante Ciberataques de la Comisión Nacional de Emergencias (CNE) y la Política Corporativa de Ciberseguridad, es de sumo interés para la Presidencia Ejecutiva informarle a los órganos de decisión sobre las acciones solicitadas y necesarias en la actuación del ICE y sus empresas en pro de garantizar que toda la Corporación esté protegida en caso de ciberataques.
3. El artículo 6, inciso q), del Reglamento Interno del Consejo de Administración de la CNFL establece que es deber de éste Implementar las mejores prácticas de gobierno corporativo, de conformidad con los lineamientos que defina la Casa Matriz y velar por su cumplimiento.

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 3.

- I. **Dar por recibido y conocido el oficio 0060-226-2024 de fecha 31 de mayo del 2024, la Presidencia Ejecutiva del ICE, que comunica a los señores del Consejo de Administración de la CNFL, el Informe infraestructura tecnológica obsoleta, II semestre 2023, CNFL. Ref.: Carta 0012-0010-2023 y 0060-340-2023 con fecha 21 de julio de 2023.**

II. Instruir a la Gerencia General para que, por medio del grupo a cargo de la temática procedan a revisar analizar y brindar propuesta de respuesta al Informe infraestructura tecnológica obsoleta, II semestre 2023, CNFL. Ref.: Carta 0012-0010-2023 y 0060-340-2023 con fecha 21 de julio de 2023 y se remita a este Órgano Colegiado lo correspondiente para ser conocido en la Sesión del 17 de junio de 2024.

III. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y lo que corresponda. ACUERDO FIRME.

CAPÍTULO IV 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 sobre investigación sobre el proceso de movimientos en descenso

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0714-2024 en donde se somete a conocimiento el Consejo de Administración el informe sobre investigación sobre el proceso de movimientos en descenso. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general a.i., Laura Montero Ramírez, Coordinadora Gerencial y Verónica Valverde Jiménez, jefe de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano para que se refieran al tema.

La señora Verónica Valverde presenta investigación sobre el proceso de movimientos en descenso.

En la sesión N°2674 del Consejo de Administración del 22 de mayo de 2024 se acordó en el acuerdo 4:

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.

Movimientos previos al 2023

Como es de su conocimiento, el patrono está facultado para reorganizar la empresa, realizando modificaciones en materia laboral, entre otras cosas trasladando personal



de una dependencia a otra, facultad que está limitada al respeto que se le debe a las condiciones esenciales del contrato, sea el salario, horario y lugar de trabajo. En el caso que nos ocupa, es sabido que el traslado del señor Sibaja, implicó una disminución en su salario, aspecto reconocido por la Administración y aceptado por el trabajador, quien hoy en día se encuentra desempeñando el puesto propuesto. Esta acción tiene como consecuencia, que la Administración deba indemnizar el menoscabo salarial sufrido por el trabajador, tal y como se le ofreció en el oficio de notificación.” Oficio 2201-0063-2023 del 28 de febrero de 2023.

Descensos en el 2023 previo a aprobación del Reglamento para la Gestión de Indemnizaciones Laborales

1. Solicitud del Gerente o Jefatura de la persona para realizar el movimiento de reasignación descendente del personal (acto motivado)
2. Justificación del acto amparado en temas estratégicos de la empresa.
3. Comunicación al trabajador por escrito y mediante reunión.
4. Oportunidad del trabajador de pronunciarse al respecto.

Sobre el apoyo de criterios legales para la toma de decisión.

Para no caer en ius variandi abusivo:

1. Indemnizar la diferencia salarial
2. Realizar el estudio técnico
3. Contar con el consentimiento del trabajador
4. Si no había consentimiento aplicar despido

Según lo expuesto por la Asesoría Jurídica Empresarial en sus criterios legales 2201-0043-2023 del 13 de febrero de 2023, 2201-0095-2023 del 14 de marzo de 2023 y el 2201-0202-2023 del 04 de julio de 2023.

Respaldo en Normativa de la UCGTH

Sobre la elaboración de los estudios técnicos de respaldo:

Estudio técnico: Análisis de factores de clasificación de la clase.

Factores de clasificación: Elementos que definen una clase dentro del *Manual de Puestos*, tales como: funciones y tareas asociadas, responsabilidades, supervisión, consecuencia del error, condiciones laborales y ambientales y competencias.

**CAPITULO IV
ESTUDIOS DE PUESTOS****Artículo 9. Requisitos**

Para la solicitud de un estudio de puestos se debe cumplir con los siguientes requisitos según corresponda:

- a. Estar nombrado con al menos un año en propiedad.
- b. Contar al menos con seis meses en un puesto, que implique un cambio sustancial y permanente en las funciones que realiza, lo cual debe ser comunicado por la jefatura, según el artículo 4 inciso a. del presente reglamento.
- c. No formar parte de los trabajadores de las clases del estrato ejecutivo, ni de la clase coordinador de proceso, en el ejercicio activo de esas categorías, ni trabajadores en puestos fijos que participen de forma temporal en el desarrollo de proyectos.
- d. Que exista una presunta clasificación inadecuada, la cual será determinada por la Administración en el ejercicio de sus funciones, según sea lo procedente: Auditoría Interna o Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano o Gerencia General.
- e. Haber transcurrido al menos un año desde el último estudio realizado al puesto.

Reglamento de Clasificación y Valoración de Puestos

En el artículo 4 se mencionan las responsabilidades de las Jefaturas:

- b. Justificar al Proceso de Clasificación y Valoración, mediante el formulario *F-164 Movimiento de personal* opción "Análisis de traslados", el traslado de un trabajador con el fin de recibir respuesta si procede o no el mismo.

En el artículo 5, se señalan las obligaciones del Proceso Clasificación y Valoración:

- e. Realizar el estudio técnico de las nuevas funciones que asumirá en su nuevo puesto el trabajador que sea trasladado a otra dependencia, con el fin de determinar la clasificación que le corresponda, el cual será efectuado por el Proceso Clasificación y Valoración, para lo cual contará con un periodo de tiempo máximo de 30 días hábiles para su realización, posteriores a la justificación presentada por la jefatura o coordinador mediante el formulario *F-164 Movimiento de personal* opción "Análisis de traslados". El coordinador del Proceso Clasificación y Valoración comunicará a la dependencia mediante carta remitida por el Sistema de Gestión Documental, en adelante SIGED, los resultados del estudio.

Descensos a partir del Reglamento para la Gestión de Indemnizaciones Laborales en la CNFL

- Aprobado el 23 de octubre del 2023.
- Oficializado y publicado el 06 de noviembre del 2023.
- Posterior a su publicación se gestionaron 4 descensos.

Sobre el concepto del debido proceso en el Reglamento para la Gestión de Indemnizaciones Laborales, el acto motivado nace como una solicitud de los directores:

- a) Solicitar, cuando corresponda, a la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano el estudio técnico para determinar la procedencia o no del pago de indemnización a los trabajadores bajo su cargo.

Sección V Debido Proceso

Artículo 12. Debido proceso

Toda persona trabajadora que tenga un movimiento producto de supresión o reasignación descendente, se le deberá aplicar el debido proceso el cual consiste en lo siguiente:

- a) Notificación emitida por el Área Dotación y Compensación comunicando el cambio de su situación actual, la motivación del cambio, la situación futura e informando la opción de la indemnización o la consecuente finalización de la relación laboral con responsabilidad patronal
- b) En caso de discrepancia, la persona trabajadora podrá presentar recurso de revocatoria que será conocido por la jefatura del área de Área Dotación y Compensación y la apelación por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, tanto la decisión de reasignación o supresión, así como la disconformidad con el monto de la indemnización, indicando los motivos que estime convenientes, de persistir la discrepancia puede acudir a la vía que considere pertinente.
- c) El plazo para presentar los recursos anteriormente indicados es de 5 días hábiles a partir de su notificación, para lo cual deberá presentarlo ante el Área Dotación y Compensación.
- d) La presentación de los recursos por parte de la persona trabajadora no suspende de ninguna manera la ejecución del movimiento ni el proceso del pago de la remuneración.
- e) Tanto el Área Dotación y Compensación como la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano tendrá un plazo de 10 días hábiles para resolver los recursos interpuestos, el cual se iniciará al día siguiente de la presentación de estas. Este plazo, podrá prorrogarse por uno igual al aquí señalado cuando medie justificación.

c

Sobre el criterio legal del oficio 2201-0155-2024 del 13-05-2024

Como se ha hecho ver, la normativa interna que se ha venido citando, no hace ninguna referencia a la aplicación de la Ley General de la Administración Pública en los Reglamentos que en su oportunidad fueron revisados por el cuerpo legal asesor de la Gerencia General y la Asesoría Jurídica antes de ser aprobados por el Consejo de Administración, sobre lo cual, en ese momento no se expuso la necesidad de dar un trato diferenciado entre los trabajadores comunes y los trabajadores que hacen gestión pública.

Artículo 112.- LGAP

1. *El derecho administrativo será aplicable a las relaciones de servicio entre la Administración y sus servidores públicos.*
2. **Las relaciones de servicio con obreros, trabajadores y empleados que no participen de la gestión pública de la Administración, de conformidad con el párrafo tercero del artículo 111, se regirán por el derecho laboral o mercantil, según los casos.**

Si bien la Asesoría Jurídica en su informe concluye que solo 3 casos (los directores hacen gestión pública) se indica que en los 12 casos no se cumplió con el debido proceso de la Ley por lo que al no existir dicha diferenciación confunde si debe aplicarse la Ley General de Administración Pública tanto para los trabajadores comunes como los funcionarios públicos.

Por lo que, al no estar analizado el alcance de este artículo de la Ley General de la Administración Pública en el criterio legal 2201-0155-2024 y ser este un cambio de paradigma respecto de los procedimientos actuales que se deben aplicar dentro de la CNFL sería conveniente y necesario solicitar la ampliación o revisión de dicho criterio y a la vez que indiquen si es necesario reformar los Reglamentos relacionados con el ius variandi.

- No distinguen y confunden los casos de reestructuración/ alineamiento/ reorganización empresarial, con los casos individuales de reasignación descendente.
- Hay cambios de tesis y definición de normativa que se debe aplicar
- Hay contradicción entre las afirmaciones que no hubo debido proceso y lo que consta en los expedientes
- Se descartan los criterios legales emitidos previamente por la AJE y se cambia el motivo original de dichas solicitudes
- No definen las etapas del debido proceso que se incumplen
- No hay claridad de la relación de las conclusiones y las recomendaciones brindadas
- La emisión del criterio legal careció de un acercamiento a las Jefaturas de la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano

Conclusiones

1. De previo al año 2023 se habían dado descensos al personal de la CNFL y desde aquel momento se afirmaba que era posible realizar este tipo de movimientos de personal, ya que se veía como una potestad patronal.
2. Previo a la aprobación del Reglamento para la gestión de Indemnizaciones Laborales se gestionaron 8 descensos a los cuales se les aplicó la misma fórmula vigente para los descensos siendo la gestión realizada coherente con el modelo de procedimiento que se venía aplicando hasta ese momento y que era del conocimiento del cuerpo asesor legal del Gerente General, sin recibir advertencia de errores u omisiones de la gestión que se estaba tramitando.
3. En su oportunidad se solicitaron varios criterios legales a la Asesoría Jurídica Institucional y pese a existir un ius variandi abusivo, los criterios fueron reiterativos y coincidentes que con la indemnización se abordaba el ius variandi y no se alertó a esta Unidad de la aplicación del debido proceso considerando la Ley General de Administración Pública.
4. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano no tenía lineamiento ni consejo legal o administrativo para utilizar el debido proceso de la Ley General de la Administración Pública, ni por escrito ni en las sesiones de trabajo donde participaron tres asesores legales de la empresa; incluso se cuenta con criterios legales formales que reafirmaban lo actuado.

5. Como consta en los 12 casos, los trabajadores fueron notificados, tuvieron la oportunidad de expresar y aportar su punto de vista, se realizó el análisis de los traslados y se generaron las acciones de personal.
6. Para los 8 casos de donde no se tenía la normativa vigente se tiene criterio en dos de los casos iniciales donde la Asesoría Jurídica Empresarial indica que se pueden aplicar los cambios y adicionalmente se genera una tercera solicitud de criterio legal, donde la respuesta indica que si una persona no está de acuerdo con la indemnización puede ser despedida con responsabilidad patronal, lo cual no fue aplicado en ninguno de los casos que mostraron oposición por un principio de buena fe con las personas trabajadoras.
7. Para los 4 casos que se dieron posterior a la aplicación del Reglamento para la Gestión de Indemnizaciones se cumplió con el debido proceso establecido en dicho documento y se atendieron todas las etapas procesales definidas en dicho Reglamento.
8. El criterio legal del oficio 2201-0155-2024 del 13 de mayo del 2024, contiene una serie de imprecisiones que han sido señaladas con el objetivo de que puedan ser clarificadas y así reformar los documentos vigentes según lo señalado por la Asesoría Jurídica, pues las normas internas que se utilizan para cambiar de puesto a los trabajadores de la CNFL sea por estudio de puestos o descensos, que han sido revisadas por la Gerencia General en su oportunidad, la Asesoría Legal e incluso aprobadas por el Consejo de Administración; en su contenido o en la referencia de documentos aplicables, no hacen referencia a que se debe aplicar el debido proceso de la Ley General de la Administración Pública.

El señor Luis Guillermo Alán comenta que desde su perspectiva y desde la visión que el ve, de esta situación que se les está presentando, la señora Verónica no les está presentando algo nuevo, es más de lo mismo y todo esto lo sabían, lo han venido viendo nada más que ahora está realizado en un solo documento del informe y de la exposición que se presenta nuevamente, al menos desde su perspectiva, reitera, ven que no había una claridad con relación al régimen jurídico aplicable a la CNFL, ven que no se manejan muchos conceptos, y él difiere específicamente en que se le dio el debido proceso, tienen un informe anterior cuando vieron los 12 casos y en ninguno se logró determinar que hubo debido proceso, ¿Por qué?, porque el debido proceso se tiene que realizar de previo, a realizar cualquier modificación, y el debido proceso que la señora Verónica lo concluyó y lo dijo en muchas partes que se confundió o no se tiene esa claridad. Porque el debido proceso no es decirle a una persona con 3 o 4 días lo voy a mover por esto y lo otro, no, cuando revisaron los 12 expedientes ahí simplemente en el primer oficio de la Gerencia General le pedía a Talento Humano en los que oficios eran muy genéricos donde decía muevan a equis o ye persona por interés institucional, pero ¿qué es el interés institucional?, decía muevan a equis o ye persona por que necesitaban ser más productivos ¿qué es ser más productivo?, siente que todo esto, lo que les está dando les da una enseñanza hacia dónde los lleva, es

clarificar términos y conceptos, porque el debido proceso es decirle a una persona, como tal y como lo ha dicho la Sala Constitucional, una intimación y una imputación de cargos clara y precisa para que la persona sepa de qué se tiene que defender, pero aquí ninguno de esos funcionarios tenía elemento suficiente para poder defenderse, y cuando el revisó el informe y todos los dictámenes, vio que los mismos sí tenían respuesta, pero tampoco las consultas fueron específicas, ya para qué, si ya se había hecho el movimiento, ya se le había notificado, y ahora para no caer en el ius variandi, desde esa perspectiva le decían que tenían que hacer, entonces ahí las preguntas no estaban tampoco tan claras y por ende se le indicó que una modificación, una variación en el descenso lógicamente se tiene que dar el pago para no caer en ius variandi, pero ya se había caído en el ius variandi, entonces de acuerdo a toda la exposición lo que entiende y de los errores que se han manejado es que se aplicó un debido proceso, o se quiso entender que era un debido proceso, pero más bien es con relación, cuando ya la persona fue movida y le va a decir, a tal o cual persona usted va a quedar en equis o tal posición que es totalmente diferente, deben de tener esa claridad, de que ese debido proceso es desde el inicio, no es para decirle en qué plaza o en qué condición económica va a quedar.

Asimismo, indica que en el informe en la página 6 en la parte final, no es consecuente porque ahí mismo está diciendo, se le dio el debido proceso, pero con relación a la indemnización, es importante algo, la señora Verónica lo decía claramente, aquí ya saben las falencias que se dieron, no hubo debido proceso, ya saben que se violentaron un montón de disposiciones y para él, el dictamen de la Asesoría Jurídica, el 2201-0155-2024 es totalmente claro, es donde deben de actuar de ahora en adelante, precisamente es llevar todas sus acciones, para corregir lo que tiene que corregirse. Entender qué es el debido proceso, entender en qué momento se tiene que dar, cómo se tiene que dar, qué se tiene que respetar y cómo tiene que ser la fundamentación para que se hagan los movimientos correspondientes, y en ese mismo dictamen se indica que hay que reformar varias normativas, si hay que reformar varias normativas porque uno de los puntos que se indicaban era, de conformidad con el 60, no es que nadie estaba cuestionando la competencia del Gerente para hacer movimiento nunca se cuestionó ni se podría cuestionar, el asunto es que los movimientos y todo, se haga conforme a derecho corresponde.

Menciona que es importante al ser una relación jurídica mixta, donde hay unos que hacen gestión pública y otros no, lógicamente hay una diferencia clara en cuanto a estabilidad o no a estabilidad. No obstante, es importante y esto quiere que quede bien claro, para que en el nuevo direccionamiento que se haga a partir de ese dictamen de la Asesoría Jurídica, donde estableció que no se dio el debido proceso, que hay que hacer reformas, que hay que modificar instrumentos, tener claro que aun los que no hagan gestión pública, no es que tenga que dárseles un debido proceso, pero sí tiene que haber una motivación previa, son 2 cosas diferentes, para él esto es un punto importante, a nadie se le puede mover sin que haya un documento técnico

que diga, a usted lo estamos moviendo por una reestructuración, porque su área desapareció, o lo están moviendo porque usted está siendo ineficiente, se le dan elementos para que él puede rebatir 1, 2, 3, 4, entonces con un informe técnico, tanto para los que hagan gestión pública como para los que no, así van a evitar nulidades, porque en todos estos procedimientos hay nulidades en los 2 expedientes, salvo uno, que cree que es el que decía el que no cumplía los requisitos profesionales, salvo ese, el resto todos tienen esas esas falencias.

Lo importante es que ahora a partir de este momento y teniendo como base este dictamen de la Asesoría Jurídica, tanto la Asesoría Jurídica como Talento Humano, se aboquen a encuadrar y a sociabilizar y a tener claro hacia dónde y cómo deben actuar y lógicamente presentar la reforma de los documentos que deban hacerse, porque hay algo que le llama la atención, y él como abogado no le puede decir a los compañeros de Talento Humano, lo que usted está haciendo, está malo por esto y esto, no puede entrar por el fondo, le puede decir con un estudio técnico, debe tener la motivación, debe decirle porque lo van a mover, cuál es la justificación pero él no le puede decirle cómo haga esa justificación, sería como compañeros de Talento Humano le dijeran a la Asesoría Jurídica como interpretar o como analizar las normas deben de aprender y tener esa claridad y no entrar en interferir o invadir competencias.

Resumiendo, tienen que decir de aquí para adelante van a reformar, ajustar, es más, la Contraloría lo solicitó, ellos mismos llegaron a esta conclusión y dijo, ajusten, hagan las normativas, establezcan lo que corresponda con relación, determinen qué clase de funcionarios hacen gestión pública, cuáles son de confianza, y cuáles no, y actuar como tiene que ser.

La señora Heylen Villalta, indica que, aunado a lo que indica el señor Luis Guillermo está totalmente de acuerdo, que tienen que abocarse a la solución de este tema, insta a que sea lo más rápido posible ya que tienen este asunto desde hace cierto tiempo y tenerlo ahí todavía sin una definición más contundente, los lleva también un poco más de riesgo en lo que sigue, les solicita abocarse a la propuesta de la solución del tema.

El señor José Fonseca indica que le preocupa lo que están durando en solucionar o en corregir las cosas que se hicieron incorrectamente, como lo indicó la señora Heylen Villalta, le gustaría conocer cuánto tiempo más va a durar para solucionar lo que se debe corregir.

El señor Luis Fernando Andrés responde que, ellos vienen trabajando en un proceso, de ir para atrás en todos los casos, ha sido sincero de ir haciéndolo de arriba hacia abajo, primero con los señores directores, ya tienen 2 de ellos recuperados y están en el proceso los otros 2 y con la discreción que debe manejar en este Consejo de Administración, están analizando el caso del señor Guillermo Mena, el señor

Guillermo Sánchez como Director Jurídico de la CNFL, está haciendo un criterio jurídico para poder tener el sustento legal para poder hacer la devolución y la nulidad del proceso. ¿Por qué así? Porque como lo indicó don Guillermo Alán, hay que tener sustento para todas las cosas, para lo que se hizo mal, hay que tener un criterio en este momento para poder revertir el asunto, en el caso del señor Juan Manuel Casasola y don Guillermo Sánchez, en ambos usaron criterios de BDS que fue contratado para el respectivo análisis, y con los criterios de BDS fue que provocaron e hicieron la restitución de los puestos de ellos, ya tiene listo por lo menos el movimiento de ajedrez que corresponde con las piezas, o sea, van a aprovechar ese movimiento para hacer varios a la vez, que ahí inclusive van a empezar a restituir puestos de algunas otras personas que en su momento fueron descendidos.

Les comunica a los señores miembros del Consejo, que vienen trabajando, de una forma ordenada, y que tal vez lo puedan sentir lento y lo respeto mucho, pero sí quieren hacer las cosas bien hechas y que tenga el fundamento jurídico correspondiente.

Comenta que, el caso de Don Ronald Villalobos, que fue otro de los descensos y que él había ganado un concurso para ser el director de Transformación Digital, ahí tiene el problema de que la persona que vino a sustituirlo es del ICE, ya le notificaron al ICE todo el proceso, pero esta persona ya mostró su inconformidad de devolverse al ICE, en el sentido de que él dice que no se va a devolver, y que y si provocan su devolución, lo ha indicado en varias reuniones que han tenido al respecto, él los va a demandar, y una de las solicitudes que el Consejo le pidió al asumir el puesto de Gerente fue tratar de negociar para evitar las demandas de las diferentes personas, está tratando de hacer las cosas de una forma, ordenada, responsable, así mismo para los 2 directores que indicó.

Adicionalmente una persona que también fue despedida antes de don Juan Manuel Casasola fue el ingeniero Rolando Davanzo, él estaba poniendo una demanda por su despido, del cual consideraba que era totalmente injusto, han negociado con él para que no ponga la demanda y están negociando su reingreso, no exactamente al mismo puesto, pero si a un puesto de dirección diferente, han negociado que realmente no es que tengan que entrar al puesto que tenía anteriormente y lo ha aceptado. Se han dedicado a atender todos los casos y posiblemente cuando tengan los 2 directores restablecidos, esos movimientos van a provocar que muchos de estos descensos que se han manifestado en semanas atrás se vayan a restaurar, no necesariamente en el mismo puesto, pero sí con el mismo tipo de dependencia que tenía originalmente, no obstante, no todos van a ser restablecidos, se ha reunido con todos los que han sido descendidos, han solicitado citas, con todos ha conversado, inclusive algunos no quieren regresar al puesto que tenían originalmente de jefatura, pero si han reclamado el tipo de indemnización que se les dio y están revisando si las indemnizaciones fueron correctas o no, esto bajo criterios jurídicos, el actuar como corresponde.

El señor Luis Guillermo Alán comenta que con relación a lo que estaba indicando don Luis Fernando, efectivamente han sido claros, desde el principio y lo reitera una vez más, todo lo que se tenga que hacer, se tiene que hacer, y saben que todo movimiento va a generar una reacción, porque cada persona de su fuero interno dice esto no está bien, no está mal, la Administración tiene que tener la claridad que lo que está haciendo está apegado a derecho, entonces si lo que está haciendo, está apegado a derecho, no le tiene que temblar el pulso, ni tener temor de que tiene que hacerlo si es un movimiento, por eso es que aquí una vez más el Consejo dijo que no cuestionan en ningún momento la competencia del señor gerente de ese momento para hacer lo que tenía que hacer, pero es que las cosas se hagan a derecho. Con relación al caso que se está hablando del compañero que viene del ICE, y lo dice con conocimiento de causa, los convenios tienen una cláusula, no conoce este convenio, pero tiene una cláusula donde establece las causas por las cuales se puede romper unilateralmente un convenio como tal, es importante que tengan también alguna resolución de algún recurso por el que anteriormente estaba en ese puesto, entonces si prospera o no, todo va a llevar por defecto a anular el convenio, en este caso si se llegara a determinar que este compañero tiene que regresar y estamos a derecho, entonces que si quiere demandar, que demande, se tiene elementos suficientes para demostrar si, o no, por eso es importante como lo indica don Luis Fernando que tiene que haber un músculo jurídico, para tomar la decisión que corresponda, el asunto es que haya una debida motivación y un fuero jurídico importante para defender la causa.

La señora Laura Montero menciona que con respecto a lo que indicaba don José Fonseca, don Luis Fernando ya como gerente instruyó a la Unidad de Cultural y Gestión de Talento Humano para que se atiendan las disposiciones de la Contraloría en los plazos indicados para poder cumplir incluso de traer a Consejo previamente, antes de ser aprobados, poder cumplir con las certificaciones que hay que enviar a la Contraloría en su respectivo tiempo, entonces los plazos ya están programados para atender en tiempo y forma.

El señor Rayner García comenta que dado el espacio, para lograr presentar, analizar y poder comentar acerca de este tema, de los descensos sobre la forma, la metodología de los procesos y procedimientos que se realizaron, como bien lo indicaba el Directivo Alán, cree que es la voz de todo el Consejo de Administración en el sentido de lograr enderezar, aplicar, y llevar por buen camino, todo este tema de la mejor manera para la empresa, en este primer caso afectada por tal vez situaciones que la puedan poner en una situación complicada ante algún estrado jurídico, y adicionalmente para los diversos trabajadores y trabajadoras de la CNFL, que en algún eventual caso se sientan oprimidos o bien afectados por alguna situación en algún tema de este tipo, agradece por la presentación.

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. En la sesión ordinaria N° 2661 celebrada el lunes 04 de marzo de 2024, el Consejo de Administración, acordó:

“II. Solicitar a la Gerencia General que presente un informe para la sesión del lunes 11 de marzo de 2024, en el cual se indique la cantidad de movimientos en descenso en sus plazas que se han realizado a los directores o jefaturas, el cual debe indicar si se contó con el informe técnico y si se le otorgó el debido proceso. El plazo otorgado es improrrogable.

III. Solicitar a la Gerencia General que presente un informe para la sesión del lunes 11 de marzo de 2024, en el cual se indique la cantidad de nombres de los directores o jefaturas que han sido despedidos con responsabilidad patronal indicando su debida motivación para tal decisión. El plazo otorgado es improrrogable.”

2. La Gerencia General mediante el oficio 2001-0296-2024 de fecha 07 de marzo de 2024, remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el documento denominado: “Informe de movimientos de personal en descenso y directores o jefaturas despedidos con responsabilidad patronal.”
3. En la Sesión Ordinaria Virtual N° 2662, celebrada el lunes 11 de marzo de 2024, el Consejo de Administración, dio por conocido el oficio 2001-0296-2024 de fecha 07 de marzo de 2024 e instruye lo siguiente:

“ACUERDO 4.

- I. *Dar por conocido el oficio 2001-0296-2024 de fecha 07 de marzo de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite al Consejo de Administración el oficio 2601-0103-2024 de fecha 06 de marzo de 2024 y su informe, suscrito por la señora Verónica Valverde Jiménez, Jefatura de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, según documento adjunto que forma parte de esta acta.*
- II. *Instruir a la Gerencia General para que en la sesión del próximo 8 de abril de 2024 amplíe el informe presentado, con el fin de que incluya en el listado los detalles de los descensos del 2023 a la fecha, así*

Consejo de Administración

4061008921243

como el informe técnico con la debida motivación de cada uno de ellos.

- 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."*
4. La Gerencia General mediante el oficio 2001-0408-2024 de fecha 03 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 del órgano colegiado, en el cual se concluye que los movimientos aplicados están de acuerdo las potestades dadas según los artículos 2, 60 y 114 de la Convención Colectiva de Trabajo, el principio de dirección, el fundamento normativo y la motivación de cada caso.
5. El Consejo de Administración en el capítulo IV, artículo 1 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2666, celebrada el martes 9 de abril de 2024, acordó:
 - 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.*
6. Mediante oficio 2001-0600-2024 de fecha 14 de mayo de 2024, la Gerencia General, aprobó y remitió el oficio de la Asesoría Jurídica Empresarial 2201-0155-2024 de fecha 13 de mayo del 2024, en el cual se analiza desde el punto de vista jurídico los movimientos de personal en descenso del 2023.
7. El Consejo de Administración, en el capítulo III artículo 3 del acta de la Sesión Extraordinaria Virtual No. 2674 celebrada el miércoles 22 de mayo de 2024, acordó:
 - 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.

8. La Gerencia General mediante el oficio 2001-0650-2024 de fecha 23 de mayo de 2024, instruye a la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano atender el por tanto II y III del acuerdo tomado por el Consejo de Administración según el capítulo III artículo 3 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2674 celebrada el miércoles 22 de mayo de 2024, con el fin de hacer de su conocimiento el oficio 2201-0155-2024 de fecha 13 de mayo del 2024 y conocer el por qué no se atendió lo señalado por la Asesoría Jurídica con respecto al debido proceso, así como solicitarle que en lo sucesivo atienda el Por Tanto II relacionado con las recomendaciones emitidas por la Asesoría Jurídica, a los movimientos en descenso, según documento que se adjuntó a esa nota. Adicionalmente, se le solicitó remitir un informe detallado que atienda lo indicado en el Por Tanto III (sic) del acuerdo, ambos visibles en el considerando anterior.
9. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, mediante el oficio 2601-286-2024 de fecha 04 de junio de 2024, en atención a lo instruido mediante oficio 2001-0650-2024 de fecha 23 de mayo del 2024, remitió a la Gerencia General el Informe sobre investigación del proceso de movimientos en descenso, en el que concluye:

"1..De previo al año 2023 se habían dado descensos al personal de la CNFL y desde aquel momento se afirmaba que era posible realizar este tipo de movimientos de personal, ya que se veía como una potestad patronal.

2.Previo a la aprobación del Reglamento para la gestión de Indemnizaciones Laborales se gestionaron 8 descensos a los cuales se les aplicó la misma fórmula vigente para los descensos siendo la gestión realizada coherente con el modelo de procedimiento que se venía aplicando hasta ese momento y que era del conocimiento del cuerpo asesor legal del Gerente General, sin recibir advertencia de errores u omisiones de la gestión que se estaba tramitando.



3. En su oportunidad se solicitaron varios criterios legales a la Asesoría Jurídica Institucional y pese a existir un ius variandi abusivo los criterios fueron reiterativos y coincidentes que con la indemnización se abordaba el ius variandi y no se alertó a esta Unidad de la aplicación del debido proceso considerando la Ley General de Administración Pública.

4. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano no tenía lineamiento ni consejo legal o administrativo para utilizar el debido proceso de la Ley General de la Administración Pública, ni por escrito ni en las sesiones de trabajo donde participaron tres asesores legales de la empresa; incluso se cuenta con criterios legales formales que reafirmaban lo actuado.

5. Como consta en los 12 casos los trabajadores fueron notificados, tuvieron la oportunidad de expresar y aportar su punto de vista, se realizó el análisis de los traslados y se generaron las acciones de personal.

6. Para los 8 casos de donde no se tenía la normativa vigente se tiene criterio en dos de los casos iniciales donde la Asesoría Jurídica Empresarial indica que se pueden aplicar los cambios y adicionalmente se genera una tercera solicitud de criterio legal, donde la respuesta indica que si una persona no está de acuerdo con la indemnización puede ser despedida con responsabilidad patronal, lo cual no fue aplicado en ninguno de los casos que mostraron oposición por un principio de buena fe con las personas trabajadoras.

7. Para los 4 casos que se dieron posterior a la aplicación del Reglamento para la Gestión de Indemnizaciones se cumplió con el debido proceso establecido en dicho documento y se atendieron todas las etapas procesales definidas en dicho Reglamento.

8. El criterio legal del oficio 2201-0155-2024 del 13 de mayo del 2024, contiene una serie de imprecisiones que han sido señaladas con el objetivo de que puedan ser clarificadas y así reformar los documentos vigentes según lo señalado por la Asesoría Jurídica, pues las normas internas que se utilizan para cambiar de puesto a los trabajadores de la CNFL sea por estudio de puestos o descensos, que han sido revisadas por la Gerencia General en su oportunidad, la Asesoría Legal e incluso aprobadas por el Consejo de Administración; en su contenido o en la referencia de documentos aplicables, no hacen referencia a que se debe aplicar el debido proceso de la Ley General de la Administración Pública.”

10. La Gerencia General mediante oficio 2001-0714-2024 de fecha 06 de junio de 2024, remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el Informe sobre investigación sobre el proceso de movimientos en descenso emitido por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano.

11. 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 4.

- I. Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0714-2024 de fecha 06 de junio de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite el oficio 2601-0286-2024 del 04 de junio del 2024, con la posición de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano respecto a las acciones que ejecutó sobre el proceso de movimientos en descenso del personal de la CNFL.
- II. Instruir a la Gerencia General para que en conjunto con la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, así como la Asesoría Jurídica Empresarial, se avoque a actualizar la normativa interna que rige para el tema de descensos. Asimismo, para futuros movimientos de personal que implique descensos de puestos del régimen mixto, se atienda considerando la actualización de criterios y dictámenes e instrucciones sobre el tema, según lo señalado en el criterio jurídico 2201-0155-2024 de fecha 13 de mayo del 2024, emitido por la Asesoría Jurídica Empresarial, así como el informe DFOE-SOS-IAD-00006-2024 (oficio 8956) de la Contraloría General de la República.
- 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 2. Informe sobre interposición de incidentes de nulidad y su estado actual

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0717-2024 en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración el Informe sobre interposición de incidentes de nulidad y su estado actual. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general a.i. y Thania Campos Obando, jefe, Proceso Gestiones Comerciales Tránsito y Penal, para que se refieran al tema.

La señora Thania Campos informa que en cumplimiento de la solicitud realizada por el Consejo de Administración según acuerdo tomado en Sesión Ordinaria Virtual No. 2676, celebrada el lunes 3 de junio de 2024, del Consejo de Administración de la CNFL, se solicita a la Gerencia General elaborar un informe con la finalidad de que ponga en conocimiento al Órgano Colegiado de la interposición de incidentes de

nulidad y su estado actual, presentados por funcionarios contra los descensos de puestos en la CNFL.

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.
Lowis Perez Dafne	Actualmente no	Coordinador de Proceso	Profesional 3	No realiza Gestion Publica.
Mena Agullar 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

En este cuadro se muestran los 12 trabajadores que fueron descendidos de sus puestos de los cuales se han recibido 3 incidentes de nulidad.

Conclusiones

1. Guillermo Sánchez Williams, plantea incidente de nulidad el 14 de marzo de 2024, contra los oficios N°2603-0004-2024, 2001-0008-2024, 2001-0033-2024, 2603-0015-2024, 2601-0069-2024 y el Informe de Clasificación al Trabajador. Conocido y resuelto por la Gerencia General mediante oficio 2001-0608-2024 del 14 de mayo de 2024. (Reinstalado a su puesto en propiedad).
2. Los trabajadores Guillermo Mena Aguilar y Ronald Villalobos Valerio, plantean incidente de nulidad absoluta ante la Gerencia General cada uno, mismos que se encuentran en trámite y pendiente de resolución por parte de la Administración.
3. Shirley García Vindas, presenta nota de oposición el 29 de agosto de 2023, conocida y resuelta por parte de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano mediante oficio 2601-0944-2023 del 28 de agosto de 2023,

señalándole que la decisión únicamente se realiza en pro del fortalecimiento de la estrategia empresarial 2023-2027, la cual se aboca a la mejora de los procesos internos, tiempos de respuesta más eficientes, búsqueda de soluciones más efectivas y mitigación de los riesgos operativos y estratégicos que impacten negativamente a la empresa. Sin detrimento de buscar alternativas de desarrollo y bienestar profesional a su persona y valorando la posibilidad de que usted pueda desempeñarse en la ejecución de nuevas funciones a nivel profesional, donde las responsabilidades asignadas le permitan desarrollarse tanto profesional como personalmente. Además, interpone proceso laboral expediente 23-002876-1178-LA, mismo que se encuentra pendiente del dictado de sentencia.

4. Dafne Lowis Pérez, presenta nota de oposición el 27 de agosto de 2023, conocida y resuelta por parte de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano mediante oficio 2601-0926-2023 del 23 de agosto de 2023, señalándole que la decisión únicamente se realiza en pro del fortalecimiento de la estrategia empresarial 2023-2027, la cual se aboca a la mejora de los procesos internos, tiempos de respuesta más eficientes, búsqueda de soluciones más efectivas y mitigación de los riesgos operativos y estratégicos que impacten negativamente a la empresa. Además, interpone proceso laboral expediente 23-02909-0173-LA, mismo que se encuentra en trámite.
5. Allan Pizarro Retana, presenta nota de oposición el 17 de noviembre de 2023, conocida y resuelta por parte de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano mediante oficio 2601-0005-2023 del 10 de enero de 2024, señalándole que constituye un movimiento de personal estratégico, con el propósito de aportar, alcanzar y superar los objetivos que corresponden a la nueva estrategia empresarial 2023-2027, los cuales para el caso de la Dirección Distribución se relacionan con los rubros contenidos en los puntos OE.01 y OE.10, los cuales tienen un enfoque de mejora continua para la Dirección Distribución. Además, interpone medida cautelar expediente 23-007074-1027-CA, misma que fue rechazada mediante sentencia 2024-000883 de las 15 horas 58 minutos del 16 de mayo de 2024 por el Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José.

El señor Luis Fernando Andrés como un complemento de lo que se acaba de presentar, esta semana cuando se había entregado la documentación al Consejo le llegó otra solicitud de nulidad, solicitando que se le restablezca en su puesto, que es el Licenciado Orlando Hernández, que en su momento también era otro de los procesos de la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano, recuerda que en su momento 3 personas fueron descendidas, las dos que se indicaron aquí, tanto Dafne Lowis, como Shirley García y el tercero, Orlando Hernández, que no había presentado

nada, pero la semana pasada entregó su alegato, así que hay unos más que se están valorando, indica que se ha reunido con los tres.

En el caso de Dafne, ella ha indicado que retira la demanda en el momento en que se le haga el reajuste en su indemnización, que considera que fue una iniciación totalmente incorrecta, se está valorando, Dafne pasó de jefe de Proceso, a profesional 3, ella alega que tenían que haberle reconocido también en su rebaja del profesional 4, que ostentaba antes de ser jefe del Proceso de Capacitación, o sea que, nada más le pagaron el año que estuvo como jefe de Proceso de Capacitación y no le pagaron el profesional 4, porque la devolvieron un punto más abajo del que ostentaba hace muchos años, se está analizando legalmente para ver si es correcto o no, incluso Dafne le dijo que si le pagaba bien y le vuelve a dar la plaza que ella esperaba que la devolvieran a profesional 4, ella inmediatamente quita la demanda, eso se conversó, se negoció verbalmente no tiene nada escrito por ahora porque primero tiene que ver si efectivamente se puede verificar la indemnización, y no solamente eso, sino también si se puede volver a profesional 4.

En el caso de Shirley se reunió con ella, está un poco más complicado su proceso de negociación, ella lo que indica es que no quiere regresar a Talento Humano, pero sí quiere que se regrese a jefe de Proceso, no dice que quitaría la demanda, aunque le restablezca su posición original, quedaron que si lo lograban se sentaban a negociar, indicó que lo valorará en su momento.

Con Orlando que fue el último que se reunió de estas 3 personas que eran jefes de Procesos de Talento Humano, indica que él no ha presentado ninguna demanda, lo está pensando, esperaría que se le devuelva la plaza que tenía, todos fueron indemnizados, a todos se les rebajó el salario y necesitan recuperar el estatus financiero que tenían y considera que fue totalmente injusto, pero son casos totalmente independientes.

El señor Luis Guillermo Alán, agradece la presentación está muy claro el tema, indica que tal y como lo explicó Tania, como se vio en los casos anteriores y ya lo tienen claro, aquí no hubo una debida motivación, la justificación era fortalecimiento de la estrategia, porque la persona que se descendió no cumplía esos parámetros establecidos, entonces ahí una vez más ven las falencias en que no hubo una debida motivación y por eso su intervención iba más que nada en que buscaran un acercamiento con los que han presentado demandas para ver si llegaba a un arreglo tal y como lo está aplicando don Luis Fernando muy atinadamente, para evitar eventualmente ser condenado, porque así casi que como está el asunto todo va encaminado a que podrían tener una demanda negativa, tan es así que Tania está indicando que ya uno de los casos fue declarado de puro derecho, los jueces están viendo que este asunto es nada mas de analizar la normativa y ver si se respetó o no se respetó, entonces cuando los jueces van estableciendo y dicen de una vez de puro

derecho, porque ellos dicen aquí yo no tengo que preguntar más, simplemente nada más ven el derecho, si se aplicó o no se aplicó y punto, cree que llevan elementos bastante negativos; ahora, algo importante, con cada uno de ellos, aunque se negocie, tiene que haber una firma de un arreglo extrajudicial entre el trabajador y la compañía en el cual se comprometan a que desisten de la demanda, porque no se podría devolver a nadie a la posición si no desiste de la demanda, porque si no entonces estaría incurriendo en un mal manejo de los fondos públicos.

El señor Luis Fernando Andrés indica que así se está manejando, siendo muy ordenados y precavidos en esos temas.

La señorita Rebecca Carvajal consulta sobre el caso de la señora que está más complicado, hay una razón en específico, o alguna demanda que ella quiera solicitar o algo que ella quiere, más dinero.

El señor Luis Fernando Andrés responde que la señora Dafne no quiere regresar a ser jefe, ella lo que único que pretende es que le paguen bien su indemnización, considera que se la pagaron mal y que le regresen al puesto de profesional 4, ella antes de pasarla a jefe de Proceso de Capacitación que estuvo 1 año, era profesional 4, ella considera que no se le indemnizó el puesto de profesional cuatro porque la devolvieron más abajo de lo que originalmente estaba, entonces ella lo único que pide es que le paguen bien la indemnización porque la devolvieron a profesional 3 y que la devuelvan al profesional 4 a partir de ahora y quita la demanda, cree que este es fácil de negociar.

Asimismo, comenta que el caso de Shirley García ella la quitan del proceso que estaba también la devuelven a profesional 3, ella lo que reclama que su indemnización no es correcta tampoco, y además considera que ella sí quiere regresar a un puesto de jefe de proceso, pero que no sea en Talento Humano, y que puede ser en otra dependencia, no se tiene dependencias que tenga vacante jefe de proceso, están en conversaciones para ver qué se puede hacer. Y el caso de Orlando, que ese es el más reciente nada más dice, que quiere que lo devuelva al puesto que él tenía. Ahora bien, como lo ha dicho don Luis Guillermo, las cosas no se hicieron de la mejor manera, pero, no obstante, a estos puestos en principio, aunque no estaban definidos, nos les aplica el concepto de funcionarios públicos, tampoco lo tienen normado, entonces tampoco puedo llegar y aplicarles eso, porque actualmente no está normado, todavía no está definido qué tipo de legislación le corresponde a cada uno.

El señor Luis Guillermo Alán indica que le llama la atención algo importante para que lo revise con la Asesoría Jurídica, el caso de Shirley ella era jefe y la devuelven a 3, ella dice que tienen que ajustarle la indemnización, y ella dice indemníceme y devuélvame al puesto, eso es lo que no entiende para que lo valoren, porque si la devuelven al puesto, no tienen que indemnizarla nada, sino simplemente lo que tienen

que hacer es un ajuste eventualmente de salarios no pagados y eso es totalmente diferente, a la indemnización.

El señor Luis Fernando Andrés responde que ese concepto que acaba de agregar el señor Guillermo Alán lo tienen claro, sería un proceso de nulidad, y al dejar todo sin efecto es cómo devolver a la persona al momento que se le quitó, reconocerle los salarios que tenía que haber ganado, pero la persona tiene que devolver inclusive la indemnización, tiene que devolverla a como estaba originalmente, significa que nunca se le debió haber indemnizado y que nunca se le debió haber quitado, entonces se anula todo y se hacen los cálculos. Agrega que, la otra persona que está tratando de recuperar su puesto es el Ingeniero Pedro Montero que a él lo quitaron de jefe de la Unidad de Nuevos Negocios y lo habían pasado a jefe del Área de Taller Automotriz de la CNFL, él también ya presentó un reclamo no tan fuerte, sino nada más que le valoren la posibilidad de ser devuelto a su puesto original, dependiendo de las resoluciones que está haciendo muchos de estas personas van a recuperar sus puestos, espera que este mes de junio se puedan resolver la mayoría de los casos.

El señor Rayner García, agradece por la presentación.

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 el oficio 2020-0235-2024 de fecha 04 de junio de 2024, el Consejo de Administración remitió a la Gerencia General el acuerdo tomado en Sesión Ordinaria Virtual No. 2676, celebrada el lunes 3 de junio de 2024, que textualmente indica:

“ACUERDO 6.

- I. *Solicitar a la Gerencia General, presente en la sesión del próximo 10 de junio del 2024, un informe en el cual se indique cuales funcionarios han interpuesto los incidentes de nulidad en contra de los movimientos de descenso que fueron objeto, así como su resolución, o estado de los mismos.*



II. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración para que comunique el presente acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención. ACUERDO FIRME”.

2. Mediante oficio 2001-0706-2024 del 04 de junio de 2024, la Gerencia General comunica a la Asesoría Jurídica Empresarial, el acuerdo tomado en Sesión Ordinaria Virtual No. 2676, celebrada el lunes 3 de junio de 2024 del Consejo de Administración de la CNFL y solicita preparar informe, presentación y propuesta de acuerdo.
3. Mediante oficio 2201-0182-2024 de fecha 06 de junio de 2024, la Asesoría Jurídica Empresarial, remite a la Gerencia General el Informe sobre interposición de incidentes de nulidad y su estado actual, presentación y propuesta de acuerdo.
4. Mediante oficio 2001-0717-2024 de fecha 6 de junio del 2024, la Gerencia General remitió a la Secretaría del Consejo de Administración la documentación sobre el Informe sobre interposición de incidentes de nulidad y su estado actual.
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:

ACUERDO 5.

- I. Dar por recibido y conocido el oficio de la Gerencia General 2001-0717-2024 de fecha 6 de junio del 2024, mediante el cual remite el Informe sobre interposición de incidentes de nulidad y su estado actual contra los movimientos de reasignación descendente de personal de la CNFL.**
- II. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para lo que corresponda. ACUERDO FIRME.**



ARTÍCULO 3. Informe de Valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución correspondiente al II semestre 2024 y año 2025 de la CNFL, S.A.

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0693-2024 en donde se remite para conocimiento y aprobación del Consejo de Administración el Informe de Valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución correspondiente al II semestre 2024 y año 2025 de la CNFL, S.A. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general a.i., Juan Ml. Casasola Vargas, jefe de la Dirección Administración y Priscilla Zamora Álvarez, jefe, Área de Tarifas para que se refieran al tema.

La señora Priscilla Zamora indica que la Autoridad Reguladora según la RE-0152-IE-2023, aprobó una disminución tarifaria para los años 2024-2025, principalmente por los efectos de las liquidaciones, que la misma considera que son a favor del usuario. Tomando en cuenta la situación financiera de la empresa, la Gerencia General solicita a la Unidad Tarifas y Normativa Regulatoria en conjunto con la Dirección Administración y Finanzas, se presenten escenarios preliminares, según los Estados Regulatorios Tarifarios 2024-2025, para el Sistema Distribución, con el fin de valorar su impacto a nivel empresarial y posibles solicitudes tarifarias que permita mejorar lo ya aprobado por la ARESEP.

Panorama tarifario vigente 2024-2025

En la resolución RE-0152-IE-2023 publicada en la Gaceta N.225 en el Alcance N.239 del 05 de diciembre del 2023, la Intendencia de Energía aprueba un ajuste en los precios vigentes del sistema de distribución de la CNFL de la siguiente forma:

- A partir del 1 de enero del 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2024, una disminución del **-7,64%**.
- A partir del 01 de enero del 2025 y en adelante, una disminución de **-4,43%**.

Evaluación tarifaria para el 2024-2025

Se realiza un análisis tarifario en apego a la metodología RJD-139-2015, y diferentes criterios indicados por el regulador en resoluciones de otros estudios, esto para los años 2024-2025 considerando las bases de datos a diciembre 2023 (información real).

Análisis de resultados

Para la elaboración de los escenarios se considera la metodología correspondiente y se aplican cada una de las fórmulas que permiten identificar el porcentaje de ajuste requerido.

En cuanto al gasto, la proyección de los costos se realiza mediante los dos tipos de métodos autorizados: (i) actualización de índices local o externo, según el origen del gasto correspondiente para la mayoría de los rubros de gasto; o (ii) utilizando criterios específicos para algunos rubros en particular y los supuestos correspondientes para las proyecciones, para cada escenario el rédito teórico es de 3,60%.

Resumen escenarios Millones de colones

	Escenario I		Escenario II		Escenario III	Escenario IV	Recurso Revocatoria
	2024	2025	2024	2025	2025	2025	2024
	II Sem		II Sem				II Sem
Monto de ajuste (Millones colones)	↓ - 2 209	↓ -16 641	↑ 5 593	↓ -15 980	↓ -24 289	↓ -24 289	↑ 8 987
% Ajuste	-1,60%	-5,52%	4,04%	-5,30%	-8,06%	-8,06%	5,80%

Fuente: Elaboración propia

Escenario I

Año 2024

En apego a la metodología tarifaria establecida por la ARESEP el rédito para el desarrollo teórico requerido es de 3,60%, dando como resultado sobre las tarifas de los sectores residencial, comercial e industrial de forma integral de una disminución a partir del 01 de julio 2024, al incluir los -¢2 209 millones, para ese segundo semestre el ajuste sería de una disminución del -1,60%.

Año 2025

Para el año 2025 tomando como base el año real diciembre 2023 y en apego a la metodología tarifaria de ARESEP, se mantiene el rédito para el desarrollo de 3,60%, lo cual da como resultado una disminución para el año 2025 de -5,53%, cuyo monto de ajuste es de -¢16 653,05 millones.

Al igual que en el año 2024, la consecuencia de remitir este estudio tarifario con la nueva proyección del año 2025 la CNFL se ve afectada porque a la rebaja del -4,43% aprobada en la resolución RE-0152-IE-2023, se le debe adicionar el -5,52% (tomando en cuenta la incorporación de la disminución por el efecto en la compra de energía al ICE) como resultado a la nueva propuesta con los datos reales a diciembre 2023 y adicionalmente de la disminución en el rédito que tiene un impacto de -¢1 182 millones de colones.

Escenario II

Para el segundo semestre del año 2024 adicionalmente a lo indicado en el escenario I, sobre la inclusión del gasto de ¢711 millones del Litigio de profesionales, se agrega ¢6 810 millones, según la información aportada por la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano, correspondiente al monto a erogar en el 2024 del grupo de profesionales con el que ya se llegó a un acuerdo de pago y el monto que correspondería pagar si saliese la ejecución de sentencia de los que no se ha llegado a un acuerdo.

Sin embargo, por normas contables, el litigio al haberse incluido como un gasto provisionado, ya no puede volver a ser incluido como gasto.

Escenario III

Se debe incorporar al año 2025 un monto de - $\text{C}\$8\,151$ millones a favor del usuario, es decir una disminución por el monto indicado en los ingresos de CNFL.

Con estos resultados casi que se netean entre el ingreso requerido por el litigio y la disminución por liquidación a favor del usuario, este escenario es negativo en - $\text{C}\$15\,890$ con un porcentaje de -5,30%, Sin embargo, por normas contables, el litigio al haberse incluido como un gasto provisionado, ya no puede volver a ser incluido como gasto.

Escenario IV

Si al escenario III no se le incluye el monto del litigio de profesionales, ni la inversión adicional de los $\text{C}\$22$ mil millones, el monto del ajuste sería de - $\text{C}\$24\,289$ millones, lo que representa un porcentaje de -8,06%, adicional al -4,43% aprobado para el 2025. Es el escenario más realista ya que se aplica la liquidación del año 2023 por $\text{C}\$8\,151,21$ a favor del usuario. Adicionalmente que ya tiene la inversión aprobada para ese año que concuerda con la planificación de las dependencias y el promedio de ejecución de la CNFL.

Escenario V

Este escenario se basa, sobre la posible Reconocimiento del Recurso Revocatoria 2024, de acuerdo con el estado de resultados tarifario aprobado por la ARESEP para el año 2024, se realiza para el segundo semestre sobre los mismos datos el reconocimiento de la provisión del litigio de profesionales que se registró en el año 2022, correspondiente a $\text{C}\$8\,987$ millones, por tanto, dicho resultado reflejaría un aumento tarifario del 5,80%.

Es importante indicar que a la fecha la Intendencia de Energía no ha emitido resolución sobre el recurso presentado, y se desconoce si la misma reconocerá o no el monto al tratarse de una provisión, adicionalmente que se debe considerar la fecha en que entraría en vigor, y si aprobara una asignación parcial para el II semestre 2024 y la otra asignación.

Conclusiones

1. En los escenarios aplicados, las disminuciones mostradas, se aplicarían sobre las disminuciones ya aprobadas por la ARESEP para el II Semestre 2024 y año 2025.
2. Se debe tomar en consideración que según la RIE-013-2014, punto 3 del Resuelve, para la presentación de un estudio tarifario ante la ARESEP, las empresas eléctricas deben presentar los estudios tarifarios de generación y distribución de manera simultánea como indica: "Que aquellas empresas que



estén facultadas para prestar dos o más servicios de suministro de electricidad deberán presentar los estudios tarifarios de generación y distribución simultáneamente;"

Por ende, en caso de continuar con el ejercicio del sistema de distribución se debe preparar la información del Sistema de Generación, que para este ejercicio no se realizó, por cuanto para este sistema es un ejercicio teórico, según la aplicación del artículo 26 del Reglamento Sectorial de servicios Eléctricos.

3. De acuerdo con la Ley 7593, Artículo 30 las empresas distribuidoras están en la obligación de presentar un estudio tarifario cada año, *"De acuerdo con las circunstancias, las fijaciones tarifarias serán de carácter ordinario o extraordinario. Serán de carácter ordinario aquellas que contemplen factores de costo e inversión, de conformidad con lo estipulado en el inciso b) del artículo 3, de esta ley. Los prestadores deberán presentar, por lo menos una vez al año, un estudio ordinario. La Autoridad Reguladora podrá realizar de oficio, modificaciones ordinarias y deberá otorgarles la respectiva audiencia según lo manda la ley."* Y en su artículo 31 indica sobre mantener el equilibrio financiero de las empresas que prestan el servicio público.
4. La Intendencia de Energía aprueba en la resolución RE-0151-IE-2023 del Sistema de Generación, RE-0152-IE-2023 Sistema de Distribución y RE-0153-IE-2013 para el Sistema de Alumbrado Público, una tarifa plurianual correspondiente a los años del 2024 y 2025, por tanto, ambos años están cubiertos por ajustes tarifarios.

Recomendaciones

1. La valoración de la Gerencia General, y del Consejo de Administración, para respectiva toma de decisión, sobre la continuidad de presentación del estudio tarifario para los años 2024 y 2025.
2. Valorar la presentación de liquidación 2023, y 2024 para la formulación del año 2026, durante el año 2025, con esfuerzos en temas de inversión adicional al promedio de CNFL e impactos en el rédito- Porcentaje ejecución más del 72%.
3. Monitoreo de la ejecución de inversión aprobadas por ARESEP para mejorar el porcentaje de ejecución para futuras presentaciones tarifarias.
4. Considerar las fechas de presentación y la entrada en vigor según la estrategia empresarial.

La señora Heylen Villalta agradece por la presentación, tiene una duda, dicen que el escenario más probable es el 4, donde se tiene una disminución de compras al ICE y también menos inversión, consulta dentro de esos escenarios que ustedes calculan

cómo se ve el crecimiento de la demanda, porque si la proyección es la disminución de compras al ICE, pero tampoco se tiene inversión.

La señora Priscilla Zamora responde ese escenario del 2025, es el escenario número 4, menciona que es el más realista porque deben incluir la liquidación del año 2023 que es una disminución más o menos de 8 000 millones, eso es por metodología tarifaria, el efecto de la disminución de compras al ICE que ronda los 13 000 millones, y ese escenario ya tiene la inversión de 13 000 millones aprobada, o adicionan una inversión más grande de los 13 000 millones aprobada o deberían ejecutar el 100% de esos 13 000 millones aprobada, el crecimiento de la demanda para el año 2025 en el mercado que ellos proyectan es alrededor del 1,23% , esa es la proyección que se tiene en un mercado conservador, entonces si tienen más ingresos, y el gasto disminuye por ejemplo como la compra al ICE, hace que la tarifa tenga a disminuir, es un efecto como inverso, si me aumenta el gasto, que es la compra, pero los ingresos me disminuyen, entonces ahí tendría que aumentar la tarifa.

La señora Heylen Villalta indica que ella sí ha visto las proyecciones de demanda del lado de la generación eléctrica y son más altas que ese dato que acaba de mencionar, ustedes hacen varios escenarios con proyecciones medias, conservadoras o altas o hacen solo una con un dato de proyección de demanda.

La señora Priscilla Zamora responde que realizan varios escenarios y se consolidan con el mercado del ICE, el último que se utiliza es el que tenga el mercado, el que el ICE les diga que sí, ese es el más cercano al escenario.

El señor Rayner García agradece la presentación.

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 Luis Guillermo Alán indica que tomando como referencia lo que se veía cuando se iba al Consejo Directivo del ICE, aquí ve que indistintamente cualquiera de los escenarios que haya, salvo el cuatro, el asunto es negativo para los estados financieros. En este momento o en otra oportunidad, donde eventualmente podrían, tal y como le indicó la señora Heylen en su momento, de que, si se había contemplado nuevos clientes, pero tomar como parámetro otros tipos de negocios, lo que se ha estado viendo en su momento, los no regulados y todo que puedan generar ingresos para efecto de las finanzas de la compañía como tal, consulta si es aquí o es en otro momento donde se tendrían que ver esos aspectos.

El señor Rayner García indica que esto es un ejercicio tarifario ordinario en el cual se toma la base de costos para poder formular las solicitudes tarifarias en el cumplimiento de los requisitos, todo lo que son nuevos negocios, productos y servicios se llegan en

un sistema no distribuidos, o fuera la inclusión de un esquema de ejercicio tarifario, sea distribución, generación o comercialización.

La señora Heylen Villalta indica que efectivamente como lo indica el señor presidente todos los que son servicios no regulados no entran dentro del cálculo tarifario, lo que sí les recuerda es que aquí en la CNFL solo está la valoración tarifaria hacia distribución, sin embargo hacia generación que sí la contempla el ICE, la tarifa de generación sí se incluyen otras valoraciones, de otro tipo de negocios que sí entran dentro de la estructura tarifaria de la venta directa de generación dentro de otras tarifas que tiene la ARESEP aprobadas donde hay cierto margen de negociación con los clientes o grandes clientes, la distribución es como más cerrado no hay margen de negociación, de parte de la distribuidora con el cliente, no existe como esa capacidad de negociar. Lo que le consultaba a Priscilla del tema de la proyección de la demanda, porque le parecía extraño que no hubiera un aumento de la compra de energía al ICE, y tampoco hubo un aumento en la inversión, si lo hacen en coordinación al ICE ahí se tiene la coherencia con lo que también el ICE está haciendo, que son los que tienen la proyección de la demanda más precisa, se quedó con la idea del 1 y algo que mencionó, le parece bajo de un escenario de una demanda de crecimiento vegetativo, no de un incremento en la demanda con otros tipos de política pública que tiene el Gobierno, electromovilidad, descarbonización para el mismo aumento de la demanda.

El señor José Fonseca coincide con la señora Heylen, le preocupa que sea muy conservador, si bien ha escuchado en las exposiciones financieras que han estado obteniendo un crecimiento a la demanda para arriba del 3%, y que ha sido sostenido. Le preocupa esa proyección que están haciendo, esa proyección era de hace 4 o 5 años es muy conservadora.

El señor Rayner García indica que se podría agregar en los Por Tantos, haciendo la instrucción que se revise nuevamente ese porcentaje de incremento de la demanda, o posponer esta toma de acuerdo para que revisen este tema, y lo vuelvan a exponer e indicar cual fue el proceso de cálculo, validación y coordinación con el ICE si efectivamente fue ese porcentaje.

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 la Resolución RE-0152-IE-2023, la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (ARESEP), aprobó el ajuste tarifario de forma plurianual cubriendo los periodos 2024 y 2025, para el sistema de Distribución, así como con

las resoluciones con la RE-0151-IE-2023 para el Sistema de Generación y RE-0153-IE-2023 para el servicio de Alumbrado Público. Por lo anterior, la CNFL cuenta con tarifas aprobadas para los periodos en mención.

2. Para llevar a cabo el informe de valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución, correspondiente al II Semestre 2024 y el año 2025 de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A., el equipo técnico (conformado por la Unidad Tarifas Normativa Regulatoria y el Área Tarifas) aplicó la metodología tarifaria RJD-139-2015, *"Metodología tarifaria ordinaria para el servicio de distribución de energía eléctrica brindado por operadores públicos y cooperativas de electrificación rural, de la ARESEP"*.
3. Por lo anterior, el informe de valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución citado concluye, que de acuerdo con cuatro de los cinco escenarios realizados, habría una disminución adicional de ingresos para la CNFL, siendo el IV escenario el más realista apegado a la metodología RJD-139-2015, ya que en éste la disminución adicional de ingresos podría rondar en más de 20 000 millones de colones y el escenario número cinco, es el único que muestra un aumento de ingresos, pero su responsabilidad es ajena a la CNFL, ya que depende únicamente de la resolución de los recursos presentados por la CNFL ante la ARESEP. No se omite manifestar, que los escenarios son realizados para el Sistema de Distribución, ya que es el sistema que incide directamente y en mayor proporción en los ingresos de la CNFL.
4. Asimismo, en dicho informe de valoración tarifas eléctricas, el equipo técnico concluye que para la presentación de un estudio tarifario ante ARESEP, las empresas eléctricas deben de presentar los estudios tarifarios de generación y distribución de manera simultánea como indica: *"Que aquellas empresas que estén facultadas para prestar dos o más servicios de suministro de electricidad deberán presentar los estudios tarifarios de generación y distribución simultáneamente;"* según la RIE-013-2014, punto 3 del Resuelve. Por ende, en caso de continuar con el ejercicio del sistema de distribución, se debe preparar la información del sistema de generación, que para este ejercicio no se realizó, por cuanto para este sistema es una aplicación teórica, según el artículo 26 del Reglamento Sectorial de Servicios Eléctricos.
5. Aunado a lo anterior, en dicho informe de valoración tarifas eléctricas, el equipo técnico concluye que de acuerdo con la Ley 7593, Artículo 30, las empresas distribuidoras están en la obligación de presentar un estudio tarifario cada año, *"De acuerdo con las circunstancias, las fijaciones tarifarias serán de carácter ordinario o extraordinario. Serán de carácter ordinario aquellas que contemplen factores de costo e inversión, de conformidad con lo estipulado en el inciso b) del artículo 3, de esta ley. Los prestadores deberán presentar, por lo menos una vez al año, un*

estudio ordinario. La Autoridad Reguladora podrá realizar de oficio, modificaciones ordinarias y deberá otorgarles la respectiva audiencia según lo manda la ley.”. Siendo, por ende, una práctica por parte de las empresas distribuidoras el presentar solicitudes de ajuste plurianuales, aprobadas por el ente regulador y con ello mantener una estabilidad tarifaria en el sector por los años aprobados.

*Adicionalmente, en el artículo 31 de la misma Ley se indica: “Los criterios de equidad social, sostenibilidad ambiental, conservación de energía y eficiencia económica definidos en el Plan Nacional de Desarrollo, deberán ser elementos centrales para fijar las tarifas y los precios de los servicios públicos. **No se permitirán fijaciones que atenten contra el equilibrio financiero de las entidades prestadoras del servicio público.**” (Resaltado no es del original)*

6. En ese sentido, el equipo técnico recomienda un análisis en el año 2025, que contemple la liquidación del año 2023, 2024 y formulación con posibilidad plurianual 2026-2027, con el compromiso empresarial de realizar mejoras en la gestión de inversión, rédito y otras variables, con el objetivo de asegurar los ingresos de la CNFL.
7. Que a la fecha no se ha recibido la resolución del recurso de revocatoria con apelación en subsidio presentado contra las resoluciones RE-0152-IE-2023, RE-0151-IE-2023, RE-0153-IE-2023, y queda sujeto a la discreción de ARESEP el plazo para su resolución, por lo que el V) escenario no es responsabilidad de la CNFL su resolución.
8. Mediante el oficio 3001-161-2024 de fecha 29 de mayo de 2024, la Dirección Administración y Finanzas emite el criterio del análisis financiero, proyecciones de Plan Financiero y cuya conclusión, es que, con cualquiera de los 4 escenarios bajo el alcance de la CNFL y aplicación de metodología normativa, la CNFL vería comprometida sus finanzas y su equilibrio financiero, tal como se detalló en cada uno de los escenarios, observando disminución o déficit en las utilidades empresariales.
9. Mediante oficio 2011-0240-2024 con fecha 29 de mayo de 2024, la Unidad de Tarifas y Normativa Regulatoria de la CNFL y la Dirección Estrategia Empresarial, remite a la Gerencia General, el informe de valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución correspondiente al II Semestre 2024 y el año 2025 de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A.
10. Mediante oficio 2001-0693-2024 de fecha 31 de mayo de 2024, la Gerencia General aprobó y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, para conocimiento del Consejo de Administración, el informe de valoración tarifas

eléctricas del Sistema Distribución correspondiente al II Semestre 2024 y el año 2025 de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A.

11. 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. (...)"

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 6.

- I. Dar por conocido el contenido presentado por la Gerencia General del informe "valoración tarifas eléctricas del Sistema Distribución correspondiente al II Semestre 2024 y el año 2025 de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A., conforme con las consideraciones y los escenarios presentados por la Administración en la presente sesión.
 - II. Posponer la aprobación del presente acuerdo e instruir a la Gerencia General para que, sobre la base de lo presentado en la sesión, realice un análisis pormenorizado con relación a la proyección conservadora del crecimiento de la demanda y presente a este órgano colegiado el escenario más conveniente y oportuno.
 - III. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención.
- ACUERDO FIRME.**

Al no haber más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión al ser las veinte una horas con veintidós minutos.

A large, stylized blue ink signature of Ing. Rayner García Villalobos.

Ing. Rayner García Villalobos
Presidente

A blue ink signature of Ing. Heylen Villalta Maietta.

Ing. Heylen Villalta Maietta
Secretaria