

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA VIRTUAL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
No. 2683**

Acta número dos mil seiscientos ochenta y tres, correspondiente a la sesión ordinaria virtual No. 2683, 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 del lunes quince de julio del dos mil veinticuatro.

Directores Presentes

Ing. Rayner García Villalobos, presidente, quien preside.

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 de camino hacia San Antonio de Desamparados.

Lic. José Fonseca Araya, director, quien se une a la sesión desde La Trinidad de Moravia.

Lic. Luis Guillermo Alán Alvarado, director, quien se une a la sesión desde Calgary, Canadá.

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 Guanacaste.

Invitados

Sr. Ronny Monge Sandí, Profesional Área Gestión Psicosocial, ICE.

Sr. Vinicio Lizano Araya, Coordinador Proceso Servicios de Gestión al Personal, ICE.

Lic. Juan Ml. Casasola Vargas, Gerente General a.i y jefe de la Dirección Administración y Finanzas.

Lic. Franklin Quirós Arce, jefe del Área Administración Financiera.

Lic. Guillermo Chinchilla Zúñiga, jefe del Área Presupuesto.

MBA. Esteban Rodríguez Umaña, jefe de la Unidad Proveeduría Empresarial.

“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 2683 de fecha lunes 15 de julio 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



Consejo de Administración

4061008921243

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 2683**

El señor Rayner García da lectura al orden del día de la presente sesión No. 2683 y la somete a aprobación de los señores directores.

Los señores directores del Consejo de Administración aprueban por unanimidad el orden del día.

CAPÍTULO II APROBACION ACTAS**ARTÍCULO 1. Sesión Ordinaria No. 2682.**

El señor Rayner García somete a aprobación de los señores directores, el acta de la sesión ordinaria No. 2682.



No existiendo ninguna observación adicional al acta mencionada, esta es aprobada por los directores presentes. La misma será firmada en el libro oficial respectivo. Se aprueba el acta No. 2682.

CAPÍTULO III ASUNTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

ARTÍCULO 1. Resultados de la encuesta aplicada a la CNFL del Índice de Satisfacción Laboral 2024, por parte del ICE

El señor Rayner García informa que con fecha 12 de julio de 2024, se recibió el oficio 2001-0901-2024 de la Gerencia General, donde comunica los Resultados de la encuesta aplicada a la CNFL del Índice de Satisfacción Laboral 2024, por parte del ICE. Por lo anterior, se invita a los señores Sr. Ronny Monge Sandí, Profesional Área Gestión Psicosocial del ICE y Vinicio Lizano Araya, Coordinador Proceso Servicios de Gestión al Personal del ICE, para referirse al tema. Aunado a esto, comenta que en la propuesta de acuerdo se solicitará a la Gerencia General, el análisis integral de esta entrega y del informe del ICE, para la sesión del 29 de julio.

Se da la bienvenida a los señores del ICE, invitados a exponer el tema.

El señor Vinicio Lizano comenta que tanto su persona, como el señor Ronny Monge han desarrollado el estudio y coordinado con el equipo de trabajo de Relaciones Laborales de CNFL integrado por Belda Romero y Michael Rodríguez. Procede a exponer el tema con base en la siguiente información:

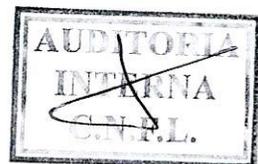
Objetivo general: Conocer el Indicador de Satisfacción Laboral (ISL) del personal de la CNFL, con relación a su ambiente de trabajo, por medio de un estudio de percepción, cuyo diagnóstico preventivo contribuya a consolidar la cultura de bienestar y el desempeño de la corporación.

Objetivos Específicos:

1. Obtener el ISL para cada una de las empresas de CNFL y según la estructura organizativa vigente.
2. Identificar casos prioritarios en el ISL, con el fin de atender las áreas y los temas de mayor criticidad.
3. Brindar insumos para definir acciones de mejora y como insumo para la toma de decisiones.
4. Brindar insumos a las empresas para atender requerimientos tanto a nivel interno como con diferentes organismos a nivel nacional e internacional

Metodología de Aplicación:

1. Planificación Administración Superior.
2. Gestión Psicosocial, coordina con Relaciones Laborales CNFL.



Consejo de Administración

4061008921243

3. Campaña de comunicación y sensibilización (antes-durante).
4. Habilitación de la encuesta en línea.
5. Procesamiento de información (sistema).
6. Análisis y elaboración de informes.
7. Devolución de resultados.
8. Planes de acción.
9. Nuevo estudio.

Posterior a la presente sesión, informa que, se estará reuniendo con la Gerencia General de CNFL y su equipo de directores; luego, el Área de Relaciones Laborales les dará el acompañamiento requerido en las diferentes etapas hasta llegar a todas las unidades de estudio para el diseño de los planes de acción, según el diagnóstico obtenido.

Instrumento de Satisfacción laboral: Diseñado por profesionales en ciencias sociales y ciencias económicas del ICE, a partir de 24 años de experiencia.

- Abarca 9 dimensiones de estudio.
- Cuestionario que consta de 45 preguntas cerradas.
- Escala Likert: nunca (0puntos) a siempre (5puntos).
- Pregunta abierta.
- Como referencia, de estudios previos, el análisis de fiabilidad ha mostrado un Alpha de Cronbach de 0,969; significa que el instrumento mantiene una consistencia interna entre sus dimensiones.

Nota: Como observación, los resultados obtenidos no representan ninguna imputación de cargos, ni la determinación de responsabilidades laborales de ningún tipo para las personas responsables de la investigación, siendo más bien, un apoyo e insumo para la toma de decisiones gerenciales y administrativas.

Dimensiones del estudio:

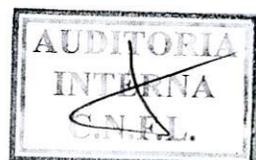
1. Relaciones interpersonales.
2. Relaciones Coordinador.
3. Comunicación Organizacional.
4. Desarrollo en la Organización.
5. Identidad con la empresa.
6. Seguridad y salud en mi lugar de trabajo.
7. Recursos de mi puesto de trabajo.
8. Satisfacción en el puesto de trabajo.
9. Cambio organizacional.

Indicadores ISL:

Completa Satisfacción-mantenimiento: 86-100 (color negro).

Satisfactorio-mejora continua: 76-85 (color verde).

Prevención Oportunidad: 61-75 (color amarillo).

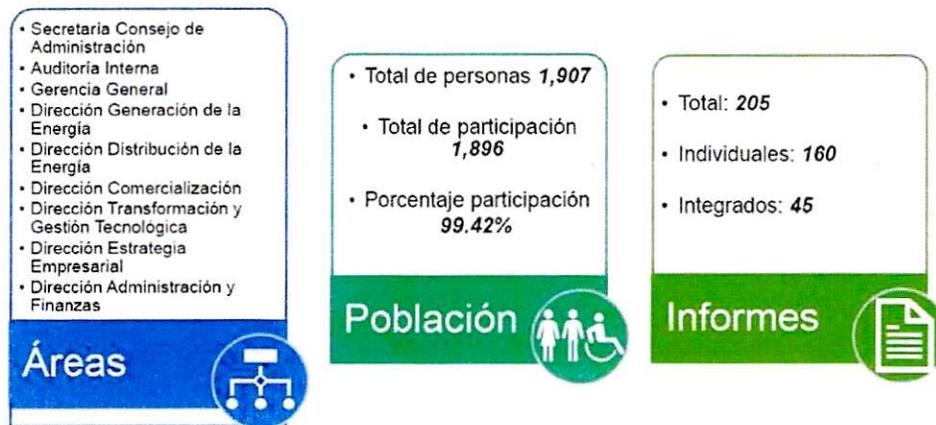


Factor crítico: 0-60 (color rojo).

Beneficios de los Resultados:

- Permite lograr el compromiso de directores, coordinadores/as y líderes en la administración de su talento humano.
- Permite a la administración priorizar las áreas y los temas para su atención.
- Facilita la definición de un plan de trabajo.
- Permite a la administración observar el comportamiento de la organización con relación al ambiente de trabajo.
- Facilita la toma de decisiones y la ejecución de acciones.

Resultados estadísticos:

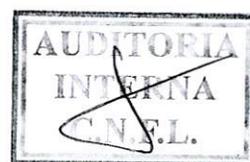


El señor Vinicio Lizano aclara que el dato correcto son 200 informes, 160 individuales y 40 integrados, la anterior información estará corregido en el informe que entregarán mañana.

El señor Ronny Monge, considera importante felicitar al personal de CNFL por el esfuerzo realizado que se muestra en el porcentaje de participación alcanzado, el cual ha sido el más alto a nivel del Grupo ICE. El señor Lizano se une a estas palabras, ya que también se refleja el plan de sensibilización efectuado.

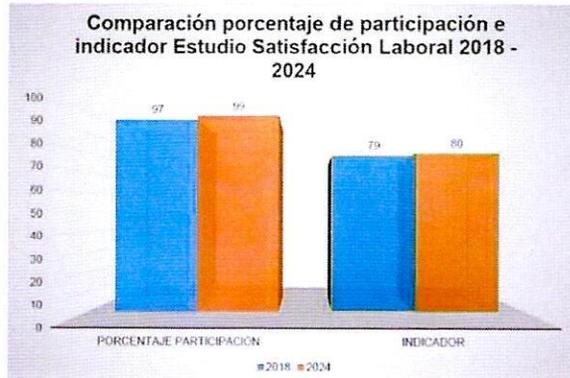
Estructura:

AREA	POBLACIÓN IDENTIFICADA	ENCUESTAS COMPLETADAS	% DE PARTICIPACIÓN
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	4	4	100%
AUDITORIA INTERNA	24	24	100%
GERENCIA GENERAL	211	211	100%
DIRECCIÓN GENERACIÓN DE LA ENERGÍA	242	240	99,17%
DIRECCIÓN DISTRIBUCIÓN DE LA ENERGÍA	492	486	98,78%
DIRECCIÓN COMERCIALIZACIÓN	455	452	99,34%
DIRECCIÓN TRANSFORMACIÓN Y GESTIÓN TECNOLÓGICA	132	132	100%
DIRECCIÓN ESTRATEGIA EMPRESARIAL	121	121	100%
DIRECCIÓN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	226	226	100%
TOTALES	1907	1896	99,42%

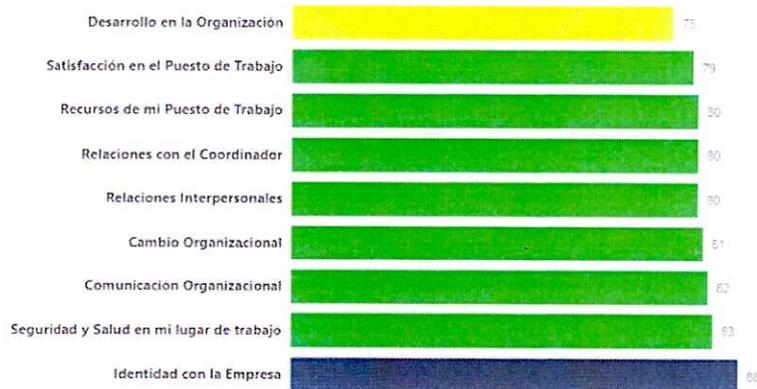


Indicador general satisfacción laboral: CNFL 2024: 80 Satisfacción-Mejora continua.

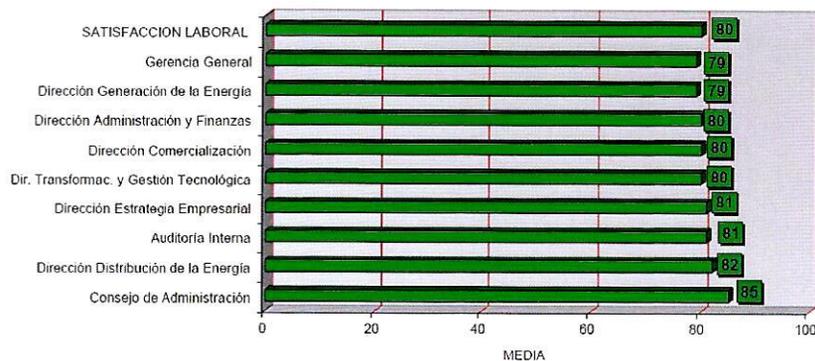
Comparativo:



Dimensiones: CNFL Indicador de Satisfacción Laboral por dimensiones. Mayo 2024. Casos: 1896 de 1907= 99% de alcance.



Indicadores por Áreas: CNFL Satisfacción Laboral General y por Áreas. Casos: 1896 de 1907= 99% de alcance. Abril-mayo 2024



Consejo de Administración

4061008921243

Ante una duda del señor Rayner García sobre los rangos de los indicadores, el señor Vinicio Lizano les recuerda la relación entre dichos rangos y los colores asignados, que se especifican líneas más arriba.

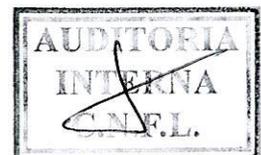
El señor Ronny Monge menciona que todas las áreas que fueron objeto de estudio están en el rango de Mejora Continua (color verde). El señor Lizano agrega que ese rango refleja condiciones favorables; sin embargo, esto puede variar cuando se ve a mayor detalle en las unidades de estudio. Continúa con la exposición con la siguiente imagen:

Mapa de calor:

DIMENSIONES	Integrado	Gerencia General	Dirección Generación de la Energía	Dirección Administración y Finanzas	Dirección Comercialización	Dirección Transformación y Gestión Tecnológica	Dirección Estrategia Empresarial	Auditoría Interna	Dirección Distribución de la Energía	Consejo de Administración
INDICADOR SATISFACCIÓN LABORAL	80	78	79	80	80	86	81	81	82	85
Desarrollo en la Organización	75	73	74	75	75	68	72	76	78	75
Satisfacción en el puesto de trabajo	79	76	81	77	78	76	76	85	81	78
Recursos de mi puesto de trabajo	80	80	77	81	90	80	78	90	81	84
Relaciones con el Coordinador	80	80	78	78	81	81	81	79	81	89
Relaciones Interpersonales	80	79	78	79	79	84	79	72	83	88
Cambio organizacional	81	78	82	81	81	80	81	79	83	89
Comunicación Organizacional	82	82	89	80	82	84	83	82	83	89
Seguridad y Salud en mi lugar de trabajo	83	82	82	84	82	80	87	89	83	90
Identidad con la Empresa	88	87	87	88	87	87	90	90	89	92

Tabla de resultados:

Desarrollo en la Organización	66
Considero que en mi área tengo posibilidades de desarrollo.	66
En mi área nos capacitan para enfrentar los cambios.	75
La formación que recibo está acorde con las necesidades de mi puesto de trabajo.	76
En mi área se practica la transferencia de conocimiento.	91
Considero que el autodesarrollo es necesario para desempeñar mi puesto de trabajo.	66
Satisfacción en el Puesto de Trabajo	70
El salario que recibo está acorde con el trabajo que realizo.	83
En mi área las cargas de trabajo están balanceadas.	84
Las labores que realizo están acordes con el puesto que ocupo.	90
Me siento realizado/a con el trabajo que desempeño.	78
Tengo claras las funciones de mi puesto de trabajo.	78
Recursos de mi Puesto de Trabajo	81
En mi área los equipos de trabajo se asignan según las necesidades existentes.	78
En mi área los recursos materiales se asignan según las necesidades existentes.	81
Cuento con los materiales necesarios para realizar mi trabajo.	83
Cuento con el equipo necesario para realizar mi trabajo.	75
Relaciones con el Coordinador	78
En mi área se discuten los resultados alcanzados por el grupo de trabajo.	78
La jefatura inmediata brinda un trato igualitario para todos los funcionarios/as.	79
Mi jefatura inmediata brinda la información necesaria para ejecutar mi trabajo.	80
Recibo a tiempo la información necesaria para ejecutar mi trabajo.	81
La jefatura inmediata de mi área reconoce la labor que realizo.	84
Mi jefatura inmediata resuelve los conflictos que se presentan.	88
La jefatura inmediata de mi área da seguimiento a los resultados alcanzados por el personal.	71
La jefatura inmediata atiende las consultas relacionadas con mi trabajo.	76
Relaciones Interpersonales	80
La sinceridad que existe entre compañeros/as de mi área me brinda seguridad.	81
Recibo colaboración de mis compañeros/as de área para realizar mi trabajo.	82
La comunicación diaria entre compañeros/as de mi área es satisfactoria.	83
En general, en mi área el ambiente laboral es agradable.	86
Se practica el trabajo en equipo en mi área.	75
En mi área nos preocupamos por el bienestar de los compañeros/as.	77
En mi área se practica el respeto a los demás.	84
Cambio Organizacional	89
En mi área cuando se presentan cambios se realizan acciones que facilitan su ejecución.	76
Los cambios que se realizan en el ICE/CNFL/RACSA/Gestión Cobros contribuyen con la competitividad de la empresa.	77
En mi área nos adaptamos a los cambios constantes que se presentan.	84
En mi área se brinda un buen servicio al cliente.	89
Comunicación Organizacional	76
En mi área se practica la comunicación asertiva.	80
Existe comunicación en mi área de trabajo.	82
Existe coordinación en mi área de trabajo.	84
Conozco las políticas de la institución.	88
En mi área se utiliza la tecnología para comunicarnos.	79
Seguridad y Salud en mi lugar de trabajo	80
El ICE/CNFL/RACSA/Gestión Cobros ofrece servicios de salud que procuran el bienestar.	83
Las condiciones ambientales del lugar donde trabajo son adecuadas para mis funciones.	90
La seguridad ocupacional que me da la empresa cumple con las necesidades de mi puesto.	90
En mi área de trabajo se respetan las normas de seguridad.	83
Identidad con la Empresa	89
Considero que el ICE/CNFL/RACSA/Gestión Cobros es un buen lugar para trabajar.	91
En mi área existe compromiso con la empresa para dar lo mejor.	
En mi área se realiza el trabajo con calidad.	



Factor Crítico: CNFL No se presentan resultados en este apartado.

Prevención Oportunidad: CNFL

Desarrollo en la Organización	
Considero que en mi área tengo posibilidades de desarrollo.	66
En mi área nos capacitan para enfrentar los cambios.	66
La formación que recibo está acorde con las necesidades de mi puesto de trabajo.	75
Satisfacción en el Puesto de Trabajo	
El salario que recibo está acorde con el trabajo que realizo.	66
En mi áreas las cargas de trabajo están balanceadas.	70
Relaciones con el Coordinador	
En mi área se discuten los resultados alcanzados por el grupo de trabajo.	75
Relaciones Interpersonales	
La sinceridad que existe entre compañeros/as de mi área me brinda seguridad.	71
Cambio Organizacional	
En mi área cuando se presentan cambios se realizan acciones que facilitan su ejecución.	75

Para el señor Vinicio Lizano el tema del salario acorde al trabajo que se realiza, está correlacionado con el de las posibilidades de desarrollo, hace énfasis en cómo eso es percibido por el trabajador como una limitante al crecimiento y al ingreso. Esos son temas estructurales, que sirven de insumo para tomar decisiones y acciones, por parte de la administración, que contribuyan a generar un reconocimiento necesario a los trabajadores, máxime cuando sus salarios han estado estancados desde hace unos años; lo importante es reconocer cuáles son los puntos sensibles referidos en estos resultados.

Satisfactorio Mejora Continua: CNFL

Desarrollo en la Organización	
En mi área se practica la transferencia de conocimiento.	76
Satisfacción en el Puesto de Trabajo	
Las labores que realizo están acordes con el puesto que ocupo.	83
Me siento realizado/a con el trabajo que desempeño.	84
Recursos de mi Puesto de Trabajo	
En mi área los equipos de trabajo se asignan según las necesidades existentes.	78
En mi área los recursos materiales se asignan según las necesidades existentes.	78
Cuento con los materiales necesarios para realizar mi trabajo.	81
Cuento con el equipo necesario para realizar mi trabajo.	83
Relaciones con el Coordinador	
La jefatura inmediata de mi área me participa en las decisiones que tienen relación con mi trabajo.	78
Mi jefatura inmediata brinda un trato igualitario para todos los funcionarios/as.	78
Recibo a tiempo la información necesaria para ejecutar mi trabajo.	79
La jefatura inmediata de mi área reconoce la labor que realizo.	80
Mi jefatura inmediata resuelve los conflictos que se presentan.	81
La jefatura inmediata de mi área da seguimiento a los resultados alcanzados por el personal.	84

Consejo de Administración

4061008921243

Relaciones Interpersonales	
Recibo colaboración de mis compañeros/as de área para realizar mi trabajo.	76
La comunicación diaria entre compañeros/as de mi área es satisfactoria.	80
En general, en mi área el ambiente laboral es agradable.	81
Se practica el trabajo en equipo en mi área.	82
En mi área nos preocupamos por el bienestar de los compañeros/as.	83
Cambio Organizacional	
Los cambios que se realizan en el ICE/CNFL/RACSA/Gestión Cobros contribuyen con la competitividad de la empresa.	77
En mi área nos adaptamos a los cambios constantes que se presentan.	84
Comunicación Organizacional	
En mi área se practica la comunicación asertiva.	76
Existe comunicación en mi área de trabajo.	80
Existe coordinación en mi área de trabajo.	82
Conozco las políticas de la institución.	84
Seguridad y Salud en mi lugar de trabajo	
El ICE/CNFL/RACSA/Gestión Cobros ofrece servicios de salud que procuran el bienestar.	78
Las condiciones ambientales del lugar donde trabajo son adecuadas para mis funciones.	80
La seguridad ocupacional que me da la empresa cumple con las necesidades de mi puesto.	83
Identidad con la Empresa	
Considero que el ICE/CNFL/RACSA/Gestión Cobros es un buen lugar para trabajar.	83

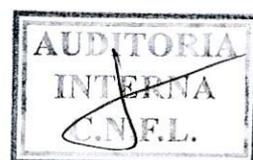
Completa satisfacción mantenimiento: CNFL

Desarrollo en la Organización	
Considero que el autodesarrollo es necesario para desempeñar mi puesto de trabajo.	91
Satisfacción en el Puesto de Trabajo	
Tengo claras las funciones de mi puesto de trabajo.	90
Relaciones con el Coordinador	
La jefatura inmediata atiende las consultas relacionadas con mi trabajo.	88
Relaciones Interpersonales	
En mi área se practica el respeto a los demás.	86
Cambio Organizacional	
En mi área se brinda un buen servicio al cliente.	89
Comunicación Organizacional	
En mi área se utiliza la tecnología para comunicarnos.	88
Seguridad y Salud en mi lugar de trabajo	
En mi área de trabajo se respetan las normas de seguridad.	90
Identidad con la Empresa	
En mi área existe compromiso con la empresa para dar lo mejor.	89
En mi área se realiza el trabajo con calidad.	91

El señor Vinicio Lizano comenta que cada Dirección verá los resultados propios de su área, una vez que se baje en la estructura, podrá verse cómo está con respecto a los demás y trabajar en los planes de mejora, por lo que solicita que se maneje con prudencia y confidencialidad.

El señor Luis Guillermo Alán solicita puntualizar un poco sobre el indicador más bajo en color amarillo correspondiente a la Dirección de Transformación Tecnológica, ya que quisiera refrescar ese concepto.

El señor Vinicio Lizano se refiere a tres ítems más sensibles de la tabla de prevención de oportunidad; sin embargo, el señor Alán le aclara que lo que quiere que se le puntualice es al resultado del indicador correspondiente a la Dirección de



Consejo de Administración

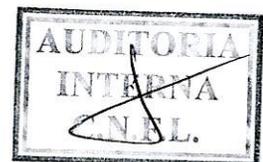
4061008921243

Transformación y Gestión Tecnológica, que según interpreta es el más bajo. El señor presidente indica que es la lámina relacionada al mapa de calor.

El señor Vinicio Lizano responde que, efectivamente, los resultados en color amarillo son los que representan más sensibilidad para los trabajadores de la empresa, en la Dirección de Transformación Tecnológica -al ser el más bajo- es donde más "duele" y es donde se tendría que priorizar. Agrega que, este entregable permite ver la relación horizontal entre las Direcciones, esto ayuda a priorizar acciones pues cada una va a tener un informe general de los temas sensibles, como insumo, para establecer las acciones de mejora en las áreas competentes. A la administración le corresponde tomar los insumos necesarios para la atención de los temas estructurales, como se vio hace unos minutos. Considera que hay que felicitar al personal, pues los resultados fueron muy favorables, lo que están haciendo, lo están haciendo bien y en las áreas donde se requiera de alguna mejora, pues se estaría trabajando en ello; espera que los resultados se puedan compartir con toda la empresa, esto es una buena práctica que genera credibilidad en este tipo de procesos; en términos generales, considera que, son condiciones muy favorables para el ambiente de trabajo.

El señor Rayner García agradece el trabajo y acompañamiento realizado con la CNFL, considera que, la exposición del tema quedó bastante claro; más allá de la instrucción del Consejo Directivo, era un tema por tratar dentro del ambiente laboral de la empresa. Además, indica que, ya la Gerencia General les hizo entrega del informe relacionado a la pregunta abierta de la encuesta y ahora corresponde que tome este informe un poco más detallado que enviará el ICE en los próximos días para que a final de mes se exponga el análisis del ambiente laboral de CNFL de manera integral ante este órgano colegiado. Recuerda que, la instrucción era contratar una empresa externa para que aplicara un instrumento similar a este, pero al conocer el trabajo realizado y los resultados, el órgano colegiado se siente complacido de haber optado por esta herramienta que incluso, está validada. El tema era urgente de atender, y al ver los resultados mediante gráficas y tablas, lo hace fácil de entender por lo que les agradece la presentación a los expositores. Por último, les solicita que los resultados del Informe se le envíen única y exclusivamente al señor Luis Fernando Andrés, con las medidas de confidencialidad atinentes, ya que posterior al análisis y el plan remedial, se comunicarán los resultados por Dirección y por Área; antes, es necesario un análisis primario, particular e íntimo entre la Gerencia General y el Consejo de Administración para luego, decidir la mejor forma de comunicar los resultados a la población.

El señor Vinicio Lizano informa que mañana enviarán la carta formal a la Gerencia General, si les enviarán el enlace a los compañeros de CNFL que fueron el vínculo para el desarrollo del estudio, así se manejó la vez anterior, se hizo de manera muy profesional y responsable, la idea es que poco a poco se vaya compartiendo la información y se tenga acceso a los 200 informes por parte del Área encargada de



Consejo de Administración

4061008921243

resguardar la información. Adicionalmente, le van a ofrecer al señor Luis Fernando Andrés, una sesión con su equipo de directores.

El señor Ronny Monge menciona que se les enviará, tanto a la señora Belda Romero, como al señor Michael Rodríguez, un enlace para que puedan descargar la información de la nube, salvo alguna otra indicación, pero así se ha manejado en otras oportunidades para que se vaya diseminando la información en donde corresponda y en los tiempos que sean, salvaguardando la confidencialidad y el anonimato del estudio.

Una vez que Ronny Monge y Vinicio Lizano se retiran de la sesión, el señor Rayner García comenta que los resultados están claros y ha sido sustancial que los hayan conocido, aunque considera importante que, posterior a la presentación de la Gerencia General, el Consejo de Administración pueda realizar un análisis más profundo del Informe para efectos de extrapolar la presentación al Consejo Directivo del ICE en la primera semana de agosto, sobre el tema de ambiente que fue el que se instruyó.

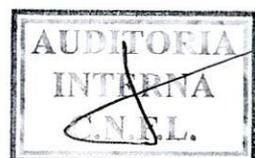
El señor José Fonseca considera que los resultados son bastante satisfactorios; sin embargo, el tema del desarrollo de la organización sí se ve impactado, lo cual, a su criterio, se debe a que en la empresa se manejaba un buen ambiente laboral, pero las políticas impuestas por el anterior gerente tendieron al traste con mucho de lo que la gente pensaba y estaba haciendo las cosas, porque se hicieron cambios y nunca se pensó si eran adecuados o si era el momento para hacerlos.

El señor Rayner García considera importante el tema del análisis, pues este tipo de comentarios son los que se tendrían por parte de los directores, para integrarlos y elevarlos ante el Consejo. Le solicita al señor asesor legal, iniciar con la lectura de la propuesta de acuerdo, al cual, se le realizan algunas observaciones de forma.

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

Considerando que:

1. En sesión ordinaria No. 2664, celebrada el lunes 18 de marzo de 2024, el Consejo de Administración mediante oficio 2020-0105-2024 con fecha 19 de marzo de 2024, solicitó a la Gerencia General la coordinación con la Unidad Comunicación Empresarial para divulgar la ejecución del Estudio sobre el Índice de Satisfacción Laboral corporativo, el cual se realizará entre el 16 de abril y el 16 de mayo del presente año.



Consejo de Administración

4061008921243

2. Mediante oficio 2400-0047-2024 con fecha 3 abril de 2024, la Unidad Comunicación Empresarial detalla la información sobre la campaña de comunicación para medir el indicador de satisfacción laboral corporativo, con el fin de generar confianza para la participación mayoritaria de la población de la CNFL en el estudio corporativo de medición del Índice de Satisfacción Laboral (ISL), de 2024, así como enfatizar en la confidencialidad de las respuestas, reforzar la idea de que la opinión de la población de la CNFL es importante para medir el ISL y mejorar el clima de la organización; propiciar un entorno donde la población de la CNFL responda con confianza, transparencia y credibilidad el estudio, así como explicar la dinámica (pasos) para responder el cuestionario.
3. En la sesión ordinaria virtual N°2666, el Consejo de Administración, en el Capítulo IV, artículo 3, acuerdo 5, celebrada el 09 de abril de 2024, el órgano colegiado conoció el informe de la campaña de comunicación para medir el indicador de satisfacción laboral corporativo e instruyó a la administración para que se llevara a cabo el análisis cualitativo del ISL 2024.
4. La Gerencia General mediante el oficio 2001-0435-2024 de fecha 10 de abril de 2024, solicitó a la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano preparar informe, presentación y propuesta de acuerdo en cuanto se obtuvieran los resultados del diagnóstico.
5. El Consejo de Administración en la Sesión Ordinaria Virtual N° 2681 del lunes 01 de julio del 2024 en el capítulo IV, artículo 1, conoció el avance del diagnóstico o análisis cualitativo sobre el Índice de Satisfacción Laboral, quedando pendiente la remisión por parte del ICE de los resultados de la encuesta del ISL 2024.
6. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, mediante el correo electrónico de fecha 12 de julio de 2024, con base en el acuerdo citado en el considerando anterior, remitió a la Gerencia General, los resultados de la encuesta del Índice de Satisfacción Laboral 2024 remitidos por el ICE.
7. La Gerencia General mediante el oficio 2001-0901-2024 de fecha 12 de julio de 2024, aprobó y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, los resultados de la encuesta por parte del ICE del ISL, remitidos por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, para conocimiento del órgano colegiado.
8. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo), establece como deberes del Órgano Colegiado: "Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés".



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

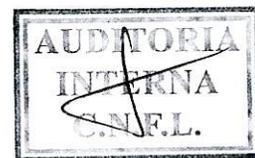
- I. **Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0901-2024 de fecha 12 de julio de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remiten los resultados de la encuesta aplicada a la CNFL del Índice de Satisfacción Laboral 2024, por parte del ICE.**
- II. **Instruir a la Gerencia General, para que en la sesión del lunes 29 de julio del 2024, presente a este Consejo de Administración de manera integral, el análisis de esta presentación del ICE sobre los resultados de la encuesta del Índice de Satisfacción Laboral 2024 y el plan de mejora del ambiente laboral.**
- 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. Oficio Consejo Directivo del ICE 0012-406-2024. Informe de ejecución Estrategia Corporativa al I Trimestre del 2024

El señor Rayner García informa que con fecha 28 de junio de 2024, se recibió el oficio 0012-406-2024 del Consejo Directivo del ICE, donde comunica el acuerdo del artículo 4 de la sesión 6635 del 27 de junio de 2024 del Informe de ejecución Estrategia Corporativa al I Trimestre del 2024. Por lo anterior, solicita al señor Guillermo Sánchez Williams, asesor legal del Consejo de Administración, referirse al oficio.

El señor Guillermo Sánchez considera importante señalar que, el Consejo Directivo aprobó desde el 2023 la Estrategia Corporativa del Grupo ICE 2023-2024 (sic). El Reglamento Corporativo de Organización, RCO, le indica al Consejo Directivo que tiene que darle seguimiento y a su vez, aprobar esos informes de ejecución. Ese órgano directivo, en el 2023, aprobó el Mando Integral Corporativo, MIC, y luego, le encargó a la División de Estrategia de Gestión Corporativa llevar a cabo el seguimiento de la información que tienen que remitir las empresas, a esa División. Posteriormente, la Gerencia General del ICE presentó el Plan Operativo Institucional y Empresarial POI-E al I trimestre 2024, lo cual impactó algunos de los indicadores del MIC y, por ende, trasladó al Comité de Estrategia, la ejecución del Informe de Estrategia. Como se puede apreciar, hay una serie de recomendaciones que hace el Comité de Estrategia, las cuales, son conocidas por la Comisión Corporativa y el Consejo Directivo, el cual acoge dichas recomendaciones del Comité de Estrategia como órgano asesor para la toma de decisiones.

Finalmente, en lo que le interesa a Fuerza y Luz, a pesar de que se toman una serie de acuerdos con relación a RACSA, a la División de Estrategia y a la Gestión



Consejo de Administración

4061008921243

Corporativa y a la misma Gerencia General, es que hay un plazo, -como se verá en la propuesta de acuerdo-, para modificar los indicadores del Cuadro de Mando Integral por parte de CNFL, también hay un plazo para remitir o modificar el informe en lo que tiene que ver con los indicadores de los ingresos por los nuevos negocios; así como, el cumplimiento de los resultados de las provisiones financieras.

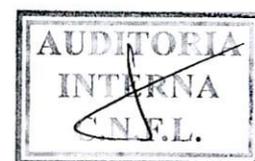
El señor Rayner García comenta que, lo que se puede apreciar es la inclusión del tema de los indicadores de nuevos negocios; por lo menos, para este Consejo de Administración es un tema con el que se ha venido trabajando y presionando a la Gerencia General, así como al Área respectiva; el Comité de Vigilancia también ha venido haciendo sus recomendaciones al respecto, por lo cual, considera atinado que se incluyan estos indicadores dentro del Cuadro de Mando Integral.

Al no haber más comentarios sobre este tema, se procede con la lectura de la propuesta de acuerdo, al que se le realizan observaciones de forma.

Después de discutido el tema y con base en las explicaciones realizadas por el asesor legal, el Consejo de Administración, por unanimidad y en firme emite el siguiente acuerdo:

Considerando que:

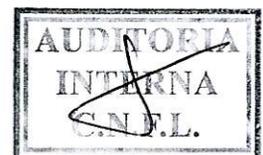
1. Mediante oficio 0012-406-2024 de fecha 28 de junio del 2024, la Secretaría del Consejo Directivo del ICE, comunicó a los señores del Consejo de Administración de la CNFL, el acuerdo emitido por el Consejo Directivo en el artículo 4 de la Sesión 6635 del 27 de junio del 2024 correspondiente al Informe de Ejecución Estrategia Corporativa al I Trimestre 2024.
2. El Consejo Directivo del ICE en el artículo 2 de la Sesión 6566 del 16 de marzo del 2023, aprobó la Estrategia Corporativa Grupo ICE 2023-2027, como principal elemento para encauzar la dirección y control estratégico del ICE y sus empresas.
3. De conformidad con lo establecido en el Reglamento Corporativo de Organización, corresponde al Consejo Directivo del ICE aprobar y dar seguimiento a la Estrategia Corporativa, así como aprobar los informes de ejecución.
4. La División Estrategia y Gestión Corporativa, con base en los insumos suministrados por las Gerencias de las empresas del Grupo ICE, elaboró el Informe de Ejecución de la Estrategia Corporativa al I trimestre del 2024.
5. La División Estrategia y Gestión Corporativa presentó al Comité de Estrategia en las sesiones 37 del 27 de mayo del 2024 y 38 del 10 de junio del 2024 el informe de cita, Órgano que al respecto acordó:



Consejo de Administración

4061008921243

- a. *Dar por recibido el informe y solicitar su presentación al Consejo Directivo.*
 - b. *Recomendar al Consejo Directivo que se instruya a la División Estrategia y Gestión Corporativa, para que, con el acompañamiento y apoyo de las Gerencias Generales de las empresas del Grupo ICE, analicen las observaciones realizadas en la programación de las metas de los indicadores corporativos y complementarios.*
 - c. *Recomendar al Consejo Directivo que instruya a la Gerencia General de la CNFL y RACSA, para que informen al Comité de Estrategia de manera bimestral, sobre los resultados, las acciones ejecutadas y las ayudas requeridas, en materia de nuevos ingresos y negocios.*
 - d. *Recomendar al Consejo Directivo que instruya a la Gerencia General de RACSA, para que valore un ajuste al alza en sus metas financieras en función de los resultados que se vayan observando en los siguientes meses.*
 - e. *Recomendar al Consejo Directivo que instruya a la Gerencia General del ICE, para que establezca las acciones tendentes al cumplimiento proyectado en los resultados financieros.*
 - f. *Recomendar al Consejo Directivo que instruya a la División Estrategia y Gestión Corporativa, para que coordine con las Gerencias Generales de las empresas del Grupo ICE y presente al Comité de Estrategia una justificación de los ajustes requeridos en los indicadores del Cuadro de Mando Integral Corporativo, en un plazo máximo de 30 días.*
 - g. *Recomendar al Consejo Directivo instruir a la Gerencia General del ICE, para que articule una propuesta de indicador complementario al de satisfacción laboral y lo presente ante el Comité de Estrategia en la sesión a celebrarse en agosto del 2024.*
 - h. *Trasladar al Consejo Directivo, para lo que corresponda, las justificaciones de los indicadores de soluciones digitales, sustitución de cobre por fibra óptica y beneficios del MER, basado en los datos incorporados en el Informe de Ejecución de la Estrategia Corporativa al I trimestre del 2024 presentado por la División Estrategia y Gestión Corporativa.*
6. La División Estrategia y Gestión Corporativa, mediante oficio 512-050-2024 del 21 de junio del 2024, remitió al Consejo Directivo del ICE el Informe de Ejecución de la Estrategia Corporativa al primer trimestre del 2024.
 7. El Consejo Directivo del ICE procedió a analizar el informe supra citado, en especial los temas relacionados con el resultado del Cuadro de Mando Integral Corporativo, la propuesta de ajuste a los indicadores corporativos presentada por la Gerencia



Consejo de Administración

4061008921243

General del ICE producto de la reformulación de su POI-E, así como medidas para mejorar las metas no cumplidas, entre otros.

8. El artículo 6, incisos q) y oo) del Reglamento Interno del Consejo de Administración de la CNFL establece que es deber del Órgano Colegiado: "Implementar las mejores prácticas de gobierno corporativo, de conformidad con los lineamientos que defina la Casa Matriz y velar por su cumplimiento". Asimismo, le corresponde "Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés".

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:**ACUERDO 2.**

- I. Dar por recibido y acoger lo instruido en el oficio 0012-406-2024 de fecha 28 de junio del 2024, remitido por la Secretaría del Consejo Directivo del ICE, en el que se comunicó a los señores del Consejo de Administración de la CNFL, el acuerdo emitido por el Consejo Directivo del ICE, en el artículo 4 de la Sesión 6635 del 27 de junio del 2024 correspondiente al Informe de ejecución Estrategia Corporativa al I Trimestre 2024.
- II. Instruir a la Gerencia General para que, en conjunto con la Dirección Administración y Finanzas, implementen las acciones necesarias para el logro de los niveles de cumplimiento proyectados en los resultados financieros.
- III. Instruir a la Gerencia General para que, por medio de las Dependencias a cargo de la temática, incluyan en el informe bimestral de la ejecución de la Estrategia Corporativa a partir del mes de julio de este año, los resultados, las acciones ejecutadas y las ayudas requeridas, en materia de nuevos ingresos y negocios. Lo anterior, en coordinación con la División Estrategia y Gestión Corporativa del ICE.
- IV. 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

Consejo de Administración

4061008921243

El señor Rayner García informa que el señor Juan Ml. Casasola estará participando en esta sesión bajo dos investiduras, la de gerente general a.i., en sustitución del señor Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A. quien se encuentra de vacaciones, y la de director de la Dirección de Administración y Finanzas.

El señor Juan Ml. Casasola Vargas, gerente general a.i., ingresa a la sesión.

ARTÍCULO 1. Modificación presupuestaria No.1A-2024 para reforzar la partida de compras de energía, atender el pago de dividendos y la resolución judicial No.2022-003225 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0891-2024 de fecha 11 de julio de 2024, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración la Modificación presupuestaria No.1A-2024 para reforzar la partida de compras de energía, atender el pago de dividendos y la resolución judicial No.2022-003225 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Juan Ml. Casasola Vargas, gerente general a.i. y jefe de la Dirección de Administración y Finanzas; Franklin Quirós Arce, jefe del Área Administración Financiera y Guillermo Chinchilla Zúñiga, jefe del Área Presupuesto, para que se refieran al tema.

El señor Juan Ml. Casasola indica que la presente modificación presupuestaria es parte del análisis donde se está reubicando el contenido presupuestario para atender la negociación que se realizó con la demanda de los profesionales, también se aprovechó para reforzar la partida de compras de energía, esto en vista de que en los primeros cinco meses del año se tuvo facturas muy fuertes y no se tenía el contenido presupuestario, pues el mercado eléctrico que se había utilizado en el análisis, era un poco menor a la realidad; además, se tienen otros pequeños ajustes, pues se están incluyendo otros detalles que se van a exponer en la presentación. La modificación viene al Consejo de Administración en vista de que cumple con los presupuestos establecidos en el Reglamento. Primero, del monto de la modificación que supera el US\$1 millón y segundo, que se está utilizando un disponible en la partida de *suma sin asignación presupuestaria*, entonces corresponde conocerla y someterla a aprobación del Consejo de Administración, para continuar.

Le cede la palabra al señor Guillermo Chinchilla, quien comenta que, esta modificación incluye la asignación de los recursos de la subpartida Sumas sin Asignación e Indemnizaciones por una suma superior a US\$1 millón, corresponde al Consejo de Administración su aprobación, ya que se encuentran contemplados dentro de los acápites 1 y 2.b del artículo 8 del Reglamento para la formulación de presupuestos extraordinarios y aprobación de modificaciones presupuestarias.



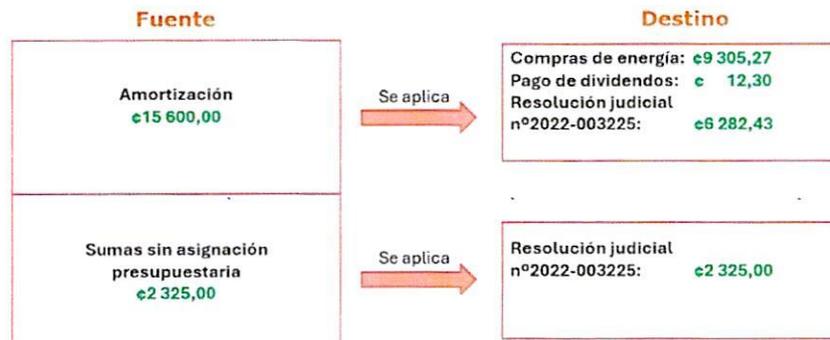
Objetivo: Reclasificar contenido presupuestario del programa de operación para la adecuada gestión de la empresa asignando recursos para lo siguiente:

- Reforzar la subpartida de compras de energía por la suma de ¢9 305,26 millones.
- Atender el pago de dividendos por la suma de ¢12,30 millones.
- Finiquito parcial de la resolución judicial N°2022-003225 por la suma de ¢8 607,43 millones, para remuneraciones, indemnizaciones, cargas patronales, entre otros.

Para cubrir estas necesidades, se utilizarán recursos de las siguientes partidas:

- **Amortización:** monto destinado a una cancelación anticipada de un pasivo, que no se realizará debido a una disminución tarifaria, por la suma de ¢15 600,00 millones
- Cuentas Especiales en la subpartida: **Sumas sin asignación presupuestaria:** monto improbadado de pagos al fideicomiso por la titularización de ingresos futuros, que no se va a ejecutar durante el año 2024, por la suma de ¢2 325,00 millones

Fuente y destino de recursos (millones de ¢)



Consideraciones:

Estos ajustes no modificarán el Plan Operativo Empresarial ni afectarán la capacidad de la CNFL para atender el servicio de la deuda en lo que resta del ejercicio económico. Una vez aplicada esta modificación, se estima que será necesario asignar en Compras de energía, una suma aproximada de ¢25 464 371,00 miles, la cual se estará asignando vía presupuesto extraordinario, una vez actualizados todos los elementos del estudio de mercado (mayor generación propia, mayor cantidad de ventas en unidades y reconocimiento parcial de la apelación tarifaria).



Consejo de Administración

4061008921243

Detalles de operación (millones de ¢)

PARTIDA / SUBPARTIDA / DETALLE	Suma de MONTO
Aumenta	17 925,00
0 REMUNERACIONES	2 336,64
0.03 INCENTIVOS SALARIALES	1 029,08
0.02 REMUNERACIONES EVENTUALES	16,64
0.04 CONTRIBUCIONES PATRONALES AL DESARROLLO Y LA SEGURIDAD SOCIAL	668,86
0.01 REMUNERACIONES BÁSICAS	477,12
0.05 CONTRIBUCIONES PATRONALES A FONDOS DE PENSIONES Y OTROS FONDOS DE CAPITALIZACION	144,94
2 MATERIALES Y SUMINISTROS	9 305,27
2.05 BIENES PARA LA PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN	9 305,27
6 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	6 283,09
6.06 OTRAS TRANSFERENCIAS CORRIENTES AL SECTOR PRIVADO	6 270,79
6.01 TRANSFERENCIAS CORRIENTES AL SECTOR PUBLICO	12,30

El señor Chinchilla comenta que, en la sentencia de la resolución judicial, lo que son salarios de los ex funcionarios de la CNFL, se iría por principio de técnica presupuestaria, a lo que son indemnizaciones y al igual que las indemnizaciones y los intereses; los funcionarios que están laborando todavía, seguirían a remuneraciones corrientes del periodo.

El señor Rayner García pregunta si las transferencias al sector privado en la partida 6.06 del cuadro anterior, corresponde a la parte del pago que se estaría haciendo por la demanda, pero entiende que hay una parte que queda a nivel interno.

El señor Guillermo Chinchilla responde que, en la sentencia se consideran a varias personas que todavía trabajan en la compañía y a exfuncionarios, a todos se les tiene que pagar lo que son salarios; pero, de acuerdo con el manual de clasificación del Ministerio de Hacienda, los gastos como: salarios, dedicación de estudio, etcétera, de las personas que no son funcionarias, no se tomarían como remuneraciones, sino más bien, como indemnizaciones, de acuerdo con la partida presupuestaria. Entonces en esa línea 6.06 que se ve en ¢1.270.000.000 se estaría incluyendo a los exfuncionarios, la porción de indexación de la sentencia y también de los intereses que se toman como indemnizaciones y esos ¢12,3 millones corresponden a los dividendos.

El señor Rayner García indica que, la duda es si esa línea 6.06 y la de arriba sobre remuneraciones son para las personas que actualmente están laborando, es decir, sería la línea 0.02.

El señor Guillermo Chinchilla aclara que, el salario de la CNFL se divide en muchos componentes como: el salario base, que son remuneraciones; incentivos salariales, como la anualidad, etcétera; también tiene lo que son las cargas sociales, que son todas las contribuciones sociales, como las patronales y los fondos de pensiones, esto sería lo que se está incluyendo ahí.

Al señor García le queda totalmente claro, hay otros objetos de gasto que integran el salario total que también son impactados o tienen incidencia para atinar en la asignación de cada uno de los rubros. Agradece la exposición brindada y abre el



Consejo de Administración

4061008921243

espacio para comentarios de los señores directores, sobre la finalidad de este tema que tiene dos aspectos importantes, uno es tomar lo dictado por un juez de la República con relación al tema de la demanda de profesionales, y el otro, es el tema del pago de la indemnización por dividendos en los dos periodos anteriores que fueron de utilidad.

Una vez que se retira de la sesión el personal administrativo, en el seno de este órgano colegiado, se instruye a dar lectura a la propuesta de acuerdo; sin embargo, el señor José Fonseca considera que, para evitar cualquier conflicto de interés de su parte, se abstiene de conocer y votar la propuesta de acuerdo de este tema.

El señor presidente le consulta a don Guillermo Sánchez Williams, asesor legal del Consejo, sobre esta petición del director José Fonseca para evitar el tema de conflicto de intereses.

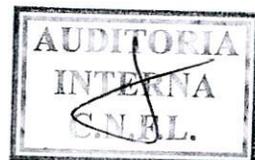
El señor asesor legal comenta que, la abstención del directivo José Fonseca es a lugar, en razón de que esta modificación presupuestaria versa sobre el contenido necesario para la compra de energía, además de otro tema que tiene que ver con las demandas de los profesionales, y por ende, es de recibo que, en razón de que él es actor de uno de los procesos en que se estaría haciendo el desembolso y llegando a los arreglos extra judiciales con las 69 personas restantes, pues es a lugar que el órgano colegiado deba recibir su inhibitoria a que el directivo Fonseca conozca, vote o delibere sobre esta propuesta de acuerdo, justamente por la política de conflicto de interés y corrupción corporativa, recientemente aprobada.

El Consejo de Administración acoge esta solicitud que realiza el director José Fonseca en cuanto abstenerse de la votación de esta propuesta de acuerdo y se solicita iniciar con la lectura respectiva. A dicha propuesta de acuerdo se le realizan ajustes de forma.

Después de discutido y analizado el tema y con base en las explicaciones realizadas por los expositores; el Consejo de Administración, -a excepción del señor José Fonseca, quien se abstiene de conocer y votar por temas de conflicto de interés-, emite en firme el siguiente acuerdo:

Considerando que:

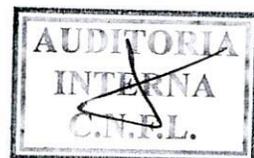
1. De acuerdo con el apartado 4.2.3 de las Normas Técnicas sobre Presupuesto Público, publicadas en el Alcance Digital N°39 a la Gaceta N°64 del 29 de marzo del 2012, el presupuesto inicial y sus variaciones serán aprobados a lo interno de la institución por el jerarca, mediante el acto administrativo establecido al efecto.



Consejo de Administración

4061008921243

2. El artículo 8 del Reglamento para la formulación de presupuestos extraordinarios y aprobación de modificaciones presupuestarias, establece que las modificaciones presupuestarias serán sometidas a aprobación del Consejo de Administración en los siguientes casos:
- a. *Las indicadas en el artículo 4.2.3 de las Normas Técnicas de Presupuesto Público, publicada en el Alcance Digital N°39 a La Gaceta N°64 del 29 de marzo del 2012 y sus reformas.*
 - b. *Las modificaciones cuya cuantía sea superior a un millón de dólares norteamericanos (US\$1 000 000,00), para financiar (aumentar) las siguientes partidas:*
 - a. *Las que afecten la partida de Remuneraciones producto de una reestructuración o alineamiento organizacional empresarial.*
 - b. *Las que afecten la partida de Transferencias corrientes para financiar el pago de indemnizaciones.*
 - c. *Las que afecten las partidas de Intereses y comisiones o Amortización.*
 - d. *Las que tengan como propósito asignar recursos a proyectos de inversión pública según la definición del apartado 1.1 de las Normas Técnicas sobre presupuesto público N-1-2012-DC-DFOE.*
3. Mediante oficio 3330-0216-2024 de fecha 5 de julio del 2024, el Área Presupuesto con el respectivo aval de la Unidad Administración Financiera y Contable y la Dirección Administración y Finanzas, solicita la opinión jurídica de la modificación presupuestaria N°1A-2024. Dicha modificación presupuestaria traslada recursos de las partidas de Amortización y Cuentas Especiales en la subpartida Sumas sin asignación presupuestaria para reforzar la subpartida de compras de energía por la suma de ¢ 9 305 268 233,06, atender el pago de dividendos por la suma de ¢ 12 300 000,00 y el finiquito parcial de la resolución judicial nº2022-003225 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia por la suma de ¢ 8 607 431 766,94, en sus distintos elementos: remuneraciones, indemnizaciones, cargas patronales, entre otros.
4. La Asesoría Jurídica Empresarial mediante oficio 2201-235-2024 de fecha 09 de julio del 2024, emitió el dictamen jurídico de la solicitud de Modificación Presupuestaria N°1A-2024, donde se concluye que el proceso ha cumplido con el bloque de legalidad, según lo que se desprende de la certificación de verificación de requisitos del bloque de legalidad, que deben cumplir el presupuesto inicial y sus variaciones, de los entes y órganos sujetos a la aprobación presupuestaria de



Consejo de Administración

4061008921243

la Contraloría General de la República, suscrita por el jefe del Área de Presupuesto. En las fases del proceso presupuestario se determinó que se acató con el ordenamiento jurídico vigente, lo cual garantiza la gestión eficiente, eficaz, económica y de calidad de los recursos públicos.

5. Mediante oficio 3330-220-2024 de fecha 9 de julio del 2024, el Área de Presupuesto remitió a la Gerencia General, la propuesta de Modificación Presupuestaria N°1A-2024, para someterla a conocimiento del Consejo de Administración.
6. Mediante oficio 2001-0891-2024 de fecha 11 de julio del 2024, la Gerencia General aprueba y remite a la Secretaría del Consejo de Administración, la Modificación Presupuestaria N°1A-2024 para su conocimiento y aprobación.

POR TANTO, EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN ACUERDA:**ACUERDO 3.**

- I. **Aprobar la Modificación Presupuestaria No. 1A-2024 de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A., con fundamento en los documentos presentados por la Administración que motivan el acuerdo, de la siguiente manera:**

PRESUPUESTO DE EFECTIVO:	MILLONES DE COLONES
Disminuir Egresos	¢ 17 925,00
Operación – Amortización	¢ 15 600,00
Operación – Cuentas especiales	¢ 2 325,00
Aumentar Egresos	¢ 17 925,00
Operación - Remuneraciones	¢ 2 336,64
Operación – Materiales y Suministros	¢ 9 305,27
Operación – Transferencias corrientes	¢ 6 283,09

- II. **Instruir a la Gerencia General para que proceda a remitir la Modificación Presupuestaria No. 1A-2024 a la Contraloría General de la República para su conocimiento.**
- III. **Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención. ACUERDO FIRME.**

ARTÍCULO 2. Reglamento Interno de Contratación Pública de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A.



El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0903-2024 de fecha 12 de julio de 2024, en donde se somete a conocimiento y aprobación del Consejo de Administración el Reglamento Interno de Contratación Pública de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Juan Ml. Casasola Vargas, gerente general a.i. y jefe de la Dirección de Administración y Finanzas, y Esteban Rodríguez Umaña, jefe de la Unidad Proveeduría Empresarial, para que se refieran al tema.

El señor Juan Ml. Casasola comenta que, efectivamente la CNFL pasó por una fuerte etapa de análisis, debido a que se tenía un reglamento especial que daba la base jurídica de la ley 8660. El cambio que se dio fue bastante pesado para la compañía, hubo que ubicar varias cosas y ver cómo se manejaban en función de lo que se traía. Este Reglamento pasó por una robusta discusión entre ambas Direcciones, la Unidad de Proveeduría y la Asesoría Jurídica Empresarial, de toda suerte que ya se pusieron de acuerdo, coincidieron en cómo tenía que quedar y hoy se trae a conocimiento del Consejo de Administración con el fin de que se valore su aprobación. En vista de que se ha venido trabajando sobre este, en la práctica se aplican cosas que están en el Reglamento Interno debido a que son conteste con la ley y el Reglamento de la 9986.

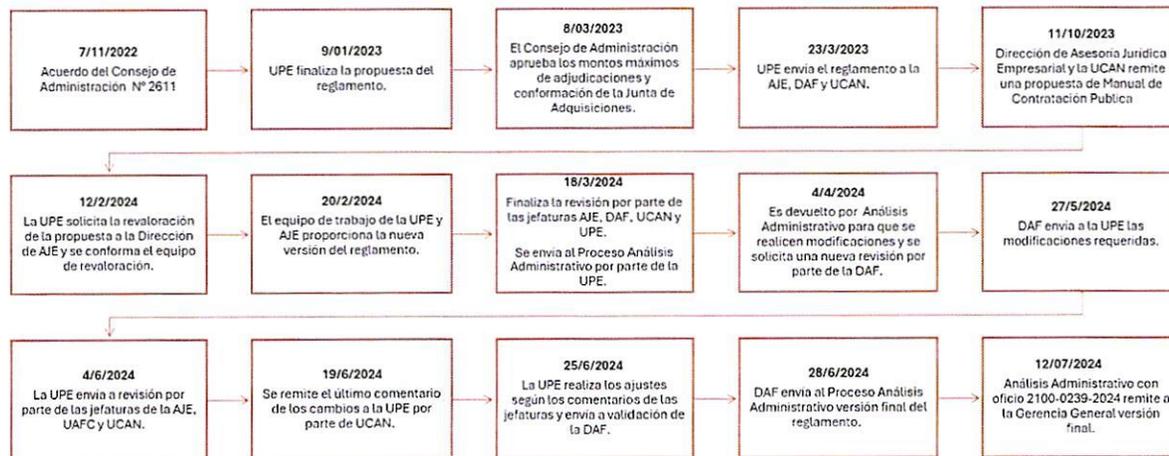
Por lo anterior, cede la palabra al señor Esteban Rodríguez, quien procede a exponer la siguiente información:

Fundamento jurídico: En ejercicio de las facultades que confiere el artículo 4 inciso i), del Reglamento Interno del Consejo de Administración de la CNFL y de conformidad con el artículo 317, del Reglamento a la Ley General de Contratación Pública, que establece que el máximo Jefe de la Institución puede delegar la decisión final de los procedimientos de contratación pública, así como la firma del pedido u orden de compra y formalización contractual, lo anterior, siguiendo las disposiciones del Reglamento Interno que se dicte al efecto.

Acuerdo del Consejo de Administración: Según el Por Tanto II del oficio 2020-0296-2022 del 09 de noviembre de 2022.



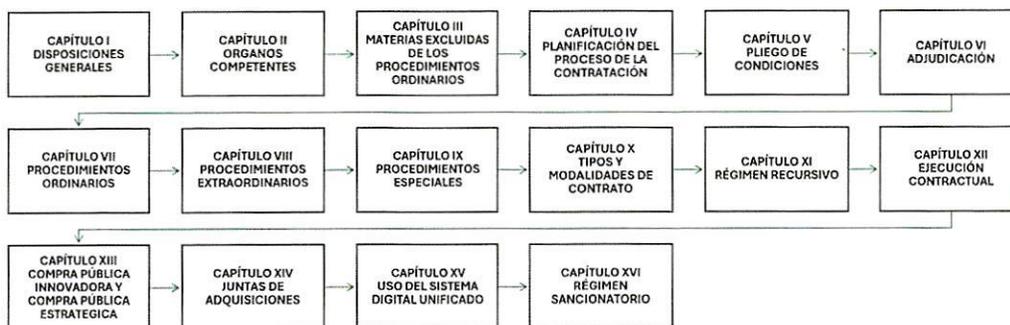
Cronología de elaboración del Reglamento Interno de Contratación Pública CNFL:



Contenido del Reglamento Interno de Contratación Pública CNFL:

- Capítulos, contiene XVI
- Secciones, contiene 27
- Artículos, contiene 88

Desglose del Reglamento Interno de Contratación Pública CNFL:



Capítulo I. Reglamento Interno de Contratación Pública CNFL

- **Capítulo I. Disposiciones Generales:** En cumplimiento al capítulo III artículo 2 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2677 celebrada el lunes 10 de junio de 2024.
- **Artículo 3 Principios**
El Reglamento aplica los principios de integridad, valor por el dinero, transparencia, sostenibilidad social y ambiental, eficacia y eficiencia, igualdad y libre competencia, vigencia tecnológica, mutabilidad del contrato e

intangibilidad patrimonial contenidos la Ley General de Contratación Pública, N° 9986 y su Reglamento.

Además de lo establecido en la Política Corporativa para la prevención de la corrupción y gestión de conflicto de intereses las empresas del Grupo ICE.

Capítulos del Reglamento Interno de Contratación Pública CNFL:

CAPÍTULO II ORGANOS COMPETENTES	CAPÍTULO IV PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE LA CONTRATACIÓN	CAPÍTULO XI RÉGIMEN RECURSIVO	CAPÍTULO XII EJECUCIÓN CONTRACTUAL
<input type="checkbox"/> Unidad Proveeduría Empresarial y sus Áreas	<input type="checkbox"/> Estudio de Mercado	<input type="checkbox"/> Recurso de Objeción	<input type="checkbox"/> Validez, Perfeccionamiento Y Formalización Contractual
<input type="checkbox"/> Unidad Contratación Administrativa, Avalúos y Notariado	<input type="checkbox"/> Programa de Adquisiciones	<input type="checkbox"/> Recurso de Apelación	<input type="checkbox"/> Contrato Irregular
<input type="checkbox"/> Unidad Administración Financiera y Contable	<input type="checkbox"/> Economía a Escala	<input type="checkbox"/> Recurso de Revocatoria	<input type="checkbox"/> Plazo y Prórrogas del Contrato
<input type="checkbox"/> Administrador (A) de Contrato	<input type="checkbox"/> Disponibilidad Presupuestaria		<input type="checkbox"/> Resolución de Contrato
	<input type="checkbox"/> Decisión Inicial		<input type="checkbox"/> Rescisión de Contrato
	<input type="checkbox"/> Aspectos Económicos		<input type="checkbox"/> Ejecución de Garantía

Al no haber consultas ni comentarios por parte de los directores, el señor Rayner García agradece la exposición realizada y le cede la palabra al señor gerente a.i.

El señor Juan Ml. Casasola considera que, estos dos temas que se han expuesto en la sesión de hoy son muy importantes para la operativa de la CNFL, ambos temas fueron acotados de manera estructurada en aspectos que le atañen a la empresa o le interesan a esta para la normalización, en espera que sea de agrado, en el sentido de la profundidad que se le dio para efectos de la valoración de la aprobación del Consejo de Administración. Es un tema que se ha trabajado arduamente para alcanzar una versión que satisfaga todos los intereses hasta donde sea posible y continuar con la mejora continua, pues esta Ley y este Reglamento siguen generando directrices de contratación pública sobre aspectos que todavía tienen tonalidades grises, lo cual lleva a alguna mejora en los próximos tres o cuatro meses, lo anticipa aquí para dejarlo adelantado, en vista de las últimas resoluciones de contratación pública. Bajo este esquema, considera que, es un Reglamento vivo, sobre una ley nueva.

El señor Guillermo Sánchez complementa que, la Ley estableció 136 artículos con una serie de institutos jurídicos innovadores, pero continuó siendo bastante reglamentista y el Reglamento de la Ley pues no ayudó mucho porque desarrolló 328 artículos; entonces, con esta propuesta -en consonancia con lo que ya la administración presentó-, se pudo percibir y concluir que, efectivamente, este instrumento que se estaría aprobando, facilita los pasos y las actividades, así como las dependencias y los responsables para poder llevar a cabo los procesos de contratación. Es un instrumento jurídico muy amigable, el cual va a facilitar a los administradores de contrato y a las personas encargadas de los procesos, entender de forma simplificada, todos los institutos jurídicos, el documento consta de 88 artículos.



Consejo de Administración

4061008921243

Al no haber más comentarios ni consultas, el personal administrativo se retira de la sesión y se procede con la lectura de la propuesta de acuerdo, a la cual, se le realizan ajustes de forma y de fondo en el sentido de hacerlo de conocimiento del Comité de Vigilancia y de la Auditoría Interna, así como un plan de sensibilización para el personal de CNFL que corresponda.

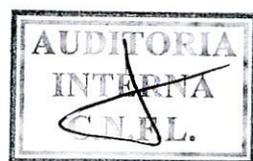
Después de discutido el tema y con base en las explicaciones realizadas por los expositores, el Consejo de Administración, por unanimidad y en firme emite el siguiente acuerdo:

Considerando que:

1. En la sesión extraordinaria virtual No. 2611, en el Capítulo II, artículo 4, de la sesión celebrada el lunes 07 de noviembre de 2022, el Consejo de Administración acordó y solicitó a la Gerencia General, mediante oficio 2020-0296-2022 de fecha 11 de noviembre de 2022, presentar ante el Consejo de Administración la normativa que regula a lo interno la actividad de contratación pública, según acuerdo que indica:

“Instruir a la Gerencia General para que presente ante el Consejo de Administración en una sesión posterior, la normativa interna relacionada, a lo que expone la Ley General de Contratación Pública N°9986, para su debida implementación en la CNFL”.

2. La Dirección Administración y Finanzas mediante oficio 3001-0210-2024 de fecha 12 de julio 2024, suscrito por el señor Juan Manuel Casasola Vargas como jefatura, aprueba y remite a la Gerencia General la propuesta del “Reglamento interno de Contratación Pública de la CNFL”, para cumplir con el acuerdo del Órgano Colegiado, citado en el considerando 1.
3. La Asesoría Jurídica Empresarial, mediante oficio 2201-239-2024 de fecha 10 de julio del 2024, revisa y dictamina positivamente el “Reglamento interno de Contratación Pública de la CNFL”, recomendando la instancia de aprobación por parte del Consejo de Administración, en razón de la materia y competencias del Órgano Colegiado.
4. La Gerencia General mediante oficio 2001-0903-2024 de fecha 12 de julio de 2024, aprueba y remite al Consejo de Administración el oficio 3001-0210-2024 de fecha 12 de julio 2024 de la Dirección Administración y Finanzas con la propuesta del “Reglamento interno de Contratación Pública de la CNFL”, acompañando el dictamen legal.
5. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 incisos uu) y oo), establece como deberes del Órgano Colegiado: “Conocer y aprobar los



Consejo de Administración

4061008921243

límites económicos o disposiciones en materia de contratación pública”. Asimismo, “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 2001-0903-2024 de la Gerencia General, en el cual se remite al Consejo de Administración el oficio 3001-0210-2024 de fecha 12 de julio de 2024, de la Dirección Administración y Finanzas, adjuntando la propuesta del “Reglamento interno de Contratación Pública de la CNFL”.
- II. Aprobar el “Reglamento interno de Contratación Pública de la CNFL”, para uso general de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A.
- III. Instruir a la Gerencia General para que proceda a publicar el documento aprobado “Reglamento interno de Contratación Pública de la CNFL” en el Diario oficial La Gaceta, por tratarse de un acto administrativo de carácter general, además de remitir la presente normativa al Proceso Análisis Administrativo, para su respectiva comunicación e implementación en el sitio oficial de la CNFL, una vez publicada en la Gaceta. Así como, la debida sensibilización y capacitación que corresponda al personal de la CNFL.
- IV. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su atención, al Comité de Vigilancia y a la Auditoría Interna para lo que corresponda.

ACUERDO FIRME.

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



Ing. Rayner García Villalobos
Presidente

Ing. Heylen Villalta Maietta
Secretaria