

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA VIRTUAL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
No. 2685**

Acta número dos mil seiscientos ochenta y cinco, correspondiente a la sesión ordinaria virtual No. 2685, 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 un minuto del lunes veintinueve de julio 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 Cóbano, Puntarenas.

Licda. Rebeca Carvajal Porras, tesorera, quien se une a la sesión desde Los Yoses San José.

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

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

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 el Edificio Central de la CNFL, avenida 5 entre calle 0 y 1, San José.

Invitados

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

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

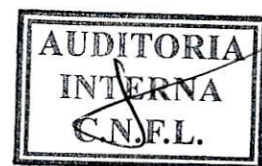
Lic. Juan Ml. Casasola Vargas, jefe de la Dirección Administración y Finanzas

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

Lic. Guillermo Chinchilla Zúñiga, jefe del Área Presupuesto.

Máster. Michael Rodríguez Tapia, Proceso de Relaciones Laborales.

“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 2685 de fecha lunes 29 de julio de 2024 y se verifican las condiciones necesarias para confirmar el quorum y la validez de la sesión virtual, por



Consejo de Administración

4061008921243

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."*

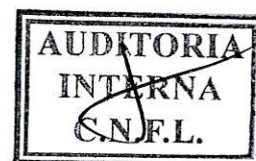
CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**ARTÍCULO 1. Orden del día sesión 2685**

El señor Rayner García da lectura al orden del día de la presente sesión No. 2685 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. 2683 y Sesión Extraordinaria 2684.**

El señor Rayner García somete a aprobación de los señores directores, las actas de las sesiones Nos. 2683 y 2684.



Consejo de Administración

4061008921243

El señor Guillermo Sánchez indica que en la página 16 del acta 2683 se debe hacer la corrección de una palabra, se hace la corrección de esta, las actas son aprobadas por los directores presentes y serán firmadas en el libro oficial respectivo. Se aprueban las actas No. 2683 y 2684.

CAPÍTULO III ASUNTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El señor Rayner García indica que van a tener la presencia del señor gerente general don Luis Fernando Andrés, ya que, aunque es este Consejo de Administración quien nombra al señor gerente general como oficial, de manera interina, o suplente o ad hoc, es importante que también el señor gerente conozca cuál es el respaldo jurídico legal, y así como a nivel del reglamento, para que todos estén claros con respecto al tema, por lo que solicita hacer el ingreso a la sesión del señor gerente general, para que acompañe al órgano colegiado a este primer punto que es el nombramiento del gerente general ad hoc.

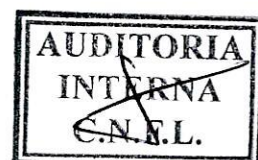
El señor Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general, de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A. ingresa a la sesión.

ARTÍCULO 1. Nombramiento del Gerente General Ad hoc

El señor Rayner García informa que será conocido, el tema del nombramiento del gerente general Ad hoc. Por lo anterior, solicita al señor Guillermo Sánchez Williams, asesor legal del Consejo de Administración, referirse al oficio.

El señor Rayner García indica, que el tema está referido a la suplencia del gerente general ad hoc, ese tema se da con la finalidad de lograr cumplir con diferentes normativas jurídicas, así como el Reglamento del Consejo de Administración, en donde es el órgano colegiado quien nombra, esta figura, este rol, este perfil, en el sentido de la Gerencia General, sea oficial como lo está el señor Luis Fernando en este momento, o como otra persona que logre fungir con las funciones representativas del rol en ausencia del gerente general, es por esto que les pareció muy importante que el señor Luis Fernando también recibiera esta presentación, para estar todos en la misma línea, y esto fortalece, asienta los excelentes lazos de comunicación y coordinación, que tienen en este instante el Consejo de Administración con la Gerencia General como la Administración activa.

El señor Luis Fernando Andrés agradece que lo hayan tomado en consideración para estar en esta presentación en los temas propios del Consejo y para tenerlo bien claro a la hora de tomar las decisiones respecto a cualquier permiso temporal o alguna persona que me vaya a sustituir en algún momento que tenga que sacar de vacaciones o asistir a algún evento fuera con la debida autorización de parte del Consejo de Administración.



El señor Guillermo Sánchez se refiere al nombramiento del gerente general Ad hoc. Esta presentación es básicamente el estudio que se realizó, consonancia con lo que expone la Casa Matriz sobre el particular, atinente a lo que corresponde a Fuerza y Luz, el Reglamento Corporativo Organización, dice que, para el tema del nombramiento, ad hoc de la figura del gerente general, que viene a sustituir o suplir las ausencias temporales del señor gerente general, se basó en la normativa aplicable.

Reglamento Corporativo de Organización

Artículo 13.-Administración Superior. La Administración Superior de las empresas está integrada por los siguientes órganos:

- a) Asamblea de Accionistas.
- b) Junta Directiva.
- c) Gerencia General.

Artículo 14.-Estructura organizacional. Las empresas establecerán su estructura de conformidad con lo establecido en su reglamento de organización. La organización que adopten las empresas deberá considerar lo establecido en la Estrategia Corporativa, así como las políticas y directrices corporativas.

Manual de Organización de la CNFL

Se muestra el organigrama de la CNFL vigente aprobado por el Consejo de Administración, en él nivel estratégico consta la Gerencia General, y los órganos staff, en la línea jerárquica a la Gerencia General se encuentran las 6 direcciones que conforman el nivel estratégico en la empresa, Dirección de generación de la energía, Dirección de Distribución de la Energía, Dirección de Comercialización, esas 3 son donde están las actividades ordinarias sustantivas de la empresa, los negocios, después está la Dirección Empresarial, la Dirección de Administración y Finanzas y la Dirección de Transformación y Gestión Tecnológica, como las principales actividades, roles y funciones, está en los temas financieros de almacén, de compras y otros de temas estratégicos para la empresa.

Reglamento Interno de Trabajo

Artículo 2.

Para los efectos de este Reglamento se entenderá como:

PATRONO: La COMPAÑÍA NACIONAL DE FUERZA Y LUZ, S.A., que es una empresa de servicio público, cuyo principal objetivo es la producción y distribución de energía eléctrica en el territorio nacional y se denominará en adelante "LA COMPAÑÍA",



REPRESENTANTES DEL PATRONO: Lo serán el Gerente, el Subgerente, el Jefe del Departamento de Personal y aquellas personas expresamente designadas por ellos o por el Consejo de Administración de LA COMPAÑÍA.

Normativa aplicable

Artículo 26 Convención Colectiva

Las partes se comprometen a guardarse la debida consideración y respeto en sus relaciones. La correspondencia que se cruce entre ellas será contestada dentro de un término de ocho días hábiles. Todos los trabajadores de la Compañía, quedan obligados a la prestación personal del servicio con eficiencia, capacidad y diligencia; a observar una conducta decorosa y obedecer toda orden emanada de un superior jerárquico con atribuciones y competencia para darla, y que tenga por objeto la realización de actos de servicio, como así también a conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones de servicio con el público, conducta que deberán observar asimismo respecto de sus superiores, compañeros y subordinados.

Artículo 60

La administración del personal corresponde exclusivamente a la Compañía a través de los funcionarios designados para este fin y de acuerdo con las facultades que a ésta le competen como patrono; en este carácter la Compañía puede tomar las medidas que considere convenientes para la adecuada administración del personal y que sean necesarias para una buena organización y para el debido cumplimiento de los fines a su cargo, siempre que no sean contrarias a la Convención Colectiva, Reglamentos y Leyes respectivas.

Manual de Clases de Puestos

DIRECTOR-DIRE NATURALEZA DE LA CLASE

Planear, direccionar, asesorar, coordinar, desarrollar y **controlar** estrategias, planes, proyectos para el desarrollo de servicios, sistemas e infraestructuras que permitan generar ventaja competitiva y **estabilidad** del negocio dentro de CNFL.

GERENTE GENERAL-GEGER NATURALEZA DE LA CLASE

Planifica, direcciona, coordina, **controla** y evalúa la gestión estratégica y corporativa, el cumplimiento de los lineamientos impartidos por la Casa Matriz y Consejo de Administración para impulsar sinergias, competitividad y la **sostenibilidad** que garanticen el logro de los objetivos de la CNFL.

COORDINADOR GERENCIAL-CORE NATURALEZA DE LA CLASE

Realizar labores ejecutivas, estratégicas y de asesoramiento para analizar, planificar, desarrollar, supervisar y evaluar métodos en los procesos sustantivos, representativos y de apoyo que se desarrollan dentro de la CNFL, con el fin de utilizar eficiente y eficazmente los recursos.



Reglamento Interior del Consejo de Administración**Artículo 10. Deberes y atribuciones del Presidente (a)**

Son deberes y atribuciones del Presidente (a) del Consejo de Administración:

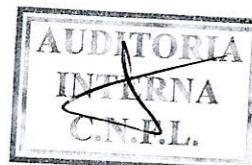
- g) Designar a un Gerente General ad hoc en las ausencias temporales inferiores a un mes del Gerente General, en caso de corresponder.
- i) Aprobar las vacaciones del Secretario (a) de actas, del Auditor (a) Interno (a) y del (de la) Gerente General.

Conclusión del nombramiento Gerente General Ad hoc

1. El **Gerente General** es la máxima autoridad administrativa y en tal sentido, como superior jerárquico administrativo le corresponde la administración del personal y la representación patronal, además de que ante el Estado es considerado como el Jefe de la empresa, según el artículo 10 del Reglamento de la Ley 8660.
2. En la jerarquía administrativa aprobada, en el Manual de Organización, se determina que la línea jerárquica inmediata corresponde a los puestos de **Director**.
3. Los **Coordinadores Gerenciales** tienen únicamente una competencia funcional dentro de la organización.
4. El Director **de Administración y Finanzas** es el puesto que tiene el control de los procesos sustantivos tanto de finanzas, adquisiciones, almacén, logística, entre otros.
5. En ausencia del Gerente General y del Director de Administración y Finanzas se puede dejar previsto la designación del **Director de Distribución, de Generación o Comercialización**, según corresponda en ese orden y de manera excluyente, por tratarse de las actividades ordinarias sustantivas de la empresa pública de electricidad.

El señor Rayner García agradece por la explicación de cómo debería ser el nombramiento, es en alguna situación en la cual, el señor gerente general don Luis Fernando Andrés Jácome, se ausente de manera física, presencial o bien virtual de sus labores cotidianas como gerente general oficial de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz.

El señor Luis Guillermo Alán menciona que, con relación a este planteamiento, efectivamente este Consejo de Administración, preocupado como siempre lo ha estado, en que todas las acciones y actividades que se desarrollen y se ejecuten dentro de la compañía, y estén bajo la cobija de la legalidad, por cuánto están afectos y tienen que velar por el principio de legalidad. En derecho existe una premisa que se dice, que lo accesorio sigue la suerte del principal, y esto es vital, por eso quiere iniciar con este concepto, de acuerdo a lo que tiene aquí, en el artículo sexto del Pacto Constitutivo, indica que, es competencia del Consejo de Administración el nombramiento del gerente general, entonces con base en la premisa que indicaba que



Consejo de Administración

4061008921243

lo accesorio sigue la suerte del principal, eso a qué los lleva?, que las suplencias, llámese interino o ad hoc de la figura del gerente general, de la persona que vaya a sustituir al gerente general en sus ausencias, vacaciones, permisos, incapacidades, giras, fuera del país o alguna situación que totalmente lo imposibilite en su ejercicio como gerente general, debe ser de nombramiento del Consejo de Administración.

Esto los lleva también a que en su momento tengan que revisar y desde una vez lo deja planteado acá, el Reglamento del Consejo de Administración, toda vez que en el artículo 10, como se vio en la presentación, también lo pone ahí como competencia del presidente del Consejo de Administración, el nombramiento del gerente general Ad hoc. Entonces están en una contradicción de normas, tienen la norma principal que le da una competencia al Consejo de Administración, pero tiene una norma secundaria que también se la da al presidente, considera que esa situación tiene que arreglarla.

Lo que busca con esta figura es, precisamente darle la seguridad jurídica a la persona que vaya a reemplazar al gerente general, que pueda asumir con todas sus competencias, esto es importante porque si en la salida de una semana o 15 días, la persona que quede o que se hubiese quedado bajo la figura como estaba, eventualmente podría llevarlos a que hubiese alguna nulidad, y eso es precisamente lo que ellos pretenden cuidar con esta instancia que se está trayendo en este momento. Por esto es por lo que solicitaron el análisis jurídico y demás para que se revisara la idoneidad de la persona que vaya a suplir al gerente general y la idoneidad la ven tal y como lo ha expresado el señor asesor jurídico, ahí con relación a las actividades y competencias de conformidad con el Manual de Clases, entonces ese es el espíritu sobre el cual han traído este tema para ser analizado hoy aquí en el Consejo de Administración.

El señor Luis Fernando Andrés comenta que le queda muy clara la explicación de don Guillermo Sánchez y el análisis que hace correspondiente a las funciones que tiene, no solamente los coordinadores gerenciales, sino cada uno de los directores que lo acompañan en Administración Superior, cuando él fue director, trato siempre de que cuando salía de vacaciones, hacer un rol de sustitución de cada uno de los jefes de unidad en su momento, precisamente para ir teniendo no solamente la competencia y la capacidad de manejar la dirección, sino también porque es importante ir haciendo esa transición hacia las nuevas generaciones, porque tienen que saber que, a nivel de la dirección en cualquier momento puede ser sustituido de cualquier forma, por una incapacidad o alguna otra cosa, y la gente debía tener conocimiento de cómo se maneja la dirección, llevando ese concepto ahora a la Gerencia, hace 15 días más o menos salió del país, a atender unos asuntos del Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos, le preguntó a don Rayner quién era la persona que lo podía sustituir, y le pregunta en su función de presidente del Consejo de Administración, y atinadamente consideraron que era el director de Administración y Finanzas, que lo puede atender, sin haber conocido toda esta explicación tan exhaustiva y clara de don Guillermo



Consejo de Administración

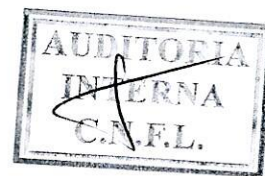
4061008921243

Sánchez, entonces cree que atinaron en esa decisión y está muy claro el rol de que tiene que tener en el caso de la Gerencia General.

En el caso de los coordinadores gerenciales que siempre se han visto dentro de la empresa como una figura al lado de la Gerencia, que perfectamente puede titular el gerente, queda claro que en este momento no, no lo pueden hacer porque en el Manual de Clases no lo contempla y no pueden ejercer ese puesto, como bien dijo don Guillermo Alán, porque estarían haciendo algo indebido y podrían también provocarle un problema al Consejo de Administración y por ende a la compañía, entonces queda claro quiénes pueden y quiénes no pueden y ese rol que se debe tener. No obstante, considera oportuno y no es para ahora, si no será más adelante, una vez que en el momento que se revisa el Manual de Clases, valorar si se le puede incorporar ese tipo de funciones a los coordinadores gerenciales, no tanto por los que lo acompañan hoy en día, si no dejando una previsión a futuro para cualquier otro gerente y las personas que lo puedan acompañar, le parece que el grupo está muy claro para que lo puedan sustituir, en el caso de Juan Manuel Casasola, que es el director de Administración y Finanzas, cree que ninguno pone en duda su capacidad y su conocimiento y principalmente en temas de Administración y Finanzas y no obstante, también maneja algunos de los conceptos técnicos por su alta experiencia en la compañía de 37 años de estar trabajando aquí, le queda claro todo lo manejará así, mientras no haya ninguna modificación del Manual de Clase de la empresa, seguirá este rol que don Guillermo Sánchez Williams ha dicho claramente, siempre y cuando también la decisión final de ustedes como Consejo de Administración y cuando tomen el acuerdo correspondiente, esta semana sale del martes al Jueves, después de esto no tiene planeado sacar vacaciones, hasta el mes de diciembre que tiene que atender un asunto de CIER, considera que es muy importante su ligamen con la empresa permanentemente.

El señor Luis Guillermo Alán quiere aprovechar que está don Luis Fernando aquí, e indica que hay aspectos muy importantes y también aprovechando de una vez a don Guillermo Sánchez, para que todo les quede bien claro, comenta que habrá momentos que inclusive don Luis Fernando puede estar hasta de gira, o de gira fuera del país entonces la relación laboral no está suspendida. Aquí pide la participación de Guillermo Sánchez, en el sentido que este nombramiento o la persona que va a ejercer es cuando hay una suspensión de la relación laboral del gerente general, porque está de vacaciones, está incapacitado o está con un permiso, pero en aquellos casos, que él se encuentre de gira, eso no obsta para que él siga siendo el gerente, y pueda ahora con la tecnología y con firma digital y tantas cosas que él está en plenitud de condiciones, entonces, para que les quede claro es esta situación hacia dónde es que quieren enfocarse.

El señor Rayner García indica que también puede ser que esté en una gira fuera del país, como lo mencionaba don Luis en CIER, que es totalmente participación en



Consejo de Administración

4061008921243

representación de la empresa y que también puede estar coordinándolo pertinente de una manera virtual también.

El señor Guillermo Sánchez indica que en complemento de lo que dice don Luis Guillermo Alán hablando ciertamente desde el punto de vista legal, lleva razón don Guillermo Alán al señalar que, tratándose de vacaciones, incapacidades o permisos, la relación laboral si está suspendida, contrario es cuando se trata de una participación, como bien lo ha señalado el señor gerente, de un asunto donde él es miembro, o bien de la, CIER de la CECACIER, de la RAE, o un asunto propio, o en el ejercicio del cargo que ostenta como gerente ante algún organismo internacional, ahí no está suspendida su competencia y por ende válidamente las puede llevar a cabo.

Caso contrario, de que se encuentre de vacaciones incapacitado o con un permiso está inhabilitado y por ende, entonces hay que aprobar la designación, el nombramiento de un ad hoc de una persona interina, de una persona suplente, consulta al señor gerente por parte del órgano colegiado, si lo tiene a bien en la presidencia, si él está de acuerdo en ese orden, que se estableció ahí tratándose que él viene de la Dirección de Distribución, si el Consejo toma el acuerdo en ese sentido designe al director de Administración en su ausencia, si después, por casualidad, los dos andan en algún cometido y si está en alguna situación que les impide desempeñarse, si él estaría de acuerdo en esa designación en el orden que ahí está en la presentación, eso es importante aclararlo.

El señor Luis Fernando Andrés agradece a don Luis Guillermo Alán la aclaración y le parece muy atinente, eso no lo conocía y perfectamente cuando esté fuera, sí está con el permiso del Consejo para atender alguna diligencia en la empresa que normalmente esas diligencias son eventos de corta duración, dos, tres días, lo máximo una semana él perfectamente puede seguir atendiendo la gerencia de donde esté. Como bien lo dijo don Guillermo, toda la tecnología la puede tener, firma digital, correo electrónico, se puede conectar con el teléfono, mensajes y puede atender algunos asuntos, desde ese punto de vista téngalo por seguro señores miembros el Consejo que si lo puede hacer si ustedes lo consideran pertinente y será respetuoso la decisión que tomen al respecto. Respecto a la consulta de Guillermo Sánchez de la forma en que lo ha planteado es de los que siempre ha dicho y desde lo nombraron, la legalidad está, ante todo, si la legalidad lo que les dice que ese es orden que debe ser, está de acuerdo con el orden, es importante el trabajo que hizo porque la gente siempre tiene expectativas, inclusive dudas al respecto y se ha dicho claramente cómo debe funcionar y no tiene ninguna sugerencia.

El señor Rayner García agradece por las ampliaciones y aclaraciones, que están dejando claro y cuenta con la anuencia a tener este orden, este hilo conductor de dirección y gerenciamiento ante la ausencia, en diferentes términos del señor Gerente Luis Fernando Andrés, si fuese que no puede ejercer las funciones de su cargo.



Consejo de Administración

4061008921243

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

Después de discutido y analizado 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. La Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A., es una empresa pública no estatal ente privado que forma parte del Sector Público, aunque por sus características no se considera parte de la Administración pública estatal.
2. Tanto la Ley 8660 como su Reglamento, así como la Ley de Control Interno, introducen el concepto de que en aras de una sana administración es propicio desarrollar lineamientos en atención al gobierno corporativo del Grupo ICE.
3. El Artículo 10 del Reglamento al Título II de la Ley 8660, establece que: "El ICE y sus empresas deberán adoptar una estructura organizativa y flexible para responder en forma oportuna y óptima las exigencias cambiantes de los mercados eléctricos y de telecomunicaciones, así como el Gerente General de cada empresa del ICE, será considerado el Jerarca en cuanto a los trámites que realice ante el Estado.
4. Los artículos 13 y 14 del Reglamento Corporativo de Organización señala los órganos que componen la administración superior de cada empresa, refiriéndose a la Asamblea de Accionistas, la Junta Directiva y la Gerencia General, así como la forma de reglamentar la estructura organizativa de la empresa, en cuanto a la jerarquía, roles y funciones de las dependencias. Asimismo, el artículo 17 del Reglamento citado señala que las Juntas Directivas de las empresas del ICE, son los entes superiores deliberativos y de dirección de cada empresa, los cuales nombran al Gerente General y al Auditor Interno.
5. El artículo 2 del Reglamento Interior de Trabajo, establece quienes son los representantes patronales, en ese sentido establece al Gerente, el Subgerente, el Jefe del Departamento de Personal y aquellas personas expresamente designadas por ellos o por el Consejo de Administración de LA COMPAÑÍA.
6. Los artículos 26 y 60 de la Convención Colectiva, establece que todos los trabajadores de la Compañía, quedan obligados a la prestación personal del servicio con eficiencia, capacidad y diligencia; a observar una conducta decorosa y obedecer toda orden emanada de un superior jerárquico con atribuciones y competencia para darla, y que tenga por objeto la realización de actos de servicio.



Consejo de Administración

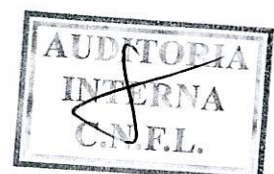
4061008921243

Asimismo, indica que la administración del personal corresponde exclusivamente a la Compañía a través de los funcionarios designados para este fin y de acuerdo con las facultades que a ésta le competen como patrono.

7. Mediante Sesión Ordinaria Virtual No. 2682, celebrada el lunes 08 de julio de 2024, según el capítulo III, artículo 1, este Consejo de Administración nombró al Gerente General por tiempo indefinido, conforme lo establece la cláusula sexta de la escritura constitutiva de la CNFL.
8. El Manual de Organización de la CNFL, establece en el Nivel estratégico de la empresa, que la Gerencia General se encuentra como superior jerárquico administrativo y en línea jerárquica se encuentran las Direcciones de la misma, como jerarquía inferior o subordinación del Titular (Gerente General).
9. El Manual de Clases de Puestos, establece una similitud entre las funciones de la naturaleza del cargo del Gerente General y el Director, en cuanto a la planeación, dirección, control, sostenibilidad y competitividad de la empresa.
10. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso b) establece como deberes del Órgano Colegiado: *"Nombrar al Gerente General y a los miembros de las comisiones de trabajo cuando corresponda, para velar por el cumplimiento eficiente de los objetivos"*. Asimismo, en el artículo 10 incisos g) y i) establece como deberes y atribuciones del Presidente del Órgano Colegiado, Designar a un Gerente General ad hoc en las ausencias temporales inferiores a un mes del Gerente General, en caso de corresponder, y aprobar las vacaciones del Secretario (a) de actas, del Auditor (a) Interno (a) y del (de la) Gerente General.
11. Por las razones expuestas, este Consejo de Administración considera conveniente y oportuno tomar un acuerdo sobre la necesidad de nombrar a un Gerente General Ad hoc, ante las ausencias temporales del Gerente General indefinido, en razón de darle seguridad jurídica y validez a las actuaciones que realice el funcionario que supla al Gerente General indefinido durante vacaciones e incapacidades, que sea de conocimiento de este órgano colegiado y cuente con la debida investidura y respaldo para su desempeño en el cargo.

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

- I. **Nombrar como Gerente General Ad hoc de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A., en las ausencias temporales por vacaciones e incapacidades del Gerente General indefinido, al Director de**



Administración y Finanzas, en razón de las competencias, funciones, roles y procesos que administra en la empresa, y en ausencia de aquellos, al Director de Distribución de la Energía, al Director de Generación de la Energía, y al Director de Comercialización, en ese orden de manera excluyente, por ser éstas últimas las direcciones de las actividades ordinarias sustantivas de la empresa.

- II. Otorgarle al funcionario que ocupa el cargo de Director de Administración y Finanzas, el poder generalísimo sin límite de suma, con las facultades contempladas en el artículo 1253 del Código Civil, como representante judicial y extrajudicial, conservando la facultad de otorgar, revocar y cancelar poderes; sustituir dicho poder en todo o en parte, revocar sustituciones y hacer otras de nuevo, reservándose o no su ejercicio. Asimismo, se autoriza al señor Luis Fernando Andrés Jácome, en su condición de Gerente General, para que proceda a protocolizar este acuerdo ante Notario de su elección.
- 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, a la Auditoría Interna y al Comité de Vigilancia para su conocimiento. ACUERDO FIRME.

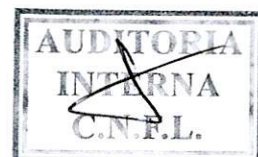
**ARTÍCULO 2. Oficio del Consejo Directivo del ICE 0012-435-2024.
Designación miembro del Comité de Estrategia**

El señor Rayner García informa que con fecha 10 de julio de 2024, se recibió el oficio 0012-435-2024 del Consejo Directivo del ICE, donde comunica el acuerdo tomado en el artículo 3 del Capítulo I de la sesión 6636 del 9 de julio de 2024 sobre la Designación miembro del Comité de Estrategia. Por lo anterior, solicita al señor Guillermo Sánchez Williams, asesor legal del Consejo de Administración, referirse al oficio.

El señor Guillermo Sánchez se refiere al oficio sobre la designación del miembro del Comité de Estrategia, es un acuerdo, del Consejo Directivo en la sesión 6636 del 9 de julio del 2024, donde dice que el Reglamento Interno del Comité de Estrategia establece que está integrado por tres miembros por un periodo de 2 años, pueden ser reelectos y que la señora directora de ese Comité de Diana Valverde Bermúdez concluyó su nombramiento el 30 de junio de 2024.

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

Designar como miembro del Comité de Estrategia a la señora Kathya Villar Bonilla, a partir del 9 de julio del 2024 y por un período de dos años, según lo establecido en el artículo 5 del Reglamento Interno del Comité de Estrategia. Acuerdo firme."



Consejo de Administración

4061008921243

Después de analizado 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:

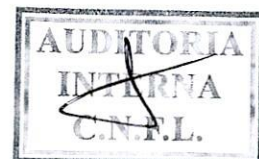
Considerando que:

- 1- Mediante oficio 0012-435-2024 de fecha 10 de julio 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 del ICE en el artículo 3 del Capítulo I de la Sesión 6636 del 9 de julio del 2024 correspondiente a la Designación de miembro del Comité de Estrategia.
- 2- El artículo 5 del Reglamento Interno del Comité de Estrategia establece que dicho Comité estará integrado por tres miembros, los cuales serán nombrados por acuerdo del Consejo Directivo, por un periodo de dos años y podrán ser reelectos.
- 3- El artículo 6, inciso oo), del Reglamento Interno del Consejo de Administración de la CNFL establece que es deber de éste Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés.

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 2.

- I. **Dar por recibido y conocido el oficio 0012-435-2024 de fecha 10 de julio del 2024, de la Secretaría del Consejo Directivo del ICE, que comunica a los señores del Consejo de Administración de la CNFL, el acuerdo emitido por el Consejo Directivo del ICE en el artículo 3 del Capítulo I de la Sesión 6636 del 9 de julio del 2024 correspondiente a la designación como miembro del Comité de Estrategia a la señora Kathya Villar Bonilla, a partir del 9 de julio del 2024 y por un periodo de dos años, según lo establecido en el artículo 5 del Reglamento Interno del Comité de Estrategia.**
 - II. **Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración para que comunique este acuerdo a la Gerencia General, Comité de Vigilancia y a la Auditoría Interna para su conocimiento.**
- ACUERDO FIRME.**



ARTÍCULO 3. Oficio Gerencia General 2001-875-2024. Informe de justificación de la propuesta de creación de plaza y valoración del salario de la nueva clase Subgerente General – SUGE

El señor Rayner García informa que con fecha 9 de julio de 2024, se recibió el oficio 2001-0875-2024 de la Gerencia General de la CNFL, donde remite para conocimiento del Consejo de Administración el Informe de justificación de la propuesta de creación de plaza y valoración del salario de la nueva clase Subgerente General – SUGE. Por lo anterior, solicita al señor Guillermo Sánchez Williams, asesor legal del Consejo de Administración, referirse al oficio.

El señor Guillermo Sánchez indica que son dos oficios, en su oportunidad en la sesión 2636 del lunes 3 de julio de 2023 se conoció el Informe de justificación de la propuesta de creación de plazas y evaluación del salario de la nueva clase Subgerente General SUGE, y en aquella oportunidad se dio por recibido el informe, se suspendió la solicitud de la creación, hasta tanto se conociera y se decidiera sobre la aplicación del nuevo salario único la clase de la Gerencia General.

La Gerencia presenta el oficio sobre la continuidad, del tema al Consejo de Administración, pero en este caso lo que se lo que se señala es que este por parte del señor gerente general don Luis Fernando Andrés Jácome, es que no es de interés para esta Gerencia en este momento contar con la figura de Subgerente General.

En este sentido, es menester informarles que me acompañan en el equipo gerencial, la Sra. Laura Montero Ramírez, quien funge en el puesto de Coordinadora Gerencial de la parte administrativa, estratégica y legal, y el Sr. Iván Montes Gómez como Coordinador Gerencial en temas técnicos, comerciales, proyectos estratégicos e informáticos. Cabe indicar que la figura de Coordinador Gerencial es un puesto funcional debidamente aprobado en nuestro Manual de Clases de Puestos, vigentes.

El señor Rayner García indica como comentario único y final sobre este tema se concluye la intención de la anterior administración gerencial de crear o activar la nueva clase Subgerente General y darle un salario a esta persona, por lo cual, en repetidas sesiones, ante la explicación y ampliación que se realizaba, no logró satisfacer las expectativas o por lo menos al convencimiento del órgano colegiado, por lo cual ve que también ahora en esta nueva Administración, Andrés Jácome luego del análisis, se concluye que, no hay la necesidad de crear una clase Subgerente con un salario, sino más bien continuar en el apoyo de coordinadores gerenciales por la dinámica y estrategia que tiene el tener, por lo menos, así verlo dos personas técnicas, legales y administrativas para poder soportar al gerente general.

Consejo de Administración

4061008921243

Después de analizado 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 2020-0233-2023 del 04 de julio de 2023, la Secretaría del Consejo de Administración de la CNFL, comunica a la Gerencia General el acuerdo tomado por el Consejo de Administración de la CNFL, según el capítulo IV artículo 3 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2636, celebrada el lunes 3 de julio de 2023, se acordó:

"I. Dar por recibido el Informe de creación y valoración de la clase Subgerente General-SUGE presentado por la Gerencia General en la presente sesión.

II. Suspender la solicitud de la creación de la plaza y valoración del salario único de la nueva clase Subgerente General-SUGE. Hasta tanto se conozca y decida sobre la solicitud de aplicación del nuevo salario único de la clase del Gerente General- GEGE.

III. Dejar sin efecto el acuerdo 4 tomado en el capítulo II artículo 2 de la Sesión Extraordinaria 2632 del miércoles 24 de mayo del 2023.

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." (Lo subrayado no es del original)

- 2- Mediante el capítulo IV artículo 2 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2682 del lunes 8 de julio del 2024, el Consejo de Administración acordó el nuevo salario único del Gerente General-GEGE, conforme con el considerando anterior.
- 3- Mediante oficio 2001-0875-2024 del 09 de julio del 2024, la Gerencia General comunica a la Secretaría del Consejo de Administración, que:

"Como complemento al oficio 2001-0866-2024 de fecha 05 de julio de 2024, suscrito por la señora Laura Montero Ramírez, procedo a aclarar que lo indicado en el oficio 2020-0233-2023 de fecha 04 de julio de 2023 sobre la justificación de la propuesta de creación de plaza y valoración del salario de la nueva clase Subgerente General – SUGE, no es de interés para esta Gerencia General, en este momento, contar con la figura de Subgerente General.

En este sentido, es menester informarles que me acompañan en el equipo gerencial, la Sra. Laura Montero Ramírez, quien funge en el puesto de Coordinadora Gerencial de la parte administrativa, estratégica y legal, y el



Consejo de Administración

4061008921243

Sr. Ivan Montes Gómez como Coordinador Gerencial en temas técnicos, comerciales, proyectos estratégicos e informáticos. Cabe indicar que la figura de Coordinador Gerencial es un puesto funcional debidamente aprobado en nuestro Manual de Clases de Puestos, vigente”

- 4- El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo) establece como deberes del Órgano Colegiado el siguiente: “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 3.**

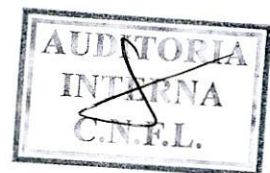
- I. **Dar por recibido y acoger el oficio 2001-0875-2024 del 09 de julio del 2024, en donde la Gerencia General comunica a la Secretaría del Consejo de Administración, que no es de interés para la Gerencia General, contar con la figura de Subgerente General, por lo que se deja sin efecto cualquier acuerdo que se oponga a este tema tomado con antelación y se procede con el archivo de la solicitud de la creación de la plaza y valoración del salario único de la nueva clase Subgerente General-SUGE, por las razones expuestas en el considerando 3.**
- II. **Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento. 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 del Plan de Mejora del Ambiente Laboral de la CNFL

El señor Rayner García informa que con fecha 26 de julio de 2024, se recibió el oficio 2001-0955-2024 de la Gerencia General de la CNFL, donde remite para conocimiento y aprobación del Consejo de Administración el Informe del Plan de Mejora del Ambiente Laboral de la CNFL. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general, Laura Montero Ramírez, coordinadora gerencial, Gerencia General y Michael Rodríguez Tapia, Proceso de Relaciones Laborales, para que se refieran al tema.



Consejo de Administración

4061008921243

El señor Rayner García comenta que, como retrospectiva se tuvo lo que fue la exposición sobre la pregunta abierta, tema en donde cada trabajador y trabajadora de la compañía, iba a exponer su sentir, sus opiniones sobre el ambiente laboral, luego posterior, se tuvo a los compañeros del ICE exponiendo los resultados de lo que fue la primera parte de esta herramienta del índice de satisfacción laboral, en donde se evalúan una serie de dominios, o temas importantes dentro de la gestión laboral, más allá del tema del clima y otras cosas, ya aquí tienen lo que es la propuesta del plan de mejora, por un tema de análisis que hizo el Consejo una vez que recibió la información, pues se quiso, tratar de que hubiera una mejoría en el planteamiento y es por eso que se está recibiendo esta actualización. Igual esto no pone en detrimento que hoy el órgano colegiado, solicite alguna mejora con respecto a lo que la Administración Activa de la Gerencia General, estaría proponiendo en este Plan de mejora que, dicho sea de paso, tienen que extrapolarlo al máximo órgano colegiado del conglomerado del grupo, el Consejo Directivo del ICE, para lograr brindar un seguimiento que se les pidió en febrero del presente.

El señor Luis Fernando Andrés indica que después de que el Consejo recibirá la información por parte del ICE, él recibió un correo por parte de los señores del ICE con los resultados finales de la información el lunes pasado, hoy hace 8 días en horas del mediodía se reunió con Michael y vieron los documentos, repite, solamente él los recibió y los compartió con Michael para empezar a hacer todo ese análisis que van a ver el día de hoy, es importante indicar que esto han tratado de una manejar con discreción total en la información que les entregó el ICE. Lo manejaron entre Michael y él básicamente, hoy ha invitado a Laura Montero que lo acompañe porque a raíz de lo que van a presentar, todo el seguimiento lo vamos a dar desde la Gerencia, a través de las dependencias que les corresponde con una participación activa en la Gerencia y Laura será una de las personas que lo va a acompañar a dar el seguimiento que corresponde, esto lo hicieron de esta forma basados en la solicitud propiamente del Consejo de Administración, de manejar esta información con la mayor discreción del caso, es posible que alguna información que vayan a ver ahora, ya la vieron la semana pasada con los señores del ICE, pero ellos desconocen qué les presentó por parte del ICE porque no estuvimos en esa sesión, tampoco han tenido ninguna grabación para escucharla por el respeto que se merece el Consejo de Administración.

Indica que partiendo de la información que les entregaron, Michael hizo el análisis de todas las dependencias, todos los resultados, son 160 dependencias como lo van a ver ahora, algunas quedan bien, otras no tan bien y hay unas 3 dependencias que salieron en rojo. Las amarillas y rojas tienen que presentar algunos planes de mejora, que son los que van a hablar a continuación, todo este contexto de introducción lo quería indicar para que el Consejo sepa cómo han manejado esa información y todavía el día de hoy en por lo menos de su parte y de parte de Michael no ha salido nada hacia un tercero, se ha manejado con la discreción para que el Consejo sea el primero que se lleva esta información y de la forma en que la van a abordar,



posteriormente a esta sesión ya tienen que empezar a trabajar con las diferentes dependencias y ahí sí tienen que hacer una sesión con los señores directores para ver la globalidad de los resultados del Informe de satisfacción laboral y empezar a trabajar con las dependencias que salieron con algunos resultados un poco bajos.

Antecedentes

La CNFL ha aplicado en cuatro oportunidades estudios de satisfacción laboral, el primero de ellos fue en el año 2016, con un resultado global del 82% el segundo en el 2018 con un resultado global del 79%, el tercero en el 2021 con un resultado positivo del 89 % y nuevamente en el 2024 con un 80%.

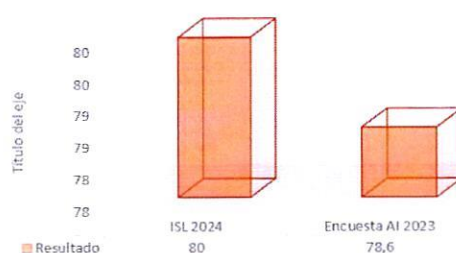
Ante lo anterior se acota que se tomó en los resultados de la encuesta de opinión a la población trabajadora de la CNFL sobre algunos aspectos propios del entorno laboral, ejecutada por la Auditoría Interna en el segundo semestre del 2023 con un resultado de 78.6% comparado con esta del 2024 que hizo el ICE que fue de 80%, podían indicar que ambos resultados muestran resultados muy parecidos.

El modelo de la mejora del ambiente laboral de la CNFL propone acciones de acuerdo con los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo del estudio, los cuales contemplan labores a desarrollarse de manera transversal en la empresa, lo que conlleva un análisis más detallado y de viabilidad por parte de las Dependencias responsables, para que se logren realizar las propuestas acordes a la realidad de la CNFL.

Análisis de relación entre el ISL 2024 y la Encuesta de Auditoría Interna 2023

En referencia al resultado de la encuesta realizada por la Auditoría Interna en el segundo semestre del 2023 y el resultado del estudio de satisfacción laboral del 2024, se concluye que los resultados son consistentes entre ambos instrumentos y en comparación con el resultado del ISL en el 2021 de 89, se evidencia que la brecha de satisfacción laboral aumento significativamente.

Resultados ISL 2024 y Encuesta de la AI
2023

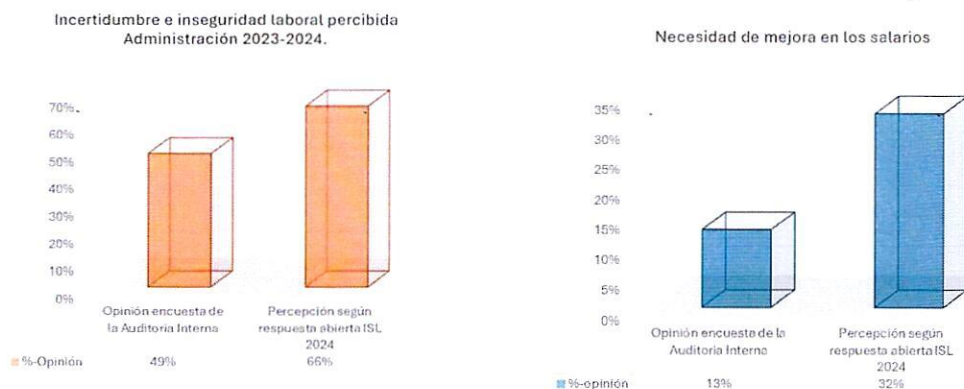


Análisis de relación entre respuestas de la pregunta abierta de ambos instrumentos:

Bajo esta misma línea de conocer las concordancias en la percepción de las personas trabajadoras con respecto al ambiente laboral, ambos estudios coinciden en la percepción de incertidumbre e inseguridad laboral durante el periodo 2023 al 2024, donde en la encuesta de la Auditoría hace una referencia de un 49% de los consultados comentaron sobre sentir incertidumbre, inseguridad, inestabilidad y desmotivación, lo cual es concordante con el resultado del 2024 de un 66% del análisis cualitativo de las respuestas de la pregunta abierta y que hacían referencia sobre la percepción de incertidumbre e inseguridad laboral.

Se puede concluir que la percepción anteriormente mencionada tiene un impacto directo en los resultados presentados en la gráfica 1, donde el indicador general del ISL pasa de 89 en el año 2021 a 80 en el año 2024.

Otro aspecto de relevancia y que coinciden ambos estudios, es en lo concerniente en la necesidad de la mejora de los salarios, aspecto que la población está mencionando de manera reiterativa y que cada vez es más consciente de la brecha salarial de la CNFL en comparación con otras empresas del sector, ya que en la encuesta de la Auditoría Interna denota que el 13% hace referencian a esa necesidad y en el estudio del ISL 2024 las menciones fueron de un 32% sobre ese tema en específico.



Acciones requeridas según opinión del personal P-47

1. Consolidación y estabilidad en los mandos superiores y medios de la CNFL, muchos estaban en forma interina.
2. Análisis de viabilidad financiera en pro de la mejora del modelo salarial de la CNFL.
3. Fortalecimiento del modelo de capacitación de la CNFL.
4. Fortalecimiento de la marca empleadora de la CNFL.
5. Implementación del modelo remuneraciones no económicas.

Consejo de Administración

4061008921243

6. Reforzamiento de habilidades blandas específicas en los líderes de la organización.
7. Fortalecimiento y visibilización de los programas relacionados al bienestar de la persona trabajadora de la CNFL. Complementa la semana del trabajador este año será en setiembre, al estilo tradicional, con algunas de las mejoras que se implementaron el año pasado. También se tendrá una charla de motivación presencial en el mes de setiembre con la señora Sandra Cauffman que trabaja en la NASA, dirigida a todo el personal.
8. Fortalecimiento y diversificación de la modalidad de teletrabajo.
9. Visibilización y fortalecimiento del modelo de acompañamiento en la mejora del índice de satisfacción laboral.

Resultados ISL 2024 x Dependencias - Nivel de satisfacción según indicador general

Total de Dependencias: 160

<i>Nivel de satisfacción según indicador general</i>			
Categoría	Nivel de satisfacción	Valor de la escala	Cantidad de Dependencias
Mantenimiento	Excelente Satisfacción	Mayor o igual a 86	64
Mejora continua	Moderada Satisfacción	Entre 76 a 85	62
Prevención	Moderada Insatisfacción	Entre 61 a 75	31
Factor crítico	Alto nivel de insatisfacción	Menor o igual a 60	3

El señor Michael Rodríguez presenta el cuadro de:

Distribución por categoría y dimensiones

Consiste en la distribución por categorías según las dimensiones evaluadas en el estudio de satisfacción laboral, de las 9 dimensiones se resaltan las que tienen una mayor incidencia en la categoría de prevención y factor crítico.

La dimensión denominada *Desarrollo Organizacional*, cuenta con resultados en la categoría de prevención en 61 dependencias y 16 en factor crítico, para un total de 77 dependencias que requieren atención. La dimensión de estudio *Satisfacción el Puesto*, cuenta con resultados en la categoría de prevención en 43 dependencias y 6 con factor crítica, ubicándola en segundo lugar de atención.

En tercer lugar, la dimensión Relaciones Interpersonales, cuenta con resultados en la categoría de prevención en 35 dependencias y 6 en factor crítico, para un total de 40 dependencias que requieren atención, ya que los equipos de trabajo son el pilar para el logro de las metas y objetivos de trabajo en la CNFL.



En cuarto lugar, encontramos la dimensión *Relaciones con el Coordinador*, donde se presentaron resultados en la categoría de prevención en 31 dependencias y 9 en factor crítico. Esta dimensión es de vital importancia estratégica para la organización, ya que está relacionada directamente con personas en posición de Jefaturas y Coordinaciones en son las figuras de liderazgo de la CNFL y por de los representantes de la Administración.

Las dimensiones restantes como los son: *comunicación organizacional*, *cambio organizacional* y *recursos en mi puesto de trabajo*, también están dentro del mapeo con resultados en la categoría de prevención y de factor crítico. Con respecto a las dimensiones *identidad con la empresa*, y *seguridad y salud en mi lugar de trabajo*, estas cuentan con resultados solo en la categoría de prevención.

Distribución por categoría				
Dimensión / Categoría	Mantenimiento	Mejora continua	Prevención	Factor crítico
Desarrollo en la organización	28	55	61	16
Satisfacción en el puesto de trabajo	49	62	43	6
Recursos en mi puesto de trabajo	64	62	29	5
Relaciones con el Coordinador	82	38	31	9
Relaciones interpersonales	74	45	35	6
Cambio Organizacional	64	60	34	2
Comunicación Organización	87	45	24	4
Seguridad y salud en mi lugar de trabajo	78	61	21	0
Identidad con la empresa	113	39	8	0

Hoja de ruta del plan de mejora del Índice de Satisfacción Laboral 2025

El señor Michael Rodríguez aclara que en la presentación dice IV cuatrimestre, lo cual lo correcto es III trimestre, se corrige.



Atención y responsables de la mejora de la dimensión del ISL

Dimensión	Dependencia rectora	Principio rector
Desarrollo en la organización	Proceso Capacitación	Relacionada con la capacitación recibida de acuerdo con las necesidades del puesto y las posibilidades de desarrollo en la empresa.
Cambio Organizacional	Proceso Gestión del Cambio	Forma como se asume el cambio organizacional de cara a las demandas y exigencias del entorno.
Seguridad y salud en mi lugar de trabajo	Área Salud y Seguridad Laboral	Se refiere a las condiciones de salud y seguridad que permiten desarrollar el trabajo adecuadamente.
Recursos en mi puesto de trabajo	Proveeduría, Almacén y otros vinculados en el tema.	Identifica los requerimientos de materiales, herramientas y equipo necesarios para realizar el trabajo.
Satisfacción en el puesto de trabajo	Administración Superior	Tema vinculado a la remuneración económica
Relaciones con el Coordinador	Proceso Relaciones Laborales	Se refiere al apoyo, estímulo y participación que brinda el coordinador a sus colaboradores (as) en su trabajo.
Relaciones interpersonales		Contempla la relación formal e informal que existe entre compañeros (as), disponibilidad para colaborar y el funcionamiento del grupo de trabajo.
Comunicación Organización		Se refiere a la coordinación y comunicación que debe existir entre áreas de trabajo tanto a nivel interno como externo.
Identidad con la empresa	Resultado de un balance en las 8 dimensiones anteriores	Orgullo de pertenecer a la empresa y compartir los objetivos personales con los de la organización.

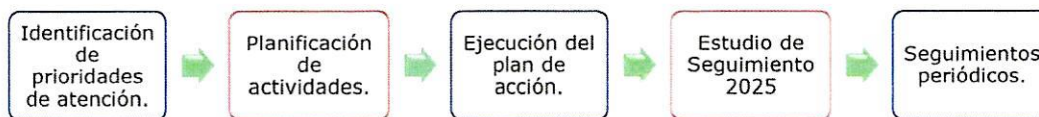
El señor Luis Guillermo Alán solicita le aclaren, de acuerdo con lo que explicaron anteriormente, la etapa de implementación se tenía que dar el seguimiento, después se estaba hablando de la primera etapa donde decía buscar un equipo interdisciplinario, buscar una dependencia rectora, ya ahí fue claro, en la implementación se habla de dar el seguimiento. Pero donde le quedo la duda es cuando dice el plan de trabajo en noviembre. En el plan de trabajo de noviembre dice cómo se va a trabajar, y ahí está entiendo que el trabajo, cómo, hacia dónde, qué van a hacer, será hasta noviembre o ya lo tiene claro, qué es lo que está, lo que quieren conseguir desde ahora en este momento.

El señor Michael Rodríguez responde que puntualmente lo que se va a solicitar en noviembre son los avances, o sea, ya son los primeros seguimientos de los primeros meses, se va a iniciar desde el día uno, se da el seguimiento en la creación de los planes de Trabajo, en el proceso de implementación y en noviembre son los avances a cuatro meses desde que inicia, ya con los avances, y en abril que sería, a los 8 meses el segundo avance de las gestiones que se vienen trabajando.

El señor Luis Guillermo Alán indica que tal vez es el juego de palabras, porque como lo explica dice que, en noviembre tiene el Plan de trabajo, qué significa lo que dice, ¿Cómo se va a trabajar? Entonces ahí es donde se queda pensando, ¿cómo vamos a trabajar?, quiere decir que, hasta ese momento, es que se están dando cuenta qué es lo que van a hacer, valga la redundancia, pero ahora usted está diciendo que no, que ya desde este momento tienen la claridad de qué es lo que hay que hacer, cómo lo van a hacer y qué es lo que quieren obtener, entonces que esta otra etapa es para irle dando un seguimiento a eso que ya tiene claro, eso es lo que está entendiendo en este momento.

El señor Michael Rodríguez responde que efectivamente.

Acompañamiento al Plan de acción



El sistema de acompañamiento inicia con la entrega personalizada de resultados y la comunicación del ingreso a este, donde se brinda información detallada de cada etapa, se coordinan las sesiones de trabajo las cuales pueden ser presenciales o por medio de TEAMS, además se le facilita el formato del plan de trabajo a ser desarrollado.

Cada dependencia que está en el rango amarillo o rojo, tendrán que entregar dos documentos, el primero a los 4 meses y el segundo a los 8 meses; posteriormente el Proceso de Relaciones Laborales realiza una nueva evaluación, para verificar el grado de satisfacción laboral en la dependencia.

Plan de mejora de la satisfacción laboral en la CNFL

Con el fin de un buen proceder en la mejora del ambiente laboral, se requiere la coordinación de acciones específicas en las dependencias con resultados en prevención y factor crítico, para lo cual se requiere que se delegue la responsabilidad de seguimiento a la Dependencia que la Gerencia considere competente, el seguimiento de los planes de mejora de las dependencias rectoras, según dimensión específica.

La señorita Rebeca Carvajal su consulta va en el orden para entender o comprender, viendo el plan como se elabora, dirigido como lo mencionaba el directivo Guillermo, le queda la duda, si al plantear los meses, cómo plantearía o sería la planeación en términos de cuándo iniciaría en diferentes escenarios, la propuesta por parte de ustedes.

El señor Michael Rodríguez responde que la fecha inicial es a partir de que ya les den la autorización de poder difundir más los resultados para que comiencen a enterarse los directores y por ente las dependencias que tienen entrar en proceso de mejora, y se espera que eso sea a partir de agosto que ya se comience a trabajar en ese proceso.

La señorita Rebeca Carvajal consulta que, hay etapas a partir de eso, en su cerebro cuadrado, ella piensa en un sistema, se empieza con esa etapa, consulta si sabe en este momento claro la publicación, pero sabe que después va a ser dos semanas, tres semanas, considera que requiere algo más o cuánto, para que el Consejo tenga un

tema de un gráfico en fechas un poco más claro, que el Consejo pueda presentar un gráfico que puedan plasmar más sencillo, más visual.

El señor Michael Rodríguez responde en este momento no lo tiene a mano, pero se les puede hacer llegar la planificación que han venido trabajando en otros años, que cumple las diferentes etapas, que viene lo que es la etapa de planificación, indica que va a ser muy transparente, este modelo que está presentando en este momento, están incluyendo ya dependencias rectoras, años anteriores, con todo lo que han trabajado en programas específicos, tenían un poco ahí de falta de alcance por ciertas limitaciones operacionales para atender a otros temas, por ejemplo el tema de salud ocupacional, el tema de salarios, de que no están dentro de sus alcances, entonces trabajan mediante un programa de acompañamientos que establecen los diferentes parámetros, que le dicen a la jefatura bueno usted entra a trabajar dentro del sistema de acompañamiento. Se reúnen con la jefatura el 8 de agosto, y ya para el 12 de agosto, les tiene que hacer remitir el plan de trabajo, la propuesta, en esa primera reunión se asesora a la jefatura, como tiene que construir ese plan de mejora, con actividades, utilizan metodología Smart R, y ya ellos les pasan ese plan de trabajo y en ese cronograma ellos van apuntando para cuándo, o sea, cuál es la fecha límite que ellos están proponiendo para los procesos resultados.

En este caso, como se tiene que hacer un entregable en noviembre, tiene que llevar actividades previas de noviembre y hay otro espacio hasta abril para este proceso, hay muchas acciones que se pueden llegar a proponer y generar que van a ocupar patrocinio de dependencias superiores, por ejemplo, temas para ciertas reuniones, ocupo el patrocinio de la jefatura de Unidad, porque si no le dan el tiempo para generar esas actividades, se va a quedar en papel. Entonces cada dependencia es un mundo, cada dependencia tiene su propio ritmo, pero eso no quiere decir que no, no hay tiempos, si trabajan, ya con tiempos establecidos que ya ellos pueden decir para tal fecha tienen que estar cumplidos, en este momento no tiene ninguno para poder hacer el ejemplo, pero lo podría facilitar a la Gerencia para que ellos lo hagan llegar al Consejo, un ejemplo de trabajo que se ha venido desarrollando.

La señorita Rebeca Carvajal menciona que ese es el árbol de levas de direcciones o de ocupaciones es al que hace referencia que es importante mostrar para ir direccionando y que es importante que se los hagan llegar con el plazo que determinen, que es el máximo para que todo llegue en el término correcto y que cuentan con el respaldo de Fuerza y Luz, así como de Casa Matriz, es un tema de las dos vías de cuánto consideran que es lo máximo que puede tomar haciéndose, pero también de cuánto es el máximo tiempo que se debe de entregar.

El señor Luis Guillermo Alán indica que va en la misma línea, básicamente que fue su primera intervención, y retomando algunos aspectos de lo que indicó la directora Carvajal, porque le generan más dudas y quiere que Michael lo entienda, porque si a

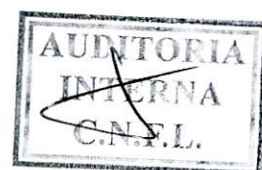


Consejo de Administración

4061008921243

él en este momento le toca o quiere explicar esto al Consejo Directivo del ICE, se quedaría en blanco, porque es muy técnico, desde su perspectiva visualizaba o visualiza algo más práctico, sabe que todo es muy técnico, y no está invadiendo ninguna competencia ni especialidad en esa línea, pero preguntó al principio que, si el plan de trabajo lo tenían que dar en noviembre, Michael lo explicó, pero ahora vuelve a indicar Michael que dice que ellos les tienen que entregar, les remitirán su plan de mejora, entonces eso lo lleva a entender, de que ahora tiene establecido la ruta, qué tiene que hacer, a quién tiene que buscar, que tiene que trasladarle, pero son ellos los que le van a decir que es el plan de mejora el cual va a ser validado por un equipo técnico, entonces en este momento él no tiene el plan de mejora, lo que tiene es el procedimiento, y lo hace con un ejemplo práctico, para darse a entender don Luis al principio en su intervención fue muy claro cuando estuvo hablando, valga la redundancia, y le quedó claro, con el asunto salarial, esa es una situación que salió crítica y que hay que afectar y entonces ahí tendrían que tener un plan de mejora para esa situación, en este momento, ¿cuál es el plan de mejora? como muy atinadamente lo dijo Don Luis ya se han adelantado algunos aspectos, como qué estudio de las bases, mejoras en cuanto a la dedicación exclusiva, dedicación, carrera profesional y otras aspectos, el plan de mejora él lo vería en esta situación. Bueno señores, aquí tenemos un punto crítico que dice que es el asunto salarial, el plan de mejora que se va a hacer es esto, el estudio de esto, lo otro, si podrá aumentar, si se podrá mejorar. ¿Cuál es el plan para seguir?, eso será responsabilidad de tal equis o ye dependencia, que tendrán que entregar en octubre, en noviembre, diciembre, por ahí es donde lo visualiza con este ejemplo práctico, entonces, bajo esos comentarios, ¿cómo estarían con esta situación de este plan de mejora en su generalidad?

El señor Michael Rodríguez responde que va a intentar expresarse de la manera más clara, porque a veces habla de una manera técnica, en el tema ISL como pudieron observar, son 9 dimensiones, porque habla de los planes de trabajo, el tema para trabajar, el tema de satisfacción laboral tiene una complejidad especial, porque hay aspectos que las jefaturas y los coordinadores están dentro de su rango de acción, que pueden mejorar ellos con la guía, por ejemplo, de relaciones laborales, que es relaciones con el coordinador, relaciones interpersonales y comunicación, entonces, si uno saliera solo en amarillo o en rojo con estas tres, puedo generar un plan de trabajo, para este tema propiamente porque están dentro del círculo de acción de la jefatura inmediata o de la coordinación, pero ya temas de capacitación, como el desarrollo de la organización son donde dicen se puede llegar a canalizar, pero qué efecto tiene esa canalización, muchas veces no tiene efecto deseado, se pueden quedar en lista de espera o no se atienden, temas de salud y seguridad ocupacional, que es en lo mismo, por eso se incorpora la figura de que, delegar esta responsabilidad a estas dependencias rectoras que tienen, que el coordinador de estos procesos o el área tiene que generar un plan de trabajo específico de cómo atender este tema, una vez que ya se pueden reunir con ellos en un mes máximo, un mes de trabajo, un mes plazo. Como ven hay una complejidad de que no solo es una



persona o no es solo una jefatura la que va a desarrollar el plan, sino son trabajos interdepartamentales que ocupan ese proceso de apoyo.

El señor Luis Guillermo Alán menciona que es importante eso que está diciendo, cree que ya van aterrizando un poco más la situación y tal vez efectivamente es el lenguaje técnico, por eso puso el ejemplo del impacto salarial y lógicamente apenas es una parte, porque como bien lo está explicando, hay otros apartados, pero lo que necesitan y ahora lo dijo muy claro y hacia eso es donde tienen que ir, en esta situación, que está diciendo del asunto de capacitación, que no es lo mismo que desde afuera le diga, le voy a capacitar en esto y esto, y tal vez ni a ellos les interesa ese asunto que es muy diferente, a que diga, bueno ellos están pidiendo, bueno, les vamos a dar un espacio para que ellos mismos expongan cuáles son los temas a los cuales quieren que se les capacite, pero como lo indicó claramente, tal vez es la forma más práctica o más llana, para poder ir teniendo de que si bien es cierto, le están dando a ellos que diga, pero no es porque no sepa qué hacer, no es porque no sepa para dónde va, sí, más bien porque sí quiere establecer hacia dónde quiere llegar, valga la redundancia.

El señor Rayner García indica que se dio este espacio prudencial ampliado con la necesidad de lograr tener, por lo menos más allá de ambas presentaciones, tuvimos una de ampliación de pregunta abierta, la cual luego de seguir estudiando y analizando, nos encontramos de que había un detalle profundo que era necesario conocer y lo cual fue genial, posteriormente tuvieron a los compañeros del ICE, agradecerte a Michael, don Luis, y Laura el detalle de todo esto, porque no se tenía, quedaron con un 80 y tiene que decirlo así en nombre del Consejo de Administración con un 80, en donde tenían una mejora continua y bueno, no tenían este detalle, esta filmina que les presenta que no todo estaba en 80, cree que eso tal vez es lo más significativo, y que esto es un cuadro que tiene que ir dentro de esta retroalimentación al Consejo Directivo del ICE, verán cómo lo podrán incorporar, puesto que tienen una limitante de filminas, y no solo llevan este tema, llevan tres más, tiene que indicarlo, tal vez el Consejo de Administración esperaba a muy alto nivel un Plan de trabajo de macro actividades, o un mapa de ruta, tal vez no tan detallado, obviamente, para efectos del área de Michael y Belda, si hay un detalle de actividades de hitos de esperar, no, usted tiene que darme esto para continuar con esto otro, claro que se entendió, es el detalle laboral del día a día del área, lo cual es entendible para los que han participado, de estos procesos, porque bueno, en 25 años ha estado en áreas laborales en donde pues no todo era besos y abrazos, pero sí debe indicar que obviamente tal vez para los efectos de este órgano colegiado, el Consejo de Administración, y ahora que tienen que ir al Consejo Directivo del ICE esperaban algo a muy alto nivel lo cual esto que les están presentando no está mal lo deja claro, más bien está excelente porque les deja en la retina, una serie de actividades que va a ser muy laborioso esto, un plan de trabajo con un primer avance, un segundo avance, están hablando de abril de 2025, el ambiente laboral para mejorarlo y mejorar todas



Consejo de Administración

4061008921243

estas áreas, sin hablar de los factores críticos que van a tener más detalle, las acciones van a ser a muy detalle para cada una de las áreas, los felicita porque se metieron de lleno, ir más a fondo, al detalle para lograr identificar y tener todo este detalle de los ciento y resto de informes que tienen que ir con todas estas áreas, les queda claro que inicia en agosto que tienen un avance en noviembre y un avance en abril, y bueno, aquí ahora con la propuesta de acuerdo se tomará nota de algunas particularidades que les gustaría que se les retroalimentara, en un control y seguimiento para lograr determinar que el plan de trabajo asegura a la población como lo dijo en la motivación, de participar en esto, de que íbamos a estar delante en la mejoría del ambiente laboral y en eso estamos. Agradece el trabajo efectuado, ustedes van a estar en contacto con el Consejo en ese sentido de lograr un control y seguimiento sobre esto, porque ya eso se volvió un tema ya del Consejo de Administración, sabe que el área llevará un detalle minucioso día a día, sin embargo, el Consejo por toda la agenda que tienen en el principio de no coadministración, pero sí es necesario por la instrucción del Consejo Directivo de ICE tener un avance de este tema y el seguimiento de las acciones que se tienen que ir cumpliendo según lo que hoy Michael y la Gerencia, Laura, don Luis Fernando y Belda que hoy no está, tendrán que hacer diariamente en el control y seguimiento con todas las áreas que sin duda alguna desde ya ve que va a ser un trabajo muy laborioso, pero sin embargo de manera general cree que con el cambio, como bien lo ha indicado Luis Fernando de gerencia, hubo un cambio de timón, lo vieron en la encuesta, en las preguntas, abierta todos los comentarios positivos que sé que realizaron con el cambio y cree que van por buen camino, lo dice en nombre del Consejo de Administración, cada uno de ellos como miembros del Consejo ha sido retroalimentado de manera grupal o individual, sobre el cambio, sobre la satisfacción, sobre lo nuevo que se está respirando, esto los deja tranquilos tienen un compromiso de mejorar el ambiente laboral.

El señor Luis Fernando Andrés comenta dos cosas, ese plan que está pidiendo, lo podemos plantear como un complemento de esta presentación tal vez lo que presentaron aquí, recuerden que cada persona calificaba su jefatura, o sea, no calificaba la empresa, entonces por eso es que esta segunda parte repite y lo dijo en su presentación, no escucharon que presentó el ICE la semana pasada, entonces al desconocer esa parte, porque no estuvieron presentes, entonces realmente se aboca a ver como cada persona, habla sobre su jefatura, eso es lo que presentamos hoy, pero está claro que hay unos temas macro, como bien dijo don Guillermo Alán, el tema salarial de eso puede hacer un la macro, de temas macro y temas micro, los micros son las dependencias como lo que presentó Michael ahora y los macro le pueden presentar un plan complemento que lo pueden hacer llegar a don Rayner en los próximos días, para que lo vea con los miembros y eso también lo que puedan presentar al Consejo Directivo de ICE.

El señor Rayner García comenta que eso se lo toma como pendiente de don Luis y si eso fuera posible, hacerlo llegarlo antes del viernes, ya que ellos tienen el compromiso



Consejo de Administración

4061008921243

ya de enviar la documentación a ese órgano colegiado del conglomerado del ICE para lograr presentarlo en la siguiente semana, sí, es muy importante tener algo así para no inventarlo, no es que lo vaya a inventar no, claro que le han dado ya la tercera sesión de este tema. Entonces sí tiene un producto ya elaborado por parte del Consejo de Administración y lo que querían era concretarlo. Con este plan de mejora a muy macro, porque no pueden presentar un detalle, tan minucioso como Michael lo ha hecho, que es sumamente amplio y lo cual lo felicitan parte de esto muestra la experiencia que él tiene y que el área tiene en esos temas entonces, sí le toma la palabra a Don Luis como insumo para ellos poder concretar, por lo menos este tema, por eso ustedes los vieron muy alineado de las consultas de la directora Carvajal y don Guillermo Alán en ese tema, fue muy diferente lo que presento el ICE a muy alto nivel claro está, y aquí se dan cuenta que es un trabajo muy laborioso, lo cual tendrán el respaldo de este Consejo de administración.

La señora Laura Montero indica que con lo que han comentado, lo que van a exponer y a sabiendas que están hablando de un plan, entonces les van a presentar un estilo cronograma, con el bosque muy amplio, no ir a detalles con el objetivo, acciones, responsables y plazos, nada más así, para que lo tengan y lo puedan visualizar, y además una forma de presentación también tal y como ustedes la iban a plantear al ICE para que también lo tengan que a nivel de diapositiva, lo van a presentar en estos tres días para que lo tengan listo.

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 Rayner García comenta que, si bien es cierto, se actualizó un poco el tema el día de hoy, indico que no es de recibo, recibir actualizaciones tan a destiempo, sin embargo, creyó que se iba a tener un poco mejor el tema del Plan de Acción, tal vez se fueron al detalle, que es lo que las áreas operativas tácticas, se abocan, a pensar en el día a día. Sin embargo, a este nivel piensan un poco más en lo estratégico, ya por lo menos quedó claro con la Gerencia de la necesidad de contar con un Plan de Acción macro y por lo menos en los últimos mensajes que recibió en el tema de la presentación, se entendió claramente que era lo que el Consejo estaba requiriendo por lo cual indicaron que es posible que mañana lo tengan y lo revisen con algunos del Consejo, por lo cual, si los contactan les agradece abrir el espacio, la intención de esto es llevarlo extrapolarlo al Consejo Directivo del ICE del cual esperan un control y seguimiento, para efectivamente corroborarlo lo que en el oficio del SITET en enero y la prevención del 6 de febrero, constatar cómo estaba en ambiente laboral, de una transición lo cual refleja el gusto, el agrado de la población de la CNFL, dar un nuevo direccionamiento, eso también les ayuda, para poder reflejar estos comentarios.

El señor Luis Guillermo Alán comenta en esa misma línea cree que eventualmente debiese quedar en el acuerdo de que les deben estar dando informes, no tan



Consejo de Administración

4061008921243

detallado, sino cómo va el asunto mínimo cada dos meses, para efecto de poder ver cualquier o estancamiento o corrección que haya que sugerir, para efecto de lograr el cometido que es lo que quieren con este plan de mejora.

Después de discutido y analizado 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:

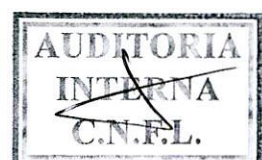
Considerando que:

1. En la Sesión Extraordinaria No. 2648, de fecha 30 de octubre de 2023, el Consejo de Administración acordó en el Por Tanto II y III:

“Trasladar a la Gerencia General, el Servicio Preventivo de Advertencia, relacionado con los resultados del análisis del entorno laboral de la CNFL, presentado por la Auditoria Interna en la presente sesión, con la finalidad de que la Administración analice los resultados y así mismo proponerle al Consejo de Administración un Plan de mitigación de riesgos, de atención de todas las acciones, recomendaciones, que la Auditoria Interna identificó en este estudio.

Instruir a la Gerencia General para que en la elaboración del Plan de mitigación, considere el cumplimiento con el tema de talento humano, como uno de los objetivos de la estrategia del Grupo ICE, Estrategia Corporativa 2023-2027, especialmente en el sentido de que las acciones en el tema de ambiente laboral, deben irse efectuando con definición, planificación y diseño a la brevedad posible, en función a los resultados del estudio y recomendaciones que efectúa la Auditoría Interna, por ocasión de la atención de una denuncia.” (sic).

2. Mediante oficio 2001-1575-2023 de fecha 29 de noviembre de 2023 el anterior Gerente General solicitó respetuosamente reconsiderar el acuerdo indicado en el asunto, para dejar sin efecto el mismo y en su lugar atender la solicitud debidamente motivada con relación a consultar a la Contraloría General de la República lo pertinente del caso.
3. La Gerencia General remite al Consejo de Administración con el oficio 2001-0813-2024 de fecha 27 de junio de 2024, el Informe de Análisis Cualitativo ISL 2024, en cuanto al análisis de las respuestas a la pregunta abierta (N° 47).
4. El Consejo de Administración en el Acuerdo 4, Por Tanto II, oficio 2020-0274-2024 de fecha 03 de julio de 2024, solicita a la Gerencia General que presente los resultados finales del diagnóstico del Índice de Satisfacción Laboral para la sesión ordinaria del día lunes 29 de julio del presente año, donde acompañe el Plan de

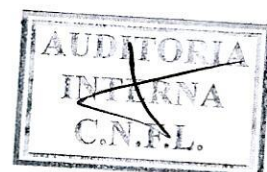


Consejo de Administración

4061008921243

Mejora respectivo para atender las situaciones determinadas, conforme a las explicaciones brindadas por la Administración en la presente sesión.

5. Mediante el oficio 2001-0901-2024 de fecha 12 de julio de 2024 la Gerencia General remite al Consejo de Administración presentación en formato pdf suministrado por el Instituto Costarricense de Electricidad sobre el Informe General Estudio ISL CNFL 2024. Por parte del ICE se indica que la información únicamente es para atender el requerimiento señalado, no compartir hasta que inicie la etapa formal de presentación de resultados y la entrega de la información formal.
6. El Consejo de Administración en el Acuerdo 1, Por Tanto II, oficio 2020-0289-2024 de fecha 16 de julio de 2024, instruye a la Gerencia General, para que en la sesión del lunes 29 de julio del 2024, presente al 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.
7. Mediante oficio 5319-749-2024 de fecha 16 de julio de 2024, el Proceso Servicios de Gestión al Personal, Dirección Talento, indica que el 15 de julio 2024 se efectuó sesión virtual con el Consejo de Administración donde se le presentaron los resultados generales del estudio ISL CNFL 2024, con dicha sesión inicia la etapa formal de presentación de resultados, es por ello que se le estará remitiendo por correo electrónico un enlace donde se pondrá a su disposición el acceso al 100% de los informes integrados e individuales, con el propósito de coordinar a lo interno de la CNFL continuar con la etapa de presentación de resultados, diseño de planes de acción, ejecución de acciones y seguimiento correspondiente, lo anterior, de acuerdo con la metodología definida.
8. La Gerencia General con oficio 2001-0955-2024 de fecha 26 de julio de 2024 remite Informe detallado del Plan de Mejora del Ambiente Laboral de la CNFL, preparado en la Gerencia General.
9. En aras de cumplir con la normativa de control interno, resulta necesario que este órgano colegiado le dé seguimiento al Plan Macro del informe mencionado en el considerando anterior.
10. 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 2001-0955-2024 de fecha 26 de julio de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite el Informe del Plan de Mejora del Ambiente Laboral de la CNFL, preparado en la Gerencia General.
- II. Instruir a la Gerencia General para que se delegue la responsabilidad de seguimiento del Plan de Mejora, a la dependencia que considere competente para tal fin.
- III. Instruir a la Gerencia General para presentar a este Consejo de Administración un informe con el avance del Plan Macro de Mejora del Ambiente Laboral de la CNFL, de manera bimensual.
- IV. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su atención, así como a la Auditoría Interna para lo que corresponda. **ACUERDO FIRME.**

ARTÍCULO 2. Informe de Evaluación y Ejecución Presupuestaria a junio 2024

El señor Rayner García informa que con fecha 24 de julio de 2024, se recibió el oficio 2001-0954-2024 de la Gerencia General de la CNFL, donde remite para conocimiento y aprobación del Consejo de Administración el Informe de Evaluación y Ejecución Presupuestaria a junio 2024. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general, Laura Montero Ramírez, coordinadora gerencial, Juan Ml. Casasola Vargas, jefe de la Dirección 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 Guillermo Chinchilla presenta la Ejecución Presupuestaria del primer semestre.

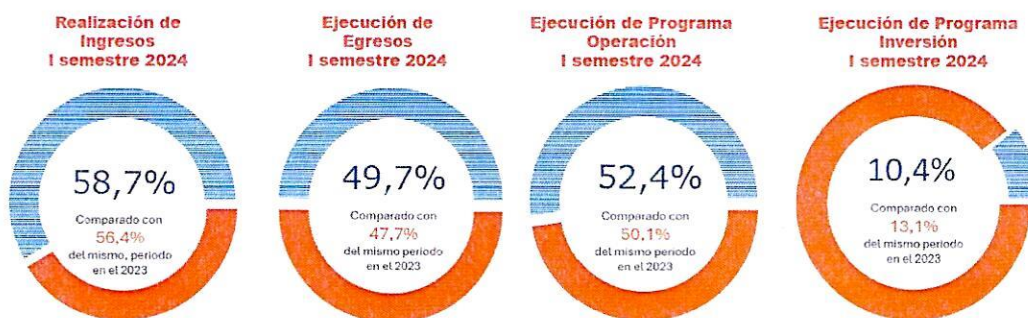
Indicadores empresariales

Al primer semestre 2024 las metas de gestión del Plan Operativo Empresarial se han cumplido en un 100% excepto las adiciones al Sistema de Distribución Eléctrica (Red aérea) ya que se han instalado 55 385 UMAS de las 59 523 programadas para el I semestre, para un cumplimiento del 93%.



Ejecución presupuestaria a junio 2024

En cuanto a la ejecución del presupuesto, en el primer semestre del periodo presupuestario 2024, la partida de ingresos compuesta por ingresos corrientes y de financiamiento, presenta un porcentaje de realización del 58,7%, influenciada por los ingresos por financiamiento que se han realizado en un 183,3% producto de la incorporación del superávit específico incluyendo los recursos del saldo final de caja 2023 no programados en el periodo, por su parte los ingresos corrientes presentan una realización del 53,8%.



A nivel de egresos, para el programa de operación, la ejecución fue del 52,4%, muy similar al valor esperado del periodo que es 51,1%, principalmente impulsado por las compras de energía, que presenta una ejecución del 60,4%. En lo que se refiere al programa de inversión, la ejecución del primer semestre del actual periodo fue del 10,4% la cual está por debajo de lo esperado para el periodo que es 13,7%. El 78% del presupuesto de inversión está comprometido en procesos de adquisición a los cuales el Área Presupuesto en conjunto con la Unidad Proveeduría le da seguimiento.

Modificaciones II trimestre 2024

Al final del I semestre las modificaciones presupuestarias equivalen al 2,13% del presupuesto, lo cual se encuentra por debajo del máximo permitido del 25%.

Modificaciones del periodo:

2,13% porcentaje de modificaciones

- ¢260 millones para reparaciones de edificios (mejora edificio G, caseta Anonos, etc).
- ¢853 millones reclasificación de recursos para Remuneraciones para atender necesidades del año.
- ¢141 millones para adquirir switches de comunicación.

Consejo de Administración

4061008921243

Flujo de caja II trimestre 2024 (miles de colones)

Partidas	Abril	Mayo	Junio	Acumulado enero a junio
SALDO INICIAL DE CAJA	26,884,971	30,963,461	32,605,688	22,911,163
INGRESOS	30,086,007	30,078,996	28,436,408	171,099,207
Ingresos corrientes	30,086,007	30,078,996	28,436,408	171,099,207
Recuperación de cuentas por cobrar	29,334,361	29,105,556	27,480,457	165,600,999
Alquileres	336,073	512,048	471,979	2,743,102
Multas por cancelación tardía	149,864	151,006	155,260	857,217
Depósitos de Garantía	132,065	136,956	124,969	771,596
Ingresos y servicios varios	133,645	173,430	203,743	1,126,294
GASTOS	-26,813,605	-28,505,548	-31,229,911	-165,556,854
Energía Eléctrica	-20,985,696	-20,891,966	-21,562,277	-119,645,506
Remuneraciones	-2,709,729	-2,812,168	-2,879,036	-20,368,780
Cargas Sociales y Aportes Patronales	-1,235,165	-1,060,490	-1,100,219	-8,070,491
Servicios	-939,372	-2,372,730	-1,014,861	-7,137,807
Servicios de Regulación	0	0	-103,549	-207,099
Materiales y suministros	-109,067	-448,770	-209,646	-1,079,810
Servicio de la Deuda	-562,717	-758,793	-3,991,097	-7,875,939
Bienes Duraderos	-227,353	-120,239	-159,409	-614,485
Transferencias	-44,506	-40,391	-209,817	-556,937
PARTIDAS NO PRESUPUESTARIAS	806,087	68,780	55,352	1,414,020
Ingresos	2,728,298	2,515,896	2,574,980	15,763,561
Egresos	-1,922,211	-2,447,116	-2,519,629	-14,349,540
SALDO FINAL DE CAJA	30,963,461	32,605,688	29,867,536	29,867,536

Notas:

- Las partidas no presupuestarias se refiere a los movimientos que afectan la partida de bancos, pero no tiene afectación presupuestaria (devengado).

Se tiene un acumulado al mes de junio de 29 867 536 millones de saldo final de caja.

El señor Rayner García consulta, cómo visualizan cerrar el segundo semestre el indicador de ejecución presupuestaria, si bien es cierto llevan compras que depende de todo el tema presupuestario, se están haciendo grandes esfuerzos en concretar procesos de aprovisionamiento, a cargo de la dirección Don Juan Manuel, cómo vislumbran este cierre.

El señor Juan Manuel Casasola responde que los procesos de contratación, asociados a estos compromisos presupuestarios, del seguimiento que le dan por el lado de la prioridad empresarial, hay muchos que ya están, en etapa ya en el momento procesal, como dicen los señores abogados de unos en presunción de ofertas, otros en análisis para la recomendación, otros ya para que se firmen los contratos, las licitaciones mayores ya todas en principio, salvo algunas que están haciendo un esfuerzo las direcciones, ya casi que todas las mayores están colocadas en este momento, la Proveeduría está con las licitaciones reducidas y menores, están a la espera es de la entrega de materiales, por ejemplo, a nivel de la Dirección de Administración y Finanzas, todo lo que tiene que ver con infraestructura civil, ya tienen obras que ya iniciaron, otras que están por iniciar, otras que están en etapa de adjudicación en excepción de ofertas, y análisis de ofertas. Eso significa que en este

Consejo de Administración

4061008921243

segundo semestre van terminando por ahí de finales de noviembre y algunas se les queda ahí para las dos primeras semanas de diciembre, el presupuesto que tienen a nivel de infraestructura civil, que es un presupuesto de 1 000 y algo de millones de colones y ya todas moviéndose, así están las demás direcciones en materia de la reposición de inventario de almacén para uso de distribución en generación y algunos materiales de comercialización todas estas ya están colocadas, y también a la espera de, por ejemplo, del punto de reorden, ellos manejan los inventarios por máximos y mínimos en función de las salidas de requisiciones que hagan las direcciones, se establece el punto de reorden, que a veces puede ser antes o puede ser después del consumo, y tienen bastantes contrataciones de la producción inventario por demanda, eso significa que solo hacen el pedido al proveedor, y les llegan los materiales, entonces eso está comprometido, y conforme va avanzando después del segundo semestre, ir moviendo, eso por lo menos en lo personal, en la parte del seguimiento y gestión del presupuesto empresarial lo tiene más tranquilo, porque sí, tienen muchos de lo que ya han presentado como comprometido en etapas, como mencionó, muy adelantadas de contratación y otras ya contratadas, entonces falta nada más que se vayan concretando las etapas, en algún caso constructivas y otras de entrega de los de los proveedores, cree que van a cerrar con una buena ejecución de la inversión al terminar este año 2024.

El señor Luis Fernando Andrés menciona que este tema se ve mes a mes con todos los señores directores y precisamente hoy vieron esta ejecución presupuestaria y llamaron la atención a algunos que están ahí un poco apretados, pero sí es un tema que la dirección empresarial de la Administración Superior lo ve todos los meses y esta misma presentación que ustedes están viendo, es la misma presentación que le hacen a ellos para que vean que es muy importante su la ejecución de cada uno de los directores y sus responsabilidades.

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

Considerando que:

1. El Plan Operativo Empresarial y Presupuesto Inicial 2024, fue aprobado por el Consejo de Administración, en la Sesión Ordinaria Virtual No. 2644, celebrada el lunes 11 de setiembre de 2023.
2. Los resultados de la evaluación presupuestaria, referida a la gestión física y financiera ejecutada al 30 de junio del año de vigencia del presupuesto, deben ser presentados ante la Contraloría General de la República, a más tardar el 31



Consejo de Administración

4061008921243

de julio de cada año, según lo establece el artículo 4.5.5 de las Normas técnicas sobre Presupuesto Público. En forma conjunta con los resultados de la evaluación presupuestaria deberá suministrarse la información complementaria sobre la ejecución presupuestaria, según el apartado 4.3.15 de las citadas Normas.

3. Mediante oficio 3330-232-2024 del 23 de julio 2024, el Área Presupuesto con el aval de la Unidad Administración Financiera y Contable y la Dirección Administración y Finanzas, presentó a la Gerencia General, el informe sobre los resultados de la ejecución y la evaluación presupuestaria al 30 de junio 2024, el cual tiene por objeto mostrar la ejecución presupuestaria a nivel de programas (operación e inversión), así como la ejecución de las diferentes Metas de Gestión e Indicadores Empresariales.
4. Mediante oficio 2001-0954-2024 del 24 de julio 2024, la Gerencia General avala y remite al Consejo de Administración, el informe sobre los resultados de la ejecución y la evaluación presupuestaria al 30 de junio 2024, para su valoración y aprobación.
5. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 incisos oo y hh), 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". Así mismo, le corresponde "aprobar los informes de gestión, rendición de cuentas (anual y avance de medio periodo, informes financieros (...))"

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:**ACUERDO 5.**

- I. Dar por recibido y aprobar el Informe sobre los resultados de la ejecución y la evaluación presupuestaria al 30 de junio 2024, que incluye el detalle de modificaciones presupuestarias del II trimestre, según documento adjunto que forma parte de esta acta.
- II. Instruir a la Gerencia General para que presente este informe ante 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 conocimiento y atención. **ACUERDO FIRME.**



ARTÍCULO 3. Estados Financieros. Junio 2024

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0933-2024 de fecha 19 de julio de 2024, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración los Estados Financieros. Junio 2024. 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 Finanzas y Franklin Quirós Arce, jefe del Área Administración Financiera, para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés comenta que, se verán los resultados financieros a junio 2024, algunos conceptos ya se empiezan a ver la generación por efectos de la lluvia.

El señor Juan Manuel Casasola indica que, van a ver el resultado financiero alcanzado el 30 de junio, dichosamente tiene ya resultados positivos, y eso les permite una posición diferente de aquí a fin de año, con las expectativas que tiene de precipitaciones en la zona de las cuencas, de Virilla, en San Ramón y parte de San Carlos donde están las Plantas esperan una mejoría en la generación de la empresa, eso les va a permitir manejar facturas por compra de energía menores a las que han venido manejando, que eran muy fuertes en estos primeros 5 meses del año, y con eso una recuperación, eso no quiere decir que van a terminar en números negros, están haciendo el mejor esfuerzo, pero siempre les va a quedar un una cifra negativa en la utilidad neta, recuerda que estos es producto del rebajo de la tarifa de venta energía que fueron sujeto este año, sin embargo, como van a ver, es una buena recuperación de la empresa.

El señor Franklin Quirós procede a exponer el análisis de los resultados financieros, según los siguientes datos:

Se presentan las variables de Mercado Ventas – Compras de energía



Consejo de Administración

4061008921243

Variables del Mercado Eléctrico	Variación Mensual	Junio 2024	Mayo 2024	Junio 2023	Variación Anual	
VENTAS MWh	20,87%	1.768.958 MWh	1.463.567 MWh	1.686.617 MWh	4,88%	Interanual 4,28%
INGRESOS POR VENTAS ENERGÍA (millones ₡)	21,04%	₡ 165.677.546	₡ 136.880.257	₡ 152.179.435	8,87%	
PRECIO PROMEDIO ₡/KWh (con CVG)	0,14%	₡ 93,66	₡ 93,53	₡ 90,23	3,80%	
COSTO VARIABLE GENERACION	23,03%	₡ 21.452.750	₡ 17.437.409	-₡ 688.604	3115,40%	Días promedio facturados 30,74
TIPO DE CAMBIO	↓ -0,62%	528,53	531,82	547,86	↓ -3,53%	

Variables del Mercado Eléctrico	Variación Mensual	Junio 2024	Mayo 2024	Junio 2023	Variación Anual	
COMPRAS ICE miles ₡ (con CVG)	18,96%	₡ 122.440.878	₡ 102.928.749	₡ 102.280.851	19,71%	
COSTO VARIABLE DE GENERACION	18,83%	₡ 24.701.628	₡ 20.787.345	₡ 1.823.207	1254,84%	
PRECIO PROMEDIO ₡/KWh (con CVG)	0,47%	₡ 68,13	₡ 67,81	₡ 59,32	14,85%	Días promedio facturados 30
PORCENTAJE DE PÉRDIDA DE ENERGÍA	↓ -0,17%	9,41%	9,58%	9,64%	↓ -0,23%	

Generación Eléctrica junio 2023- junio 2024

MWh generados real 45 826

Variaciones

Vrs proyectado 31.5%
Vrs jun 2024 105.4%
Vrs jun 2023 40.1%

Generación propia mes: 14.1% → Generación propia Acum: 7.97%
(energía disponible) (energía disponible)

Para el mes de junio se tuvo una pérdida real de 9.51%.

Estado de Posición Financiera (miles de colones)

	Junio 2023	Mayo 2024	Junio 2024
Activo no corriente	665.051.057	646.316.141	645.123.912
Activo corriente	70.100.925	75.082.315	70.377.262
Total activos	735.151.982	721.398.456	715.501.174
Pasivo no corriente	263.777.232	248.487.563	246.643.990
Pasivo corriente	51.919.702	56.449.956	51.561.511
Total pasivos	315.696.934	304.937.519	298.205.501
Total patrimonio	419.455.048	416.460.937	417.295.673
Total pasivo más patrimonio	735.151.982	721.398.456	715.501.174

Variaciones

Activo Total mayo 2024 – junio 2024 ↓ 0,82%

Efecto depreciación, así como la disminución en las obras en construcción y en las cuentas por cobrar.



Consejo de Administración

4061008921243

Patrimonio mayo 2024 – junio 2024 ↑ 0,20%

El patrimonio aumenta producto de la utilidad del mes de junio.

Pasivo Total mayo 2024 – junio 2024 ↓ 2,21%

La variación se debe a la disminución en las cuentas e intereses por pagar, por el aumento en la generación propia y disminución en las ventas.

El señor Franklin Quirós indica que la razón de endeudamiento ley 8660 anda por el orden de 34,5%, la prueba ácida 1,12 y la razón circulante 1,35, andan muy por encima del 1, se tiene un flujo de caja bastante controlado, que es lo que se busca y da tranquilidad para poder atender las obligaciones durante el año.

Estado de Resultados Integral (miles de colones)

	Junio 2024	Mayo 2024	Análisis horizontal Variación		Efecto en resultados
			Absoluta	Relativa	
Total Ingresos Operación	29.526.296	29.456.290	70.006	0,24%	↑
Total De Costos De Operación	(21.946.991)	(24.280.749)	(2.333.758)	-9,61%	↓
Utilidad Bruta	7.579.305	5.175.541	2.403.764	46,44%	↑
Total Gastos De Operación	(6.385.937)	(6.630.030)	(244.093)	-3,68%	↓
Excedente (pérdida) de operación	1.193.368	(1.454.489)	2.647.857	182,05%	
Total Otros Ingresos	122.014	160.410	(38.396)	-23,94%	↓
Total Otros Gastos	(977.982)	(1.243.587)	(265.605)	-21,36%	↓
Utilidad (Pérdida) Antes De Impuestos	337.400	(2.537.666)	2.875.066	113,30%	↑
Impuesto renta diferido neto	497.333	533.552	(36.219)	-6,79%	↓
Excedente (pérdida) neto	834.733	(2.004.114)	2.838.847	141,65%	

Ingresos de operación ↑ 0,24%

- Efecto neto del 0,25% disminución ventas de energía en MWh. (Mar: 305 391 MWh) (en términos acumulados se da un 4,88% de aumento con respecto a junio 2023) y del 0,52% de aumento en el precio de venta.
- Disminución en ingresos por servicios comerciales.

Costos y gastos de operación ↓ 9,61%

- Disminución en las compras de energía en 2 050 MCRC:
 - Cantidad de energía comprada disminuyó 12,89%
 - La generación propia aumento un 105,4%
 - Las pérdidas disminuyeron en 0,17 PP
- Disminución de los costos y gastos controlables en 806 MCRC (12,7%) producto principalmente por una disminución en los costos de operación y mantenimiento de las plantas.

Consejo de Administración

4061008921243

Compras de energía

Mayo 2024: ₡21 653 millones.

Junio 2024: ₡19 512 millones.

Diferencia: ₡2 050 millones.

Costos y gastos direcciones

Mayo 2024: ₡7 176 millones.

Junio 2024: ₡6 370 millones.

Diferencia: ₡806 millones.

Tipo de cambio -0,62%

Mayo 2024: 531,8.

Junio 2024: 528,5.

Análisis comparativo
Ingresos

Ventas 162 677 546

Otros Ingresos de operación 4 443 297

Otros Ingresos operativos 774 810

Costos y gastos (miles de colones)

Total de Costos y gastos (sin compra energía) 53 717 040

Costos y gastos contables 37 477 391

Gastos e ingresos financieros neto 5 840 088

Utilidades (Miles de colones)

Utilidad pérdida neta -7 969 258

Utilidad de operación -5 262 584

Flujo de caja junio 2024 (millones de colones)

Total, de Ingresos 28,492

Total, de Egresos 31,230

Saldo del mes -2,738

Saldo final de caja mes anterior 32,606

Saldo final de caja mes en análisis 29,868

Seguimiento Plan Financiero

	Junio 2024 Plan Financiero	Junio 2024 Real	Análisis horizontal	
			Variación	
			Absoluta	Relativa
Total Ingresos Operación	168.035.412	170.120.844	2.085.432	1,24%
Total de Costos de Operación	(135.412.152)	(136.833.559)	(1.506.328)	1,05%
Utilidad Bruta	32.623.260	33.287.284	579.104	1,78%
Total Gastos de Operación	(39.055.785)	(38.549.861)	505.924	-1,30%
Excedente (pérdida) de operación	(6.432.525)	(5.262.577)	1.085.028	-16,87%
Total Otros Ingresos	522.471	896.746	374.275	71,64%
Total Otros Gastos	(6.617.968)	(6.736.834)	(118.866)	1,80%
Utilidad (Pérdida) Antes De Impuestos	(12.528.022)	(11.102.664)	1.425.358	-11,38%
Impuesto renta diferido neto	2.831.414	3.133.413	301.999	10,67%
Excedente (pérdida) neto	(9.696.608)	(7.969.251)	1.727.357	-17,81%

Consejo de Administración

4061008921243

Ingresos de Operación ↑ 1,24%

- Incremento del 3,22% en la cantidad de energía vendida.
- Disminución en el precio promedio de venta esperado para el trimestre (estimado: 95,21 col, real: 93,66 col)

Costos de Operación ↑ 1,05%

- Aumento de 2,10% en la cantidad de energía comprada.
- Disminución en el precio promedio de compra esperado a dicho mes (estimado: 68,71 col, real: 68,13 col).
- Aumento en la generación propia 14,1%
- Disminución en los costos de Generación y Distribución

Gastos de Operación ↓ 1,30%

- Los gastos de operación controlables se han mantenido en proporciones menores a lo esperado.

Otros gastos financieros netos ↓ 4,19%

- Los ingresos financieros superan los montos estimados.
- Los ingresos por diferencias cambiarias fueron mayores a lo estimado, compensando el crecimiento en el gasto por diferencias cambiarias.

Se presentan gráficos con el comportamiento y datos del mercado en ventas, compras, generación y pérdidas.

Tendencia precios de venta y compra**Precio promedio venta**

Junio 2023: 95,69 col	-1,45% + vrs Junio 2023
Mayo 2024: 93,81 col	0,52% vrs Mayo 2024
Junio 2024: 94,30 col	

Precio promedio compra

Junio 2023: 61,36 col	13,88% + vrs Junio 2023
Mayo 2024: 67,27 col	3,88% - vrs Mayo 2024
Junio 2024: 69,88 col	

Seguimiento del Gasto

Consejo de Administración

4061008921243

- Plan Financiero: 36 774 MCRC.
- Real: 36 440 MCRC.
- Variación total: 334 MCRC.
- Gasto evitado 0,91%

Gastos Financieros netos

El efecto neto generado en término de gastos financieros netos es de 255 MCRC a favor.

La deuda en dólares es un 4,69% de la deuda total, compuesta únicamente por el crédito con el ICO el cual, presenta una tasa de 0,70% fija y está ligado al sistema de Distribución.

Plan Financiero

	Plan Financiero Diciembre 2024	Proyección Real (datos a junio)	Análisis horizontal	
			Variación	
			Absoluta	Relativa
Total Ingresos Operación	338.943.998	341.029.429	2.085.431	0,62%
Total De Costos De Operación	(265.396.041)	(266.817.447)	1.421.407	0,54%
Utilidad Bruta	73.547.957	74.211.982	664.024	-1,15%
Total Gastos De Operación	(78.321.027)	(77.815.108)	(505.920)	-0,65%
Excedente (pérdida) de operación	(4.773.070)	(3.603.126)	1.169.944	-24,51%
Total Otros Ingresos	972.471	1.346.746	374.275	38,49%
Total Otros Gastos	(13.180.815)	(13.299.681)	118.866	0,90%
Utilidad (Pérdida) Antes De Impuestos	(16.981.415)	(15.556.061)	1.425.353	8,39%
Impuesto renta diferido neto	5.451.877	5.753.877	302.000	5,54%
Excedente (pérdida) neto	(11.529.537)	(9.802.184)	1.727.353	-14,98%

Indicador Estrategicos datos reales junio 2024

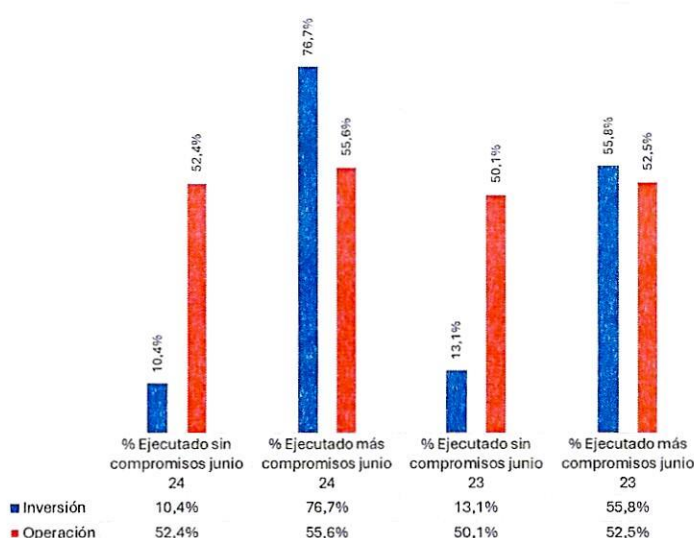
EBITDA (miles de colones)	28.760.079
Margen Ebitda	8,43%
Marge de Operación	-1,06%
Margen Neto	-2,87%
Rendimiento sobre activo en Operación	-0,56%

Covenants

	Plan Financiero	datos reales a junio
EBITDA/Servicio de la Deuda	1,70	3,67
Deuda Financiera LP/ Activo Total	0,20	0,20
Financiamiento con fondos locales/ Plan de Inversión	59%	63%



Seguimiento Ejecución presupuestaria



La ejecución al mes de junio se encuentra por debajo del comportamiento esperado en 3,26%.

El dato esperado al mes de junio es 13,66%.

El señor Rayner García le parece que, los avances que están teniendo las variaciones significativas que mencionaron, especialmente por las variables que indicaron cree que es bueno, que se están dando buenos augurios sobre las mejoras que estamos teniendo. Indica que todavía hace falta una que se la había solicitado a Juan Manuel hace como un mes y resto, y lo hace público, pero también podría ser un buen empujón cree importante, y sabe que están haciendo más que lo imposible por el tema de los gastos, trecientos y resto de millones ahí en el esfuerzo, pero si pudieran mostrar eso en el sentido de los ahorros y la optimización que sabe que ya van en la raya y eso lo tiene claro, pero si pudieran hacer un esfuerzo adicional en buena hora, pero sí, tal vez tratar de mantenerse, si nos llueve, nos va bien, si vendemos bastante nos va bien, pero lo importante es que van saliendo y la verdad, por lo menos él que se hace un buen esfuerzo para esta planificación financiera, que, sin duda alguna es uno de los temas de esta empresa.

El señor Juan Manuel Casasola indica que, para complementar, sí reconocer el esfuerzo empresarial, el esfuerzo Gerencial, que han venido aplicando, para tener mejoras, y efectivamente a todos les gustaría poder llegar y mostrar un número negro, pero los ingresos que no van a recibir por la rebaja tarifaria es una cifra que no se la brincan muy fácilmente, son 24 000 millones de colones y quedar en una cifra menos a 7 000 ya es un esfuerzo importante, más con esta rebaja de ingresos por tarifa, y lo

Consejo de Administración

4061008921243

otro se está trabajando, pronto lo entregan es una actualización importante y en eso está trabajando el equipo para tenerlo perfecto.

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

Considerando que:

- 1- Mediante oficio 3101-0236-2024 de fecha 11 de julio de 2024, el Área Contabilidad y la Dirección Administración y Finanzas remitió a la Gerencia General los Estados Financieros del mes de junio 2024, en el que se adjuntan los documentos "Estados Financieros junio 2024, Borrador nota trámite EEFF junio 2024 según requerimientos para emisión de bonos internacionales, así como Borrador nota Trámite de Estados Financieros junio 2024".
- 2- Mediante oficio 2001-0933-2024 de fecha 19 de julio de 2024, la Gerencia General aprobó y remitió al Consejo de Administración de la CNFL los Estados Financieros del mes de junio 2024 para su aprobación.
- 3- El artículo 6, inciso jj), del Reglamento Interno del Consejo de Administración de la CNFL establece que es deber de éste analizar los estados financieros mensuales y aprobar los estados financieros auditados que se remitan a las superintendencias correspondientes.
- 4- El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 incisos oo y hh), 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". Así mismo, le corresponde "aprobar los informes de gestión, rendición de cuentas (anual y avance de medio periodo, informes financieros y de estrategia que se someterán a conocimiento del Consejo Directivo del ICE y decidan presentar a la Asamblea General de Accionistas."

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 6.



Consejo de Administración

4061008921243

- I. Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0933-2024 de fecha 19 de julio de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite al Consejo de Administración de la CNFL los Estados Financieros con corte a junio 2024, con el fin de dar por atendida la entrega periódica.
- II. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración para que, una vez aprobados los estados financieros con corte a junio 2024 comunicados mediante el oficio supra, los remita al Consejo Directivo del ICE para lo que corresponda.
- III. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para lo que corresponda.
ACUERDO FIRME.

El señor Luis Fernando Andrés, informa que el día de ayer domingo estuvieron en el Proyecto Eólico Valle Central la visita del señor primer vicepresidente de la República, Don Stefan Bruner, con el señor Kenji Okaruma, director Adjunto del Fondo Monetario Internacional y el presidente ejecutivo del ICE, Don Marco Acuña. La gente del Fondo Monetario tiene una actividad hoy durante toda tarde y durante el día de mañana en el Hotel Cariari, auspiciado por el Banco Central con autoridades de Gobierno de los diferentes países de América Latina y el vicepresidente le ha pedido a Marco hacer una actividad en algún sitio de generación. Primero pensaban hacer algo como volar con helicópteros, pero no se puede hacer, y les solicitaron organizar una actividad muy sencilla alrededor de las 10:00 de la mañana hasta las 11:15 de la mañana en el parque Eólico y el señor el delegado adjunto, el señor de origen japonés Kenji, quedó muy impresionado del Proyecto Eólico de la forma y el lugar, así como otras autoridades que lo acompañaban del Fondo Monetario y por supuesto el señor Vicepresidente quedó muy halagado con haberlos atendido y le parece conveniente el Consejo de Administración supiera que hicieron esta labor.

El señor Rayner García agradece esta atención, indica que todo lo que se pueda colaborar con Casa Matriz, refleja la disposición y el buen espíritu, de hacer bien las cosas con Casa Matriz.

CAPÍTULO V COMENTARIOS Y PROPOSICIONES DE LOS SEÑORES DIRECTORES

ARTÍCULO 1. Participación celebración 80 aniversario Planta Hidroeléctrica Ventanas

El señor Rayner García comenta sobre un correo que les envió la Secretaría sobre la celebración para la participación del 80 aniversario de la de PH Ventas, para el 6 de agosto del 2024 a las 10:00 am en la Guácima de Alajuela, indica la Secretaría que



podría coordinar transporte, como la gira anterior, saliendo el Edificio Central de la CNFL, indica que este día tiene agenda, solicita que se repartan la representación.

Los señores del Consejo de Administración toman nota.

ARTÍCULO 2. Invitación al Congreso de Energía 2024

El señor Rayner García indica que don Luis Fernando Andrés los está invitando con 2 espacios para el Congreso de Energía 2024, el 7 de agosto en el hotel Crowne Plaza, en la Sabana, de 8:00 am a 4:00 pm, tendrían que indicar quienes estarían participando.

Los señores del Consejo de Administración toman nota.

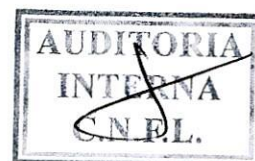
ARTÍCULO 3. Solicitud de Informe sobre alerta naranja en Planta Hidroeléctrica Brasil

El señor José Fonseca indica que ya tiene un mes y dos días de que estaba detenida la Unidad de Brasil, habían emitido una alerta naranja, ha estado siguiendo el asunto, entiendo que lo iban a poner en como un mantenimiento o iban a adelantar el mantenimiento de la planta, pero no se ha dicho nada más de la alerta naranja, solicita que les informen.

El señor Rayner García indica que esta moción es apoyada por todo el órgano colegiado.

Considerando que:

1. En la Sesión Ordinaria Virtual N° 2685 de fecha lunes 29 de julio del 2024, en el capítulo V, referente a los comentarios y proposiciones, el Director José Fonseca comenta sobre la alerta naranja decretada en la Planta Hidroeléctrica Brasil, a raíz de una situación presentada que provocó la paralización de la Planta hace más de un mes y en ese sentido, considera necesario y conveniente que el Órgano Colegiado conozca en detalle lo sucedido para su entero conocimiento y lo que corresponda.
2. El Consejo de Administración aprueba la moción presentada por el Directivo José Fonseca y como órgano colegiado procede a realizar la petición a la Administración, para que, en una próxima sesión, presente un informe sobre la situación presentada en la Planta Hidroeléctrica Brasil de CNFL.
3. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 7 inciso c), establece como atribuciones del Órgano Colegiado: *"Solicitar al Gerente General,*



Consejo de Administración

4061008921243

y cualquier otro trabajador (a) o dependencia, según estime conveniente, los estudios, informes o investigaciones que requieran para la aclaración y decisión de los asuntos sometidos a su conocimiento”.

POR TANTO, EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN ACUERDA:**ACUERDO 7.**

- I. Dar por conocida y recibida la moción presentada por el Directivo José Fonseca, como miembro de este órgano colegiado, en relación con la Planta Hidroeléctrica Brasil de CNFL, según lo expuesto en el considerando 1.
- II. Instruir a la Gerencia General, para que en una próxima sesión, presente un informe en relación con la situación presentada en la Planta Hidroeléctrica Brasil de la CNFL, que generó una alerta naranja, conforme con los procedimientos y protocolos existentes en este tipo de eventos.
- 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.**

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



Ing. Rayner García Villalobos
Presidente



Ing. Heylen Villalta Maietta
Secretaria

