

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA VIRTUAL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
No. 2686**

Acta número dos mil seiscientos ochenta y seis, correspondiente a la sesión ordinaria virtual No. 2686, 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 siete minutos del lunes cinco de agosto dos mil veinticuatro.

Directores Presentes

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

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

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

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

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

Administración

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

Lic. Guillermo Sánchez Williams, asesor legal del Consejo de Administración, quien se une a la sesión desde su oficina en el Edificio Central de la CNFL, S.A., en San José.

Invitados

Ing. Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general, Gerencia General, quien se une a la sesión desde su oficina en el Edificio Central de la CNFL, S.A., en San José.

Licda. Laura Montero Ramírez, coordinadora gerencial, Gerencia General, quien se une a la sesión desde su oficina en el Edificio Central de la CNFL, S.A., en San José.

“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 2686 de fecha lunes 5 agosto de 2024 y se verifican las condiciones necesarias para confirmar el quorum y la validez de la sesión virtual, por parte de quien preside esta sesión, el señor Rayner García Villalobos, quien deja constancia de que la presente sesión se está realizando por interés empresarial, dada la cantidad de temas en el Orden del día y la hora prevista de finalización de la Sesión,



Consejo de Administración

4061008921243

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 2686**

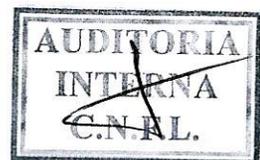
El señor Rayner García da lectura al orden del día de la presente sesión No. 2686 y la somete a aprobación de los señores directores.

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

CAPÍTULO II APROBACION ACTAS**ARTÍCULO 1. Sesión Ordinaria No. 2685.**

El señor Rayner García somete a aprobación de los señores directores, el acta de la sesión ordinaria No. 2685.

No existiendo ninguna observación adicional al acta mencionada, esta es aprobada por los directores presentes. La misma será firmada en el libro oficial respectivo. Se aprueba el acta No. 2685.



CAPÍTULO III ASUNTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**ARTÍCULO 1. Oficio del Consejo Directivo del ICE 0012-460-2024. Marco Corporativo para la Sostenibilidad del Grupo ICE**

El señor Rayner García informa que con fecha 18 de julio de 2024, se recibió el oficio 0012-460-2024 del Consejo Directivo del ICE, donde comunican el acuerdo tomado en el artículo 2 de la sesión 6637 del 11 de julio de 2024, en el cual se informa la aprobación del Marco Corporativo para la Sostenibilidad del Grupo ICE. 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 en mención indicando que, la Auditoría Interna llevó a cabo unas recomendaciones, en las cuales se trataba de evaluar la Política de Sostenibilidad del Grupo ICE, tomando en consideración una serie de normativas que ha emitido el Gobierno de la República en materia ambiental y sostenibilidad, por lo anterior, se elaboró un nuevo Marco Corporativo para la Sostenibilidad del Grupo ICE, derogando la política existente en el Grupo.

Comenta que, básicamente el oficio consiste en la comunicación de la aprobación del Marco Corporativo para la Sostenibilidad del Grupo ICE, considerando el Plan Estratégico Corporativo y la Estrategia de Sostenibilidad, también aprobada por el mismo Consejo Directivo.

Por lo anterior, se refiere al por tanto del acuerdo que indica textualmente:

- 1. Aprobar el Marco Corporativo para la Sostenibilidad del Grupo ICE, que dice(...).*
- 2. Instruir a la División Estrategia y Gestión Corporativa para que realice las acciones necesarias para dar eficacia al Marco Corporativo para la Sostenibilidad del Grupo ICE.*
- 3. Dejar sin efecto la Política de Sostenibilidad del Grupo ICE, versión 2, aprobada por el Consejo Directivo en el artículo 1 de la Sesión 6255 celebrada el 12 de marzo del 2018 así como, cualquier disposición que contravenga el Marco Corporativo para la Sostenibilidad del Grupo ICE."*

Se comenta en detalle el contenido del Marco Corporativo para la Sostenibilidad del Grupo ICE:

- 1. Introducción*
- 2. Principios del modelo de Gobierno que fortalece el Marco de Sostenibilidad del Grupo ICE:*
- 3. Documentos de referencia*



Consejo de Administración

4061008921243

4. Consideraciones de contexto base para el Marco para la Sostenibilidad del Grupo ICE (MSG).
5. Política Corporativa de Sostenibilidad
6. Anexo

Después de discutido y analizado el oficio 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 0012-460-2024 de fecha 18 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 en el artículo 2 del acta firme de la Sesión 6637 del 11 de julio del 2024 correspondiente al Marco Corporativo para la Sostenibilidad del Grupo ICE.
2. La Ley 8660 de Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector Telecomunicaciones en el artículo 5, el Reglamento al Título II de la citada ley, Decreto Ejecutivo 35148 y el dictamen C 318-2018 emitido por la Procuraduría General de la República, reconocen al Grupo ICE otorgándole facultades para que se organice como un corporativo de empresas, siendo el ICE la casa matriz.
3. La Auditoría Interna del ICE, mediante oficio 0020-219-2023 del 06 de setiembre de 2023, remitió a la División de Estrategia el Informe AI/12/GG/SOSTENIBILIDAD/2022: Gestión de Sostenibilidad, cuyo objetivo general consistió en verificar que dicha División, la Gerencia General y demás Gerencias eran eficaces y oportunas en la formulación, gestión y control de la Estrategia de Sostenibilidad del ICE y sus Empresas.
4. La División Estrategia y Gestión Corporativa del ICE, en concordancia con las atribuciones y responsabilidades actuales, dirigió el proceso de formulación del Marco Corporativo para la Sostenibilidad del Grupo ICE.
5. La Política de Sostenibilidad del Grupo ICE (versión 2), misma que rige a partir del 14 de abril del 2018, es necesario derogarla debido a que la misma debe reflejar el compromiso del ICE y sus empresas con las mejores prácticas de sostenibilidad, en alineamiento a estándares globales, protocolos de certificación internacional, a la agenda 2030 basada en los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), así como a las directrices establecidas por la OCDE, en los ámbitos de los derechos humanos, las prácticas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, entre otros.



Consejo de Administración

4061008921243

6. El artículo 6, inciso q), del Reglamento Interno del Consejo de Administración de la CNFL establece que es deber de éste conocer, acoger e implementar las mejores prácticas de Gobierno Corporativo, de conformidad con los lineamientos, directrices y políticas que defina la Casa Matriz y velar por su cumplimiento.

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

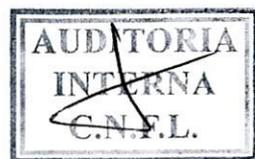
- I. Dar por recibido y acoger el “Marco Corporativo para la Sostenibilidad del Grupo ICE”, aprobado mediante el acuerdo emitido por el Consejo Directivo en el artículo 2 del acta firme de la Sesión 6637 del 11 de julio del 2024.
- II. Instruir a la Gerencia General para que, por medio del Proceso Análisis Administrativo, procedan a dejar sin efecto la Política de Sostenibilidad del Grupo ICE, versión 2, aprobada por el Consejo Directivo del ICE en el artículo 1 de la Sesión 6255 celebrada el 12 de marzo del 2018 así como, cualquier disposición que contravenga el “Marco Corporativo para la Sostenibilidad del Grupo ICE”.
- III. Autorizar a la Gerencia General para que proceda a remitir el documento Corporativo, al Proceso Análisis Administrativo para su debida oficialización, así como la respectiva comunicación y publicación en el sitio Web oficial de la CNFL (transparencia-empresarial/información institucional/Gobierno Corporativo).
- IV. 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 de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A. ingresa a la sesión.

ARTÍCULO 1. Informe sobre dedicación exclusiva y borrador de Reglamento para el pago por concepto de dedicación exclusiva

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0968-2024 de fecha 30 de julio de 2024, en donde se somete a conocimiento del



Consejo de Administración

4061008921243

Consejo de Administración el informe sobre dedicación exclusiva y borrador de Reglamento para el pago por concepto de dedicación exclusiva. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general y a la señora Laura Montero Ramírez, coordinadora gerencial, para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés comenta que, en la presente sesión se van a exponer cuatro temas que tienen que ver con aspectos salariales, basados en un acuerdo tomado por el Consejo de Administración hace unas semanas atrás. El primero de ellos es el tema de dedicación exclusiva, cómo está la competencia hoy en día en la CNFL, indica que, como una pequeña introducción de lo que la señora Laura Montero va a explicar, es importante recordar que la dedicación exclusiva es un derecho que se implementó hace muchísimos años en la empresa y todavía muchísimos años antes en el sector público, comenta que, en el año 1986, cuando él ingresó a la CNFL, el concepto de dedicación exclusiva no existía. Fue planteado en la década de los noventa por ahí del 1994 o 1996 y después de muchos años de presión de algunos profesionales se decidió adoptar el Reglamento de dedicación exclusiva que tenía en ese momento el sector público. Es sabido que ha habido cambios en esa normativa, en la legislación del señor Carlos Alvarado se aprobó la Ley del Empleo Público, la cual no nos compete y a raíz de eso, el Consejo de Administración decidió que se presentara un análisis de la dedicación exclusiva en la CNFL, para lo cual le cede la palabra a la señora Laura Montero, quien va a presentar conjuntamente con su persona el tema.

La señora Laura Montero, comenta que el tema se deriva del acuerdo tomado por el Consejo de Administración el 24 de junio del año en curso, en donde se solicitó a la Gerencia General que se presentara en la sesión del 15 de julio, un informe que contuviera la cantidad y los porcentajes de profesionales a quienes se les reconocía el sobresueldo de dedicación exclusiva, así como una propuesta de modificación del reglamento, que contemple los porcentajes aprobados en el nuevo texto de la Convención Colectiva, con la finalidad de tomar las decisiones que correspondan, a efecto de salvaguardar los intereses empresariales que permitan a la CNFL contratar, retener y fidelizar al personal profesional requerido para el cumplimiento de sus objetivos. Indica que dicho informe fue elaborado por la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano.

Comenta en detalle los objetivos del informe:

- Determinar la cantidad de profesionales de la CNFL que cuentan con el pago de dedicación exclusiva y el porcentaje que les corresponde.



Consejo de Administración

4061008921243

- Actualizar el Reglamento para el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A. según los porcentajes establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo.

Asimismo, comenta que, la dedicación exclusiva es un incentivo económico para la clase profesional, que se otorga para asegurar que el profesional no ejerza, liberalmente o brinde servicios profesionales en ninguna otra institución o empresa, ya sea pública o privada, en la CNFL el último reglamento fue aprobado en diciembre del 2022 por el Consejo de Administración y en el mismo se excluye la prohibición, ya que son pluses o incentivos diferentes, tanto la prohibición, como un complemento salarial que tienen también las personas colegiadas en el Colegio de Enfermería y cualquier otro complemento salarial. Comenta que cree que los médicos también gozan de un complemento salarial que es excluyente con la dedicación exclusiva.

Alcance de aplicación del incentivo

- Ejecutivos
- Profesionales
- Técnicos con ascenso a profesional (ya que cuentan con una profesión garantizada por un colegio respectivo).

Se presenta el desglose de los profesionales a quienes se les paga la dedicación exclusiva al 25 de junio de 2024:

Situación actual	Cantidad personas
Cantidad de profesionales *	843
Personal con dedicación	590
Personal con prohibición	24
Profesionales en enfermería con complemento	2
Profesionales informáticos con complemento	1
Personal con salario único	1
Profesionales y ejecutivos sin dedicación y sin otros rubros excluyentes	225

*Incluye personal técnico con ascenso a profesional

De la información presentada se desprende que del total de trabajadores profesionales observados el 70% cuenta con el pago de ese concepto, un 2,85% está cubierto por la prohibición (Auditor y personal de la Auditoría Interna), solo el 0,47% tiene salario único u otros componentes excluyentes de la dedicación exclusiva y el restante 26,7% es sujeto del pago de dedicación si así lo acuerdan la persona trabajadora y la CNFL.



Consejo de Administración

4061008921243

Se aclara que, en el cuadro anterior, solo se indica una persona con salario único, ya que, a la fecha del informe, no se había tomado el acuerdo para el salario único para del nuevo Gerente General.

Se presenta a continuación se ilustra la cantidad de trabajadores con el porcentaje de dedicación:

Porcentaje de dedicación exclusiva pagada	Cantidad de trabajadores	Porcentaje trabajadores con D.E.
10%	28	5%
20%	24	4%
25%	131	22%
55%	407	69%
Total	590	100%

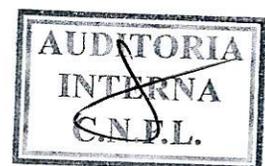
Del 91% del personal con dedicación exclusiva percibe los porcentajes del 55% para licenciatura y 20% para bachilleres, previos a la Ley 9635.

El señor Luis Fernando Andrés, complementa la información indicando que, para que quede claro, los que ganan el 10% y el 25% son las personas que están con los nuevos rubros de un 10% que son bachilleres y 25% que son licenciados, se realiza ese pago después de aprobada la Ley del Empleo Público, la cual no atañe a la CNFL, pero que, en la administración del señor Víctor Solís se decidió mantener esos porcentajes establecidos en esa legislación, adicionalmente indica que el 20% y el 55%, como bien se muestra en la tabla lo reciben las personas que están con la Ley 9635, que fue la ley que sacó los porcentajes de dedicación exclusiva el 20% que son bachilleres, que son solo 24 personas que nunca sacaron la licenciatura y 55% lo ganan las personas que son licenciadas.

La señora Laura Montero, informa que, dentro de los puestos que ganan dedicación exclusiva están: asistentes de gerencia, coordinadores de proceso, un coordinador gerencial, directores, enfermeros, gestores de apoyo 1 y 3, jefes de área, jefes de unidad, el médico, los profesionales 1, 2, 3 y 4, ejecutivos de administración superior 2 y 5, jefes de área administrativa, técnicos profesional que son bachilleres, ya que algunos técnicos ya son bachilleres y sí se les reconoce, por cuánto ya pueden ser incluso incorporados a colegios profesionales, excepto los abogados.

Costos de la propuesta de cambio de los porcentajes

Bajo el supuesto de cambiar al personal que actualmente percibe porcentajes por dedicación exclusiva de 10% y 25% a 15% y 35%, el costo estimado es el siguiente:



Consejo de Administración

4061008921243

% Actual	% Propuesto	Cantidad de trabajadores	Diferencia anual con cargas y provisiones
10%	15%	28	¢37.785.914,93
25%	35%	131	¢408.242.701,88
Total	100%	590	¢446.028.616,80

Como se puede observar, el costo anual de la implementación de los nuevos porcentajes de dedicación exclusiva, bajo el supuesto indicado, incluyendo el 76,93% de cargas patronales y provisiones, es de ¢446.028.616,80.

El señor Luis Fernando Andrés, se disculpa ya que, en el cuadro anterior, se presenta un error, ya que son en total 159 trabajadores y no 590.

Lo indicado en el cuadro anterior, es el monto estimado en diferencia anual y cargas sociales y provisiones, si se pagara a los que actualmente están con ese porcentaje, que son las personas que entraron después de que se tomó la decisión por parte de la administración de pagar 10% a los bachilleres y 25% a los licenciados. Se muestra el costo anual de ¢446.028.616,80, si se les ajustara a las 159 personas, incrementando de 10% a 15% y de 25% a 35%.

Asimismo, comenta que, se indicaron esos porcentajes, ya que son los nuevos porcentajes que va a tener la Convención Colectiva que se va a aprobar, los cuales cree que se valoraron para buscar un poco más de retención y fidelización de los funcionarios, en los cuales se subió a los bachilleres un 5% y a los licenciados un 10%. Indica que, revisando muy finamente el dato es un poco menor al indicado en la tabla expuesta, indica que, se revisó persona por persona, sacando los cálculos y más o menos la provisión mensual ronda los ¢21.000.000, los ¢37.000.000 están un poco alto porque se hizo globalmente, pero para exponerle al Consejo un dato más exacto anda alrededor de los ¢20.000.000 mensualmente todo el grupo, es el monto que representaría si se tomara decisión en la presente sesión, eso si fuera de setiembre a diciembre, que son cuatro meses, serían ¢80.000.000 más en el presupuesto de remuneraciones, si se toma a partir de octubre a diciembre, serían alrededor de ¢60.000.000 el aumentar a ese grupo. Comenta que, se está valorando ese grupo, ya que cuando se apruebe Convención Colectiva, lo cual indica que no conoce bien la redacción de esta, pero cree que trae un transitorio al respecto, y ese transitorio establece que, los nuevos profesionales van a ganar esos nuevos porcentajes 15% los bachilleres y 35% los licenciados, eso quiere decir que, los que están actualmente con rubros de 10% y 25% en la "forma" quedarían por fuera y no los cubre ese artículo, y lo que se está previendo es no tener 3 grupos de personas en primera instancia y



Consejo de Administración

4061008921243

principalmente ese grupo un poco molesto, porque no se les va a subir a como serían los nuevos, es evitar un conflicto a posteriori, comenta que es mejor valorar ese grupo en primera instancia a ese nuevo porcentaje que va a tener la Convención Colectiva. Comenta que, desde el punto de vista de remuneraciones, su recomendación, es que si se va a tomar una decisión con ese grupo sea a partir del 1 de octubre del presente año, ya que son alrededor de ¢63.000.000 con todo y las cargas sociales, lo anterior, para que, haya tiempo en agosto y setiembre desde el punto de vista financiero de darle contenido presupuestario a la partida, la cual está ahorita muy ajustada, indica que ese contenido se va a tomar del presupuesto de operación, en donde hay una partida que es la de corta de ramas, indica que conversando con el ingeniero Erick Hernández, quién es el jefe del Proceso de Control de Vegetación y consultando sobre el tema, ya que el presupuesto todavía no se ha ejecutado al 100%, sino que se está haciendo una ejecución alta, pero posiblemente no alcance el 100% este año, debido a que la empresa que se contrató este año es bastante nueva y todavía le ha costado tomar el rol de corte de ramas eficiente y eficaz que se quiere. Es posible que este año al presupuesto de ramas le sobren alrededor de ¢80.000.000, por lo cual su recomendación es que sea a partir del 1 de octubre para ese grupo, con la finalidad de que en agosto y setiembre se hagan los cambios en el presupuesto, dándole el contenido y restándole a la corta de ramas y así poder cubrir sin ningún problema esa partida. Indica que, la decisión final la toma el Consejo de Administración, pero explica para que lo tengan claro y no tener ese grupo fuera del alcance de lo que viene en la nueva Convención Colectiva.

La señora Laura Montero, comenta que la propuesta que indica el señor Luis Fernando Andrés de llevar la inclusión o el inicio de la aplicación de esos porcentajes también es importante que sea a partir de octubre, porque da tiempo de traer para revisión lo que es el Reglamento para el Pago de Concepto de Dedicación Exclusiva, ya que es uno de los objetivos que se indicaron en el acuerdo, pero que no se trae como tal para la presente sesión, sino se traería en una próxima.

El señor Luis Guillermo Alán, consulta si el documento borrador que se presentó del reglamento en donde se contemplan los nuevos porcentajes, no sería el que se va a ver, sino se tendría que esperar otro documento con otro tipo de reformas.

La señora Laura Montero, responde que si, tal vez no otro tipo de reforma, sino que ese es el borrador que ya tiene Talento Humano elaborado, pero que no ha sido circulado a las dependencias correspondientes para la revisión y aprobaciones respectivas.

Conclusiones

- Del 100% del personal ejecutivo y profesional de la CNFL, un 70% de esta población cuenta con el pago de dedicación exclusiva y un 30% no.



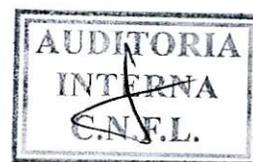
Consejo de Administración

4061008921243

- Del 100% de la población que cuenta con el pago de dedicación exclusiva, el 73% percibe los porcentajes de la normativa anterior, es decir, 55% para licenciatura y 20% para bachilleres, y un 27% de la población percibe los porcentajes del 25% para licenciatura y 10% para bachilleres.
- Los nuevos porcentajes de dedicación exclusiva incluidos en la Convención Colectiva son superiores a los actuales pero inferiores a los que se aplicaban antes de la adopción por parte de la CNFL de los porcentajes establecidos en la Ley 9635.
- En la nueva Convención Colectiva de Trabajo existe un transitorio que impide aplicar los nuevos porcentajes de Dedicación Exclusiva a las personas trabajadoras que perciben porcentajes inferiores, siendo una condición poco favorable para estos y generando 3 tipos de porcentajes distintos asociados a la Dedicación Exclusiva.
- Se procedió con el cálculo del costo anual, incluyendo cargas patronales y provisiones, en caso de que se acuerde aplicar los nuevos porcentajes de dedicación exclusiva incluidos en la Convención Colectiva que está en proceso de homologación al personal que percibe porcentajes inferiores, se estima en \$446.028.616,80 aproximadamente.

El señor Rayner García, comenta que para que quede claro, en la propuesta de acuerdo, que luego se va a analizar, no viene ningún tema asociado a montos, el cual puede ser muy variado por las personas que podrían estar entrando, se está hablando de un grupo de 159 personas y se habla de un monto, pero queda la duda sobre cuál monto es, ya que si bien es cierto son \$20.000.000 mensuales, el incremento al multiplicarlo por 12 serían \$240.000.000, quisiera que quede claro, si esa parte es meramente de una sección del 10, del 15 o el 35, o si bien es todo. El tema es importante que quede claro, porque es fundamental para poder tomar el acuerdo en el análisis y en la votación para lograr echar a andar el tema. Lo segundo, es que viene el dictamen financiero, e indican que sea a partir de octubre, para lograr un acomodo, consulta si en el tema legal, si se corroboró que hay viabilidad jurídica para todas estas cosas, ya que hay una ley, y lo que se está haciendo es que los que ahorita están en 10% y 25% se van a pasar y la convención Colectiva ahorita se encuentra en análisis por parte del Ministerio de Trabajo, esperando que prontamente haya una respuesta en positiva, refiriéndose a la proximidad de la homologación y tener eso ya en firme. Indica que le queda la duda, si eso se puede hacer, porque no es un acto procedimental y lógico refiriéndose a que puede ser transparente, en el sentido de que no se dependa de nada y ahorita se está dependiendo de la aprobación de la Convención Colectiva.

El señor Luis Guillermo Alán comenta que se explicó muy bien el tema y retomaron en la presentación el objetivo de la revisión, tal y como lo expresó el Consejo de Administración en su momento, revisar ese tipo de instrumentos y los demás que se van a revisar en el transcurso de la sesión, es con el objetivo de retener al personal,



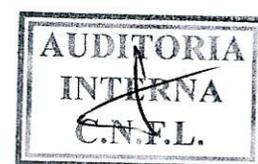
Consejo de Administración

4061008921243

de atraer personal calificado y que sean atractivas las condiciones, de ahí que, considera totalmente viable en que se apruebe el documento con la incorporación de los porcentajes correspondientes para esas 159 personas, porque si no, se estaría creando tal y como lo han dicho una desigualdad, entonces hay un descontento de la clase trabajadora por la condición laboral y se estaría incrementando. Con relación al asunto económico, efectivamente, tal y como lo indicó el señor Luis Fernando Andrés, en su recomendación de que se haga a partir del 1 de octubre, para efectos de que tenga la posibilidad de dar el contenido presupuestario correspondiente a octubre indica que, según lo entendió serían \$63.000.000 lo máximo lo que se pagaría durante los 3 meses con todo y cargas sociales, eso es un punto importante entonces a razón de que si el Consejo llegase a aprobar esa incorporación, este sería un monto de \$63.000.000, comenta que el Consejo, ve el tema, porque tiene competencia para aprobar esas modificaciones y es importantísimo que se vea en este momento, porque no entiende el transitorio de la Convención Colectiva, ya que lo que viene es a crear es una desigualdad y a traer más causa a la CNFL como tal. Por eso es que, es importante que el Consejo de Administración tome las acciones, se enderezca lo que corresponda, y es totalmente factible, porque la Convención todavía no está aprobada, entonces quiere decir que el transitorio, todavía no existe, porque si ese transitorio existiera, entonces ya sí habría un problema, pero en este momento, tal y como ya se ha indicado anteriormente, no nos aplica la Ley 9635 ni la Ley de Empleo Público también en esa situación, entonces se pueden tomar las acciones que correspondan.

El señor Rayner García, comenta que le quedó claro el tema de la diferencia o desigualdad, el tema del presupuesto que sería de octubre a diciembre, y toda la parte financiera para el próximo período estaría siendo contemplada en la partida presupuestaria correspondiente. En su caso está satisfecho con las respuestas.

El señor Guillermo Sánchez, comenta que en la misma línea de la exposición del señor Luis Guillermo Alán, indica que, cuando el reglamento se aprueba en función con las competencias que otorga la autonomía administrativa, financiera y la política de recursos humanos y la Ley 8660 en el año 2022, en la sesión del Consejo Administración No. 2614, precisamente del martes 6 de diciembre del 2022, hay un criterio jurídico que se refiere al procedimiento interno, propiamente en el administrativo, donde se conoce la propuesta, en ese criterio se reafirma y se indica que no aplica el artículo 27 de la ley de salarios, en razón de la naturaleza jurídica en la empresa y por ende, queda al libre albedrío del órgano colegiado la decisión de aprobar o no en aquel momento dicho reglamento con los porcentajes que se aprobaron, entonces en la misma línea que iba exponiendo el señor Luis Guillermo Alán, efectivamente en aquella oportunidad existió un criterio jurídico claro de la competencia del Consejo de Administración y sobre que no aplicaba la Ley de Salarios, en razón de que precisamente por la naturaleza jurídica no le aplica tampoco la Ley 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, que es la que reforma esa



Consejo de Administración

4061008921243

Ley de Salarios y por lo tanto, ya sería una decisión del órgano colegiado aprobar los porcentajes en la presente sesión o posponerlo para volver a traer de nuevo actualizado el criterio jurídico.

La señora Heylen Villalta, consulta sobre el 30% que no tiene dedicación, ya que no se refirieron al tema, consulta que pasa con esa población de profesionales que no cuentan con la dedicación.

El señor Luis Fernando Andrés, responde que según el criterio financiero, para este año no se puede atender a las personas que están pendientes de darles la dedicación exclusiva, esas personas se analizarían el próximo año con el nuevo presupuesto que se planteó y el cual se traerá en los próximos días al Consejo de Administración para su aprobación y posteriormente su envío a la Contraria General de la República, ese presupuesto ya contempla el incremento en todas las partidas de remuneraciones, para poder incluir algunas de esas 225 personas, por este año no se podría, lo único que se está planteando es, a los que ya la tienen, subirles el porcentaje que anteriormente se indicó, con tal de que todo quede en la misma óptica cuando la Convención quede aprobada y así evitar un conflicto de tener un grupo pomenorizado. Por eso es por lo que, para este año la recomendación de financiero es que no se dé más dedicación a nadie más por el momento, excepto algunos casos exclusivos muy importantes, pero, así como se dice tradicionalmente a "cuenta de gotas" por alguna justificación estratégica y a partir de enero 2025 empezar a evaluar cuáles personas de ese 30% se le puede ir dando el porcentaje de dedicación exclusiva en los porcentajes que ya vendrían y poco a poco ir cerrando esa brecha a lo largo del año 2025.

La señora Heylen Villalta, agradece la respuesta e indica que, como lo comentó el señor Luis Guillermo Alán crearía un desbalance o desigualdad entre los funcionarios, aunque sea por lo que queda del año, crearía una brecha más grande, al hacer el aumento de esos porcentajes y no considerar a los que no tienen dedicación.

El señor Luis Fernando Andrés, le da la razón a la directora Villalta e indica que, de hecho, ya la brecha existe, porque no tienen ni tan siquiera los porcentajes actuales, ya existe esa desventaja para los compañeros. Lo que sí está claro es que nunca se ha tenido la previsión financiera para incluirlo en el presupuesto correspondiente en la partida de remuneraciones. Por eso, ya Talento Humano lo dejó listo y se entregó una cantidad superior para el próximo año. Lo importante es que, se está atendiendo el tema con la responsabilidad del caso financieramente, pero desafortunadamente la rebaja tarifaria que dio la ARESEP, no permite atender de una vez todos los casos, si se tuviera la tarifa que originalmente se había planteado, posiblemente se estaría hablando de que se puede atender, no solamente a los que ya tienen este porcentaje, sino a todo el grupo que está esperanzado. El próximo año se puede empezar a cerrar la brecha poco a poco, una brecha que estuvo durante muchos años totalmente

Consejo de Administración

4061008921243

cerrada, por lo menos del año 2015 al año 2022 y la cual era más grande de la que existe hoy en día. En el año 2022 como ya había un buen presupuesto, se aprobaron bastantes para el 2023, y evidentemente, como se explicó con el presupuesto que se está planteando se pueden ir cerrando esas brechas de esas 225 personas a lo largo del año, ir haciendo unos contratos adicionales a partir de enero, poco a poco, no los 225 de un solo golpe, sino estratégicamente, valorando quiénes son los que más lo requieren, desde el punto de vista estratégico de la empresa, y conforme se va avanzando el año y si se tiene una buena estructura financiera que permita darle más contenido para cerrar la brecha en el 2025. Adicionalmente, también se planteó a partir del 1 de octubre para ese grupo, porque ellos, como ya tienen contratos firmados, hay que convocarlos y hacerles un nuevo contrato, porque es un contrato que se firma de esa forma y lleva un trámite administrativo de varias semanas. Y también por eso se está pidiendo prudencia, que si se aprueba tener agosto y setiembre para hacer todos los contratos de nuevo y estén firmados a partir del 1 de octubre. Indica que comprende muy bien lo que indica la directora Villalta, pero lo que se quiere es que si se aprueba la Convención no existan más diferencias y que haya personas, como lo dijo anteriormente, molestas porque no pueden subirles y eso puede provocar que estas 159 personas se unan a través de un proceso legal para venir a tratar de buscar algo que les considere que les corresponda, porque quedaron por debajo de lo que la Convención actual en principio va a aprobar. Entonces la recomendación es mejor cerrar ese bloque y a partir del año del 2025 empezar a cerrar la brecha con los que aún faltan.

La señora Laura Montero, indica que, para que quede constando, la parte jurídica que indica tanto el señor Luis Guillermo Alán, como el señor Guillermo Sánchez, es el artículo 32, que les faculta como Consejo de Administración, a dictar las normas y políticas que regulan los esquemas de remuneración, así está establecido en dicho artículo de la Ley 8660 y otro tema importante a considerar es que, en uno de los servicios preventivos que había remitido hace unos años la Auditoría Interna, se indicó la importancia de traer al órgano colegiado la aprobación de todas las políticas y normas que regulen las remuneraciones y otras condiciones laborales, lo anterior, para que sea tomado en consideración.

El señor Luis Guillermo Alán, comenta que comparte eventualmente lo que dice la directora Villalta con relación a esas personas, se quedaría una brecha mayor, pero en lo que se debe tener una claridad, es que ahora lo que se tiene que solucionar en este momento son las 159 personas, que, de no hacerlo, se estaría creando una mayor desigualdad por el transitorio de la Convención Colectiva. Entonces es vital que se tenga en cuenta, ese transitorio y que de no aprobarse ese tema se estaría creando una mayor desigualdad, porque cuando ya en enero se ajusten a los estos 225, entonces se va a tener 159 que no va a haber forma de solucionarles ni ajustarles.



Consejo de Administración

4061008921243

El señor Rayner García, comenta que el tema se ha ampliado y discutido y le agradece la administración activa al Gerente General, a Laura Montero y a Guillermo Sánchez por las ampliaciones que han dado.

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 José Fonseca, comenta que le complace de gran forma, los informes que se presentaron hoy, si bien es consciente de que no todo se puede ejecutar al mismo tiempo, ya que hay prioridades y una de ellas es mantener la empresa con unas finanzas razonables. Y está de acuerdo con la información presentada en donde se indican que hay algunos reconocimientos que había que hacer y que pueden hacerse, de forma progresiva sin afectar las finanzas de la empresa.

El señor Rayner García, indica que todos apoyan el comentario y adicionalmente, se unen al mismo y realmente es de suma importancia, para el Consejo de Administración tratar esos temas y dejarlos lo más entendidos posibles.

El señor Luis Guillermo Alán, comenta que es importante ajustar el acuerdo, ya que hay varias observaciones que realizó, pero las hizo con base en el borrador del documento y se deben replantear, por lo anterior, recomienda reestructurar la propuesta de acuerdo, para que el mismo, vaya enfocado en aprobar que a las 159 personas trabajadoras, se les actualice dichos porcentajes en un 15% los que ostentan el título de bachillerato y un 35% los que poseen el título de licenciatura, con la vigencia para la aplicación de dichas actualizaciones a partir del 1 de octubre de 2024 y que se realice la actualización del reglamento en ese sentido para aprobación del órgano colegiado, acompañado de los respectivos dictámenes financiero, técnico y legal.

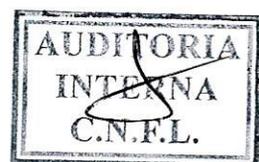
Los directores del Consejo de Administración apoyan la recomendación del director Luis Guillermo Alán.

Adicionalmente, se realizan ajustes de forma al 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. En la sesión ordinaria No. 2679 celebrada el lunes 24 de junio de 2024, el Consejo de Administración, mediante oficio 2020-0262-2024 de fecha 25 de junio de 2024, acordó:



Consejo de Administración

4061008921243

**“POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:
ACUERDO 6.**

- I. *Solicitar a la Gerencia General para que presente a este Consejo de Administración, en la sesión del 15 de julio en curso, un informe que contenga la cantidad y los porcentajes de los profesionales que se les reconoce el sobresueldo de dedicación exclusiva, así como una propuesta de modificación del Reglamento de Dedicación Exclusiva que contemple los porcentajes aprobados en el nuevo texto de la Convención Colectiva de Trabajo, con la finalidad de tomar las decisiones que correspondan, a efecto de salvaguardar los intereses empresariales, que permitan a la CNFL contratar, retener y fidelizar al personal profesional requerido para el cumplimiento de sus objetivos.
(...)”*
2. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, mediante el oficio 2601-0435-2024 de fecha 29 de julio de 2024, con base en el acuerdo citado en el considerando anterior, remitió a la Gerencia General, el informe solicitado, así como la propuesta de reforma del Reglamento para el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A.
3. La Gerencia General mediante el oficio 2001-0968-2024 de fecha 30 de julio de 2024, aprobó y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el informe relacionado a la dedicación exclusiva presentado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, para conocimiento del Órgano Colegiado, así como la propuesta de reforma a la normativa vigente.
4. 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”* y asimismo en el artículo 6, inciso dd) se indica *“Dictar y aprobar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, el manual de clases, los perfiles salariales y sus pluses, la creación de plazas, los esquemas y formas de remuneración, las obligaciones y los derechos de los trabajadores, las que no obstan para la celebración de negociaciones colectivas de acuerdo con la ley”*. Lo anterior, en concordancia con el artículo 32 de la Ley 8660.

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 2.



- I. Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0968-2024 de fecha 30 de julio de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite el “Informe sobre dedicación exclusiva, elaborado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano y presentado por la Administración en la presente sesión, así como recibir el borrador de ajuste de porcentajes del Reglamento para el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A.”.
- II. Con base en el informe presentado indicado en el por tanto anterior, aprobar que a las 159 personas trabajadoras que ostentan los porcentajes indicados en el informe, se les actualice dichos porcentajes en un 15% los que ostentan el título de bachillerato y un 35% los que poseen el título de licenciatura, con la vigencia para la aplicación de dichas actualizaciones a partir del 1 de octubre de 2024.
- III. Instruir a la Gerencia General con base en el procedimiento interno y el grupo encargado de la temática, proceda a realizar la actualización y/o ajuste formal de los porcentajes indicados en el por tanto anterior del “Reglamento para el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A.”, y lo presenten en una posterior sesión para conocimiento y aprobación de este Órgano Colegiado, acompañado de los respectivos dictámenes financiero, técnico y legal.
- IV. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su atención y lo que corresponda. ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 2. Informe sobre carrera profesional en la CNFL

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0967-2024 de fecha 30 de julio de 2024, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración el informe sobre carrera profesional en la CNFL. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general y a la señora Laura Montero Ramírez, coordinadora gerencial, para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés, comenta que se va a presentar el trabajo realizado en conjunto que estaba pendiente, ya que está suspendido en la CNFL el pago de carrera profesional. Indica que, en la actualidad a nadie se le está actualizando el monto por carrera profesional, desde hace bastante tiempo y evidentemente muchos de los profesionales actuales que ya gozan de esa de esa formación, no se les está



reconociendo. Por lo anterior, cede la palabra a la señora Laura Montero para que se refiera al tema.

La señora Laura Montero, comenta que el presente informe se presenta a raíz de un acuerdo del Consejo de Administración de fecha del 25 de junio del 2024, en donde se le solicitó a la Gerencia General que presentara al Consejo de Administración un informe que detallara la cantidad de personal al que se le reconocía la carrera profesional, el estado actual y la proyección financiera para la aplicación de dicho reglamento en la CNFL, en aras de tomar las decisiones que correspondan.

comenta que, como antecedente, es importante tener en cuenta que la Secretaría Técnica de la Administración Presupuestaria, el 3 de diciembre de 1987 aprobó el Reglamento de Carrera Profesional para los empleados públicos, que regía a partir del 1 de enero de 1988 y se lo indica a la CNFL. En abril del 2006 se decretaron las normas para la aplicación de carrera profesional para entidades públicas cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria. En el 2008 entra a regir la Ley 8660 donde la CNFL es excluida el ámbito de la aplicación de la Autoridad Presupuestaria y por ende, la CNFL decide continuar aplicando la normativa de carrera profesional hasta el año 2014, donde por cuestiones financieras, indica que solo se le reconocerían los puntos de experiencia profesional y se mantenían los que ya se habían reconocido; en un acta que se lleva a la Junta de Relaciones Laborales en abril del 2015, se le explica a ese órgano colegiado que debido a la situación presupuestaria que tenía la CNFL en ese momento, los puntos de carrera profesional se iban a suspender y se estaría aplicando la directriz de la Administración anterior, de no continuar pagando los mismos, con base también en las medidas de eficientización del gasto en el 2021. El 21 de junio del 2021, la Gerencia General también comunicó la suspensión de los nuevos contratos para el pago de pluses por concepto, no solo de carrera profesional, sino también por dedicación exclusiva, disponibilidad y otras, salvo algunas excepciones que fueron autorizadas por la Gerencia en su momento. Posteriormente, en la sesión del Consejo de Administración del 6 de diciembre del 2022 se oficializó o se aprobó el Reglamento para la Aplicación de Régimen de Carrera Profesional, el cual no se logró implementar debido a la restricción presupuestaria que había y además de la falta de recursos presupuestarios asociados, por lo que se trae al Consejo de Administración, nuevamente en el mes de marzo del 2023 y se solicita la desaplicación del Reglamento que se había aprobado en diciembre 2022. El 15 de marzo de 2023, aprobado así por el Consejo, se comunica la suspensión hasta nuevo aviso de dicho reglamento. Por su parte, la restricción para el reconocimiento de nuevos puntos fue ratificada también en una circular que se promulgó el 2 de mayo del 2023 y se indicó que, los puntos de experiencia profesional y los puntos por preparación académica, así como nuevos ingresos, se encontrarían suspendidos.

Se comenta en detalle los objetivos

- Presentar un detalle de la cantidad de personal que se le reconoce carrera profesional.



Consejo de Administración

4061008921243

- Elaborar una proyección financiera de reactivar el reconocimiento de nuevos puntos de carrera profesional.
- Proponer una actualización del reglamento para la aplicación del régimen de carrera profesional de la CNFL.

Comenta que al igual que el anterior, es un reglamento que se tiene que traer a aprobación del Consejo de Administración y aún no se ha circulado para las instancias de aprobación correspondientes a nivel interno u operativo en la Administración.

Informe que, a la fecha del informe el rubro de carrera profesional se le reconoce a 433 trabajadores de la CNFL, esto incluyendo cursos de capacitación, estudios académicos y experiencia profesional, para un costo mensual con cargas de trabajo de ¢80.208.012, con un promedio de puntos de 46 por persona trabajadora.

Se presenta gráficamente un detalle con el desglose por dependencias:

- Asesoría Jurídica: 7.
- Auditoría Interna: 9.
- Dirección Administración y Finanzas: 58.
- Dirección Comercialización: 67.
- Dirección Distribución de la Energía: 76.
- Dirección Estrategia Empresarial: 59.
- Dirección Generación de la Energía: 27.
- Dirección Transformación y Gestión Tecnológica: 61.
- Gerencia General: 67.
- Consejo de Administración: 2.

Trabajadores a quienes no se les reconoce Carrera Profesional

De las 843 personas trabajadoras nombradas en los estratos ejecutivos y profesional, a 433 personas trabajadoras ya se les reconoce el pago de carrera profesional y a 410 no se les remunera este rubro.

Supuestos para la estimación financiera

Seguidamente se detallan los supuestos utilizados para realizar la proyección financiera para la aplicación del reglamento de carrera profesional en la CNFL.



Consejo de Administración

4061008921243

Estado actual	Q Trabajadores	X de puntos por trabajador	Q total de puntos
En carrera profesional	433	3 puntos	1.299
Sin carrera profesional	410	6 puntos	2.460

Reitera que la información anterior son estimaciones.

Proyección financiera

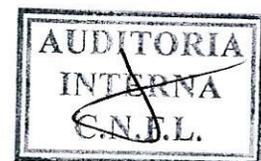
En base a los supuestos anteriores y con un valor de ¢2.273,00 por punto de carrera profesional; el costo mensual por carrera profesional aumentaría en ¢15.117.260 con cargas patronales y retenciones.

Cantidad punto	Costo punto	Diferencia mensual	Cargas patronales y retenciones (76,93%)	Total mensual	Total anual
3.759	2.273	¢8.544.207	¢6.573.058	¢15.117.265	¢181.407.120

Actualización del reglamento

Con el objetivo de reforzar el Reglamento para la Aplicación del Régimen de Carrera Profesional se proponen las siguientes modificaciones de fondo al documento que fue aprobado por el Consejo de Administración según el Capítulo III, artículo 4 de la Sesión Ordinaria No. 2614 del 6 de diciembre de 2022.

- Las responsabilidades que establecía para la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano pasarlas al Proceso Clasificación y Valoración, que es la dependencia de la Unidad que tiene a cargo el tema de carrera profesional.
- Las actividades de capacitación recibida que se reconozcan deben tener 5 años o menos de haberse recibido antes de la fecha de presentación al Proceso Clasificación y Valoración; esto para que la CNFL solo pague puntos por capacitaciones recientes para motivar la actualización profesional.
- No reconocer puntos por capacitaciones que hayan sido pagadas con fondos públicos ni títulos que sean requisito para el nombramiento. Con la entrada en vigencia de este Reglamento, la persona trabajadora debe presentar la factura correspondiente a su nombre o una declaración jurada que certifique que la capacitación no fue pagada con fondos públicos.



Consejo de Administración

4061008921243

- Archivar las solicitudes de ingreso al régimen de carrera profesional y de reconocimiento de puntos que ha recibido el Proceso de Clasificación y Valoración, de manera tal que las personas trabajadoras deben presentar la documentación en apego a las disposiciones de este nuevo Reglamento.

El señor Luis Guillermo Alán, indica que su comentario valga para el documento anterior y para los demás documentos, le parece que los borradores de documentos, en el tanto no hayan empezado ni a circular, ni tengan su debida aprobación, no los debieran hacer llegar, porque eso hace que se estudie un documento que no se sabe si "va a nacer muerto" como tal. Por lo que le parece que es importante que, para futuras presentaciones, cuando ya venga un documento, es porque ya viene con todas las aprobaciones correspondientes. Otra observación es que, ya se nos dio el informe de los puntos, quiénes tienen, quiénes no tienen, proyecciones, pero Talento Humano hasta el 29 de julio, pidió a la parte financiera un dictamen, cuando ya lo sabía desde hace bastante tiempo y lo pide prácticamente casi que al momento de traer el documento al Consejo. Indica que le interesa que el documento se revise, porque se estaría entrando en un contrasentido, porque se sabe que hay leyes que no aplican a la CNFL y se va a volver a cometer el mismo error que se cometió con la dedicación exclusiva, sabiendo que la Ley 9685 no aplica, se está aplicando. En ese momento se aplicó, por situaciones financieras de la empresa, lo cual es totalmente entendible, entonces, en una futura presentación de un documento de carrera profesional justifiquenlo por asuntos financieros o no financieros, porque se está en un contrasentido, de que no nos aplican leyes, pero si me sigo trayendo cosas de allá, entonces qué beneficio tiene, cómo se va a potenciar el recurso humano. Entonces, a la hora de revisar el documento, hay que revisar asuntos, porque se ve un retroceso en un documento como ese, no se van a pagar aspectos que sí se le pagaron a los anteriores, como el título de bachiller, el título de licenciado y otro tipo de situaciones. Por lo anterior, a la hora de traer el documento que venga con un análisis y una proyección realmente robusta, ya que lo que se quiere es potenciar y beneficiar y no seguir creando desigualdades, simplemente por aplicar leyes que no nos aplican, sino que, lo que se pueda dar o no, sea estrictamente por asuntos lógicamente legales que es lo principal y también lo financiero.

El señor Rayner García, comenta que, en lo que respecta al documento borrador, en cuando se tenga una versión final ya aprobada, se envíe el final para el estudio correspondiente y también con Asesoría Jurídica, que emita un dictamen sobre ese documento para que llegue blindado.

La señorita Rebeca Carvajal, indica que su comentario va muy de la mano de lo que mencionó el director Luis Guillermo Alán, en relación a lo que mencionaron del que no se iban a reconocer los diplomas y los certificados que pagaba el sector público y que no iba a ser retroactivo, indica que, cuando ve ciertas cosas que suceden en la ley marco y que no aplican en el sector, pero que es importante, a efectos de la empresa,



Consejo de Administración

4061008921243

que quede bien establecido en esa parte, un reglamento que diga que es lo que sí aplica, cuáles van a ser los diplomas que se van a reconocer, cuáles van a ser los que se van a pagar, por ejemplo, el bachillerato, los que sí tienen bachillerato universitario, que se les pague, qué puntaje tiene y cuánto representa, cuál va a ser su peso relativo. Pero que quede bien establecido, para que sea un monto igual para todos y no sea que, por ejemplo, que alguien que hace electricidad y decide hacer algo de hogar o de un sector que no le compete que se lo reconozcan, entonces que no reciba un puntaje por eso, debe quedar bien establecido, porque a veces, por dejar y omitir y creer en la buena fe de las personas, a veces suceden cosas que a posterior nos quejamos, por lo anterior, solicita que quede en actas que no se quiere que después se tenga que pagar por esos errores, por lo tanto, que eso quede en el reglamento, que todo tiene que ser competente al sector que le pertenece.

El señor Luis Fernando Andrés, indica que atiende de la mejor forma, lo que indica el director Luis Guillermo Alán, y ofrece las disculpas del caso por hacerlo leer un documento que no está todavía en pleno funcionamiento. El objetivo de presentarlo era básicamente para que sepan y comprobar que se está trabajando en el mismo y no venir a decir con una simple frase al Consejo a decir que se está trabajando y no presentar una prueba documental. Pero comprende lo externado por el director Luis Guillermo Alán y su amplitud del criterio que, para una próxima presentación de cualquier documento, sea de tipo laboral o cualquier otro tipo de documento que se tenga que presentar. Asimismo, para complementar el tema indica que, a ese rubro también se le ha dado contenido presupuestario adicional para el 2025. Se considera que no es pertinente y por eso lo dice el criterio de la Unidad Financiera con respecto de que para este año es un poco complicado atenderlo, pero sí se tiene pensado atenderlo a partir del 2025 con alguna propuesta que posiblemente se traerá en el mes de octubre o noviembre al Consejo, para ya finalmente definir si se pone en operación y de qué forma.

La señora Laura Montero, comenta que, cuando se soliciten normativas, se tenga presente que hay varias instancias, no es solo hacer la norma, sino que también hay que circularla a la parte financiera, la parte legal, la elabora la dependencia que sea dueña del proceso y además, también se lleva a análisis administrativo desde el punto de vista logístico de la norma como tal, entonces, tal vez que los plazos no estén muy estrechos, para así poderles traer las normas cuando correspondan y no tener que estar pidiendo ampliaciones de plazo.

El señor Rayner García, agradece las explicaciones y ampliaciones del tema.

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.



Consejo de Administración

4061008921243

El señor Luis Guillermo Alán recomienda darle a la Administración unos 22 días para que presenten la información nuevamente.

El señor Rayner García, sugiere que se presente el 26 de agosto, los miembros del Consejo de Administración están de acuerdo con la fecha de presentación.

Adicionalmente, se realizan ajustes de forma al acuerdo.

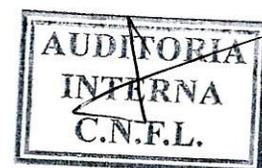
Después de discutido y analizado el tema y con base en las explicaciones realizadas por los expositores, el Consejo de Administración, por unanimidad y en firme emite el siguiente acuerdo:

Considerando que:

1. En la sesión ordinaria No. 2679 celebrada el lunes 24 de junio de 2024, el Consejo de Administración, mediante oficio 2020-0262-2024 de fecha 25 de junio de 2024, solicitó:

***“POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:
ACUERDO 6.***

- II. “Solicitar a la Gerencia General para que presente a este Consejo de Administración, en la sesión del 15 de julio en curso, un informe que detalle la cantidad de personal que se le reconoce la carrera profesional, su estado actual, así como la proyección financiera de la aplicación de dicho reglamento en la CNFL, en aras de tomar las decisiones que correspondan”.***
2. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, mediante el oficio 2601-0433-2024 de fecha 29 de julio de 2024, con base en el acuerdo citado en el considerando anterior, remitió a la Gerencia General, el informe solicitado.
3. La Gerencia General mediante el oficio 2001-0967-2024 de fecha 30 de julio de 2024, aprobó y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el informe sobre carrera profesional presentado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, para conocimiento y lo que corresponda por parte del Órgano Colegiado.
4. Este Consejo de Administración, considera que así como está la presentación del mismo, lo que viene a crear es una desigualdad entre los trabajadores de la CNFL, siendo necesario se realice una nueva valoración y presentación del mismo.
5. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo), establece como deberes del Órgano Colegiado: *“Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la*



sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés”.

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 3.

- I. **Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0967-2024 de fecha 30 de julio de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite el “Informe sobre carrera profesional” preparado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, y presentado por la Administración en la presente sesión.**
- II. **Instruir a la Gerencia General, para que realice la actualización y/o ajuste para la operatividad del reglamento del régimen de carrera profesional en la CNFL, atendiendo las observaciones que realizó este Consejo de Administración, mediante una revisión integral con el personal encargado de la temática, y lo someta para aprobación del Órgano Colegiado en la sesión del lunes 26 de agosto del 2024.**
- III. **Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su atención y lo que corresponda. ACUERDO FIRME.**

ARTÍCULO 3. Informe análisis comparativo de las bases salariales

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0966-2024 de fecha 30 de julio de 2024, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración el informe análisis comparativo de las bases salariales. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general y a la señora Laura Montero Ramírez, coordinadora gerencial, para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés comenta que, el tema a presentar es otro detalle desde el punto de vista de relación laboral con los empleados. En algún momento el Consejo Administración había pedido un análisis de la base salarial de los profesionales. Se hizo un trabajo un poco más extenso y así lo había comunicado anteriormente. Se revisaron bases salariales también de las partes administrativas y técnicas, que no son profesionales, para ver en qué situación están las bases, algunas de ellas sorprenden las diferencias y en otras son mejores que otras instituciones.



La señora Laura Montero, comenta que presentará el análisis comparativo de las bases salariales de la CNFL con respecto al Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) cabe indicar que estos montos están actualizados al mes de julio del 2024.

Comenta que, este tema se presenta ante la solicitud del Consejo de Administración solicitado por acuerdo el lunes 24 de junio del 2024 en el que se instruyó a la Gerencia General para que presentara un informe, en relación con el análisis de las bases salariales de los profesionales de la CNFL con relación a la clase profesional del ICE. Indica que es importante tener en cuenta que en el informe no se consideran las clases transitorias.

Antecedentes

La Compañía Nacional de Fuerza y Luz, cuenta con un Manual de Clases vigente desde el 1 de julio del año 2018, el cual contiene 10 clases Profesionales y 5 clases Ejecutivas, es importante indicar que no se consideran las clases transitorias.

Desde el 1 de enero del 2020, en la CNFL se dejaron de realizar aumentos salariales debido a que no existen decretos para realizar ajustes por costo de vida y fue a partir del 1 de abril del 2023, que la CNFL realiza una actualización de los salarios del estrato profesional, siendo homologados con los salarios de la Dirección General de Servicio Civil a raíz del por tanto de la sentencia judicial Exp: 11-000219-1178-LA, Res: 2022-003225 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia del treinta de noviembre de dos mil veintidós, revalorando las clases de profesional 2 en adelante.

Comenta que si bien es cierto en el acuerdo del Consejo de Administración se solicita únicamente la comparación de los salarios profesionales de la CNFL versus los del ICE, se realizó la revisión y comparación de la escala salarial de la CNFL, con el fin de identificar las posibles diferencias en las bases salariales con respecto a las del ICE.

Análisis de Clases Ejecutivas - Gerenciales

Para las clases del estrato ejecutivo, el ICE no tiene una escala salarial base + pluses esto debido a que todos los nombramientos se hacen interinos y en la escala de salario único, por lo que la comparación entre salarios únicos contra los salarios base de la CNFL presentan diferencias considerables, por esta razón, en la siguiente tabla se incluye para este estrato el salario promedio que actualmente se paga a los trabajadores de la CNFL:

Consejo de Administración

4061008921243

Clase CNFL	SALARIO BASE CNFL (48 hrs)	SALARIO PROMEDIO CNFL (48 hrs)	PUESTO SIMILAR ICE	SALARIO ICE (48 hrs)	Diferencia ICE - CNFL	Diferencias %
Gerente General	SALARIO ÚNICO	€6.500.000,00	Gerente General	€7.848.820,00	€1.348.820,00	20,75%
Director	€1.589.700,00	€5.316.582,77	Jefe de División	€4.478.520,00	-€838.062,77	-15,76%
Auditor Interno	SALARIO ÚNICO	€4.787.300,00	Auditor Interno	€4.787.300,00	€0,00	0,00%
Coordinador Gerencial	€1.589.700,00	€4.490.210,00	Jefe de División	€4.478.520,00	-€11.690,00	-0,26%
Jefe De Unidad	€1.432.440,00	€3.939.333,39	Director 2	€3.665.750,00	-€273.583,39	-6,94%
Asistente De Gerencia 2	€1.432.440,00	€3.716.141,25	Director 2	€3.665.750,00	-€50.391,25	-1,36%
Jefe De Área	€1.074.480,00	€3.315.241,01	Director 1	€3.002.170,00	-€313.071,01	-9,44%
Coordinador De Proceso	€1.011.540,00	€2.761.827,93	Coordinador De Proceso	€2.406.720,00	-€355.107,93	-12,86%

Refiriéndonos a las clases Ejecutivas y Gerenciales, como se detalla en la tabla anterior, el salario del Gerente General el cual es un salario global presenta una diferencia de un 20,75%, respecto al salario del Gerente General del ICE, esto considerando el acuerdo del Consejo de Administración en el capítulo IV, artículo 2 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2682, celebrada el lunes 8 de julio de 2024 en donde se aprueba el salario único para el Gerente General de €6.500.000,00.

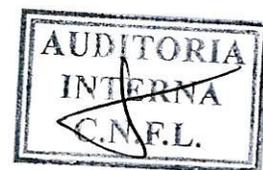
Por otro lado, el salario del Auditor Interno no presenta diferencias con el ICE, dado que con la actualización aplicada a partir del 25 de abril de 2024 ambos salarios son globales.

Al realizar la comparación de los salarios base de la CNFL se identifica que los mismos son inferiores respecto a los del ICE estos corresponder a salario único, sin embargo, al promediar los salarios que reciben los trabajadores de la CNFL nombrados en esas clases se presentan diferencias con los del ICE, siendo los salarios de la CNFL superiores entre 0,26% y 15,76%.

Es importante tener en cuenta que en la CNFL hay 10 clases de profesionales, 5 de ellos son ejecutivas.

Análisis de Clases profesionales

En este apartado, se realiza la revisión de los salarios de las clases profesionales de la CNFL respecto a las del ICE, encontrando en ellas diferencias promedio de 7,38%, como se detalla a continuación:



Consejo de Administración

4061008921243

Clase CNFL	SALARIO BASE CNFL (48 hrs)	PUESTO SIMILAR ICE	SALARIO ICE (48 hrs)	Diferencia ICE - CNFL	Diferencias %
Profesional 4 Asistente de Gerencia 1	¢920.940,00	Profesional de Soporte Táctico	¢1.014.600,00	¢93.660,00	10,17%
Profesional 3	¢848.700,00	Profesional De Soporte Especializado	¢885.740,00	¢37.040,00	4,36%
Enfermera	¢844.657,00	Enfermera Licenciada	¢844.660,00	¢3,00	0,00%
Profesional 2	¢750.480,00	Profesional de Soporte Senior	¢807.390,00	¢56.910,00	7,58%
Profesional 1	¢648.837,60	Profesional Soporte Junior	¢678.780,00	¢29.942,40	4,61%
Médico General	¢1 097 589,60	Médico de Empresa	¢1 097 590,00	0,40	0%

Para el caso particular de las clases Médico General y Enfermera, el salario es el mismo que se remunera en el ICE, por lo que no existe diferencia salarial en dichas clases, ya que se rigen por normativas específicas que les otorgan la remuneración que les corresponde a nivel nacional.

El señor Luis Fernando Andrés, complementa indicando que las bases están actualizadas por el tema legal que ganaron unos profesionales recientemente y que se puso en vigencia a partir del 1 de abril del año pasado. Las bases anteriormente sí estaban muy por debajo, después del ajuste todas estas bases hoy se ven que son pocas diferencias. Lo anterior, como indicó debido al ajuste que si no se hubiera realizado habría una mayor diferencia con respecto al ICE.

Análisis de Clases técnicas

Respecto a las clases técnicas de la CNFL, se considera conveniente mencionar que este estrato está conformado por 27 clases, al analizar la comparación salarial se determinó que, el ICE cuenta con salarios superiores en 9 clases y la CNFL tiene salarios superiores en 18 clases. En la siguiente tabla se encuentra el detalle:



Consejo de Administración

4061008921243

Clase CNFL	SALARIO BASE CNFL (48 hrs)	PUESTO SIMILAR ICE	SALARIO ICE (48 hrs)	Diferencia ICE - CNFL	Diferencias %
Inspector Eléctrico Oficial de Averías	€571.269,60	Técnico De Negocio Electricidad 4	€647.850	€76.580,40	13%
Encargado de Técnicos Encargado Líneas Distribución Encargado Técnicos Eléctricos Gestor de Apoyo 3	€567.086,40	Técnico De Negocio Electricidad 4	€647.850	€80.763,60	14%
Técnico Especialista	€557.817,60	Técnico De Negocio Electricidad 2	€517.180	-€40.637,60	-7%
Asistente Planta de Generación Gestor Comercial Gestor de Apoyo 2	€548.424,00	Técnico De Negocio Electricidad 2	€517.180	-€31.244,00	-6%
Técnico 4 Técnico Eléctrico 4 Técnico Líneas Distribución 3	€548.424,00	Técnico De Negocio Electricidad 3	€584.190,00	€35.766,00	7%
Agente Centro Atención de Llamadas Especialista de Servicio al Cliente	€525.098,40	Ejecutivo de Servicio al Cliente 1	€459.450	-€65.648,40	-13%
Gestor de Apoyo 1 Técnico 3 Técnico Eléctrico 3	€525.098,40	Técnico De Negocio Electricidad 1	€459.450	-€65.648,40	-13%
Técnico Líneas Distribución 2	€525.098,40	Técnico De Negocio Electricidad 2	€517.180,00	-€7.918,40	-2%
Operador Planta de Generación Operario en Red Distribución	€511.828,80	Técnico Administrativo	€427.490	-€84.338,80	-16%
Técnico 2 Técnico Eléctrico 2 Técnico Líneas Distribución 1	€511.828,80	Técnico De Negocio Electricidad 1	€459.450	-€52.378,80	-10%
Técnico 1 Técnico Eléctrico 1	€469.818,00	Técnico Administrativo	€427.490	-€42.328,00	-9%
Auxiliar Operador Generación	€446.563,20	Técnico de Soporte 2	€441.930	-€4.633,20	-1%

Análisis de Clases Administrativas

La CNFL cuenta con 4 clases administrativas, las cuales en todos los casos presentan salarios superiores a los del ICE, como se detalla a continuación:

Clase CNFL	SALARIO CNFL (48 hrs)	PUESTO SIMILAR ICE	SALARIO ICE (48 hrs)	Diferencia ICE - CNFL	Diferencias %
Asistente Administrativo 3	€471.780,00	Asistente Administración Superior	€460.480,00	-€11.300,00	-2,40%
Asistente Administrativo 2	€457.575,60	Técnico Administrativo	€427.490,00	-€30.085,60	-6,58%
Asistente Administrativo 1	€443.936,40	Técnico de Soporte 2	€441.930,00	-€2.006,40	-0,45%
Auxiliar Administrativo	€428.521,20	Auxiliar Administración Superior	€397.600,00	-€30.921,20	-7,22%

Análisis de Clases Servicios
Proyección de Aumento Salarial de 4% para estratos Técnico, Administrativo y Servicios y 3% para estratos Profesional y Ejecutivo

Con el objetivo de analizar opciones de incremento salarial para toda la población, se realizó la proyección de aumento salarial para los trabajadores de la CNFL al 17-07-2024, en un escenario de un aumento del 3% para el estrato profesional y ejecutivo, y el 4% para el estrato técnico, administrativo y servicios, en donde el incremento

Consejo de Administración

4061008921243

mensual con cargas sociales sería de ¢122.941.976,23, según se detalla a continuación:

Concepto	Monto
Diferencia mensual	¢69 486 224,06
Cargas patronales y retenciones (76,93%)	¢53 455 752,17
Total mensual	¢122 941 976,23
Total anual	¢1 475 303 714,78

Conclusiones

1. El ICE realiza los nuevos nombramientos en puestos ejecutivos de forma interina y en la escala de salario global.
2. Las bases salariales de los puestos ejecutivos de la CNFL en el modelo base + pluses no son homologables con el ICE en el modelo de salario global.
3. En los puestos profesionales, las diferencias oscilan entre el 4,36% y el 10,17%, con la excepción de las clases de Enfermera y Médico General en donde no existen diferencias salariales.
4. En los puestos técnicos, el ICE tiene salarios superiores en 9 casos y la CNFL tiene salarios superiores en 18 casos.
5. En las clases administrativas y de servicios, la CNFL tiene salarios base superiores a los que se remuneran en el ICE, a excepción de la clase Supervisor de Limpieza para la cual no se encontró un puesto homólogo en el ICE.
6. De aplicarse un aumento salarial del 3% en los estratos ejecutivo y profesional y 4% en los estratos servicios, técnico y administrativo; el costo anual para la CNFL se estima en ¢1.475.303.714,78 aproximadamente y de acuerdo con el criterio financiero, no se cuenta con los recursos económicos para aplicar este aumento.
7. Para el año 2025 la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano solicitó un 2.9% de aumento por costo de vida, considerando la estimación de la inflación de las premisas económicas del Grupo ICE para el 2025, recursos que están pendientes de ser aprobados por la Contraloría General de la República.

El señor Luis Guillermo Alán, comenta que en el informe hay varias cosas, se arrancó perfecto, tal y como se solicitó haciendo la presentación del cuadro comparativo de salario bases, pero al final terminan con una proyección con relación a un aumento salarial. En el tema del aumento se da una proyección a la situación, pero al final no se da una proyección con relación a las bases, porque nada más se está diciendo las bases, pero qué se va a hacer con eso, se le va a decir a la Administración que hagan los estudios dependiendo del acuerdo que se tome. Indica que no sabe si se da a entender, ya que es importantísimo para el acuerdo, saber qué implicaría, por ejemplo, decirle a la Gerencia General, haga los estudios y que se equipare lo que se tenga que equiparar, pero no se tiene una base para decir si o no. Son dos cosas diferentes, lo del cuadro comparativo perfecto está muy bien y se ve dónde estamos más bajo,



Consejo de Administración

4061008921243

dónde estamos arriba, pero para tomar una decisión faltaría el asunto económico, ahora otro problemita como se indicó muy bien con el asunto de las bases de los directores del ICE que no tienen, está complicado hacer un cuadro comparativo, ya que tienen salario único. Consulta si se vio ese tema o no hay forma de hacer ese cuadro comparativo.

El señor Luis Fernando Andrés, comenta que no se hizo un cálculo, porque realmente la mayoría de las bases están por encima de las bases, en principio se creía que estaban por debajo. Pero se podría hacer un complemento de presentación posteriormente, para analizar las que estén por debajo y llevarlas a la misma escala de base que tiene el ICE, reitera que son la mínima cantidad. El problema es que, hay un tema en el que se podría tener problemas al estrechar las diferencias salariales entre una base y otra. Por ejemplo, si un técnico de líneas de distribución 3 la diferencia con un técnico líneas de distribución 2, es actualmente ₡20.000, pero si el 2 está por debajo y lo llevamos al que tiene el ICE y la diferencia ahora va a quedar de ₡3000 o ₡4000 colones, puede generar un problema interno, van a decir que, para que van a pasar a un 3 si la diferencia es poca y hay que trabajar más, porque el liniero 3 es el que se sube al cúspide del poste, mejor se queda a la mitad del poste que le toca al liniero dos. Porque por ₡4000 no voy a mayor altura, por decirlo de alguna forma, entonces hay que tener un poco de cuidado, lo que se puede hacer es un cálculo y también hay que revisar cuánto sería la diferencia, porque posiblemente el provocar un aumento para equiparar esas bases que están inferiores, habría que ver si hay que incrementar las otras un poquito para mantener algunas diferencias y que sea atractivo para los linieros seguir subiendo en la parte de la escala de técnicos que se tiene.

El señor Luis Guillermo Alán, comenta que está totalmente de acuerdo en lo que está explicando el señor Luis Fernando Andrés, efectivamente como se observó en algunas clases como el profesional 1 en donde hay una diferencia como de ₡28.000, el 2 y el 3 o el 4 en donde si son diferencias mayores, pero ese análisis, es el que se va a hacer, cuando se pidió el informe de bases es para tomar una decisión total, entonces todos esos elementos que está indicando el señor Luis Fernando Andrés, son totalmente válidos y serían elementos o insumos para que se pueda decir, vale la pena o que se haga de una forma o de otra, pero es que ahora simplemente nada más se da por recibido, pero qué acuerdo se va a tomar, porque no se tienen elementos para decir hagan una cosa, presenten la otra, entonces por ahí va la situación, para eventualmente tener un panorama más amplio y comparte lo indicado por el señor Luis Fernando Andrés, que si se le va a subir al 1 o al 2 y se va a dejar con ₡3000 de diferencia quién va a querer asumir, diría mejor se queda en la base menor, porque por ₡3000 no van a asumir más responsabilidades, son aspectos importantes de conocer y tener para eventual decisión, que se puede llegar a tomar.

Consejo de Administración

4061008921243

El señor Luis Fernando Andrés, indica que, como complemento a su respuesta y su réplica, pero para ganar tiempo, se podría tomar un acuerdo de que se haga un complemento y un análisis como lo que está indicando el director Alán y se traiga en una próxima sesión y que se nos dé un espacio de tiempo para traerlo, con todo ese escenario y panorama si les parece a los directores del Consejo de Administración.

El señor Luis Guillermo Alán, consulta cual sería el plazo para presentar el tema, porque en eso se ha tratado de ser acomedidos con los plazos para un estudio de ese tipo.

El señor Luis Fernando Andrés, responde que podrían ser por lo menos lo mínimo dos semanas y ya se podría estar presentando en 2 o 3 semanas, para entregárselo a Secretaría del Consejo y se los presente a ustedes bien detallado como se está solicitando.

El señor Rayner García, indica que le parece bien y se toma nota de ese plazo para lograr abrir el espacio para el mismo, ya que se tiene la agenda ajustada para este mes, pero el tema es vital e importante.

La señora Laura Montero, comenta que fue muy difícil el comparar “*papas con chayotes*”, porque se tenían las bases más pluses y el salario único, que son completamente diferentes, no se pueden comparar. Entonces según lo indicado para la proyección de bases de cada clase es súper lógico y muy atinado, porque a la hora que el Consejo vaya a justificar cualquier cambio o aumento salarial deben de tener el acto motivado, y como se va a motivar, podría ser por costo de vida, pero ya no por una homologación al ICE porque no es compatible.

El señor José Fonseca, solicita que tal vez para complementar un poco la información, si pudieran tener acceso a las diferencias de un percentil 50 o un 75 de acuerdo con los salarios de mercado.

El señor Luis Fernando Andrés, responde que es otro concepto en donde se podría buscar el tema, indica que cree que el ICE sí lo tenía actualizado a los percentiles de ellos. El ICE como acaba de aumentar un 3% y 4% a sus empleados a partir de la segunda quincena de julio, posiblemente a la fecha sí se va a comparar las bases, se va a sentir alguna diferencia y tal vez se va a verificar si en el ICE hay alguna comparación de percentiles para tomar en consideración y ese aumento que acaban de hacer y posiblemente el trabajo que se traiga en las próximas 3 semanas, se va a valorar ese incremento que hayan tenido, a ver cuánto cambió las bases de ellos para saber cómo está la CNFL y hacer lo que indicó y verificar los percentiles que tengan en algunas empresas de contratación de personal, para ver cómo andan los percentiles de contratación de bases. El tema que pasa mucho con las empresas que contratan es que, normalmente contratan con un salario único y entonces es un poco difícil de comparar, pero se hará el esfuerzo.

Consejo de Administración

4061008921243

El señor Rayner García, agradece las ampliaciones del tema, comenta que los temas se abordan ampliamente, se responde bien y se hace la réplica. Y el entendimiento que hay para el tema, de ampliar en las siguientes sesiones los temas de índole de importancia, para lograr sumar un acuerdo totalmente informado y claro sobre esos temas que sin duda alguna son impacto a nivel laboral.

El señor Luis Fernando Andrés, comenta que según lo solicitado por el director José Fonseca en el tema de percentiles, sí se requiere una semana más de tiempo, por lo menos un mes completo para hacer todo ese análisis de la información y traerlo nuevamente al órgano colegiado.

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

El señor Luis Guillermo Alán, recomienda que, para tomar la decisión que corresponda, la Gerencia General debe de presentar un informe debidamente motivado desde el punto de vista legal, presupuestario y financiero y hasta del recurso humano, que indique cuáles van a ser las condiciones de las bases salariales, si se toma "x" o "y" acuerdo, porque como se presentó simplemente nada más las bases, que se hace con eso, no hay elementos suficientes para decir revisen, actualicen o no, por lo que se debe agregar un considerando al acuerdo en esa línea y muy importante incorporando las observaciones que se realizaron en la sesión.

Adicionalmente, se realizan ajustes de forma al 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. En la sesión ordinaria virtual No. 2679 celebrada el lunes 24 de junio de 2024, en el Capítulo V, artículo 2 del acta de dicha sesión, el Consejo de Administración mediante oficio 2020-0262-2024 de fecha 25 de junio de 2024, acordó:

"POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 6.

III. Solicitar a la Gerencia General para que presente a este Consejo de Administración, en la Sesión del 15 de julio en curso, un informe en relación con el análisis de las bases salariales de los profesionales de la CNFL, con relación a la clase profesional del ICE."



Consejo de Administración

4061008921243

2. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, mediante el oficio 2601-436-2024 de fecha 29 de julio de 2024, con base en el acuerdo citado en el considerando anterior, remitió a la Gerencia General, el informe solicitado.
3. La Gerencia General mediante el oficio 2001-0966-2024 de fecha 30 de julio de 2024, aprobó y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el "Informe sobre el Análisis comparativo de las bases salariales CNFL-ICE" presentado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, para conocimiento y lo que corresponda por parte del Órgano Colegiado.
4. Este Consejo de Administración, considera que, con el informe presentado por la Administración en la presente sesión, resulta necesario realizar los escenarios financieros que implicarían la actualización de las bases salariales incorporando las observaciones que se realizaron por parte de los miembros del Órgano Colegiado y lo presenten en una posterior sesión para conocimiento y lo que corresponda.
5. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 incisos dd) y oo), establece como deberes del Órgano Colegiado: *"Dictar y aprobar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, el manual de clases, los perfiles salariales y sus pluses, la creación de plazas, los esquemas y formas de remuneración, las obligaciones y los derechos de los trabajadores, las que no obstan para la celebración de negociaciones colectivas de acuerdo con la ley".* Asimismo, dicho Reglamento establece: *"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 4.**

- I. **Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0966-2024 de fecha 30 de julio de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite el "Informe sobre el Análisis comparativo de las bases salariales CNFL-ICE" preparado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano y presentado por la Administración en la presente sesión.**
- II. **Instruir a la Gerencia General, para que presente los escenarios financieros que implicarían la actualización de las bases salariales incorporando las observaciones que se realizaron por parte de los miembros del Órgano Colegiado y lo presenten en el plazo de un mes para conocimiento y lo que corresponda.**



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

ARTÍCULO 4. Política para regular el recargo de funciones y ascensos temporales

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0984-2024 de fecha 1 de agosto de 2024, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración Política para regular el recargo de funciones y ascensos temporales. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general y a la señora Laura Montero Ramírez, coordinadora gerencial, para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés, comenta que el siguiente tema se ha venido discutiendo en el Consejo de Administración, inclusive antes de que él asumiera la Gerencia General, espera que la información que se va a presentar sea a satisfacción para tomar un acuerdo final, ya que tiene pendiente de pagar algunos recargos que se han dado en el pasado, y que no se han pagado precisamente por no tener la aprobación del Consejo de Administración. Estando claros de que hasta que no se tenga el visto bueno de parte del órgano colegiado no se procede.

La señora Laura Montero, comenta en detalle los antecedentes del tema, el cual se realiza en atención al acuerdo tomado por el Consejo de Administración Sesión Ordinaria Virtual No. 2672 con fecha lunes 13 de mayo 2024, que textualmente indica:

...”

- II. *Instruir a la Gerencia General para que aporte el criterio jurídico en el cual se analice la viabilidad jurídica de la “Directriz para regular el recargo de funciones y ascensos temporales”, así como la competencia de aprobación de la misma y de los alcances de dicha aprobación. Asimismo, aporte el análisis financiero de la aplicación de la directriz y su metodología del pago de recargo de funciones y ascensos temporales.*
- III. *Instruir a la Gerencia General para que en coordinación con la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, aporte la motivación de la propuesta expuesta referente al transitorio que conlleva al pago del recargo de funciones y ascensos temporales que se han llevado a cabo en el año 2023-2024.”*

Comenta que, históricamente y hasta noviembre del 2022 en la CNFL se habían reconocido dos porcentajes para pagar los recargos de funciones: un 15% para los estratos profesionales, técnicos y administrativos y un 25% para las jefaturas. En ese



sentido, el 23 de diciembre del 2022, la Gerencia General aprobó la "Directriz para regular el recargo de funciones y ascensos temporales", a raíz de esta aprobación se recibió el Servicio Preventivo, para aplicar el artículo 32 de la Ley 8660, por lo anterior, se trae nuevamente al Consejo de Administración para la aprobación respectiva de los porcentajes.

En la Sesión Ordinaria del Consejo de Administración N°2650 del lunes 13 de noviembre 2023, se presentó por primera vez este tema ante el Consejo de Administración con una propuesta metodológica para el cálculo del reconocimiento del recargo de funciones. En dicha sesión del Consejo de Administración, dicho órgano colegiado solicitó las siguientes aclaraciones:

"1. Dejar claro los antecedentes, solicitudes y acuerdos del CA, cuando se vió el tema anteriormente, desde los servicios preventivos y acciones de la administración activa.

2. Mostrar la habilitación de Ley, normativas oficiales, lineamientos, procedimientos etc, en relación con este tema y lo que estipula el MTSS, sobre el mismo.

a. Mostrar el articulado o documentación.

b. ¿El origen del cálculo está establecido en algún código, norma? ¿Cuál sería?

c. Incorporar criterio legal que respalde la viabilidad de la figura en la metodología planteada.

d. Justificar que las horas invertidas en recargo como escala no se suman a la jornada ordinaria, de manera que se convierta en jornada ilegal.

e. Demostrar que la formula planteada tiene asidero técnico y jurídico.

3. Análisis del tema en relación con las jornadas laborales, especialmente si el recargo de funciones sobre pasa el límite de horas laborales semanales.

4.Cuál es el análisis y referenciamiento con respecto al tema en relación con lo que tiene Casa Matriz.

5. Ampliar el recargo de funciones con relación a la posibilidad de recibir pagos por horas extras, otras remuneraciones, disponibilidad, por ejemplo.

a. ¿Cómo medir si las otras compensaciones adicionales al recargo de funciones son subjetivas y que no haya un sesgo?

b. Justificar como la determinación del tipo de recarga no es un aspecto subjetivo, controles para ello.

6. Se ha realizado algún aproximado/escenario de cuantos casos se está evaluando, es decir cuánto representaría esto en el presupuesto.

a. Valorar el costo beneficio de tener este sobre cargo de funciones o contratar personal.

7. Aclarar explícitamente en la directriz que no puede haber más de un recargo de funciones.

8. ¿Qué pasaría con el Gerente, el Consejo de Administración sería quien le apruebe los recargos? Por ejemplo, ahora que tiene el recargo administrativo de la Dirección de Administración y Finanzas.

9. Indicar que pasa con las y los trabajadores que tienen aprobado un recargo y no se les ha pagado.

10. Mostrar la aplicación de la propuesta, con un caso práctico de la realidad en la CNFL”.

Con fecha lunes 13 de mayo 2024, en la Sesión Ordinaria Virtual No. 2672, se presentó por segunda vez la “Propuesta de metodología para el reconocimiento del pago de recargo de funciones” y la “Directriz para regular el recargo de funciones y ascensos temporales, e interinos” y en dicha sesión surgieron los siguientes acuerdos que textualmente indican:

“ACUERDO 2

- I. *Dar por recibido y conocido el oficio 2601-0207-2024 de fecha 22 de abril de 2024 en el que se atienden las consultas y/o dudas sobre el tema “Propuesta de metodología para el reconocimiento del pago de recargo de funciones”.*
- II. *Instruir a la Gerencia General para que aporte el criterio jurídico en el cual se analice la viabilidad jurídica de la “Directriz para regular el recargo de funciones y ascensos temporales”, así como la competencia de aprobación de la misma y de los alcances de dicha aprobación. Asimismo, aporte el análisis financiero de la aplicación de la directriz y su metodología del pago de recargo de funciones y ascensos temporales.*
- III. *Instruir a la Gerencia General para que en coordinación con la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, aporte la motivación de la propuesta expuesta referente al transitorio que conlleva al pago del recargo de funciones y ascensos temporales que se han llevado a cabo en el año 2023-2024.”*

Consejo de Administración

4061008921243

- IV. *Instruir a la Gerencia General para que los informes indicados en el Por tanto II y III se presenten a este órgano colegiado, a más tardar en la primera sesión a realizar en el mes de junio 2024.*
- V. *Instruir a la Gerencia General para que presente a este órgano colegiado, un informe con las cargas de trabajo de quienes asumen este recargo de funciones y ascensos temporales, los plazos de dichos movimientos, así como las proyecciones de puestos que pudieron requerir la aplicación de la “Directriz para regular el recargo de funciones y ascensos temporales”. Dicho informe deberá ser presentado a este órgano colegiado en el plazo de tres meses naturales.*
- VI. *Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención. ACUERDO FIRME”.*

Importante indicar, que posterior a dicha sesión la Asesora del Consejo de Administración, manifestó que la “Directriz para regular el recargo de funciones y ascensos temporales” debía ser una Política para Regular el recargo de funciones y ascensos temporales.

La señora Laura Montero, indica que lo conversado en relación con el tema en su momento, es que las normas o políticas sean más generales y se enmarcaran más en el tipo de enunciado que dirigiera las normativas operativas de la Administración, por lo que se propone traer una política para regular el tema.

Viabilidad jurídica, competencia y alcances

Con oficio 2201-0168-2024 la Asesoría Jurídica Empresarial, analizó la viabilidad jurídica del documento, así como la competencia de aprobación de esta y de los alcances de dicha aprobación, e indica:

“...considera la Asesoría Jurídica Empresarial, que la “Directriz para regular el recargo de funciones, ascensos temporales e interinos” sometida a revisión, resulta jurídicamente viable su reconocimiento y aplicación a la clase trabajadora en los supuestos regulados en la directriz, con las salvedades realizadas en el criterio...”

“...En cuanto al alcance de la Directriz, se recomienda que sea de aplicación a todo el personal de la CNFL...”

Es importante acotar que el director de la Asesoría Jurídica está con un recargo de funciones y por ende para evitar conflicto de intereses evita suscribir dicho oficio y se delega su atención a la jefatura del Proceso de Tránsito y Penal.



Consejo de Administración

4061008921243

En el criterio jurídico se hace un recuento de lo que es el origen del recargo de funciones, además, también reseña algunos dictámenes de la Procuraduría General de la República, en el cual se dispone que el recargo de funciones tiene sustento en el deber de colaboración que tienen los trabajadores, para con sus empleados y que puedan desempeñar funciones de otro cargo de forma simultánea con las de su propio puesto, además, también reseña una sentencia de la Sala Segunda del 2001, el que caracteriza la figura del recargo de funciones por su carácter temporal y provisional. Comenta que también se indicó del mes que se utilizaba en el sector público, para el desempeño adicional de funciones cuando se recargaba una persona trabajadora, se tiene también el tema en dicho criterio de ascensos temporales, entendiéndose ascenso como la promoción de una persona trabajadora, a un puesto de mayor jerarquía, el cual conlleva desempeñar funciones distintas a las que ejecuta en su puesto actual y conlleva sin mayor riesgo de responsabilidad de las labores que realiza, concluyendo en dicho oficio que el tema del recargo de funciones y su política en sí, tiene viabilidad jurídica.

Indica que es importante que, a quienes no se les ha pagado debería de considerarse dicho pago atendiendo el principio de buena fe patronal y el contrato realidad.

Análisis financiero

En el análisis financiero se analizan las perspectivas presupuestarias, de estado de resultados y flujo de caja, concluyendo la viabilidad del pago de los recargos de funciones, así como del transitorio, lo anterior indicado por la DAF en su oficio 3001-0154-2024.

Asimismo, se indica que, los recursos para los ascensos se encuentran dentro del presupuesto empresarial y, por ende, se encuentran contemplados dentro del Plan Financiero aprobado, razón por la cual no existe afectación en los resultados.

Con respecto al flujo de caja empresarial y según lo explicado en el punto anterior, no existe afectación alguna en flujo de caja empresarial. El saldo de caja al 30 de abril alcanzó los ₡30 mil millones de colones, según lo reflejan los estados financieros a dicho mes”.

Metodología pago

Se han recibido 81 solicitudes por recargo de funciones, las cuales por un principio de buena fe se aplicaron a nivel organizacional y las personas no recibieron el pago, se recomienda honrar la deuda con los trabajadores y aplicar los movimientos de personal de recargos de funciones pendientes de tramitar, esto representa un desembolso para la partida de remuneraciones de aproximadamente ₡40,754,607.62 (incluye cargas patronales).



Consejo de Administración

4061008921243

Comenta que el fundamento para cada uno de los casos es porque se dio una necesidad por parte de la Administración, y por cada una de las jefaturas o personas que tuvieron que ascender o verse recargadas para dar continuidad a las labores y funciones que correspondían a cada una de las dependencias y no ir en detrimento de la Función Pública que se ejerce en el servicio público y que se brinda por parte de la empresa.

El señor José Fonseca tiene una duda porque se habla de las jefaturas y en las discusiones anteriores, se había comentado que no podía haber un ascenso hacia la baja, ya que el que puede lo más puede lo menos, entonces que de una Jefatura que asumía un recargo de una función o un profesional de menor rango no debería aplicarse el pago por ascenso.

La señora Laura Montero, responde que es así, pero la norma anterior no lo regulaba de esa forma, es a raíz de esa discusión que se tuvo en el Consejo de Administración, se reforma o se trae a colación en la propuesta nueva, esa excepción que ya entonces los recargos no pueden ser asumidos por las jefaturas cuando estos asumen o se subrogan, las funciones de los inferiores. Pero las normas no son retroactivas, la que estaba vigente en su oportunidad desde diciembre no traía esa esa excepción y las personas lo asumieron, por eso es por lo que, en los transitorios estarían incluidos jefaturas. A partir de que el Consejo decida aprobar la política, la misma si trae esa esa prohibición.

Conclusiones

- Se cuenta con 81 movimientos de personal por recargos de funciones, sin embargo, se encuentran pendientes de pagar, esto representa un desembolso en la partida de remuneraciones de aproximadamente \$40,754,607.62 (incluye cargas patronales).
- La *"Directriz para regular el recargo de funciones y ascensos temporales"* cambió su estructura y se convirtió en *"Política para regular el recargo de funciones y ascensos temporales"*, la cual sufrió modificaciones y se eliminaron trámites meramente operativos. Esos son los cambios que venían en la directriz anterior, la cual era más detallada y la política actual, son enunciados generales que emitiría el órgano superior a la Administración para que lo regule, incluso como tiene que regularlo, ya sea a raíz de a nivel de reglamentos o procedimientos.
- De acuerdo con el criterio legal, se concluye que la *"Política para regular el recargo de funciones, ascensos temporales e interinos"* sometida a revisión por parte de la Asesoría Jurídica Empresarial, resulta jurídicamente viable para la clase trabajadora en los supuestos regulados en la política, con las salvedades realizadas en el criterio.
- De acuerdo con el análisis financiero, se cuenta con los recursos presupuestarios para aplicar la política incluyendo el transitorio y su metodología del pago de recargo de funciones y ascensos temporales.



Consejo de Administración

4061008921243

- En la revisión de la “Política para regular el recargo de funciones, ascensos temporales e interinos” la Asesoría Jurídica Empresarial no realizó observaciones al transitorio indicado en inciso e. y en el Acuerdo del Consejo de Administración la AJE recomienda la aplicación de dicho transitorio.

Recomendaciones

- Aprobar la “Política para regular el recargo de funciones y ascensos temporales, e interinos”, según el análisis técnico, jurídico y financiero presentado en este informe.
- Cancelar los recargos de funciones que se encuentran pendientes por tramitar y que fueron solicitados previo a la aprobación del Consejo de Administración, en cumplimiento de la buena fe y el contrato realidad.
- Para los casos de movimiento que no se encuentren incluidos y se reciba la solicitud del recargo de funciones entre la fecha de este informe y la aprobación del Consejo de Administración se usaría la metodología de reconocimiento del 15% y 25%.

El señor Luis Guillermo Alán, comenta que efectivamente se hizo una buena lectura con relación a las observaciones que se realizaron en su momento, de establecer la política como generalidades para no “amarrar” a la Gerencia General, a que cualquier reforma o mejora que tenga que realizar en la operatividad de dicha política, tenga que venir al Consejo de Administración, y que hoy de esa forma, se logra ese cometido de aprobar el rumbo, hacia donde tiene que ir y con el objetivo de la política y dejar la parte operativa a la Gerencia General. Por otra parte, se da por satisfecho con relación a que efectivamente el recargo de funciones se ha establecido como corresponde, que tiene que ser hacia arriba, nunca no va a haber ningún recargo hacia abajo. Otra observación es que, el transitorio no debe ir en esa política, se debe ver desde otra perspectiva, pero el transitorio tendría que regularse aparte, no como transitorio, sino como un acuerdo, que se estaríamos viendo.

El señor Luis Fernando Andrés, comenta que agradece que haya visto con buenos ojos el replanteamiento que se hizo del tema, lo indicado del transitorio le parece bien que lo pueden tomar como un acuerdo totalmente independiente.

El señor Rayner García agradece enormemente en nombre del Consejo de Administración a la Gerencia General y a la coordinadora gerencial la señora Laura Montero, por todo el análisis y dedicación a ese tipo de temas, que como bien se indicaba desde el año 2022, la Auditoría Interna realizó una serie de observaciones en temas de materia laboral con respecto a la normativa, y a raíz de todo ese proceso que se ha venido dando, se reciben temas de gran relevancia e importantes, con un impacto a nivel empresarial, porque se está “ordenando la casa”, como lo indicaba el director Luis Guillermo Alán, y asimismo, también viendo temas que no generen problemas o litigios a futuro, es muy importante que la Gerencia esté abocada a

Consejo de Administración

4061008921243

atender esos temas, que sin duda alguna contará con el apoyo del órgano colegiado en la medida de lo posible y ante el amparo jurídico y financiero de la empresa.

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

El señor Luis Guillermo Alán, recomienda sacar de la política el transitorio y ponerlo como un por tanto 3, a efecto de que sea la Gerencia General como administración activa, quien proceda a revisar cada caso, cada expediente en una forma muy puntual, y ellos determinen eventualmente la legalidad y la pertinencia y todo el proceder con los pagos, según corresponda.

Adicionalmente, se realizan ajustes de forma al 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 artículo N°32 de la Ley N°8660 "Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector Telecomunicaciones", publicada en el Alcance N°31 a la Gaceta N°156 del 13 de agosto de 2008, ratifica la facultad de las Juntas Directivas de cada una de las empresas del Grupo ICE, para dictar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, la creación de plazas, los esquemas de remuneración, las obligaciones y derechos de los trabajadores.
2. Mediante oficio 2100-0587-2022 de fecha 23 de diciembre de 2022, el Proceso Análisis Administrativo comunicó la implementación de la "Directriz para regular el recargo de funciones y ascensos temporales", misma que fue aprobada por la Gerencia General mediante oficio 2001-1609-2022 de fecha 23 de diciembre del 2022.
3. Mediante oficio 2201-0347-2023 de fecha 26 de octubre de 2023, la Asesoría Jurídica Empresarial emitió el criterio legal sobre la instancia de aprobación para la "Directriz para regular el recargo de funciones y ascensos temporales".
4. Mediante oficio 2601-1170-2023 de fecha 06 de noviembre de 2023, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, remitió a la Gerencia General, el informe con la Propuesta de metodología para el reconocimiento del pago de recargo de funciones.

Consejo de Administración

4061008921243

5. Mediante oficio 2001-1463-2023 de fecha 08 de noviembre de 2023, la Gerencia General, remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, Propuesta de metodología para el reconocimiento del pago de recargo de funciones.
6. Mediante oficio 2020-0373-2023 de fecha 15 de noviembre de 2023, la Secretaría del Consejo de Administración remite las consultas y/o dudas sobre el tema "Propuesta de metodología para el reconocimiento del pago de recargo de funciones", expuesto en la sesión No. 2650 del lunes 13 de noviembre de 2023.
7. Mediante oficio 2601-0209-2024 de fecha 25 de abril de 2024, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, remite nuevamente a la Gerencia General, el informe con la Propuesta de metodología para el reconocimiento del pago de recargo de funciones, en el cual se indicó que hasta el año 2022 existió la práctica en CNFL de pagar los recargos de funciones sobre dos porcentajes un 15% para los estratos profesionales, técnicos y administrativos y un 25% para las jefaturas. Así mismo se concluye, que el uso de la metodología propuesta permite realizar el reconocimiento del recargo de funciones en una clase superior o una inferior, permitiendo la asignación equitativa del porcentaje de los recargos de funciones mediante el análisis de los factores de clasificación de la clase del puesto.
8. Mediante oficio 2001-0569-2024 de fecha 09 de mayo de 2024, la Gerencia General avaló y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, propuesta de metodología para el reconocimiento del pago de recargo de funciones.
9. En la sesión ordinaria No. 2672 celebrada el lunes 13 de mayo de 2024, el Consejo de Administración mediante oficio 2020-0187-2024 de 13 de mayo de 2024, acordó:

"ACUERDO 2.

- I. Dar por recibido y conocido el oficio 2601-0207-2024 de fecha 22 de abril de 2024 en el que se atienden las consultas y/o dudas sobre el tema "Propuesta de metodología para el reconocimiento del pago de recargo de funciones".*
- II. Instruir a la Gerencia General para que aporte el criterio jurídico en el cual se analice la viabilidad jurídica de la "Directriz para regular el recargo de funciones y ascensos temporales", así como la competencia de aprobación de la misma y de los alcances de dicha aprobación. Asimismo, aporte el análisis financiero de la aplicación de la directriz y su metodología del pago de recargo de funciones y ascensos temporales.*
- III. Instruir a la Gerencia General para que en coordinación con la Unidad Cultura y Gestión de Talento Humano, aporte la motivación de la propuesta expuesta referente al transitorio que conlleva al pago del recargo de funciones y ascensos temporales que se han llevado a cabo en el año 2023- 2024.*

Consejo de Administración

4061008921243

- IV. *Instruir a la Gerencia General para que los informes indicados en el Por Tanto II y III se presenten a este órgano colegiado, a más tardar en la primera sesión a realizar en el mes de junio 2024.*
- V. *Instruir a la Gerencia General para que presente a este órgano colegiado, un informe con las cargas de trabajo de quienes asumen este recargo de funciones y ascensos temporales, los plazos de dichos movimientos, así como las proyecciones de puestos que pudieren requerir la aplicación de la "Directriz para regular el recargo de funciones y ascensos temporales". Dicho informe deberá ser presentado a este órgano colegiado en el plazo de tres meses naturales.*
- VI. *Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comuniqué este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención. ACUERDO FIRME."*
10. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, mediante el oficio 2601-0440-2024 de fecha 1 de agosto de 2024, con base en el acuerdo citado en el considerando anterior, remitió a la Gerencia General, el informe solicitado, así como la propuesta de la Política para regular el recargo de funciones y ascensos temporales e interinos.
11. Mediante oficio 2001-0984-2024 de fecha 1 de agosto de 2024, la Gerencia General avaló y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el informe solicitado y la propuesta de la Política indicada, preparado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano.
12. El Reglamento Interno del Consejo de Administración de la CNFL establece, en su artículo 6 inciso dd) que son deberes del Órgano Colegiado: *"Dictar y aprobar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, el manual de clases, los perfiles salariales y sus pluses, la creación de plazas, los esquemas y formas de remuneración, las obligaciones y los derechos de los trabajadores, las que no obstan para la celebración de negociaciones colectivas de acuerdo con la ley".* Asimismo, el artículo 6 inciso oo) del citado reglamento señala: *"Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés".*

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 5.



Consejo de Administración

4061008921243

- I. Aprobar la “Política para regular el recargo de funciones y ascensos temporales e interinos” que se conoció en esta sesión.
- II. Autorizar a la Gerencia General, que proceda con la oficialización y publicación de la “Política para regular el recargo de funciones y ascensos temporales e interinos”, en el sitio oficial de la CNFL.
- III. Instruir a la Gerencia General, para que con base en la presente aprobación y en el caso de existir movimientos o acciones de personal pendientes sobre este tema con antelación, proceda a la revisión de los mismos y partiendo de los informes correspondientes, defina el pago de los que sean procedentes.
- IV. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención. **ACUERDO FIRME.**

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



Ing. Rayner García Villalobos
Presidente



Ing. Heylen Villalta Maietta
Secretaria

