

**ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA VIRTUAL CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN No. 2698**

Acta número dos mil seiscientos noventa y ocho, correspondiente a la sesión extraordinaria virtual No. 2698, 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 cuatro minutos del miércoles dieciséis de octubre dos mil veinticuatro.

Directores Presentes

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

Licda. Ileana Camacho Rodríguez, directora suplente, secretaria a.i., quien se une a la sesión desde San Joaquín de Flores, Heredia.

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

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

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

Directores ausentes

Ing. Heylen Villalta Maietta, secretaria, ausente con justificación.

Administración

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

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

Invitados

Lic. Ronald Gutiérrez Abarca, BDS Asesores.

Licda. Marcela N. Marceth Vargas, BDS Asesores.

Ing. Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general, Gerencia General.

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

Licda. Laura Montero Ramírez, jefe a.i. de la Unidad de Gestión de Cultura y Talento Humano.

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

“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



Consejo de Administración

4061008921243

Sesión Extraordinaria Virtual 2698 de fecha miércoles 16 de octubre de 2024 y se verifican las condiciones necesarias para confirmar el quorum y la validez de la sesión virtual, por parte de quien preside esta sesión, el señor Rayner García Villalobos, quien deja constancia de que la presente sesión se está realizando por interés empresarial, dada la cantidad de temas en el Orden del día y la hora prevista de finalización de la Sesión, a través de la tecnología Microsoft Teams, que permite la participación de todos los miembros del Consejo de Administración que se consigna en el acta respectiva, utilizando audio, video y transmisión de datos simultáneamente; asegurándose la compatibilidad de los sistemas utilizados, la comunicación integral, la efectiva y recíproca visibilidad y audibilidad de las personas que participan en esta sesión, y de esta forma garantizándose los principios de colegialidad, simultaneidad y de deliberación. Aunado a ello, procede a verificar la colegialidad de cuáles miembros participan virtualmente, para efectos de la verificación del quórum necesario, con el fin de garantizar la identificación de la persona cuya presencia es virtual, la autenticidad e integridad de la voluntad y la conservación de lo actuado en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz Sociedad Anónima, como empresa mercantil.

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

CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**ARTÍCULO 1. Orden del día sesión 2698**

El señor Rayner García da lectura al orden del día de la presente sesión No. 2698 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 ASUNTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El señor Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general, ingresa a la sesión e indica que se unió a la misma desde su oficina en el Edificio Central, donde cuenta con un espacio de discreción y confidencialidad.

ARTÍCULO 1. Oficio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT-242-2024. Solicitud texto final de la Convención Colectiva.

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT-242-2024 de fecha 9 de octubre de 2024 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración, la Solicitud Texto Final de la Convención Colectiva. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, Gerente General, Juan Ml. Casasola Vargas, jefe de la Dirección Administración y Finanzas y Laura Montero Ramírez, jefe a.i. de la Unidad de Gestión de Cultura y Talento Humano, Franklin Quirós Arce, jefe del Área Administración Financiera, Ronald Gutiérrez Abarca, BDS Asesores y Marcela N. Marceth Vargas, BDS Asesores, para que se refieran al tema.

El señor Rayner García indica que esta presidencia, luego de extenderles el cordial saludo, van a tener en agenda en la sesión del día de hoy, el primero de ellos es el oficio del Ministerio de Trabajo, en donde el señor asesor legal, don Guillermo Sánchez Williams, finamente se referirá al mismo, al fondo y al contenido, fue puesto al corriente, para la lectura y el análisis del órgano colegiado, y adicionalmente van a tener el punto dos que va a estar a cargo de la Comisión Negociadora Patronal, que es la que representa el patrono, en este caso al Consejo de Administración, y también interactuando con BDS, que es la asesoría legal externa que la compañía contrató, para brindar los servicios de acompañamiento y el asesoramiento para poder concretar y materializar el nuevo texto de convención colectiva que se realizó con los grupos gremiales de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz. El segundo punto va a ser una interacción entre la comisión negociadora, que, en este caso, ya van a ampliar quiénes son y también, de BDS para lograr extender y ampliar cada uno de los temas de fondo de esta convención colectiva o del nuevo texto y los resultados de la negociación.

La señora Marcela Marceth agradece por el espacio, es un placer para ellos estar en esta sesión.

El señor Rayner García repite que, la intención es arrancar con estos dos puntos, con todos los que están acá, porque de una u otra manera, el primer punto, habilita la presentación del punto número dos y es por eso que, requiere que todos estén acá muy pendientes de la exposición del señor asesor legal don Guillermo Sánchez



Consejo de Administración

4061008921243

Williams sobre el primer punto y posteriormente esta presidencia y la Comisión Negociadora se referirán a la presentación junto con el Bufete BDS, nuevamente un saludo cordial a todos los que han ingresado y los que hicieron cita el día de hoy para participar de la sesión de este órgano colegiado, cede la palabra al señor asesor legal, Guillermo Sánchez Williams, para que se refiera al oficio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, número indicado en pantalla para efectos de la ampliación.

El señor Guillermo Sánchez comenta que, se va a referir al oficio suscrito por la señora Nuria Calvo Pacheco, jefe del Departamento Relaciones de Trabajo, oficio MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT-242-2024 de fecha 9 de octubre de 2024, dirigido al señor gerente general Luis Fernando Andrés Jacomé y también dirigido a las organizaciones sindicales gremiales que tiene la compañía propiamente, el Sindicato de Ingenieros del Instituto Costarricense de Electricidad y el Sindicato Industrial de trabajadores Eléctricos y Telecomunicaciones, se refiere al oficio.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 57 del Código de Trabajo y 39 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, este Departamento ha procedido a revisar la Convención Colectiva de Trabajo de la COMPAÑÍA NACIONAL DE FUERZA Y LUZ.

En apego a la circular MTSS-DMT-CIR-10-2019 y MTSS-DMT-CIR-11-2020 emitida por la señora Ministra de Trabajo y el señor Viceministro del Área Laboral, en cuanto a revisar mínimos laborales, y verificar que no haya disposiciones contrarias al ordenamiento jurídico, se tiene que esta Convención Colectiva, así como las modificaciones realizadas, cumplen con los requisitos legales para su homologación.

En este sentido se les solicita remitir a este Departamento dos copias físicas o una digital (con firma digital) de la convención colectiva final, en la cual se deben incorporar los artículos modificados y conservar los no prevenidos.

Los ejemplares físicos solicitados deben venir firmados y sellados en original por las partes suscribientes de la misma (el sello no debe ponerse sobre la firma), esto con el propósito de proceder a la Homologación de la modificación de la Convención Colectiva y publicación en el diario oficial La Gaceta.

Así mismo indica que, lo que se debe resaltar acá es que, dicho texto que se va a remitir para el suscrito, para la debida homologación, debe incorporar, los artículos ya modificados, los que ya tienen conocimiento y avalados por el Ministerio de Trabajo y por supuesto conservar los que no fueron susceptibles de revisión.

El señor Rayner García agradece al señor asesor legal por el esboce que realiza sobre este oficio que les envía el Ministerio de Trabajo, ya indicando, por así decirlo, la



Consejo de Administración

4061008921243

conformidad de la exposición del nuevo texto de convención colectiva, luego de algunos oficios, observaciones o prevenciones que, al final de la sesión o en la continuidad de sesión, el Bufete BDS se va a referir, abre el espacio para ver si algún director o directora o bien algún participante de la sesión tiene algún comentario o consulta.

El señor Luis Guillermo Alán indica que, lo suyo es una observación de forma, básicamente es que el oficio del Ministerio de Trabajo lo que les da son dos opciones. Que, si remiten en físico dos ejemplares, tal como lo explicó el señor Guillermo Sánchez, que tienen que ir firmados y sellados, o en su defecto que se envíe vía formal digital firmado, entonces no es que hay que enviarlo de las dos formas, sino dan dos opciones, esa era la aclaración.

El señor Rayner García solicita al Bufete BDS aclarar esta consulta del señor director Guillermo Alán por la experiencia que han tenido en los últimos meses y años con la finalización de convenciones colectivas, la forma de remisión de esto ya firmado por las partes.

El señor Ronald Gutiérrez agradece por el espacio y también por acompañarles en la presentación y posible evacuación de dudas o comentarios en torno a esta temática, básicamente y sin perjuicio de lo que puedan ir conversando durante la exposición. A la luz del oficio que se recibió días atrás, específicamente en el párrafo tercero de dicho oficio, se habla de remitir dos copias físicas o una digital con firma digital, eso sí, de la convención colectiva final, entonces sería una u otra como tal, y el párrafo final habla de los ejemplares físicos deben venir firmados y sellados en original por las partes, si es que optan por esa vía como tal.

El señor Rayner García queda claro que es una u la otra, más bien aquí y como se ha podido comunicar y coordinar en los últimos días, van a remitir esta información, para él sería el trabajo, de manera digital. El documento ha sido optimizado, se van a referir un poco más adelante, pero ha sido optimizado a nivel de áreas, nombres de perfiles, puestos, etcétera. Y para que lleve la formalidad del caso y se estaría firmando y enviando de manera digital y así mismo se ha acordado con los grupos gremiales y al final de la sesión van a hablar de un acto protocolario para efectos de una firma en físico y tener ahí un acto de finalización de esto, que al fin y al cabo esto más bien arranca un proceso importante que la empresa tiene que abocarse a poder optimizar, a poder implementar y para eso están todos acá, entonces estimado Luis Guillermo Alán contestaron la consulta.

El señor Luis Guillermo Alán comenta que más bien es que lo de él, no era una consulta, sino más bien era una afirmación. Precisamente coincide con lo que indicó el señor Ronald Gutiérrez en el sentido que tenían dos opciones, no que cuál era la opción, sino que tenían dos opciones.



El señor Rayner García agradece al señor asesor legal la exposición y la reafirmación que les realiza el director Luis Guillermo Alán sobre que es una de las opciones para poder remitir esto al Ministerio de Trabajo.

El señor Rayner García indica que se estará tomado solo un acuerdo, integrando el artículo 1, y el artículo 2, ya que es del mismo tema.

ARTÍCULO 2. Presentación y autorización para suscribir la Convención Colectiva de Trabajo de la COMPAÑÍA NACIONAL DE FUERZA Y LUZ.

El señor Rayner García informa que tiene para conocimiento del Consejo de Administración la Presentación y autorización para suscribir la Convención Colectiva de Trabajo de la COMPAÑÍA NACIONAL DE FUERZA Y LUZ. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, Gerente General, Juan Ml. Casasola Vargas, jefe de la Dirección Administración y Finanzas y Laura Montero Ramírez, jefe a.i. de la Unidad de Gestión de Cultura y Talento Humano, Gerencia General, Franklin Quirós Arce, jefe del Área Administración Financiero, Ronald Gutiérrez Abarca, BDS Asesores y Marcela N. Marceth Vargas, BDS Asesores. para que se refieran al tema.

El señor Rayner García indica que, esto es una presentación que tiene la Comisión Negociadora Patronal o en representación del patrono, junto con el asesor legal externo, en este caso BDS, por lo cual va a arrancar esta presidencia que también funge como presidente de la Comisión Negociadora que, en este caso, y tal vez para hacer la introducción parte de ésta Comisión Negociadora, se encuentra aquí doña Liliana Camacho y adicionalmente se integra don Luis Guillermo Alán, muy atinadamente esta integración para efectos de terminar de integrar la Comisión Negociadora y también esta presidencia que fungió también como presidente de esta Comisión Negociadora y con el acompañamiento y asesoría del Bufete BDS en materia laboral de esto.

La presentación tiene la finalidad de poder mostrarles a todos exactamente cuál fue el proceso, no van a detallar un proceso del 2018 a la fecha, van a resaltar los hitos más importantes y también BDS se va a referir un poco a los compromisos, a los ajustes logrados y así mismo a los siguientes pasos y otras cosas que no se incorporaron en el texto de convención colectiva, y que deberán ser tratados de una manera diferente. Entonces, la intención de tener hoy a la administración, en este caso a la Gerencia General, y a dos de las direcciones, Administración y Finanzas y Recursos Humanos, la intención es que les quede claro, porque para efectos de la sesión del día de hoy es tomar las acciones necesarias para empezar a ejecutar el accionar de estos compromisos, es importante y que ahora don Ronald Gutiérrez y

Consejo de Administración

4061008921243

doña Marcela Marceth se van a referir, aunque tengan este oficio inicial que presentó el señor asesor legal como primer punto y luego del envío de manera digital, tienen que esperar una resolución del Ministerio de Trabajo. Es a partir de ahí en donde ya en vez de decir pendiente de homologación, tienen un texto ya vigente, pero luego de esa resolución, bueno, eso se lo va a dejar a BDS para que lo amplíen ellos como expertos en esta materia.

El señor Rayner García indica que, en primera instancia, como agenda y contenido, van a tener lo que es:

Agenda

- Instrucción Consejo Directivo 2022.
- Mesa de Negociación Representación Patronal – Sindicatos.
- Retrospectiva Proceso de Negociación.
- Principales Ajustes Logrados y Beneficios Económicos Estimados.
- Coordinación MTSS 2023 – Comisión de Políticas Para la Negociación de CC del Sector Publico.
- Atención Observaciones y Prevenciones MTSS.
- Atención Compromisos Negociación Convención Colectiva.
- Acuerdos No incorporados en el Instrumento de Convención.
- Siguiendo Pasos Homologación Convención Colectiva.

Instrucción Consejo Directivo ICE

Se presenta en pantalla el oficio 0012-884-2022 con fecha 29 de setiembre de 2022 del Consejo Directivo del ICE donde comunican el acuerdo tomado en el artículo 2, del capítulo 5 de la sesión 6545 del 20 de setiembre de 2022, en el cual se informa sobre el tema de la Conclusión a la negociación de la convención colectiva con las Asociaciones Laborales y definición de una solución al tema del tope de cesantía, donde comunica el acuerdo:

POR TANTO, POR UNANIMIDAD DE LOS PRESENTES ACUERDA:

Solicitar al Consejo de Administración de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, que gire las instrucciones que corresponda, para que al 31 de marzo de 2023 concluya la negociación de la convención colectiva con las Asociaciones Laborales y defina una solución al tema del tope de cesantía que se aplica en dicha Empresa."

Comenta que, a finales de octubre de 2022 tuvieron una reunión con Casa Matriz donde expusieron el tema del estado de la convención colectiva, fue una reunión bastante amplia, bastante exhaustiva, y por ende Casa Matriz determina que ya la duración que ha tenido el proceso de negociación que inició, vuelve y repite en junio de 2018 ya lo van a ver en la siguiente filmina, se determina que es un plazo bastante



amplio, obviamente la convención colectiva desde el 2018 a esta fecha 2022 ha tenido una serie de bemoles uno de ellos se va a hablar ampliamente, es una negociación que inició de una manera dividida, y por ende, ante esto el presidente ejecutivo del ICE lleva el tema Consejo Directivo del ICE, y les instruyen como lo están viendo que deben terminar la negociación al 31 de marzo del 2023, o sea prácticamente que el Consejo Directivo del ICE en ese momento lo que les dio fueron 6 meses, para poder tener una negociación y ya con esta instrucción, tuvieron que realizar ciertas acciones para agilizar mucho, no solamente los temas sindicales, sino también en los temas logísticos para lograr en un muy corto tiempo, o sea del 2018 al 2023, la negociación en los diferentes artículos, iba de una manera lenta, de una manera densa también, y bueno gracias ahí también y a la Comisión con la asesoría legal externa BDS, se logran una serie de acciones en las cuales se logra agilizar mucho eso, pero esta fue la instrucción el 29 de setiembre de ese año 2022, y prácticamente fue una instrucción muy directa en la cual se les daban 6 meses, el 31 de marzo de 2023, para concluir el proceso de negociación de la convención colectiva, ya hoy, prácticamente han pasado 2 años de esta instrucción y por eso es que van a hacer esta ampliación para poder identificar luego de esos 6 meses de negociación, cuáles fueron esos puntos para lograr estar hoy a dónde se encuentran.

Se presenta la mesa negociadora convención colectiva CNFL

El señor Rayner García indica que para efectos de conocimiento la mesa negociadora de la convención colectiva que tuvieron a nivel de la empresa fue un equipo de trabajo lo que empezaron hacer desde un punto del año anterior, coordinación con los sindicatos, el hecho de tenerlos a todos ahí sentados prácticamente solo eso valió la pena, indicaba que cuando esto inició en el 2018, eran sesiones independientes con cada sindicato, en este caso eran dos sindicatos, la Filial de SIICE, que es un sindicato de base de Casa Matriz, en CNFL es la Fiprofyl y también tenían el sindicato SITET, que es un sindicato, es una federación, que integra varios sindicatos.

La integraban la señora Marcela Marceth y don Ronald Gutiérrez, de Bufete BDS Asesores, su persona y la señora Ileana Camacho, el señor Héctor Mora en su momento, y al terminar su cargo como director del Consejo de Administración, se integra el señor Luis Guillermo Alán de la Comisión Negociadora Patronal, David Chacón, secretario general a nivel de la Filial del SIICE, el asesor legal Esteban Calvo, y Leticia Campos de la Filial, Lizbeth Calderón, Francisco Mora, Dorian Valladares, Jorge Coronado de SITET y Angie Mora soporte administrativo. Asimismo, comenta que, es la mesa negociadora en donde los sindicatos empezaron a actuar como bloque sindical, para el tema de finalización de la negociación de la convención colectiva, antagónicamente les dice, se sesionaba un jueves con un sindicato y el siguiente jueves con el otro sindicato se tenían, artículos negociados y confirmados con un sindicato y artículos negociados y confirmados con otro sindicato. Tenían no en este momento si no está hablando tiempo atrás, el soporte de 2 abogados del ICE,

que muy atinadamente vinieron y acompañaron en su inicio en el 2018, pero en el momento en el 2022, se les dice que ya no pueden continuar en la asesoría y por eso fue que tuvieron que salir a contratar un servicio externo de asesoría legal y en este caso se cuenta con la dicha de que BDS, se sumara a este trabajo de equipo. Este fue el equipo que sacó el producto y hoy están confirmando y tratando de suscribir para el envío de manera digital al Ministerio de Trabajo.

Retrospectiva Convención Colectiva CNFL

Presenta 7 hitos muy importantes, que encierran de manera ejecutiva que ha sucedido con este proceso de negociación, se dieron cuenta que se pueden tener tantas convenciones colectivas como cantidad de sindicatos haya en una empresa, estuvieron a expensas de tener 2 convenciones colectivas en la CNFL, 2 sindicatos totalmente independientes y divididos, gracias a una labor de BDS lograron integrarlos en un único bloque sindical eso hizo más eficiente este proceso de finalización.

Convención Colectiva 133 artículos.

1. 1969 inicio
 - Primera del País, suscrita por el SITET
2. 1995 ultima negociación
 - 28 años de no revisarse, se tuvieron que hacer una serie de optimizaciones.
3. 2017 denuncia MTSS
 - Luego del pacto social en el 2014, donde se ponen de acuerdo con los sindicatos para optimizar ciertos gastos financieros, se denuncia en el 2017.
4. 2018-2019 inicio Negociación
 - Inicia dos procesos de negociación independientes, el presidente del Consejo de Administración Luis Pacheco Morgan, convoca a los 2 sindicatos para el inicio de la negociación, y el primer sindicato que suscribe esta convención colectiva no acepta negociar con el sindicato hermano, por así decirlo, que tenía la compañía en ese momento, que era la FIPROFYL o la Filial del SIICE en CNFL. Por ende, se decide tener en ese momento, junio del 2018, dos procesos independientes de negociación de la convención colectiva de la CNFL, 2020 vino la pandemia y uno de los sindicatos no aceptaba sesionar de manera virtual, y eso tuvo un detenimiento.
5. 2021 reinicio proceso

Consejo de Administración

4061008921243

- Inicio de conversaciones.
 - Contratación BDS, inicia un proceso muy importante insistieron enfáticamente en lograr unir a los sindicatos para lograr la agilidad, la eficiencia y se tuviera un único texto de convención colectiva.
 - SITET propone unión sindical.
6. 2022 proceso integrado negociación
- SITET y SIICE en bloque 23 de junio 2022, se sentaron de manera integral con los sindicatos, en el interín setiembre 2022, el Consejo Directivo del ICE les indica finalizar el 31 de marzo esta negociación.
7. 23 febrero 2023 finalización
- Junio 22- febrero 2023, 20 sesiones.
 - 7 de marzo 2023 acta de cierre, acto de firma tanto de las actas, como el texto de la convención colectiva.
 - 8 de marzo del 2023, se envió al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Interacción MTSS y Comisión Política Publica



Se presenta el cuadro anterior e indica que va a tratar de explicarlo de la mejor manera, va a empezar por del 8 de marzo, que es el punto número 1, dice convención colectiva de la CNFL en marzo 2023, el 8 de marzo enviaron la propuesta, el nuevo

Consejo de Administración

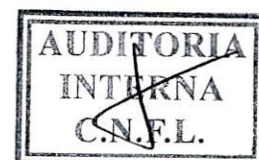
4061008921243

texto, comisión colectiva firmado por los sindicatos, la Comisión Negociadora y el gerente de ese momento, firmaron y enviaron al Ministerio de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo les contesta en ese punto 2, 2023 y les dice, señores, Compañía Nacional de Fuerza y Luz, ustedes tienen que enviar esto a la Comisión de Políticas para la negociación de convenciones colectivas del Sector Público, y aquí debe decir que si bien es cierto, aquí BDS lo apoya también, la Comisión de Políticas Públicas es una comisión integrada por varios Ministerios, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, entiende que también participaba alguien de Hacienda, del Servicio Civil, Ministerios de la Presidencia y algunos asesores, y es una Comisión de Opciones Recomendativas de la lectura de las convenciones colectivas. Sin embargo, los grupos sindicales, desde que el Ministerio de Trabajo en la línea que dice 2, 2023, les indica que deben de ir, empieza un ir y venir de notas de justificaciones, tanto a nivel de negocio, de leyes y de jurisprudencia inclusive, en donde se deja claro que, debido a que ese decreto de enviar a esta Comisión de Políticas Públicas inicia en noviembre del 2018 y el proceso de homologación de comisiones colectivas inicia en junio de 2018, ya por haber iniciado el proceso antes de esta firma, este decreto o u oficialización de este decreto, no deberían ir Comisión de Políticas Públicas.

Tuvieron reuniones con el Viceministro de Trabajo en donde se le aclaró ampliamente, tuvieron sesiones presenciales con el Viceministro de Trabajo y básicamente la decisión fue enviarlos a la Comisión de Políticas Públicas, entonces bueno aquí qué les puedo decir, desde marzo del 2023 a julio del 2023, en ese ir y venir de notas, al final se hicieron una serie de alegatos y objeciones a lo planteado por el Ministerio, entendiéndolo que había alguna serie de particularidades propias de la CNFL, cómo inició el proceso. Tuvieron que enviar esto a la Comisión de Políticas Públicas y ahí duró su tiempo, porque para que pueda avanzar esta Comisión, al menos 3 de los integrantes tiene que estar ahí, si ya falta uno, no se podía seguir con la revisión, y al final, la Comisión de Políticas Públicas, les responde, la última semana del 2023, en donde generan los comentarios, por cada artículo que en síntesis y en el fondo básicamente eran los mismos y los estaban llevando al tema de cumplimiento de la Ley de Empleo Público, lo cual aquí se ha dejado de manera claro y exhaustivo, tanto por la Asesoría Jurídica Empresarial, y toda la colaboración jurídica externa, que eso en el capítulo 3, no les aplicaba ese tipo de cosas.

Al final se reunieron en enero y febrero con los sindicatos, y decidieron enviar el texto de convención colectiva nuevamente en marzo del 2024, como este punto 5 al Ministerio de Trabajo, ya totalmente, con la revisión de la Comisión de Políticas Públicas, y no fue hasta el 6 de octubre, o sea hace algunos días atrás en donde el Ministerio de Trabajo les envía el último oficio, porque van a ver que de marzo de 2024 a octubre 2024, estuvieron en interacción, ya más fuerte y a fondo sobre el articulado del nuevo texto de convención colectiva. Este oficio que expuso el señor Guillermo



Consejo de Administración

4061008921243

Sánchez Williams, asesor legal de este Consejo de Administración, fue el último oficio que atendieron como equipo de trabajo y, por ende, ya les están indicando que pueden enviar el texto de convención colectiva para la homologación.

En todos estos pasos hasta el paso número 6, del 1 al 6 es lo que les ha demorado tiempo, casi 1 año y medio de poder tratar de homologar este proceso de negociación, cumplimos en tiempo y forma con la instrucción del Consejo Directivo, el ICE, que les daba 6 meses para terminar la negociación, o sea, la negociación del articulado final del nuevo texto y convención colectiva, finalizó en febrero 2023 y se envía ya para efectos de la formalidad al Ministerio de Trabajo en marzo de 2023, pueden decir que cumplieron. Sin embargo, ya toda esta interacción es totalmente externa a la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, y también con sus abogados, tanto internos como externos BDS y la Asesoría Jurídica Empresarial, tuvieron que hacer lo que ya se indicó una serie de justificaciones y jurisprudencia, etcétera, para poder defender la posición de la Compañía Nacional de fuerza y Luz en cuanto a la aplicabilidad de las normas que la Comisión de Políticas Públicas o el Ministerio de Trabajo, así los hizo cumplir, que al fin y al cabo, no les debía aplicar, este proceso duró año y medio, llegar hasta donde hoy están, por así decirlo, la venia, con este último oficio que les envían y lo expuso don Guillermo Sánchez William, el Ministerio de Trabajo.

Contenido

Convención colectiva de la CNFL
20 capítulos, 140 artículos, 10 transitorios

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

CAPÍTULO II. SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO Y MOVIMIENTOS DE PERSONAL.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS.

CAPÍTULO IV. EJECUCIÓN DEL TRABAJO Y JORNADAS.

CAPÍTULO V. POLÍTICA SALARIAL Y COMPLEMENTOS SALARIALES.

CAPÍTULO VI. DE LAS VACACIONES Y DE LOS DÍAS FERIADOS.

CAPÍTULO VII. DE LOS ASUNTOS RELACIONADOS CON TRANSPORTE Y TRÁNSITO.

CAPÍTULO VIII. TELETRABAJO.

CAPÍTULO IX. SALUD OCUPACIONAL.

CAPÍTULO X. UNIFORMES Y EQUIPOS DE TRABAJO.

CAPÍTULO XI. PERMISOS Y LICENCIAS.

CAPÍTULO XII. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.

CAPÍTULO XIII. OTROS RECONOCIMIENTOS.

CAPÍTULO XIV. DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO LABORAL.

CAPÍTULO XV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

CAPÍTULO XVI. FONDO DE AHORRO Y PRÉSTAMO DE LA CNFL.

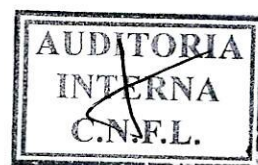
CAPÍTULO XVII. JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

CAPÍTULO XVIII. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y DERECHOS SINDICALES.

CAPÍTULO XIX. DISPOSICIONES FINALES.

CAPÍTULO XX. DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Indica que temas que se optimizaron, por ejemplo, se incluyó el tema del teletrabajo, temas de acoso sexual y acoso laboral, se incluyeron en esta convención colectiva y así mismo una serie de disposiciones generales que conforme iba avanzando a nivel



nacional, una serie de normativas, legislación, etcétera, en materia laboral, se trataron de incluir acá y optimizar ciertas y otras cosas, que también con los compromisos se tienen que trabajar y utilizar para poder cumplir con todo lo negociado de ahora en adelante.

Principales Ajustes logrados

- ✓ Eliminación de la mayoría de lo actualmente normado (SySO, Puestos, otros).
- ✓ Eliminación de Artículos Abusivos y/o inconstitucionales.
- ✓ Cálculo adecuado del aguinaldo, indica que no estaba bien normado el texto actual, no se negociaba hace más de 29 años.
- ✓ Cálculo adecuado de la provisión de vacaciones.
- ✓ Eliminación de Feriados Religiosos (5).
- ✓ Adecuación de la Anualidad a 3% (4.5%). Indica que este artículo fue casi cuanto sesiones.
- ✓ Adecuación al Aporte al FAP 6% (9%).
- ✓ Reducción al 40% del Aporte Administrativo FAP (1.78%).
- ✓ Cesantía 12 Años (20 Años).
- ✓ Reducción de los Porcentajes de Dedicación Exclusiva (55% / 25%) a 35% / 15%.
- ✓ Normalización de la Compensación de vacaciones (Compra de Vacaciones).
- ✓ Habilitación de diferentes esquemas de remuneración (Salario Único).
- ✓ Habilitación expresa de reasignación a la baja.
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Se elimina obligatoriedad de aumento salarial ante aumentos realizados por el poder ejecutivo.

- ✓ **Cesantía** (Una norma transitoria no acordada: auxilio de cesantía para personas trabajadoras activas la entrada en vigencia de la convención colectiva de trabajo.)

Beneficios Económicos Esperados

El señor Rayner García comenta que se presentarán algunos beneficios económicos esperados de la convención colectiva del 2025 al 2027, algunos ahorros y gastos, la intención era ceder en algunas cosas, y también tener algunos ahorros, como temas de la cesantía ya no se ve, como lo indicó hace algunos minutos, ya con la aplicación de la definición de la Sala Constitucional, el tema de cesantía ya eran 12 años y ya era un ahorro que se venía teniendo, pero sin embargo, si se hubiese querido mostrar aquí los números hubieran crecido importantemente en los ahorros, le cede la palabra al señor Juan Ml. Casasola y al señor Franklin Quirós quienes también se encuentran

en la sesión y en el tema del recurso humano porque también ellos han tenido que definir algunos temas para efectos de los números, les agradece también el apoyo que de manera prioritaria le dieron desde la semana pasada, hoy para poder tener estos números.

El señor Juan Ml. Casasola indica que, trataron de establecer con un equipo de trabajo de la Unidad Administración Financiera y Contable y de la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano, los artículos que tienen relación con ahorros, cuando compararon las dos convenciones, los dos instrumentos, pero también se les presenta el tema de que hay artículos que fueron incorporados a este instrumento que no está en el anterior, por lo tanto, hay dos bloques, un bloque de ahorros y un bloque de gastos, de toda suerte que la diferencia entre los dos les da, el beneficio neto de lo negociado en la convención colectiva, explica en detalle el siguiente cuadro.

AHORROS Y GASTOS CONVENCION COLECTIVA 2025 al 2027								
Tipo	Artículo	Ref Ant	CCT	Resumen	Ahorro 2025	Ahorro 2026	Ahorro 2027	
- Ahorro	- 37	- 73		Anualidad (4,5% a 3%)	205 513 744	411 027 489	616 541 233	
	- 46	- 84		Compensación Vacaciones (Cada 3 años)	353 860 000	353 860 000	353 860 000	
	- 107	- 85		Incapacidades (Pasa de 12 a 9 meses)	10 630 584	10 630 584	10 630 584	
	- 122 y Transitorio III	- 76		Aporte al Fondo de Ahorro (Disminución gradual hasta 6%)	354 219 520	708 439 041	1 062 658 581	
	- 88 1)	- 37 a)		Licencia con goce sueldo matrimonio (disminuye de 8 a 6)	2 623 284	2 623 284	2 623 284	
	- Transitorio IV	- N/A		Cobertura parcial de los costos operativos Fondo de Ahorro (Gradual hasta 40%)	0	24 212 260	48 424 520	
	- N/A	- 74		Exceso en el cálculo Aguinaldo	94 008 885	94 008 885	94 008 885	
		- 77		Feriatos Adicionales	663 035 147	663 035 147	663 035 147	
	Total Ahorro				1 683 889 145	2 267 834 669	2 851 780 194	
- Gasto	- 38	- N/A		Dedicación Exclusiva (Aumento %)	-256 497 555	-256 497 555	-256 497 555	
	- 70	- 106		Beneficio Lentes (Aumenta el monto)	-2 338 000	-2 338 000	-2 338 000	
	- 95	- 29		Permiso dirigencia sindical (Aumenta 1 persona)	-20 465 791	-20 465 791	-20 465 791	
	- 97	- 30		Permiso dirigencia sindical (Incluye 2 sindicatos)	-4 098 882	-4 098 882	-4 098 882	
	- 98	- 31		Permiso dirigencia sindical (Incluye 2 sindicatos)	-8 197 764	-8 197 764	-8 197 764	
	- 101	- 18		Permiso dirigencia sindical (Incluye 2 sindicatos)	-1 694 580	-1 694 580	-1 694 580	
	- 104	- N/A		Permiso sindical al representante laboral C.A.	-9 837 317	-9 837 317	-9 837 317	
	- 88 2) a)	- 37 c)		Licencia por fallecimiento familiares (Aumenta 7 a 8 días)	-4 836 681	-4 836 681	-4 836 681	
	Total Gasto				-316 966 569	-316 966 569	-316 966 569	
AHORRO NETO					1 366 922 575	1 950 868 100	2 534 813 625	
					Ahorro	4.51%	6.44%	8.36%

El señor Rayner García indica que parte del acompañamiento de este Consejo de Administración es la utilización financiera que se viene haciendo, una anualidad base y lineal no exponencial son temas que ya se venían trabajando y gestando y que este resultado o producto del nuevo texto de la convención colectiva, llega a colaborar más en la sostenibilidad empresarial de la CNFL, agradece por esta ampliación.

La señora Marcela Marceth comenta que, en el monto de la anualidad nada más para rescatarlo, incluso el ahorro podría ser mayor, porque no solo pasa de 4.5% a 3%, sino que a raíz de una norma transitoria en algún momento va a estar sujeto a evaluación del desempeño. Entonces no solo se va a adquirir la anualidad con el paso del tiempo, sino que además van a haber condiciones adicionales que se van a tener que cumplir por parte de los trabajadores para adquirir el derecho al monto de anualidad, esto sería al menos el monto que ese ahora por anualidad, pero podría haberse superado precisamente por esta condición en particular que se pactó.

El señor Rayner García menciona que con este transitorio el tema de la anualidad para el 2026 estaría sujeto al cumplimiento de las metas de desempeño del año 2025.

Observaciones y Prevenciones a la convención colectiva de trabajo Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

El señor Rayner García cede la palabra a los asesores externos de BDS, para que se refieran a las observaciones y prevenciones que tuvieron este año del Ministerio de Trabajo.

El señor Ronald Gutiérrez indica que, primero quiere reconocer y felicitarlos como representantes de la CNFL, por el resultado que están próximos ya a ver materializado. Cree que siempre negociar una convención colectiva representa un reto importante para la realidad país y para la realidad de cualquier empresa y cualquier organización, pero además, y eso siempre se lo dicen a todos los clientes, y don Rayner, sabrá que esa frase la repiten una y otra vez, cuando usted negocia una convención colectiva dentro del sector público en el contexto actual en el cual se encuentra el sector público, debe asegurarse que lo negociado sea acorde con el bloque de legalidad, premisa número uno, premisa número dos, como cualquier negociación deberá procurar la mejora de derechos laborales en lo que sea posible, siempre y cuando se acorde con el bloque legalidad que mencionó antes, y eso también estuvo presente en la mesa, y la premisa número tres debe ser sostenible a nivel financiero, a nivel operativo y a nivel comercial. Cuando el señor Rayner García les hace este repaso y rememoran el proceso, ya puede decir que esas 3 premisas siempre estuvieron presentes, que el resultado, tuviese un impacto y cumpliera con esas 3 premisas y además, por lo menos en lo que a ellos atañe como firma externa que se incorporó al proceso, siempre bajo un ambiente total de respeto, hubo puntos de discusión, hubo puntos de diferencia, pero siempre prevaleció el respeto y el trabajo en equipo, y eso quiere reconocerlo a la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, a quienes conformaron la delegación patronal, a este órgano colegiado e incluso al señor Rayner García también, que se encargó de liderar todo el proceso como tal en representación de la compañía.

Un poco a partir de este contexto y en con el ánimo de apegarse al tiempo, de continuar con la exposición básicamente, una vez que se remite el texto de convención colectiva a conocimiento del Ministerio de Trabajo, para lo que en la práctica se conoce como el proceso de revisión y homologación, el Ministerio de Trabajo, como es normal y sucede en todos los procesos de negociación, realizó una serie de observaciones, ya aquí es importante decirlo ya, no en la Comisión de Políticas, a la cual hizo referencia Rayner García que básicamente y perdona la expresión, tuvo pegado el proceso durante el 2023, sino que habiendo superado ese filtro, llega el Ministerio de Trabajo y realiza observaciones al texto finalmente acordado por las partes en la mesa de negociación.

Importante hay que señalar que, el Ministerio de Trabajo haga esas observaciones, y todas fueron incorporadas al texto que se acordó. En esta hoja de ruta de observaciones del Ministerio de Trabajo del pasado 9 de octubre dijo, ya no tiene más observaciones y por el contrario está listo para finalmente homologar la convención colectiva de la CNFL, y con esto espera que se logre esta primera parte del trabajo en 2024.

Primeras: oficio MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT-76-2024- del 8 de abril del 2024.

Artículos a los que realizan observaciones o prevenciones: 34, a partir de ese primer oficio o solicitud del Ministerio de Trabajo, se revisaron las observaciones con la representación gremial, por supuesto, previa coordinación con la representación patronal, para dar respuesta al Ministerio de Trabajo. Una vez que se dio respuesta a ese primer oficio,

Segundas: oficio MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT-141-2024- del 13 de junio del 2024.

Artículos a los que realizan observaciones o prevenciones: 6, donde 34 observaciones pasaron a 6 observaciones por parte del Ministerio de Trabajo y finalmente una vez que se dio respuesta a ese segundo oficio.

Terceras: oficio MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT-217-2024- del 2 de setiembre del 2024.

Artículos a los que realizan observaciones o prevenciones: 34, se hizo una última observación relacionado con un reconocimiento y una facilidad que se daba a los sindicatos en cuanto a un lugar de recreo para disfrute de los trabajadores. Todo esto, en todo caso, siempre he argumentado del punto de vista de salud física, emocional y psicológica del personal, de manera que no se viese nada más como un simple reconocimiento y bueno a partir de la respuesta que se le dio al Ministerio de Trabajo, no se dieron más observaciones.

- Las observaciones realizadas fueron de forma y fondo, así como recordatorios a las partes. Lo indicado por el MTSS versó sobre temas varios, por ejemplo: pago de costo de licencia, teletrabajo, acoso laboral y sexual y Fondo de Ahorro y Préstamo, entre otros.
- Todas las observaciones y prevenciones fueron respondidas de forma conjunta y consensuada por las partes suscribientes de la convención colectiva de trabajo. En cada caso se brindó la justificación de lo negociado y, en términos generales, solo se realizaron ajustes que no varían el contenido de lo acordado.
- El MTSS solicitó el texto final de la convención colectiva con OFICIO-MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT-242-2024 del 09 de octubre del 2024. Lo anterior, habiendo verificado la autoridad administrativa que lo negociado cumple con los mínimos legales y que no hay disposiciones contrarias al ordenamiento jurídico.

Se presenta principales compromisos adquiridos por las partes en la convención colectiva con plazo de cumplimiento.

Están a un paso de homologar la convención colectiva y por ende entrará a regir en la CNFL, hay una serie de temas que, si bien ya la convención colectiva va a estar rigiendo, es decir surgiendo efecto, hay algunos temas donde las partes tendrán algunas tareas como se muestra:

Compromiso	Plazo (a partir de la entrada en vigencia)
Creación de la Comisión de Salarios (artículo 40).	Un mes.
La CNFL deberá establecer los criterios, parámetros, indicadores, mecanismos de evaluación (Transitorio I).	Año 2024 (incluyendo la socialización de la información).
La CNFL deberá contar con el listado definitivo de los perfiles de puestos de trabajo aptos para la modalidad del teletrabajo (Transitorio VI).	Seis meses.
Reglamento de la Junta de Relaciones Laborales (Transitorio VII).	Tres meses.
La CNFL deberá revisar y actualizar el Reglamento interno que regula la materia de acoso sexual y emitir una política interna o reglamento para regular el tema de acoso laboral, previa audiencia a los sindicatos por 10 días hábiles. (Transitorio VIII)	Seis meses.
La CNFL deberá emitir y/ o actualizar normativa interna (Transitorio IX).	Seis meses

Una de las tareas es la creación de una comisión de salarios donde se discutirá la eventual implementación del salario global, importante decirlo, cualquier órgano bipartito, como esta comisión de salarios que ha mencionado o en la Junta de Relaciones Laborales, que se ve en las líneas siguientes, se pensó como un órgano consultivo, no como un órgano que fuese vinculante o con criterio decisor, eso es importante señalarlo, de manera que la administración siempre va a tener la potestad de decisión propia, no solo del patrono, sino de una empresa que forma parte al final de la Administración Pública y por ende ejerce potestades de imperio, lo que llaman técnicamente la última palabra como tal, entonces, para la creación de la comisión de salarios tiene un mes a partir de la vigencia de la convención colectiva para la definición de criterios, indicadores, parámetros de evaluación de desempeño, también tiene un plazo que considerar, está partiendo de los principales, no son todos, todo lo relacionado al levantamiento de perfiles de puestos aptos para la modalidad de teletrabajo. Esto tendrá que levantarse en el plazo de 6 meses, el Reglamento de la Junta de Relaciones Laborales, que deberá actualizarse a la luz de las competencias que fueron dadas en esta convención colectiva de la Junta de Relaciones Laborales.

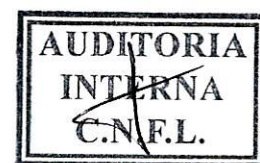
Porque las competencias también de algún modo se ajustaron a la realidad, estaban bastante desfasadas, presentaban alguna reacción ambigua, ahora quedó mucho más claro. ¿Cuál es el rol de esa Junta de Relaciones Laborales? Por ende, el reglamento de esa Junta deberá emitirse en el plazo de 3 meses a partir de la vigencia de la Convención. Todo lo relacionado a la regulación sobre acoso sexual, acoso laboral tendrá que actualizarse y emitirse en el plazo de 6 meses. Y, por ejemplo, en general, la actualización de la normativa interna. Deberá darse en el plazo también de 6 meses

a partir de la entrada en vigencia de esta convención colectiva, para que puedan tener visibilidad de esto, indica que trata de lograr explicar de una mejor forma, una convención colectiva en materia legal laboral viene a ser la norma madre dentro de la respectiva organización, en este caso dentro de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz. Ahora esa norma madre tiene enunciados generales sobre temas varios muy sensibles para la organización, pero no agota la regulación de cada uno de esos temas, es decir, no es que describe de la, a la z, con lujo y detalles, que es lo que va a aplicar para cada uno de esos temas, sino que lo que se recomienda es que exista normativa complementaria que desarrolle los términos y condiciones aplicables para cada uno de esos temas, entonces, a manera de ejemplo, en la convención colectiva se puede hablar del enunciados generales en tema de hostigamiento sexual, pero deberá emitirse un reglamento específico de esta materia, o bien, si ya la CNFL tiene normativa específica, un reglamento interno, o cualquier otra regulación propia, sobre x o y tema esa regulación, en el tanto la convención colectiva regule algo distinto, deberá actualizarse a la luz de la nueva convención, para eso es el plazo de 6 meses como tal. Por ende, estas nuevas fechas o tareas o estos nuevos compromisos habrá que enmarcarlos en el calendario con color rojo, subrayado y demás. ¿Por qué? Porque son compromisos adquiridos dentro de la convención colectiva, de manera que están obligados a cumplirlos por el carácter de ley profesional que tiene la convención colectiva, como tal.

El señor Luis Guillermo Alán comenta que es un tema muy importante lo que estaban indicando anteriormente que, si bien es cierto estas Juntas de Relaciones Laborales y todas las que se crearon, muy atinadamente lo dijo y así está en la convención, de que no son vinculantes, sino son básicamente consultivas y para tomar en cuenta, si bien es cierto, eso es así, pero es importante que ya al estar en una convención colectiva son de su observancia, llamándole así, es obligatoria aunque después la administración decida, lo que tenga que decidir, pero para evitar la violaciones al debido proceso se tiene que cumplir con cada una de esas instancias que se fueron creadas.

El señor Ronald Gutiérrez responde que, así es, por ejemplo, en un tema disciplinario que deba ir a la Junta de Relaciones Laborales, necesariamente deberá cumplirse ese paso, ahora queda claro cuáles son los temas, qué es lo que debe conocer la Junta de Relaciones Laborales de manera que, siempre la CNFL pueda tener la última palabra, es decir, tomar la decisión correspondiente. Pero sí, no podrían, omitir la audiencia o ese paso ante el respectivo comité, o esto técnicamente se le llama órgano bipartito paritario, no lo podrían obviar, porque de lo contrario habría un incumplimiento a la convención colectiva, entre otras implicaciones como tal.

Acuerdos que no formarán parte del instrumento convencional:



Consejo de Administración

4061008921243

Algunas particularidades, esto también suele suceder en un proceso de negociación hay algunos temas que perfectamente las partes pueden decir, no lo regulemos en la convención colectiva porque no resulta de repente estratégico, porque puede ser que carguen innecesariamente la convención colectiva y demás, sino que procuran buscar otro tipo de salidas, otro tipo de alternativas, siempre dentro del margen que da la ley. Es importante señalarlo, y esto don Rayner García lo ha mencionado, pero quiere enfatizarlo, llevar a cabo una negociación colectiva que genere los ahorros que les presentaban antes, de verdad, digno de reconocer cuando no les aplica la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, ni la Ley Marco de Empleo Público. Hay una serie de temas ya regulados por ley, donde simplemente otras Administraciones Públicas no tienen mayor margen de negociación, es simplemente lo que está en la ley y punto, pero en el caso concreto de la CNFL, hay que decirlo, jurídicamente no podrían llegar y alegar la aplicación de la Ley de Fortalecimiento, la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, con toda la contención y control del gasto público que conllevan ambas leyes, cuando realmente, bien lo saben, no aplica para el caso de CNFL, por ende, (eso quiere reconocerlo tanto a la representación de la delegación patronal, y hay que decirlo también, una especial toma de conciencia por parte de los representantes de los gremios o los sindicatos implicados como tal) cierra ese paréntesis. Dicho lo anterior, hay algunos temas que se acordaron de que no forman parte del instrumento convencional y que deberán darse a la tarea de regularlo de la forma, idónea, por ejemplo:

Consta en:	Compromiso	Texto
Acta 19	Regular en normativa la figura del salario escolar (no se indica plazo pero podría ser dentro de la actualización de normativa).	DADO QUE EL SALARIO ESCOLAR FORMA PARTE INTEGRAL DE LA POLÍTICA SALARIAL DE LA COMPAÑÍA, LAS PARTES ACUERDAN REGULAR EN LA NORMATIVA INTERNA LO REFERENTE AL TEMA. En todo caso, las partes concuerdan y dejan constancia de ello, de que las personas trabajadoras de la CNFL tienen derecho a percibir anualmente el monto que por concepto de salario escolar les corresponda según al tiempo proporcional que hayan laborado durante el año utilizado para el cómputo. Para el período completo considerado, que es de enero a diciembre de cada año para pago diferido en el mes de enero del año siguiente, el monto a recibir corresponde al 8.33% del salario respectivo. Asimismo, el salario escolar se debe considerar como parte del salario de la persona trabajadora, como una política de continuidad de lo dispuesto por los decretos ejecutivos 23495-MTSS y 23907-H aplicados por la CNFL y no como un incentivo salarial o plus. Lo anterior de conformidad con los establecido por la jurisprudencia de la Sala Constitucional y los precedentes de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.
Acta 20	Conformar mesa técnica para tema de carrera profesional, técnica y administrativa.	LAS PARTES ACUERDAN CONFORMAR UNA MESA TÉCNICA BIPARTITA PARA ANALIZAR EL TEMA DE CARRERA PROFESIONAL, TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA con el fin de determinar el instrumento normativo y los términos y condiciones bajo los cuales se regulará dicha figura. Esta mesa se instalará al mes siguiente a la homologación de la convención colectiva, con representantes de ambos sindicatos y de la Administración.
Acta 22	Acuerdo sobre recursos para financiamiento de vacaciones	Nota para el acta: La voluntad de ambas partes es que los recursos que se trasladaron al Fondo por parte de la CNFL sigan siendo utilizados para efectos de financiamiento de préstamo de vacaciones en las mismas condiciones en las que opera actualmente, por lo que firmarán acuerdo independiente de previo a la presentación del texto negociado al MTSS para el trámite de homologación, sin perjuicio de otras medidas a lo interno del Fondo para asegurar lo anterior (verificar cumplimiento).

El señor Luis Fernando Andrés consulta el tema de préstamo por vacaciones y el financiamiento que estaba explicando el señor Ronald Gutiérrez, si lo podría explicar un poquito mejor.

La señora Marcela Marceth responde que, aquí pueden dar más detalle, que maneja la situación financiera y los recursos y demás del Fondo. Sin embargo, este tema en particular se puede resumir en qué y cualquier cosa la corrigen don Rayner García y

Consejo de Administración

4061008921243

demás compañeros, en su momento se dio un traslado a fondos para efectos de financiar en vacaciones, le llaman así a la interno de la CNFL, ese traslado de fondos ya se dio, entonces no era algo que tuviera que estar regulado en convención colectiva, sin embargo, las organizaciones sindicales pidieron que eso quedara por escrito con algún sustento en algún acuerdo entre partes, que ese fondo, que ya está, ese dinero, que ya está en el fondo y que ya se utiliza para efectos de este financiamiento de vacaciones, iba a permanecer en el Fondo y se iba a seguir continuando, usando tal y como se hace hasta la fecha y desde hace muchos años, no es algo que tuviera que quedar en convención colectiva por la naturaleza del tema, pero sí solicitaron este respaldo de que no se iba a hacer nada diferente, con ese fondo que desde siempre se ha utilizado para el financiamiento de vacaciones que le llaman ellos, que es algo como un préstamo para poder salir y disfrutar de las vacaciones.

El señor Rayner García comenta que los sindicatos en su momento manifestaron que les preocupaba que eso no quedara en algún lado, como un compromiso para no dejarlo dentro de la convención por aquello de que la empresa, la gerencia o alguien decidiera coger esos fondos, por eso fue que tal vez querían dejarlo en algún lado para, no perder eso, y sí, efectivamente, lo que entienden es que hay una provisión que administra el fondo, en donde el trabajador, si quiere gozar de algunos días de vacaciones pide un préstamo y luego entiende que lo que lo repone, por lo menos así se manejó en la en la mesa de negociación.

El señor Juan Ml. Casasola indica que, sí la duda que le surge es la interpretación de cómo está, o el espíritu de lo negociado, los 300 millones de colones sí fueron depositados en las cuentas del Fondo de Ahorro ya hace unos años atrás, eso se utiliza para cubrir el préstamo de vacaciones en un trabajador, sale de vacaciones en su periodo ordinario, entonces puede pedir hasta el 50% de su salario de préstamo de vacaciones y lo reintegran en 12 mensualidades, hoy por hoy, la compañía en sus balances tiene una cuenta por cobrar al Fondo de Ahorro y el Fondo en su balance, tiene una cuenta por pagar a la compañía porque se dio con esa intención, ahora, si no queda así y se entiende que ya queda en las arcas del Fondo de Ahorro, alguien puede interpretar que ya la compañía no lo va a cobrar, que se quedó en el Fondo de Ahorro ya, para seguir prestando el servicio de este préstamo y entonces, ya no deben de pensar ni uno ni otro, que se lo deben, o que la compañía en algún momento se lo puede cobrar al Fondo, para que se lo reintegre, esa es la consulta que le queda, de la lectura de este tema de préstamo de vacaciones.

El señor Rayner García comenta que, recuerda que por las consultas que hicieron en ese momento al tema financiero, como bien lo indica, era un monto que se le había dado al Fondo para que se administrara, para ese tipo de proceso, era préstamo para el tema de las vacaciones, hasta el 50% del salario en una recuperación de 12 cuotas, ya ese tema, y muy en honor a la verdad, siendo muy honesto, el tema de que hay



Consejo de Administración

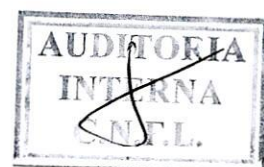
4061008921243

una cuenta y que *yo le presto y luego me deben y yo lo cobro*, tal vez eso, no, fue tan exhaustivo en la indagación o bien el análisis que se hizo en ese momento, sin embargo, como bien lo ha indicado Ronald Gutiérrez y doña Marcela Marceth es un tema que se tendrá que tratar en alguna mesa, puesto que lo que les quedó claro en ese momento de negociación era que ya la empresa había dado ese monto y que lo que no se quería era que se recogiera y que más bien se eliminara ese beneficio de poder pedir este préstamo para poder gozar de un financiamiento para vacaciones, el disfrute vacacional personal será de cada trabajador, pero si fuera necesario tratar el tema específicamente, nadie más que este Consejo de Administración estaría en la mayor disposición de abrir el espacio y tratar el mismo para la claridad y la conveniencia empresarial.

El señor Luis Guillermo Alán indica que, escuchando la temática, de cómo nació este fondo de los 300 millones, concuerda con lo que indicó el señor Juan Ml. Casasola, para él indistintamente de la negociación que se vaya a hacer, deben de manejar ese mismo espíritu de que si bien es cierto, ahí están los 300 millones, no se le va a quitar, va a tener el mismo objetivo, la misma finalidad, pero que se mantenga ese mismo espíritu que en algún momento la compañía lo pueda cobrar, ¿Por qué? Porque el Fondo lo presta, pero lo recupera, entonces, si el Fondo lo presta y lo recupera, quiere decir que le va a estar dando vuelta a ese fondo y siempre va a estar ahí, entonces tratándose de fondos públicos, sería como *medio jalado* ahí la situación, que se desprendan y ya lo vean como una regalía, no, se le debe dar el mismo tratamiento, con las mesas de negociaciones y más bien tendrían que ir con esa asertividad, no con duda de que cómo lo van a trabajar, no, sino tendrían que ir con esa asertividad para lograr mantenerlo como está hasta este momento.

El señor Rayner García menciona que, como bien lo indicaba esta presidencia se tendrá que abrir un espacio, el Fondo de Ahorro y Préstamo es todo un tema que también que hay que revisar, por un tema de la independencia que tiene que haber, y esto se tendría que llevar también en esa mesa de análisis.

La señora Marcela Marceth indica que, para aclarar la letra de lo que dice el Acta 22 que tienen ahí en pantalla, que en todo caso no tiene que ver con un traslado definitivo o no, eso puede ser tema de negociación, pueden conversar y demás, pero lo que dice el Acta 22 en cuanto al acuerdo de partes y demás, dice que la voluntad de más partes que los recursos que se trasladaron al Fondo sigan siendo utilizados para efectos de financiamiento de préstamo de vacaciones en las mismas condiciones en las que opera actualmente, o sea, el acuerdo va dirigido, a que estos fondos sigan utilizando las mismas condiciones que se venían utilizando, no es que se da, o no se da un traslado de la CNFL al fondo o demás, sino que, lo que se acuerda es que sigan utilizando en las mismas condiciones en que se ha venido utilizando en el tiempo.



Consejo de Administración

4061008921243

El señor Ronald Gutiérrez indica que quiere enfatizar, que esto ya lo acaba de precisar don Guillermo Alán y ahora Marcela Marceth, esto tiene que ver con un tema de estrategia, en el momento de la negociación, había algunos temas donde ya lo ha adelantado don Rayner García, fue duro el tema del salario global, fue duro el tema de quitar algunas funciones y competencias, de la Junta de Relaciones Laborales, fue duro bajar anualidades, entre otras grandes discusiones, por ende, ellos decían, bueno, *yo entiendo que esto no esté en la convención colectiva, pero necesitamos algún tipo de respaldo o algo*, entonces la tarea acá otra vez, esto no queda solo con la firma y homologación de la Convención Colectiva, ahí lograron un gran paso pero como están repasando, existen una serie de compromisos y tareas que las partes tienen que revisar y llevar a buen puerto. Este es uno de ellos, por supuesto que cualquier decisión que se tome relacionada a este fondo deberá pasar primero por el análisis jurídico, el análisis financiero, el análisis operativo para que se cumplan las mismas premisas que hablaba antes, que lo acordado eventualmente respete el bloque de calidad, que respete los compromisos laborales para con el personal, y que además sea sostenible a nivel financiero y operativo para las CNFL, esa valoración habrá que hacerla.

El señor Juan MI. Casasola comenta que, el documento que ellos vieron es diferente, o es una versión anterior, a la versión que tienen de la convención colectiva. En el transitorio 5 y si no le falla la memoria, habla de los recursos estos del Fondo de Ahorro, para el financiamiento préstamo de vacaciones y dice que pasará a formar parte del capital del Fondo, si es así, y es el que está vigente, como decían, no ha dicho nada, entonces sí, ya los 300 millones harán parte del capital del Fondo y ya no tenían que pensar en que tienen una cuenta por pagar, o una cuenta por cobrar, porque ya sería parte del capital del Fondo, siempre para el mismo fin, pero ya siendo parte del capital propiamente, no sabe si hace transitorio 5, si tienen el mismo documento.

El señor Rayner García indica que, al día de hoy tuvieron la última revisión del documento y más bien le extrañaría que hablen de diferentes archivos, porque básicamente, han evitado compartirlo, es más, ha sido muy restringido el compartir del archivo, sin embargo, don Juan MI Casasola, para efectos y como lo indicaba don Ronald Gutiérrez y doña Marcela Marceth, es algo que no está quedando, en convención colectiva el tema, en el sentido de algo escrito en el articulado, como bien lo indicaba también don Guillermo Alán, será también, de revisión, el todo el tema del Fondo de Ahorro y Préstamo es todo un tema que se tiene que tratar, pero bueno, ahí tal vez este sí sería importante, revisar qué tienen ustedes y qué se tienen para efectos de que el último archivo que van a firmar o suscribir digitalmente, quede claro el tema y evitar algún contratiempo de último momento de fondo como lo que están conversando, de igual manera lo van a revisar y se pone a la disposición para poderlo revisar.

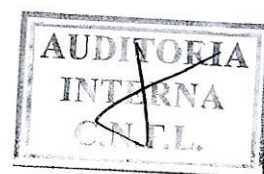
El señor Ronald Gutiérrez menciona que viendo el documento final que esta asesoría circuló, es el transitorio número 5, importante decirlo para despejar cualquier tipo de duda, por lo menos en lo que atañe a la parte de esta asesoría, no se está creando un nuevo fondo de vacaciones, no se aumentó el fondo existente, ni mucho menos es simplemente mantener el compromiso de lo hoy existente, si hay que darle algún tipo de viabilidad a nivel operativo y demás, con mucho gusto se podrá revisar, pero es importante enfatizar esto que mencionó.

El señor Rayner García indica que, están prestos a revisar cualquier tema, como máximo jerarca están en la disposición de ver lo mismo y si hubiera que optimizar algo, sin duda alguna, es parte del trabajo que hay que realizar de aquí, en adelante.

Hoja de Ruta a partir del estado Actual del Trámite de Homologación

1. Suscribir la convención colectiva de trabajo - texto final- en cuatro (4) originales: uno para cada parte y uno para el MTSS. También puede ser suscrita de forma digital.
 - El MTSS debe emitir resolución de homologación.
2. Publicación de la convención colectiva en el Diario oficial La Gaceta (en la práctica el MTSS realiza la publicación); no obstante, surtirá efectos a partir de la fecha de la homologación, según acuerdo de partes.
3. Realizar agenda encaminada al cumplimiento de compromisos adquiridos por las partes que cuenten con plazos.
4. Implementar acciones tendientes a la socialización del instrumento convencional con el personal y a la capacitación sobre su contenido.
5. La normativa interna de la Compañía deberá ser revisada con el fin de ajustarla al instrumento convencional.

El señor Ronald Gutiérrez indica que, en esencia este órgano colegiado, puede ya entonces decir ok, este es el proyecto de convención colectiva final que el Ministerio de Trabajo incluso también ya ha dado luz verde para la firma de ese proyecto de convención colectiva final y por ende, corresponderá entonces remitir al Ministerio de Trabajo los ejemplares debidamente firmados, puede ser entonces con firma digital, como vieron al inicio de la sesión, a partir de eso, el Ministerio de Trabajo, esto no debería tardar, no hay un plazo escrito, pero no debería tardar mayor tiempo, emitirá una resolución de homologación.



Esa resolución de homologación se comunica todas las partes y para los efectos en ese momento tendrán convención colectiva. También importante señalarlo porque así lo establece la ley, la convención colectiva para darle publicidad frente a terceras personas en general al país, se publica en el Diario Oficial la Gaceta, sin perjuicio de entender que la fecha de homologación será la fecha del rige para todos los efectos, es decir, los efectos de la convención colectiva dependen de la homologación como tal del Ministerio de Trabajo y no tanto de la publicación en la Gaceta. La publicación en la Gaceta podrá darse días o semanas después, y eso no afecta la fecha del rige, y a partir de esto, surgen una serie de acciones más allá del acto que don Rayner García decía de firma, honorífica del texto convencional, lo cual es algo que se acostumbra en este tipo de procesos. Importante señalar desde el punto de vista jurídico laboral, cumplir con los compromisos, con los plazos que se han señalado y que antes ya expusieron algunos de ellos, eso es fundamental, es también muy importante socializar el contenido de esta convención colectiva con el personal, enfatizar que ante cualquier pregunta comentario, la CNFL, como lo ha mostrado y como lo saben, tiene una política de puertas abiertas, por medio de los canales debidos, atender dudas, preguntas y demás, viene una etapa de socialización y además capacitación hacia jefaturas y en general todo el personal sobre el nuevo texto convencional.

Una tarea que a su criterio es fundamental, como decían, la convención colectiva de la norma madre para los efectos, es como decir una ley estatal, pero muchas veces las leyes estatales requieren de reglamentos ejecutivos para complementar lo que bien establece la ley, sucede lo mismo en este caso de las convenciones colectivas, van a tener una muy buena convención colectiva a la luz de lo que han explicado, pero la tarea debe complementarse con la emisión y la actualización de la normativa interna. ¿Por qué? Porque de lo contrario, esta normativa interna va a chocar con la convención colectiva, va a estar desfasada o bien incluso podrán estar incumpliendo acuerdos de la propia convención colectiva, como los que ya vieron, donde se habla de la habilitación o la implementación de una serie de medidas, diciéndolo así, es fundamental que puedan de antemano, a partir de mañana mismo, ir previendo cómo se van a habilitar esas mesas de trabajo, quiénes van a ser las instancias encargadas de revisar y actualizar la normativa interna. Don Rayner García y señores miembros del Consejo de Administración, hay una tarea por realizar.

Para ir devolviendo el uso de la palabra. Reiterar su agradecimiento por la confianza que han tenido en su firma e incluso en lo personal por la confianza que han tenido hacia su persona, está seguro de que es el mismo sentir de la señora Marcela y en lo que puedan continuar apoyando en este proceso o en estas siguientes etapas, de verdad que va a ser un gusto poder trabajar en equipo como lo han hecho hasta la fecha.

Consejo de Administración

4061008921243

El señor Rayner García agradece al señor Ronald Gutiérrez y a la señora Marcela Marceth por este acompañamiento y sin duda por encontrarse hoy también ampliando y aclarando cualquier tipo de dudas con respecto a estos temas. Sin duda alguna muy agradecidos desde la CNFL, indica que no pueden en una presentación incluir, varios años de trabajo han sido muy sucintos con lo que han presentado el día de hoy, no le resta más que agradecerles a todos. Consulta si existiese algún comentario o alguna consulta de forma o de fondo en sentido de lo que se ha expuesto el día de hoy, de igual manera quiere dejar algo claro, el documento que van a suscribir digitalmente que ha quedado claro a lo largo de la sesión, la optimización que hicieron entre ayer y hoy básicamente fue ratificar y dejar los nombres de las áreas y dependencias y hasta inclusive de puestos, y en esto trataron de que la lectura se hiciera desde la Gerencia General, con la colaboración de doña Laura Montero, realizaron esa optimización en los nombres y ayer con los sindicatos el tema de anualidad, y el tema de metas de desempeño, como esto terminó en febrero del 2023, la intención era que arrancará en el segundo semestre del 2023, como ven y lo que han explicado, hubo un retraso de 1 año y medio casi por temas de la Comisión de Políticas Públicas y algunas intenciones con el Ministerio de Trabajo lo cual tenían que atender el día de ayer y en esto lo acompañó el señor Guillermo Alán, los sindicatos y la señora Marcela Marceth de BDS, el poder de sindicar y afirmar que, las fechas de inicio en el tema de anualidad y en el tema de metas de desempeño iba a arrancar el 1 de enero del 2025, y un cumplimiento de metas para 2026. En esto los sindicatos no tuvieron objeción y la reunión fue bastante rápida y sencilla para efectos de comunicarles que así era como se iba a plantear en este texto, que hoy van a acordar suscribir, que ese es el texto que también hoy tiene en el sistema, en el archivo, esperan se inicie la suscripción del día de mañana, si así este órgano colegiado así lo tiene a bien.

El señor Luis Fernando Andrés menciona que había aspectos que les iba a sugerir, que empezaran el 1 enero y básicamente están bien coordinados, el tema de evaluación del desempeño, el tema de las anualidades, eran temas que tienen que empezar el 1 de enero para evitar conflictos, inclusive el tema de anualidad que es otro tema que no lo mencionó, lo agrega acá porque la anualidad tienen que terminar este año con el 4,5 que tenían, y empezar el 1 de enero con todo el personal de la empresa a partir del 1 de enero, y cualquier otro detalle que en este momento no tengan por ahí claros que son anualizados, tendrán que empezar el 1 de enero para que ahora en la sesión propia del Consejo de Administración y con todo respeto, se lo sugiere para que quede bien claro, para poner la implementación de esto, de su parte como gerente general, el compromiso como dijo el señor Ronald Gutiérrez de la capacitación, de hecho ayer y se adelanta un poquito tuvieron un conversatorio en la empresa donde participaron alrededor en algún momento hasta 200 personas, de su labor de los primeros 6 meses, un poquito de conversación con la gente, con muchas preguntas, inclusive muchas preguntas de la convención dijeron que se iban a encargar, a partir de que eso esté totalmente firmado y avalado de hacer procesos de capacitación, de divulgación, un conversatorio virtual para que se pueda conectar

Consejo de Administración

4061008921243

absolutamente todas las personas que puedan en ese momento, irse a diferentes planteles a hacer sesiones grandes, y dice grandes es por ejemplo, convocar el personal de construcción, mantenimiento que normalmente no tienen acceso a una computadora por su trabajo o averías, o la gente de medidores que por su trabajo no están conectados permanentemente a una computadora, van a convocarlos a que participen de lleno, porque sí cree que hay que dar toda un proceso de información y capacitación, como bien dijo don Ronald Gutiérrez, y eso ténganlo por seguro don Rayner García y señores de BDS, que esta administración así lo así lo va a hacer.

El señor Rayner García agradece el apoyo con la congregación, desde ya ir pensando en cómo propagar esta información con lo primero comentado, sí, con el tema de metas de desempeño, anualidades, también se conversó con doña Laura Montero que es jefe a.i. de Talento Humano y consensuaron con BDS los tiempos y por eso fue que se dieron a la tarea el día de ayer, el señor Luis Guillermo Alán, su persona y BDS de reunirse con los sindicatos para reafirmar el inicio anual 1de enero con esos dos temas, pero sin duda alguna, están en la misma línea y eso les da y les garantiza el mismo pensamiento para poder echar a andar esto.

El señor Luis Guillermo Alán indica que es un comentario general y después una pregunta que quisiera que don Ronald Gutiérrez se la amplíe un poquito. Si bien es cierto, él se incorporó ya prácticamente nada más a firmar, pero sí tiene conocimiento de la misma desde su génesis, porque le tocó como director jurídico, facilitar a los colegas precisamente para que asesoraran, como decía don Rayner García, y estaba muy al tanto de todo lo que pasaba en la convención colectiva, porque cada vez que ellos venían después se reunían con él, lo retroalimentaban y quiere resaltar que efectivamente ellos llegaban y decían, es un desgaste lo que estaban haciendo, porque eran gritos por un lado, gritos por el otro, no se pueden ver, ellos mismos decían que no iban a llegar a ningún buen puerto, buen recaudo la negociación, posteriormente, cuando ya se da la incorporación de BDS, y se logra esta unidad, es importante y le tocó experimentarlo. Por eso no quería dejar pasar este comentario por alto, porque ver ahora la última observación del Ministerio de Trabajo, como el otro grupo sindical estaba diciendo, si tienen que firmar lo que sea, que a ellos eso les afecta, que ellos no van a pelear, o sea escuchar eso en una mesa de trabajo, cree que es de resaltar, la unidad que hay, y otro aspecto importantísimo es el espíritu de buena fe y transparencia que se respira en las mesas de negociación, inclusive ayer mismo vio cómo se manejó don Ronald Gutiérrez y doña Marcela Marceth, y estaba don Rayner García ver ese espíritu de transparencia y de confianza, que creo que lo han logrado en este momento, no solo del Consejo de Administración, sino aunado al trabajo que viene realizando don Luis Fernando desde la Gerencia General y su equipo, esto es un momento vital que está viviendo la compañía, donde las dos instancias superiores de la empresa tienen una buena relación tanto con el personal como con la parte sindical, y todo en procura del bienestar de la institución.

Consejo de Administración

4061008921243

Es un comentario general, pero quiere escuchar un poco, la orientación que les pueda dar don Ronald Gutiérrez, en este caso él muy claramente decía de que lógicamente aquí están temas macro, y que hay que puntualizar en su respectiva normativa, pero hay un tema que es muy sensible, y por eso quería el comentario de Ronald y Marcela en el sentido del famoso salario global, salario único, que eso costó que se negociara. Un comentario general para tener la claridad del abordaje, porque eso va a llevar muchas implicaciones, si va a haber, o va a tocar eventualmente, anualidades, si hay salario escolar, va a tocar muchas cosas, que, si hay una mala técnica en mesa de negociación, pueden dar al traste con todo lo que se logró en este pasado, por eso es por lo que le gustaría una orientación al respecto, una forma muy general.

El señor Ronald Gutiérrez responde que, esto que va a decir suena algo tópico romántico, pero negociar significa construir confianza, construir confianza para lograr acuerdos sostenibles y duraderos, y eso fue lo que la mesa de negociación buscó sesión tras sesión, por lo menos en lo que a ellos respecta, y les consta ir construyendo un buen ambiente, una negociación para que cuando vinieran los temas sensibles como el Fondo, como la reducción de anualidades, entre otros, tuvieran la posibilidad de discrepar, pero siempre sabiendo que desde el respeto y la confianza que habían construido. Con lo del salario global que menciona, él lo decía antes, hay que celebrar y hay que reconocer el trabajo hecho hasta la fecha y con la próxima homologación de la convención colectiva, pero la tarea no queda ahí, hay que habilitar esas mesas técnicas en lo que corresponda, pero a esas mesas técnicas no pueden llegar sin una línea ya previamente coordinada, sin los análisis jurídicos, técnicos, financieros, de Recursos Humanos que correspondan. La implementación del salario global y su firma ha participado en la implementación de este esquema de compensación, efectivamente, requiere un cuidado especial, requiere tener claridad de qué va a pasar con los pluses o complementos salariales, cómo va a ser la transición, cómo va a ser la aplicación para el personal de nuevo ingreso, qué documentos se van a firmar como respaldo, la emisión de un reglamento sobre el salario global, la emisión de cláusulas contractuales desde el inicio, donde quede claro qué comprende el salario global, cuáles son los criterios técnicos bajo los cuales se conforma el salario global. Es decir, está solamente reseñando alguno de los aspectos que habrá que ir depurando. Por ende, sí, la convención colectiva lo que les da es una norma habilitante para implementar este esquema, pero quedan varios detalles que considerar y a esto se permite nada más reseñar.

Primera convención colectiva del país, vean qué interesante esto 29 años después se negocia desde la última negociación que había tenido este instrumento, y le parece si la memoria no lo traiciona en este momento, que es el primer texto actualizado de convención colectiva unificado con dos sindicatos, es decir, ustedes están dando un paso histórico no solo para la CNFL, sino para el país, de que el diálogo puede surtir efectos, pero ahora se requiere la capacitación y el acompañamiento constante hacia el personal, hacia las jefaturas, tienen un reto lindísimo que es llegarle al personal



Consejo de Administración

4061008921243

técnico que muchas veces anda en la calle, y habrá que ver cómo adecuar la capacitación a ellos, cómo incluso valerse de la tecnología para ver si vía e-learning se puede llegar, e-learning entiéndase capacitaciones ya grabadas, donde la gente tiene acceso en cualquier momento, hay retos importantes, con la Hoja de Ruta que se está trazando pueden ir poco a poco diciendo la instancia responsable de este estudio técnico es la siguiente, el plazo para tenerlo listo es el siguiente, desde el punto de vista jurídico se requiere lo siguiente, el plazo es el siguiente, un poco a modo de recomendación hay que ir haciendo todos esos ejercicios, si es que no están hechos ya.

El señor Luis Fernando Andrés comenta que lo primero que le va a decir a don Ronald Gutiérrez y a doña Marcela Marceth, muchas gracias por esos comentarios, don Ronald, esos últimos que dijo de la primera convención, la convención después de muchos años, la convención con dos sindicatos, don Rayner García, si se lo permite, pueden sacarle punta de lanza, porque el trabajo ha sido del Consejo de Administración, o sea, no ha sido de la Gerencia General de ninguna de las que han habido anteriormente, tiene que reconocerle a don Rayner García su liderazgo como presidente, y lo dice para que quede en actas, en conjunto con doña Ileana Camacho que lo acompañó y al final que llegó en el don Guillermo Alán, don Rayner García tomó, como se dice vulgarmente *el toro por los cuernos* y sacó adelante esto, que no fue fácil, bien lo explicó don Ronald Gutiérrez y cree que sale un producto que va a ser muy satisfactorio para los empleados porque perfectamente en cualquier proceso de negociación, y don Ronald Gutiérrez, que tuvo la de RECOPE en su momento, porque BDS negociado el Gobierno anterior, es evidentemente que los procesos de negociación son complicados, saben lo que la sociedad pretende con las convenciones colectivas, pero sabe que poco a poco se va a ir regulando esto para que sea de atención, para que todo el mundo lo comprenda de la mejor manera. Agradece también el apoyo de BDS en la consultoría legal, a don Rayner García y se está quedando un producto de muy buena calidad para todos los funcionarios de la compañía.

El señor Rayner García indica que muchas gracias al señor gerente, por los votos de confianza, aceptan la felicitación como Comisión Negociadora y aunque don Guillermo Alán se les está integrando claramente, lo indicó y sé sabe que así es y lo pudo reafirmar, del conocimiento de antaño que tenía sobre este proceso, por los dos recursos que facilitó durante los años, y sabe que también tuvo su conocimiento, y bueno doña Ileana Camacho, que también estuvo ahí cuando estuvieron en conjunto, cuando no pudo ir presencialmente, ella estuvo también ahí, y también a otros directores que tal vez hoy no se encuentran, don Héctor y otros que también, en su momento estuvieron, gracias por el reconocimiento y lo reciben con mucha humildad, da gracias a Dios, que cada vez que se reunían, esta presidencia, le pedía a Dios el discernimiento, la sabiduría para lograr, en primera instancia, como lo indicaba don Ronald, el ambiente de confianza y el respeto que siempre prevaleció y cree que



Consejo de Administración

4061008921243

salieron ganando, más allá de un texto último de convención colectiva, más bien con la amistad y la hermandad que hoy tienen con los sindicatos, administración, sindicatos, que es un tema muy difícil y lo ve también en Casa a Matriz y sin embargo se logró, como bien lo indicaba don Luis Guillermo Alán en su exposición.

El señor Luis Guillermo Alán se une al reconocimiento de don Luis Fernando Andrés, y así se lo había externado a don Rayner García, el día que les pasó el comunicado, su primer reacción fue felicitarlo porque efectivamente, si bien es cierto, todos participaron ahí de una u otra forma, pero la labor de don Rayner García fue encomiable, y precisamente hay un principio bíblico que dice que, cuando el que gobierna el país o una nación tiene el temor de Dios, hay paz en el pueblo y eso lo ha reflejado don Rayner muy acertadamente, felicidades por todo el trabajo realizado. Lo otro nada más dejar ahí en el aire, aparte de los comentarios muy atinados que realizó el señor Ronald Gutiérrez, que es importante cuando se esté viendo lo de salario único, que hay dos sentencias, hay dos mínimo, una en cuanto a RACSA cuando la Contraloría gestionó que recuperaran el pago de la cesantía, cuando en el ICE se pasó de 0,1 a 0,8 a los trabajadores, y salió una en estos días también precisamente de un funcionario de la Sociedad de Cobro, que también era el ICE, donde los tribunales están, manifestándose en una forma, conteste con la posición que había tenido el ICE desde su momento de que son dos regímenes totalmente diferentes, entonces los tribunales le están diciendo, señor, usted no tiene que pagar, usted no tiene que devolver nada, porque están pasando de un régimen donde había anualidades a donde había el estado como persona único, a un régimen donde empiezan desde cero y nadie les va a reconocer nada, un régimen totalmente nuevo, cree que eso es importante, y que va a ilustrar mucho a la hora de tomar decisiones al respecto.

La señora Ileana Camacho rescata que, el mayor valor de una empresa y lo más valioso es su recurso humano, la capacidad de su recurso humano es lo que puede hacer que una empresa crezca, en ese sentido rescata muchísimo este logro, el otro día que conversaba con don Rayner García, también igualmente le hizo ver y le rescató que, el producto mucho fue por el liderazgo de él, hubo momentos sumamente difíciles, salida de compañeros, también del Consejo de Administración y había que retroalimentar a otros compañeros, momentos muy complicados con la negociación de ambos sindicatos, al inicio los señores de los sindicatos sí manifestaban mucha resistencia en todo sentido, para negociar cualquier cláusula tenían que salir, duraban muchísimo para una cláusula precisamente por la resistencia que había; conforme pasó el tiempo y también la asistencia que con la asesoría de BDS fue importantísima en el proceso, su experiencia notoria sumó muchísimo también y lograron que estos dos sindicatos se unieran, después de ahí todo fluyó, las sesiones fueron mucho más ágiles para poder negociar las cláusulas, precisamente por el ambiente que había en una negociación de este tipo, pero sí rescatar ese liderazgo en Rayner García. Cree que sumó muchísimo también el compromiso de los

Consejo de Administración

4061008921243

compañeros que había en ese momento, el compromiso de todos los señores de los sindicatos, finalmente eran parte como de un equipo, ellos también sumaban ya a construir, más que a ver cómo votar las tesis, era más bien cómo aportar para construir en beneficio de la colectividad, que es lo que finalmente se pretendió y de modo que este resultado los llena de alegría y a la empresa en general.

Quiere también aportar la importancia de estos pasos que vienen ahora, este plan que hay que construir, es importante, como decía don Ronald Gutiérrez son muchas acciones, él enlistó algunas, pero son muchísimas más. Ese plan es muy importante atemparlo, porque habría que ir priorizando con lo que más ocupa la empresa en lo inmediato, para posteriormente ver opciones como el salario global y demás que pueden, tal vez no ser tan inmediatas, irse desarrollando con el tiempo, pero sí le parece importante esa priorización en el trabajo que se va a desarrollar, y una de las priorizaciones, por supuesto, es precisamente eso que han mencionado, la capacitación, porque en la medida en que estén capacitados ya van a entender los cambios que se vengán a implementar, porque *en guerra avisada no muere soldado*, y eso es fundamental que los compañeros conozcan, entiendan, para que sepan de los cambios que van a venir y las razones de por qué esos cambios se van a implementar. Les agradece a todos los compañeros que participaron en esta convención, a don Ronald Gutiérrez y a doña Marcela Marceth, que siempre tuvieron una gran disposición abierta a explicar cualquier duda, a poder aportar y con su experiencia que rescató.

El señor Rayner García menciona que, los que lo conocen, no le gusta robarse aplausos ajenos o no compartirlos y la verdad también, aunque el señor gerente indicó que era prácticamente un trabajo del Consejo, no, también el Consejo se hizo acompañar de varios asesores importantes o personas especialistas en temas, el señor Guillermo Sánchez que también a nivel legal los ayudó mucho, a inicios a doña Laura Montero, con temas de Recursos Humanos, temas de la Comisión de Relaciones Laborales, don Juan Ml. Casasola y Franklin Quirós, cuando pedían información financiera o que les expusieran ciertos temas financieros, ellos siempre estuvieron ahí, dándoles la prioridad, y eso también hizo que esto fuera más ágil y eficiente y poder llegar hasta donde están hoy. Entonces también externas el agradecimiento y felicitación, porque eso también es producto de ellos, y algo que dijo don Luis Guillermo Alán, la excelente coordinación que están teniendo entre la Gerencia, el Consejo de Administración, también hizo que esto fluyera aún mucho mejor, ese es el producto de todos, y así lo quiere ver, y espera en Dios poder verlo antes de finalizar el año.

El señor Ronald Gutiérrez menciona que, de su parte, en nombre de la firma BDS Asesores y de parte de Marcela Marceth, simplemente felicitarles, reconocerles el trabajo que han hecho, agradecerles la confianza en un proceso tan sensible para la CNFL y su personal que han depositado en ellos y se ponen a la orden para todo lo



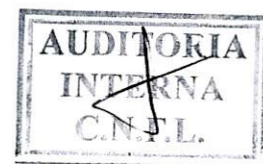
Consejo de Administración

4061008921243

que puedan apoyar. La CNFL tiene una bonita historia por construir todavía, la implementación efectiva de una convención colectiva es una tarea y es un reto importantísimo y que están próximos a entrar en esa segunda parte, capacitar al personal es clave, que todo mundo hable el mismo idioma, que todo el mundo tenga, diciéndolo así, claridad de cuáles son las nuevas reglas del juego, eso siempre ayuda a prevenir el conflicto como tal, y la actualización de normativa, también es un paso fundamental, para que entonces lo negociado pueda surtir los efectos deseados cuando estaban en la mesa de negociación.

El señor Rayner García le da las gracias y despide a los asesores extremos de BDS, asimismo indica que antes de despedir al personal de la Gerencia General y las Direcciones, hoy el Consejo de Administración quería participarlos de la sesión del día de hoy, muchas gracias por las preguntas y consultas, algunas tal vez son abstractas, o los conceptos son abstractos, o las consultas o la información puede ser abstracta, puesto que no estuvieron en los últimos 6 meses de adrenalina de negociación, tiene que decirlo así, y el Consejo, el día de hoy estará tomando un acuerdo en donde, prácticamente que estarían instruyendo a la administración activa, la Gerencia General y a sus Direcciones, dependiendo de los temas, activar las acciones, obviamente no van a estar solos, o sea, no es que esta Comisión Negociadora que negoció les tira una *papa caliente* y se despreocupa, no, van a estar ahí si tiene que hacer reuniones en conjunto, si tienen que hacer valoraciones en conjunto, van a estar ahí, el accionar la operatividad les va a tocar a ustedes, es lo que van a tratar de dejar plasmado en esta propuesta de acuerdo del día de hoy, que muy atinadamente les va a proponer, señor asesor legal Guillermo Sánchez Williams, y su intención es colaborarles en lo máximo posible, su intención es que esto que hoy se está o se va a aprobar, o se va a suscribir el día de mañana de una manera digital, y un acto protocolario a final de mes. Tal vez no se mencionó ahora, pero tienen que esperar una resolución que afirma que tienen una convención colectiva vigente nueva, y le encanta decirlo después de 30 años, porque eso es lo que van a decir. Para efectos de lograr este acto protocolario a final de mes, o en la primera semana de noviembre, todo dependerá de la respuesta que les dé el Ministerio de Trabajo, con lo que envíen el día de mañana o a muy tardar el viernes de esta semana, tienen que recolectar las firmas, él es exhaustivo y don Guillermo Alán no lo deja mentir, ha sido muy directo con los sindicatos, en que no pueden durar mucho en esto, porque casi siempre para leer un documento y una firma se dura hasta dos o tres semanas, ya no van a permitir eso, entonces va a ser muy expedito, entonces eso es lo que van a hacer de manera inmediata, si no hay una claridad con la propuesta de acuerdo que van a tomar hoy, el Consejo de Administración, tiene abiertas sus puertas para poder aclarar, ampliar y sentarse a conversar.

Agradece al señor gerente don Luis Fernando Andrés y don Juan MI, Casasola, don Franklin Quirós y doña Laura Montero, si no tienen alguna duda o comentario, agradecerles el haber estado el día de hoy, porque vuelve y repite, es un producto de



Consejo de Administración

4061008921243

todos y esto no se hubiera facilitado desde todas las instancias, que integraron este proceso hubiese sido muy difícil, pero gracias a ustedes también lograron poder concretar esto el día de hoy.

El señor Luis Fernando Andrés agradece al Consejo de Administración, como le dijo a don Rayner García y a todos los que han participado, sabe que lo acompañaron algunos funcionarios de la CNFL, agradecerles porque atendieron todas las necesidades y ahora les corresponde, como bien dice usted, y como se lo dijo a don Ronald Gutiérrez, les toca divulgar de la mejor manera y de la mejor forma este documento, explicarlo desde lo positivo que es, siempre habrán personas que lo van a ver en lo negativo, pero van a tratar de que sean los menos, y de su parte ténganlo por seguro que sí se va a encargar como Gerente y ya lo dijo, van a empezar con un conversatorio que le encantaría que pudiera estar alguno del Consejo, alguno que pudiera acompañarlos en esos conversatorios para que también den transparencia y fe de lo que van a divulgar y diciéndole a la gente, cuando hagan los conversatorios presenciales va a invitar a las organizaciones sindicales que lo acompañen le tocará a él exponerlo en primera persona, lo dice que será él el expositor, tiene que usar su destreza de muchos años en educación superior universitaria, la destreza de poderlo comunicar bien, no se lo va a transferir a nadie más, lo acompañarán don Juan MI Casasola, don Guillermo Sánchez, don Franklin Quirós y todos los que lo tengan que acompañar en esas sesiones, pero será su responsabilidad dar las charlas o la presentación que corresponda, porque esa es su tarea como gerente general.

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

El señor Rayner García agradece a Luis Guillermo Alán que muy atinadamente saca su tiempo para una vez que le pasan la información, revisarla y optimizar las propuestas de acuerdo y que vayan acorazadas con el hilo conductor del tema.

El señor Luis Guillermo Alán indica que para una mayor comprensión del acuerdo trataron de que fuese lo más amplio posible, se trató de rescatar en los considerandos, las diferentes gestiones que ha venido realizando este Consejo de Administración para que quedara ahí una trazabilidad, no que tomaran ahora un acuerdo, y que pareciera como que es a partir de este momento donde empezamos a *empujar la carreta*, no, esto ya lo venían caminando desde antes, entonces trataron de incluir todo eso dentro de los considerandos y en el por tanto, para rescatar y ser consecuente con lo del considerando, le están diciendo, de acuerdo a lo que ya han presentado, lo que ya va trabajando, diga ahora qué más es lo que hay que hacer, entonces ese es el espíritu de este acuerdo.

El señor Luis Guillermo Alán solicita que en el título del acuerdo se le haga una corrección, quitar la palabra previa y cambiarla por él envió, el señor Guillermo



Consejo de Administración

4061008921243

Sánchez también hace otro cambio y agrega la palabra ante en el Ministerio de Trabajo. El señor Rayner García solicita se agregue en el considerando número 9 la Comisión Negociadora Patronal. La señora Ileana Camacho indica que por instrucciones que se le están dando a la Gerencia, se debería pasar el Por tanto 7 al 6 y se dan correcciones de forma.

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 día 28 de julio del 2017 en tiempo y forma, la CNFL denunció ante el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y Telecomunicaciones, la totalidad de la Convención Colectiva de Trabajo, ante la oficina de Asuntos Gremiales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
2. El Consejo de Administración en la Sesión Extraordinaria Virtual No. 2659 del jueves 15 de febrero del 2024, se acordó nombrar al señor Rayner García Villalobos, Luis Guillermo Alan Alvarado e Ileana Camacho Rodríguez, miembros del Consejo de Administración, como miembros de la Comisión Negociadora Patronal, para que representen los intereses patronales, por ocasión de la denuncia realizada a la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. y el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y Telecomunicaciones.
3. El artículo 698 del Código de Trabajo establece que, además de disponer que, para la negociación y suscripción de la convención colectiva, debe ser mediante una delegación del más alto nivel, nombrada como en este caso por el Consejo de Administración, en igual sentido podrá incluso contratar personal externo para asesorar la delegación o Comisión negociadora nombrada al efecto.
4. La Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A., promovió el Procedimiento de Licitación directa número 2023LD-000262-0000200001, mismo que resultó adjudicado el bufete BDS Asesores Jurídicos S.A., para la asesoría por servicios profesionales según demanda en material laboral.
5. Mediante oficio 2020-0327-2024 de fecha 13 de agosto de 2024, la Secretaría del Consejo de Administración, comunicó el acuerdo tomado por el Consejo de Administración, según el capítulo III artículo 3 del acta en firme de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2687 celebrada el lunes 12 de agosto de 2024, donde en el acuerdo 3, punto II, se instruyó a la Gerencia General a darle el seguimiento respectivo al cumplimiento de la recomendación justificada que se encuentra en

Consejo de Administración

4061008921243

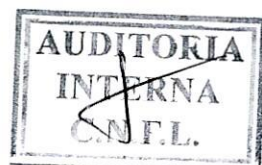
proceso de atender relacionada al Reglamento Interior de Trabajo, considerando el plazo establecido y requerimientos previos a la homologación de la Convención Colectiva.

6. Mediante oficio 2020-0354-2024 de fecha 2 de setiembre de 2024, la Secretaría del Consejo de Administración, comunicó a la Gerencia General, el acuerdo tomado por éste Órgano Colegiado, según el acuerdo 6, artículo I, del acta en firme de la sesión Ordinaria Virtual N.2690, en el cual se le instruyó iniciar el estudio y planteamiento de nuevos esquemas salariales en la Empresa, incluyendo el salario global, para contar con un avance al momento de la entrada en vigencia de la Convención Colectiva.
7. Mediante oficio 2020-0384-2024 de fecha 24 de setiembre de 2024, la Secretaría del Consejo de Administración, comunicó el acuerdo tomado por el Consejo de Administración, según el capítulo IV artículo 1 del acta en firme de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2694 celebrada el lunes 23 de setiembre de 2024, donde en el acuerdo 4, puntos del I al III, se dio por recibido el informe con el cronograma de plazos, se le instruyó a la Gerencia General para que ejecute la actualización de dicha normativa dentro de los plazos indicados, así como priorizar la normativa referente al Salario único en razón de que está en proceso de finalización de homologación de la nueva Convención Colectiva.
8. Mediante oficio MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT-242-2024 del 09 de octubre del 2024 del Departamento Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se comunica la aprobación y solicitud del Texto Final de la Convención Colectiva de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A.
9. En la presente Sesión, la Comisión Negociadora Patronal y el Bufete BDS Asesores Legales S.A., realizan la presentación del Texto Final de la Convención Colectiva, así como del procedimiento a realizar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
10. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo), establece como deberes del Órgano Colegiado: *"Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés"*. Asimismo, en el artículo 6 inciso dd) señala: *"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"*.

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 1.

- I. Dar por conocido y recibido el oficio MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT-242-2024 del 09 de octubre del 2024 del Departamento Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), mediante el cual se comunica a la CNFL, la aprobación y solicitud del Texto Final de la Convención Colectiva de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A.
- II. Dar por recibida la presentación de la Comisión Negociadora Patronal y el Bufete BDS Asesores Legales S.A., en relación con el Texto Final de la negociación y tramitación de la nueva Convención Colectiva de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. (CNFL) y su trámite ante el MTSS.
- III. Autorizar la suscripción de la nueva Convención Colectiva de Trabajo de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A., presentada en esta Sesión por parte de la Comisión Negociadora Patronal y BDS Asesores Legales externos, así como que se remita una copia digital, debidamente firmada por los miembros participantes de la Comisión Negociadora Patronal del Consejo de Administración, la Gerencia General y las Organizaciones Sindicales gremiales, en la cual se deberá incorporar los artículos modificados y conservar los no prevenidos, para la homologación respectiva por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en los términos señalados por el oficio MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT-242-2024 del 09 de octubre del 2024.
- IV. Instruir a la Gerencia General para que una vez homologada la Convención Colectiva por el MTSS, coordine en lo pertinente, lo referente a las mesas de diálogo con sus respectivos especialistas en los plazos establecidos en dicha convención e informe al Consejo de Administración de manera mensual, en relación con la implementación de la nueva Convención Colectiva de Trabajo de la CNFL.
- V. Instruir a la Gerencia General, para que, en conjunto con el equipo encargado de la temática, partiendo del informe presentado en la sesión N. 2694, realice un inventario, a efecto de que verifique si es necesario realizar reformas en otras normativas internas como consecuencia de la nueva Convención Colectiva. De ser así,



Consejo de Administración

4061008921243

actualice el cronograma con plazos y responsables para su revisión y/o actualización. Para lo cual, se deben tomar en consideración los acuerdos citados en los considerandos 5), 6) y 7). Y lo presenten en la sesión del 25 de noviembre del 2024, donde nos comuniquen los avances realizados.

- VI. Instruir a la Gerencia General, para que una vez homologada la Convención Colectiva, proceda con su remisión a Análisis Administrativo para su oficialización en el sitio de la intranet, así como se proceda con su divulgación y/o sensibilización a la población trabajadora de la empresa.
- VII. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo al Consejo Directivo del ICE, en atención y seguimiento de lo instruido por ese órgano colegiado, según el artículo 2 del Capítulo V del acta en firme de la Sesión 6545 del 20 de setiembre del 2022, sobre la terminación de la negociación de la Convención Colectiva al 31 de marzo del 2023 (6 meses).
- VIII. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención, así como a la Auditoría Interna y al Comité de Vigilancia para lo que corresponda. ACUERDO FIRME.

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



Ing. Rayner García Villalobos
Presidente



Licda. Ileana Camacho Rodríguez
Secretaria