

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN No. 2709

Acta número dos mil setecientos nueve, correspondiente a la sesión ordinaria No. 2709, celebrada por el Consejo de Administración de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S. A., (CNFL, S.A.) en el Edificio Central de la CNFL, debidamente grabada en la plataforma Microsoft Teams, a las diecisiete horas con diecisiete minutos del miércoles once de diciembre de dos mil veinticuatro.

Directores Presentes

Ing. Rayner García Villalobos, presidente, quien preside.
Ing. Heylen Villalta Maietta, secretaria.
Licda. Ileana Camacho Rodríguez, directora suplente.
Licda. Rebeca Carvajal Porras, tesorera.
Lic. José Fonseca Araya, director.

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.

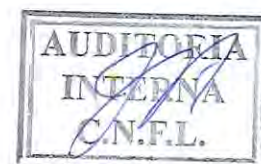
Invitados

Ing. Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general, Gerencia General.
Lic. Juan Ml. Casasola Vargas, jefe de la Dirección Administración y Finanzas.
Lic. Franklin Quirós Arce, jefe del Área Administración Financiera.
Licda. Laura Montero Ramírez, jefe a.i. de la Unidad de Gestión de Cultura y Talento Humano y Coordinadora Gerencial.
Lic. Sauly Jiménez Bonilla, jefe del Área de Dotación y Compensación.
Lic. Steven González Cortés, jefe del Proceso de Clasificación y Valoración

CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**ARTÍCULO 1. Orden del día sesión 2709**

El señor Rayner García da lectura al orden del día de la presente sesión No. 2709 y la somete a aprobación de los señores directores.

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



CAPÍTULO II APROBACION ACTAS**ARTÍCULO 1. Sesión Ordinaria No. 2708**

El señor Rayner García informa que, debido a la cercanía de las sesiones del mes de diciembre de 2024, el acta de la sesión del lunes 9 y la de hoy, estarían siendo atendidas para aprobarse en enero 2025.

Se pospone la aprobación del acta No. 2708 de acuerdo con las palabras del señor presidente, los demás miembros de este Consejo de Administración están de acuerdo.

Por otra parte, el señor presidente indica que, al ser esta la última sesión del año y no tener temas en Asuntos del Consejo de Administración, así como la coordinación que tiene la presidencia con el señor gerente, al inicio del capítulo de los temas de la Gerencia General, se le dará un espacio para que realice un amplio comentario sobre la visión de los diferentes temas que se conocerán en esta sesión referidos a recursos humanos.

CAPÍTULO III ASUNTOS DE GERENCIA GENERAL

El señor Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general, ingresa a la sesión. El señor presidente le solicita referirse a los temas que se conocerán en este capítulo, para ilustrar la intención que persigue la Gerencia General. Posteriormente, se le dará ingreso al resto del equipo de trabajo administrativo que participará de estos temas.

El señor Luis Fernando Andrés agradece la oportunidad de que esta sesión sea presencial, pues considera que, la parte social también es importante; así mismo, comenta que, para esta sesión se tienen 6 puntos que están relacionados entre sí, ya que, son aspectos que este órgano colegiado ha venido solicitando desde semanas atrás, muchos de ellos están en la Convención Colectiva vigente para poner en operación a partir del próximo año.

Estos temas han estado pendientes con respecto a los profesionales; sin embargo, fue un poco más allá para extenderlo a toda la clase laboral de la empresa, como técnicos y administrativos. Comenta que, en abril del 2023 la administración de ese momento ajustó todas las bases debido al proceso judicial que ganaron 97 profesionales de esta empresa, quedando pendiente el ajuste por anualidad para el resto de los trabajadores, porque sí se le ajustó a los que ganaron dicha demanda, es decir, a ellos se les ajustó la base y la anualidad; desde ese momento hay una diferencia entre los profesionales que actualmente trabajan en la empresa que no participaron del juicio. Esto es lo que provoca poner en orden estos temas con el fin

de evitar más demandas salariales de las que ya se está teniendo por el efecto que provocó el gane de ese proceso judicial.

Con respecto a la guardia técnica, es un concepto que se paga desde hace mucho a los técnicos, cuyo reclamo viene debido a que se les paga con base en la base salarial de un misceláneo. Se hizo un ajuste al reclamo pues este provenía tanto de los técnicos como del sindicato. Aclara que, ese ajuste se hizo a una sola base para todos, porque la diferencia salarial se la ganan con horas extra, ya que cada uno tiene una categoría diferente dependiendo de la cantidad de horas trabajadas y de la categoría que ostentan.

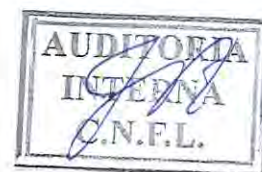
Como último punto, se verá una explicación por parte de la Dirección Administración y Finanzas, DAF, pide disculpas de antemano ya que el señor Juan Ml. Casasola se encuentra afónico, pero realizará una introducción al respecto, posteriormente, Franklin Quirós es quien tendrá a cargo la exposición del cierre financiero y de la manera en cómo se van a atender los recursos. Con el fin de que este órgano colegiado tenga también la seguridad jurídica que queda plasmada en las diferentes propuestas de acuerdo a presentar por parte del señor Guillermo Sánchez; la Unidad Cultura de Talento Humano, UCGTH, estará a cargo de la presentación de cada uno de estos temas, los cuales se verán uno por uno, pero en conjunto, porque curiosamente todos están entremezclados. El sexto punto será un cierre financiero.

Es importante señalar que, casa matriz había realizado un ajuste salarial a sus empleados en julio de este año, un 3% para los profesionales y un 4% a los no profesionales. Esta Gerencia le consultó a la Dirección Ejecutiva del ICE, si eso tenía que operar así para las demás empresas, la respuesta de su presidente ejecutivo fue que cada empresa lo hace en su debido tiempo y en su debida forma, dependiendo de las condiciones financieras. La CNFL ha tardado estos 6 meses para preparar toda la documentación por lo que, considera oportuno elevarlo a este Consejo de Administración pues se tomaron la tarea de hacer todo de manera responsable, lo han detallado en diferentes documentos donde se evidencia que los porcentajes no son los mismos que los del ICE.

Por otro lado, menciona que, los empleados de la compañía tienen alrededor de cuatro o cinco años no reciben aumentos salariales aun cuando el costo de vida ha subido bastante, por lo que considera justo plantearlo en el marco de mejorar un poco la condición salarial de cada uno, profesionales y no profesionales; es una mejora integral, no sólo a un grupo como originalmente se planteó, y así evitar demandas.

Sin consultas adicionales, se autoriza el ingreso del equipo administrativo que acompaña al señor gerente en la exposición de estos temas.

ARTÍCULO 1. Informe y actualización del Reglamento Carrera Profesional en la CNFL, S.A.



El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-1611-2024 de fecha 09 de diciembre de 2024, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración el Informe y actualización del Reglamento Carrera Profesional en la CNFL, S.A. 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 de Administración y Finanzas, Franklin Quirós Arce, jefe del Área Administración Financiera, Laura Montero Ramírez, jefe a.i. de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, Sauly Jiménez Bonilla, jefe del Área de Dotación y Compensación y Steven González Cortés, jefe del Proceso de Clasificación y Valoración, para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés indica que, este tema será presentado por la señora Laura Montero no sólo como coordinadora gerencial, sino como, responsable de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, UCGTH, de manera interina, pues termina su gestión el próximo 31 de diciembre por lo que externa una muestra de agradecimiento por el esfuerzo realizado en atender estos dos puestos durante cuatro o cinco meses, donde gracias a su profesionalismo han podido sacar esto adelante. A partir del 01 de enero, tendrán una nueva jefatura. Le cede la palabra a la señora Laura Montero.

Antecedentes: STAP 5855-87 de fecha 3 de diciembre de 1987, se le indica al entonces gerente de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A. (CNFL) que estaba vigente el tema de carrera profesional, pues al estar adscritos a la Autoridad Presupuestaria, aplicaban las normas que ellos establecían.

- Gaceta número 81 del jueves 27 de abril de 2006
- Decretan las "Normas para la aplicación de la carrera profesional para entidades públicas cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria"
- Ley N°8660 "Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector Telecomunicaciones" donde se excluye de la aplicación de la Autoridad Presupuestaria.
- Julio 2014 CNFL emite Directriz congela reconocimiento de puntos.
- El acuerdo 1964 de la Junta de Relaciones Laborales, JRL, del 2015, hace alusión a esa directriz congelada del reconocimiento de puntos en carrera profesional, no la encontraron por lo que suponen que es una directriz verbal; sin embargo, fue retomado en un acuerdo de la JRL y se infiere entonces que, es la existencia de esa directriz de congelamiento.
- Circular 2001-0652-2021 de fecha 21-06-2021 de Víctor Solís. Circular 2001-0523-2023 de fecha del 02-05-2023 ambas haciendo alusión a la eficientización del gasto, donde el tema de carrera profesional también fue suspendido.

Con respecto a estos dos últimos puntos mencionados por la señora Laura Montero, el señor Rayner García pregunta si tiene que ver con el tema del pacto social, o bien, si es independiente.

La señora Laura Montero responde que es independiente.

Situación Actual – Trabajadores a quienes se les remunera Carrera Profesional:



433 personas
€80.208.012 mensual con cargas patronales

Supuestos para la estimación financiera:

- En Carrera Profesional: 433 personas, donde se estiman 3 puntos adicionales de lo que esas personas ya tienen, con cargas sociales equivaldría a €5 132 000 correspondiente a 1299 puntos (este puntaje lo sacaron multiplicando los 3 puntos por las 433 personas), las cuales estarían ganando por punto 2 273 y eso le da el monto total de €5 millones estimado + Sin Carrera Profesional: 410 personas, 10 puntos = 5399 puntos por reconocer

Externa que, la propuesta es llevar al mínimo que se estaba reconociendo en el reglamento anterior que eran 10 puntos, de manera que, esas 410 personas tendrían un total de 4100 puntos, que equivalen a multiplicar 2273 por 4100 para un total de €16 200 671 por mes con cargas sociales. Al reconocer los 3 puntos, más los 10 puntos por la totalidad de las personas, le daría 5399 puntos por reconocer.

Proyección financiera:

Cantidad puntos	Costo punto	Diferencia mensual	Cargas patronales y retenciones (73,84%)	Total mensual	Total anual
5399	2.273	€12.271.927	€9.061.591	€21.333.518	€256.002.215

Aunado a la información del cuadro anterior, la señora Laura Montero considera que hay que tomar en cuenta que, hay €194 millones que corresponden a las 410 personas que vieron en las filmas anteriores, para un total con cargas de €194 408 053 y por los 3 puntos, a esa misma cantidad, le estarían considerando €61 594 000, actualmente en la compañía se reconocen €960 millones anuales con carrera profesional. Si se suman los €256 millones, se estaría considerando un incremento del 26.5% para un total de €1 216 millones anuales -aproximadamente- por carrera profesional, por todo; es decir, la propuesta que traen y lo que ya existe.

Actualización del reglamento:

- Las responsabilidades que establecía para la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano pasarlas al Proceso Clasificación y Valoración.
- Archivar las solicitudes de ingreso al régimen de carrera profesional y de reconocimiento de puntos que ha recibido el Proceso Clasificación y Valoración.

Las observaciones a dicho Reglamento se remitieron al Proceso Análisis Administrativo mediante el oficio 2601-0397-2024 de fecha 15 de julio de 2024.

Es importante mencionar que, para lo anterior se requiere actualizar el Reglamento de Carrera Profesional, para lo cual, hay un tema que se ha conversado con la jefatura de la Asesoría Jurídica Empresarial, AJE, el señor Guillermo Sánchez, respecto a si se puede variar o aclarar los reglamentos que se traen acá, porque la 8660 y lo que ha venido diciendo la Auditoría, es que, se traigan aquí las políticas y directrices macro que tenga que ver con remuneraciones, pero no, aprobar un reglamento operativo, que es lo que siempre han dicho y lo que el Consejo en su oportunidad indicó. La pregunta es, si se puede considerar un reglamento de carrera profesional o de dedicación exclusiva, como operativo. Consideran que sí, que no es un reglamento que tiene que venir a ser aprobado acá, esto es lo que han venido conversando, pero no ha sido aterrizado totalmente, por lo que, dejan la inquietud para valorar si se cambia ese decreto, o más bien, si se aclara que este es un tipo de reglamento que pudiera considerarse operativo y no estratégico, porque lo que venía aquí a aprobación del Consejo, son reglamentos estratégicos y las políticas.

Se proyecta la página 6 del Reglamento de Carrera Profesional, donde se estarían reconociendo 10 puntos para quienes no tienen carrera profesional actualmente y 3 puntos adicionales para quienes sí la tienen, a razón de 1.5 por año, considerando el 2023 y 2024, un reconocimiento retroactivo a estos años; el tema de los puntos, de 10

Consejo de Administración

4061008921243

y de 3 para quienes ya contaban con la carrera, como pueden ver en la tabla, hay un tema de doctorado y licenciatura adicional que no se estaría reconociendo porque no hay dinero, pero está en el reglamento; también hay una excepción a este reglamento que a su criterio, estaría haciendo falta; en caso de que fuera ocasión del Consejo, habría que hacer la excepción de que, cuando presupuestariamente no se tenga el contenido, no se puede pagar todo eso, esto se verá más adelante con el dictamen financiero; para todo eso no hay presupuesto, solo para los 3 y los 10, lo cual, no está quedando en el reglamento.

Eventualmente, si acordaran que vaya a aprobación de la Gerencia General, ahí se estaría tomando en cuenta, y si no, habría que volver a traer este reglamento con esa modificación, si no, del contrario no lo recomendarían así.

El señor Luis Fernando Andrés comenta que, el objetivo es reinstalar el tema de carrera profesional bajo este concepto, 3 a los que la tienen actualmente y 10 a los que no la tiene, 10 era lo que tenía el reglamento anterior, 6 es lo que actualmente tiene el Gobierno Central en la 9635, cuando se hizo la modificación de todos los reglamentos, quedó claro que la compañía se puede apartar de los reglamentos que tiene el Gobierno Central, esta es una forma de dar un concepto de estar totalmente aparte; 10 es una forma de no hacer diferenciación en el grado mínimo académico que tiene que tener cualquier profesional de la empresa, que era lo mínimo con lo que entraba la gente; es por esto que se está llevando a 10 ese punto, para que no exista ese tipo de comparaciones odiosas que a veces se presenta cuando a alguien le dan un 6 y otro tenía un 10. Lo ideal es que en este momento se reingrese con ese concepto y los demás puntos que tiene el reglamento, lo cual se va a reglamentar, es por eso que les piden que dejen a la administración hacer el reglamento correcto para después plantearlo como debe ser, en este momento es nada más reinstalarlo para que ganen los puntajes mínimos de su profesión académica que serían 10 en el caso de los bachilleres y aunque sea licenciado o tenga maestría, es para que ingrese y empiece a disfrutar de un beneficio que tienen prácticamente la mitad de los empleados de la compañía, la otra mitad no lo disfruta, que se vea la buena voluntad del otorgamiento mínimo que se pueda dar a todos los que no lo tienen.

El señor Guillermo Sánchez agrega que, a la hora de hacer la revisión de este reglamento, se hizo la salvedad de que ahorita se está restableciendo, se avoca a las conclusiones de la parte técnica del informe, donde se está reconociendo un 3% de carrera profesional y un 10% de bachillerato; licenciatura queda supeditado al contenido presupuestario. Bien puede el Consejo señalar en el acuerdo, de que ese cuadro no aplicaría tal como está en este momento, sino que, puede inferir que, a partir de la licenciatura para arriba, especialidad, maestría o doctorado, está siempre supeditado al presupuesto.

La señora Laura Montero comenta que, el otro detalle que también tiene esta actualización del Reglamento es que, se incluye un transitorio número 1, en el cual se archivan todas las solicitudes de ingreso al régimen de carrera profesional y de reconocimiento de puntos que se habría recibido en el proceso de clasificación. Eso es como para empezar a partir del 2023 y 2024, reconociendo lo que había; pero, precisamente por contenido presupuestario no se tiene para reconocer hacia atrás, pues se extendería demasiado la bolsa.

La señora Ileana Camacho quiere saber si comprendió bien, está revisando el Reglamento y no establece el tema de que se va a aprobar únicamente el presupuesto para las solicitudes, habría que agregarlo; entonces, es una tarea que se llevarían para ajustarlo dentro de las funciones de la Unidad de Talento, ya que, hay que hacer alguna valoración de si se va a aprobar, o no, alguna solicitud. Sin embargo, no queda tan claro eso de que, si se solicita, no necesariamente se le va a conceder, tiene que pasar sujeto a un análisis y todo lo demás; considera que, esto es importante que quede claro, no solo en las funciones de la Unidad, si no, dentro del procedimiento.

La señora Laura Montero continúa con la exposición del tema.

Dictámenes financiero y legal:

- Financiero: Se tomaría del presupuesto disponible que resultaría de aplicar la propuesta de ajuste de bases salariales por costo de vida 2025 (modificación presupuestaria). Aclara que, el tema financiero se verá más adelante como un todo, por parte del señor Juan Ml. Casasola de la DAF.
- Legal: Existe fundamento jurídico y financiero para que el Consejo de Administración, como órgano competente y superior jerárquico apruebe el reconocimiento del rubro de carrera profesional, considerando que es una de las potestades que tiene de acuerdo con el artículo 32 del 8660, de definir todo lo que es el tema de remuneraciones.

Conclusiones:

- En la actualidad se les reconoce carrera profesional a 433 personas trabajadoras.
- Actualmente a 410 personas trabajadoras nombradas en los estratos ejecutivos y profesional no se les reconoce el pago de carrera profesional, porque así se determinó a partir del 2014.
- Para la proyección financiera se estima el reconocimiento 3 puntos para las 433 personas que actualmente están en carrera profesional por experiencia profesional 2023 y 2024 y 10 puntos por reconocimiento de bachillerato para los 410 trabajadores que aún no están en el régimen de carrera profesional.
- La proyección financiera bajo los supuestos indicados es de **¢256.002.215** anuales de incremento en la partida de remuneraciones. Siendo así, una

totalidad de ¢1 216 millones aproximadamente de forma anual, con lo que se tiene, más este incremento.

Recomendaciones:

- Reconocer 3 puntos por concepto de carrera profesional a los 433 a quienes se les reconoce carrera profesional en la actualidad, considerando el punto máximo 1,5 puntos por experiencia profesional correspondiente al año 2023 y 2024, según corresponda; ese 1.5 anual, también está considerado en el Reglamento.
- Reconocer 10 puntos por concepto de carrera profesional, correspondiente al bachillerato para los nuevos ingresos a carrera profesional.
- Analizar las solicitudes nuevas que realicen para el reconocimiento de licenciatura, sujetas a la disponibilidad de contenido presupuestario.

Para terminar de complementar el motivo de los 3 y los 10 puntos, el señor Luis Fernando Andrés aclara que, los 3 puntos vienen de que el Reglamento anterior de Carrera Profesional que reconocía 1.5% por cada año laboral cuando cumplía la anualidad, es decir, a parte de la anualidad, se le otorgaba 1.5 puntos de carrera profesional; en el año 2023 y 2024, a los que ya tienen el proceso, se les da reconociendo los 3 puntos que corresponden para esos 2 años; esos puntos están justificados al reconocer la apertura a partir del proceso y en el caso de los nuevos, es por el porcentaje mínimo con el que ingresaba cualquier persona. No lo están dando de años anteriores de experiencia, porque hasta ahora empieza a correr la carrera profesional, a ellos les tocaría cuando pase el siguiente año. El reconocer los primeros años va a depender de cómo se redacte el reglamento propio, el 10 como ingreso es lo que tendría mínimo cualquier persona y a los otros, los 3 puntos.

Aunado a lo que comentó la señora Laura Montero en su exposición con respecto a este tema, el señor Guillermo Sánchez considera importante hacerles ver el criterio jurídico que consta en el orden del día, hace mención aparte del artículo 32 de la Ley 8660, al nuevo artículo de la política salarial en la Convención Colectiva, vigente a partir del 29 de octubre de 2024, en el artículo 34 donde se establece una política salarial con objetivos muy claros de competitividad, de calidad de vida, de rendimiento a la empresa; siempre y cuando haya un mantenimiento del equilibrio financiero, es decir, razonabilidad y proporcionalidad en cuanto al equilibrio del otorgamiento de la retribución salarial. En este caso, hay una desigualdad.

La señora Ileana Camacho iba a preguntar de dónde salía ese 3%, sin embargo, el señor gerente ya lo aclaró; la otra inquietud que tiene es si cuando una persona ingresa a la compañía, se le dan 10 puntos; pero, cuánto tiempo tenía que durar en esos 10 puntos para volver a solicitar un aumento. Según entendió, la carrera profesional la iban a regular en el reglamento.

El señor Luis Fernando Andrés externa que, históricamente la compañía tenía una Comisión a cargo de profesionales y miembros -en aquel momento- del departamento de recursos humanos, básicamente se respetaba el reglamento que existía, en el momento que una persona entraba a la compañía y obtenía la plaza de profesional 1, que es la más baja que se tiene en este rango, esta hacía la solicitud de ingreso a carrera, dependiendo de su título académico se le asignaba el puntaje, para empezar, si era bachiller, 10 puntos y si era licenciado, que son normalmente las 2 primeras que existen de profesión, hay carreras en las que no existe el bachillerato como en Derecho, Medicina o Ingeniero Civil que lo que existe es la licenciatura; estas personas entraban como licenciados y se les otorgaba los 16 puntos; pero, una gran cantidad de carreras como Ingeniería Industrial, Electromecánica, Eléctrica y en Telecomunicaciones, Administración de Empresas que empieza con bachillerato; entonces, ingresaban con 10 puntos, y a partir de ahí se incluyen en la carrera, conforme fueron evolucionando por participación en cursos de aprovechamiento y de participación que iban presentando, cada 6 meses se hacía una evaluación de lo que el profesional presentara a la Comisión revisaba todos los atestados, ahí se valoraba se aumentaba 1, 2 o 3 puntos más, se le hacía una nota formal al Departamento de Recursos Humanos e iban incrementando los puntos. Actualmente, lo que se hace es dar la posibilidad de ingreso para que disfrute o empiecen a ejecutar las mieles del proceso, por decirlo de alguna forma, pero no van a otorgar ningún puntaje adicional, porque es lo que se está analizando en el nuevo reglamento, la oportunidad de que ingresen para que no existan las diferencias que existen de 433 contra 410 personas que no lo tienen.

La señora Laura Montero hace la acotación de que, en este Reglamento, a diferencia de la Ley de Empleo Público que no aplica a la compañía, no incluye límites de tiempo para la utilización de los puntos, como sí se ha querido hacer en dicha ley, limitando la cantidad de años a reconocer, pero la compañía no está en ese régimen.

La señora Heylen Villalta pregunta si por cada año se suma 1.5 puntos por defecto, por cada trabajador; pero, qué pasa con la gente que está antes, que entró antes del 2021, esa parte no le quedó claro, porque los 3 puntos que se están sumando son para personas que entraron en el 2021 en adelante, hasta la fecha; y los nuevos, son 10 puntos. Los que vienen de atrás suman esos 1.5 puntos por año.

El señor Luis Fernando Andrés responde que, el reglamento que existía, se dejó fuera de operación; en la compañía cada vez que un profesional que tuviera más de 5 años, el día que cumplía anualidad, se le otorgaba 1.5 puntos adicionales; si tenía 30, 31.5 porque cumplió anualidad y si al año no hizo ninguna capacitación, se quedó con esos 31.5 durante todo el año, al año siguiente, otra vez 1.5, entonces, llegaba a 33 puntos y le iba aumentando de esa forma la carrera profesional; así era como se manejaba con el reglamento anterior. Actualmente, lo que se está planteando es darle 3 puntos por la experiencia, el 2023 y 2024 a los profesionales que ya lo tienen, e ingresar una

Consejo de Administración

4061008921243

serie de personas que no lo tienen, otorgando los primeros 10 puntos para el 2025. Es evidente que al reglamento actual hay que hacerle una serie de mejoras que es lo que presentarán antes de que la administración lo ponga en operación, para que este órgano colegiado lo conozca basado en las disposiciones que este ha indicado en sesiones anteriores. Respecto a la otra pregunta, le aclara que, se suspendió en el 2014, a partir de ahí, quedó congelada; los puntos que ya tenían los profesionales que existían hasta el 2014, quedaron congelados y, siguieron ganando ese rubro del 2014 a hoy. Posteriormente, empezaron a ingresar profesionales y a ninguno de ellos se les ha otorgado carrera profesional, porque estaba cerrado el programa; a partir de ahora y con esta aprobación para el 2025, los que ya estaban con el régimen que ingresaron antes del 2014; se les va a otorgar 3 puntos por la experiencia del 2023 y el 2024.

Del 2014 en adelante, hay 410 personas que han ingresado, o empleados que se han profesionalizado y han obtenido una plaza profesional, que no tienen el régimen y que, a partir del 2025, se les va a pagar solamente 10 puntos.

La señorita Rebeca Carvajal pregunta cómo van a funcionar los cursos o las capacitaciones que van a recibir los funcionarios de la compañía, cómo van a acreditar el puntaje, es decir, cuando la compañía les da la capacitación y cuando ellos se lo pagan, cómo va a funcionar eso en ese momento.

El señor Luis Fernando Andrés responde que, eso es parte de lo que están poniendo en el nuevo reglamento que quieren terminar de redactar para que ese sistema entre a funcionar, hay 3 tipos de cursos, los de aprovechamiento, los de participación, en donde ambos cursos, se puede decir, los que la compañía le paga al funcionario y los que se puede pagar el profesional en forma independiente. Dependiendo de la situación, se valora cuánto es lo que se va a otorgar. Menciona que, el reglamento va a ser propiamente de la empresa que tendrá como base los reglamentos que existieron en su momento, pero es un reglamento propio, así lo permite la jurisdicción; la idea es presentarlo ante este órgano colegiado y responderle eso en su momento, se espera tenerlo en las primeras semanas del próximo año, lo que se quiere es dar el ingreso y tienen que presentarlo acá en el primer trimestre, realizarle las correcciones y tener un reglamento en operativo para después de ese trimestre ya ponerlo en operación.

Sin consultas adicionales y una vez que el personal administrativo de CNFL se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado, se procede con la lectura de la propuesta de acuerdo por parte del asesor legal, a la cual se le realizan optimizaciones de forma y de fondo, a saber:

- Se agrega considerando 10.
- Se elimina el Por Tanto II y IV.

Consejo de Administración

4061008921243

- Al nuevo Por Tanto II se le elimina “y la aplicación del Reglamento del Régimen de Carrera Profesional.”
- Se agrega un nuevo texto al que sería el Por Tanto III.
- Al Por Tanto IV se le elimina “así como a la Auditoría Interna para lo que corresponda.”

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

Considerando que:

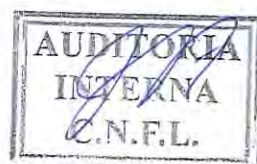
1. En la Sesión Ordinaria Virtual No. 2679 celebrada el lunes 24 de junio de 2024, el Consejo de Administración, mediante oficio 2020-0262-2024 de fecha 25 de junio de 2024, solicitó:

“POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 6.

- II. **“Solicitar a la Gerencia General para que presente a este Consejo de Administración, en la sesión del 15 de julio en curso, un informe que detalle la cantidad de personal que se le reconoce la carrera profesional, su estado actual, así como la proyección financiera de la aplicación de dicho reglamento en la CNFL, en aras de tomar las decisiones que correspondan”.**

2. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, mediante el oficio 2601-0397-2024 de fecha 15 de julio de 2024, con base en el acuerdo citado en el considerando anterior, remitió a la Gerencia General, el informe solicitado.
3. La Gerencia General mediante el oficio 2001-0967-2024 de fecha 30 de julio de 2024, aprobó y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el informe sobre carrera profesional presentado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, para conocimiento y lo que corresponda por parte del Órgano Colegiado.
4. En la sesión ordinaria virtual No.2686 celebrada el lunes 05 de agosto de 2024, el Consejo de Administración, mediante oficio 2020-0319-2024 de fecha 06 de agosto de 2024, solicitó:



“ACUERDO 3.

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

5. La Gerencia General mediante oficio 2001-0995-2024 de fecha 06 de agosto de 2024 remitió a la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano el acuerdo tomado en la sesión ordinaria virtual No. 2686 celebrada el lunes 05 de agosto de 2024 y solicitó la atención y coordinación del por tanto II.
6. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, mediante el oficio 2601-0501-2024 de fecha 21 de agosto de 2024, con base en el acuerdo citado en el considerando anterior, informó a la Gerencia General lo siguiente:

“Se le informa que el “Reglamento de carrera profesional en la CNFL” aún está en proceso de revisión de parte de las instancias involucradas, con el objetivo de incorporar las observaciones que fueron comunicadas a la Gerencia General, por lo que, respetuosamente solicitamos ampliación de plazo para que dicha norma pueda ser entregada a la Gerencia General para el miércoles 18 de setiembre y ser analizada por el Consejo de Administración en la sesión del 23 de setiembre del 2024.”

7. Mediante oficio 2201-0492-2024 de fecha 06 de diciembre de 2024, la Asesoría Jurídica Empresarial, dictaminó favorablemente la viabilidad jurídica de la aplicación del Reglamento de Carrera Profesional, por parte del Consejo de Administración.

Consejo de Administración

4061008921243

8. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, mediante el oficio 2601-0750-2024 de fecha 6 de diciembre de 2024, remitió a la Gerencia General, el informe sobre carrera profesional en la CNFL.
9. La Gerencia General mediante el oficio 2001-1611-2024 de fecha 9 de diciembre de 2024, aprobó y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el informe presentado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, para conocimiento y lo que corresponda por parte del Órgano Colegiado.
10. En la presente Sesión, los miembros del Consejo de Administración realizan una serie de observaciones y comentarios a la propuesta de actualización del Reglamento de Carrera Profesional, con la finalidad de optimizar y ajustar el Reglamento considerando los principios de razonabilidad y proporcionalidad, establecidos en la Política Salarial de la Convención Colectiva vigente.
11. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso dd), establece como deberes del Órgano Colegiado: "Dictar y aprobar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, el manual de clases, los perfiles salariales y sus pluses, la creación de plazas, los esquemas y formas de remuneración, las obligaciones y los derechos de los trabajadores, las que no obstan para la celebración de negociaciones colectivas de acuerdo con la ley".

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

- I. Dar por recibido y conocido el oficio 2001-1611-2024 de fecha 9 de diciembre de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite el "Informe sobre Carrera Profesional en la CNFL." preparado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano y presentado por la Administración en la presente sesión.
- II. Autorizar a la Gerencia General, para que, a través de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, gestionen los ajustes necesarios, para realizar el reconocimiento de carrera profesional conforme al informe presentado.
- III. Instruir a la Gerencia General, para que en una próxima sesión, en el mes de enero del año 2025, presente a este Órgano Colegiado, la actualización y/o ajuste del Reglamento de Carrera Profesional, considerando las observaciones y comentarios de optimización efectuados por los miembros del Consejo.

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

ARTÍCULO 2. Informe de escenarios financieros sobre la actualización de análisis bases salariales

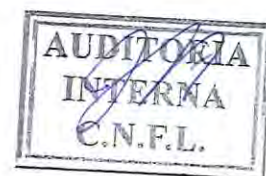
El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-1602-2024 de fecha 05 de diciembre de 2024, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración el Informe de escenarios financieros sobre la actualización de análisis bases salariales. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general; Juan Ml. Casasola Vargas, jefe de la Dirección de Administración y Finanzas, Franklin Quirós Arce, jefe del Área Administración Financiera, Laura Montero Ramírez, jefe a.i. de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano y Sauly Jiménez Bonilla, jefe del Área de Dotación y Compensación, para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés comenta que, este es un trabajo que habían presentado anteriormente en el Consejo de Administración, se realizó un planteamiento sobre cómo estaban las bases salariales de toda la escala salarial de la empresa, no solamente la profesional, sino también la parte técnica; en aquel momento se realizó una comparación con los salarios de casa matriz y empresas similares como ESPH, así como con empresas del sector privado, en ese momento se tomaron algunos acuerdos y hoy se presentará el informe técnico solicitado en aquel momento por parte del Consejo de Administración, para lo cual le cede la palabra a la señora Laura Montero de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, UCGHT.

La señora Laura Montero procede con la exposición.

Introducción: Acuerdo del Consejo de Administración en el capítulo IV, artículo 3 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2686 celebrada el lunes 5 de agosto de 2024:

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



Consejo de Administración

4061008921243

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

Si mal no recuerda, parte de las observaciones que se realizaron en ese momento, por parte del señor José Fonseca, se relacionaban con el tema del percentil 50 o 55 del por qué no se había tomado en consideración; el señor Guillermo Alán indicó que era importante traer el acto motivado del costo de vida y la proyección de las bases de cada clase, esos fueron los comentarios que se hicieron en su oportunidad y lo que trataron de traer hoy.

Antecedentes:

- Artículo 71 y 72 de la Convención Colectiva anterior, que indicaba que, se debían de tomar en cuenta los ajustes que se decretaran por la Comisión de Salarios del Poder Ejecutivo. Actualmente la Convención Colectiva en el artículo 36, lo que indica es que los salarios no pueden ser inferiores a los montos establecidos en el decreto de salarios mínimos.
- Ajuste en salario base Profesionales abril 2023, se actualizó la base de los profesionales a raíz de lo dispuesto por la Sala Segunda con respecto a la demanda de los profesionales, automáticamente se hizo un ajuste al salario base considerando lo dispuesto en esa sentencia.
- Política salarial vigente, que indica que, para efectos del salario, se ajusta de acuerdo con lo que establecen los decretos del Poder Ejecutivo y de acuerdo con lo que se indique en el IPC.

Motivación del acto:

- Fuga de personal calificado, sobre todo en temas tecnológicos y materias STEAM, por lo que, se requiere de una política de retención del personal.
- Salarios de contratación inferiores al mercado, esto se vio con el estudio de mercado presentado en agosto.
- Necesidad de personal calificado: último aumento general fue en enero del 2020, correspondiente a un monto nominal de ₡7 500. Se requiere mejorar los salarios como mecanismo de atracción.
- De enero 2020 a julio 2024, la inflación es de 10,43% según el BCCR.

Con respecto a la fuga de personal, el señor Rayner García considera importante indicar que, mucho de ese personal se fue a casa matriz, se hicieron contrataciones en el ICE, donde identificaron personal muy calificado en esta subsidiaria, por lo que, con mejores condiciones fueron absorbidos por casa matriz, dejando en la compañía un espacio importante que atender. En cuanto a ser atractivos a nivel de mercado, para efectos de incorporar personal no solamente en las áreas técnicas y de energía,



sino también en las áreas informáticas o tecnológicas, porque ahora todo lo que es la atención de las redes eléctricas, al ser un personal que tenga también conocimientos en ciberseguridad, por poner un ejemplo, pueden trabajar en cualquier otra industria.

La señora Laura Montero prosigue con la exposición.

Escenarios:

Los escenarios realizados por parte de la Dirección Administración y Finanzas, DAF. En el escenario del IPC se está considerando el 10.43% que se habló de la inflación, Considerando ese 10%, serían esos **¢4 000 millones**, esta administración propone únicamente **¢569 millones**, que es el escenario recomendado.

Aumento acorde al IPC		Aumento ajustado a posibilidades de la CNFL	
DIFERENCIA MENSUAL	¢222.372.022,56	ESTIMACIÓN DEL COSTO	MONTO
CARGAS PATRONALES Y PROVISIONES (76,93%)	¢171.070.796,95	Diferencia mensual con cargas y provisiones I semestre	¢47.049.003,38
DIFERENCIA MENSUAL	¢393.442.819,51	Costo I semestre	¢282.294.020,31
DIFERENCIA 2025	¢4.721.313.834,08	Diferencia mensual con cargas y provisiones II semestre	¢47.848.006,21
		Costo II semestre	¢287.088.037,24
		Costo I y II semestre 2025	¢569.382.057,54

Comparación con percentil 50: (ver filmina 7 de la presentación adjunta a esta acta)



En cuanto a este cuadro comparativo, para cumplir con lo solicitado, los salarios de la CNFL son inferiores en todos los casos, a 48 horas, solamente para seis clases está

por debajo, que es el del gerente general, o sea, todos los salarios son inferiores, pero se mantienen. No obstante, en el tema del gerente general, el auditor, los directores, los coordinadores gerenciales, los jefes de unidad y los asistentes de gerencia 2, están por debajo del percentil 50, es decir, en el mercado los salarios de ellos están más altos.

Dictámenes financiero y legal:

- Dictamen financiero: Dictamen positivo mediante oficio 3001-0337-2024 considerando el impacto en presupuesto, Estado de Resultados y Flujo de Caja.
- Dictamen legal: Existe fundamento jurídico y financiero para que el Consejo de Administración, como órgano competente y superior jerárquico apruebe el aumento salarial estipulado.

Se está revisando que se lleve la propuesta técnica financiera y entonces se cumpla jurídicamente con la viabilidad para poder otorgarla y que, el Consejo de Administración considerando el tema de la política salarial que lo indicaba el señor Guillermo y el artículo 32 de la 8660, es quien puede aprobar estos aumentos salariales. Ahora encontraron un acuerdo del Consejo de Administración del año 2009, posterior a la 8660, en el que se otorgaba la potestad al gerente general para hacer este tipo de aprobación; eventualmente se tendría que dejar sin efecto ese acuerdo considerando lo que establece la misma 8660; o bien, puede ser una reforma tácita al haber un acuerdo posterior, se deroga el anterior en el mismo tema. Esto es importante que lo consideren.

Conclusiones:

- De enero 2020 a julio 2024, la inflación es de 10,43% de acuerdo con el Banco Central.
- El costo de reconocer un aumento a las clases igual a la inflación acumulada se estima en \$4.721.313.834,08.
- El costo anual de la propuesta es de \$569.382.057,54 incluyendo cargas patronales y provisiones, lo cual se ajusta al presupuesto formulado para el
- percentil 50 de los salarios de mercado 2025, que es la viabilidad financiera de la compañía.
- Los salarios base de la CNFL se encuentran por debajo del en todos los casos.
- Los salarios brutos promedio de la CNFL se encuentran por encima del percentil 50 de los salarios de mercado en 47 clases y por debajo en 6 clases.

Recomendaciones:

1. Aprobar un primer aumento del 0,5% para los estratos profesional y ejecutivo y del 2% para no profesionales, ambos a partir del 1 de enero de 2025.



Consejo de Administración

4061008921243

2. Aprobar un segundo aumento del 0,5% para los estratos profesional y ejecutivo y del 2% para no profesionales, ambos a partir del 1 de julio de 2025.
3. Lo anterior sujeto a la aprobación del contenido presupuestario requerido por parte de la Contraloría General de la República, CGR.

El porqué de ese 0.5% para el estrato profesional, obedece a que ya se le actualizó la base en el 2023, considerando ese aumento que se dio y que no se les dio a los técnicos o no profesionales, se está considerando hacer una proporcionalidad y aumentar el 2% a ellos y el 0.5% al estrato profesional y ejecutivo a partir del 01 de enero del 2025; sería un aumento escalonado, uno para el primer semestre y el otro para el segundo. Aclara que, esto se estaría incluyendo en el presupuesto 2024 y erogando en el 2025, sujeto a la aprobación de la Contraloría General de la República, CGR, antes del 20 de diciembre.

Antes de culminar con la exposición de este punto del orden del día, la señora Laura Montero informa que, hay un temas con respecto al profesional 1, que no se le reconoció en su oportunidad el aumento de base salarial, porque lo que se determinó en la sentencia era que el profesional 1 sí mantenía el mismo monto de la base salarial que estipulaba el estrato del servicio público, por lo que, no se les hizo ajuste en el 2023 y como no estaba contemplado su aumento en abril, se les estaría aumentando acá, considerando al profesional 1, dentro del 2% no solo para los técnicos, sino también al profesional 1. Menciona que, esta condición no está en la presentación, pero sí está contemplado en la proyección financiera y en las tablas 3 y 4 del informe.

En complemento a lo indicado por la señora Laura Montero, el señor Luis Fernando Andrés comenta que, desde el punto de vista financiero del IPC, le gustaría llegar a ese monto, pero hay que tener una razonabilidad con la parte presupuestaria porque no se puede dar el monto de los \$4.721 millones, se puede otorgar casi \$570 millones, se estaría haciendo un esfuerzo por mejorar las bases salariales en un 2% para los no profesionales, más el profesional 1 y un 0.5% para los profesionales, si se preguntan por qué tan poco, es por dos motivos, el primero es que se le está dando carrera profesional que eso es un aumento que no lo tienen los no profesionales, el segundo, es un el tema que se verá más adelante, porque todo esto es un complemento de cosas. Se está haciendo un análisis para ajustar la anualidad congelada, como tradicionalmente lo llaman en la compañía, del ajuste a las bases que se hicieron en abril del 2023, de manera que, si se paga la anualidad congelada que tienen, más la carrera profesional, más ese 0.5%, realmente cada profesional el próximo año va a tener un buen aumento, de manera que hay que ser justo y tratar de buscar los equilibrios en las finanzas de la empresa, no se puede pensar en todos por igual porque con lo adicional que están teniendo los profesionales, se van a ver beneficiados.

Estos rubros fueron enviados a la CGR en la proyección del gasto del próximo año, los rubros indicados son de aumentos, incluso fue presentado y aprobado por este

Consejo de Administración

4061008921243

Consejo de Administración para poder enviarlo a la Contraloría, por lo que, esos montos ya están ahí y no se requiere una ampliación o un ajuste por que se previó que esto se iba a aprobar en el 2024 y así se mandó el presupuesto para el 2025 desde septiembre; desde este punto de vista, se está a la espera la respuesta de este órgano contralor respecto a la aprobación de los presupuestos, si esto se aprueba, no habría que hacer reajuste ni una modificación.

Por último, la señora Laura Montero considera que, hay que tener presente que casa matriz recientemente hizo un reajuste a las bases en este mismo año y en esa línea, aunque la compañía tiene independencia, también se ha visto en cómo reconocer al trabajador el tema salarial rezagado.

Sin consultas adicionales y una vez que el personal administrativo se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado, se procede con la lectura de la propuesta de acuerdo por parte del asesor legal, a la cual no se le realizan optimizaciones de fondo.

Sin embargo, el señor José Fonseca considera que, a los Por Tanto II y III el aumento del 2% debe incluir a los Profesionales 1, de lo contrario estos quedarían excluidos.

El señor Rayner García comenta que, efectivamente faltaría una optimización en lo que es la parte de las conclusiones que hizo la administración no incorporando el profesional 1 dentro del aumento del 2%. Por lo cual, en la propuesta de acuerdo y en las sugerencias y conclusiones se omite indicar esta parte, este órgano colegiado -tal cual- tomará la propuesta de acuerdo según la propuesta de la administración, siendo que en enero tendría nuevamente que venir la Gerencia a indicar, o bien, a ampliar la propuesta de acuerdo, incluyendo para efectos del aumento el 2%, a los Profesionales 1.

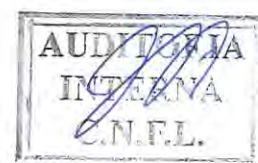
Después de discutido y analizado el tema y con base en las explicaciones realizadas por los expositores, el Consejo de Administración, por unanimidad y en firme emite el siguiente acuerdo:

Considerando que:

1. En el capítulo IV, artículo 3 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2686 celebrada el lunes 5 de agosto de 2024, el Consejo de Administración tomó el siguiente acuerdo:

"ACUERDO 4.

- I. ***Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0966-2024 de fecha 30 de julio de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite el "Informe sobre el Análisis comparativo de las bases salariales CNFL-ICE" preparado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento***



Humano y presentado por la Administración en la presente sesión.

- II. Instruir a la Gerencia General, para que presente los escenarios financieros que implicarían la actualización de las bases salariales incorporando las observaciones que se realizaron por parte de los miembros del Órgano Colegiado y lo presenten en el plazo de un mes para conocimiento y lo que corresponda.***
- III. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su atención y lo que corresponda. ACUERDO FIRME.”***
2. Mediante oficio 2001-0998-2024 de fecha 06 de agosto de 2024, la Gerencia General comunicó el acuerdo supra citado a la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano e instruyó la atención y coordinación del Acuerdo 4 con las dependencias que correspondan.
 3. Mediante oficio 2601-0727-2024 de fecha 23 de octubre de 2024, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano solicitó el dictamen financiero a la Dirección Administración y Finanzas.
 4. Mediante oficio 3001-0337-2024 de fecha 02 de diciembre de 2024, la Dirección Administración y Finanzas emitió su dictamen favorable, adjuntado el informe “Recomendación Financiera, Requerimiento de la partida de remuneraciones”.
 5. Mediante oficio 2601-0735-2024 de fecha 03 de diciembre de 2024, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, solicitó el criterio legal respectivo a la Asesoría Jurídica Empresarial.
 6. Mediante oficio 2201-0487-2024 de fecha 05 de diciembre de 2024, la Asesoría Jurídica Empresarial emite criterio jurídico favorable sobre la viabilidad legal del aumento salarial, por parte del Consejo de Administración.
 7. Mediante oficio 2601-0742-2024 de fecha 05 de diciembre de 2024, la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano, remitió a la Gerencia General el informe técnico y demás documentación para conocimiento y aprobación del Consejo de Administración.
 8. Mediante oficio 2001-1602-2024 de fecha 05 de diciembre de 2024, la Gerencia General aprueba y remite el “Informe técnico escenario de ajuste en los salarios base de la CNFL” y demás documentación de la Unidad Cultura y Gestión del

Consejo de Administración

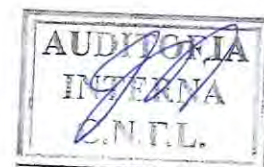
4061008921243

Talento Humano a la Secretaría del Consejo de Administración, para lo que corresponda.

9. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso dd), establece como deberes del Órgano Colegiado: *“Dictar y aprobar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, el manual de clases, los perfiles salariales y sus pluses, la creación de plazas, los esquemas y formas de remuneración, las obligaciones y los derechos de los trabajadores, las que no obstan para la celebración de negociaciones colectivas de acuerdo con la ley”.*

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

- I. **Dar por recibido el “Informe técnico escenario de ajuste en los salarios base de la CNFL”, remitido por la Gerencia General mediante oficio 2001-1602-2024 de fecha 05 de diciembre de 2024 y presentado por la Administración en la presente sesión.**
- II. **Aprobar un primer aumento del 0,5% para los estratos profesional y ejecutivo y del 2% para no profesionales, ambos a partir del 1 de enero de 2025.**
- III. **Aprobar un segundo aumento del 0,5% para los estratos profesional y ejecutivo y del 2% para no profesionales, ambos a partir del 1 de julio de 2025.**
- IV. **La implementación de los acuerdos II y III queda sujeta a la aprobación del contenido presupuestario requerido por parte de la Contraloría General de la República.**
- V. **Autorizar a la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano para que gestione los ajustes necesarios, y realice el pago del aumento general aprobado, siempre que se cumpla con lo establecido en el punto IV.**
- VI. **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 para lo que corresponda.**
ACUERDO FIRME.



ARTÍCULO 3. Actualización del Reglamento para el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A.

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-1608-2024 de fecha 06 diciembre de 2024, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración la Actualización del Reglamento para el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. 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 de Administración y Finanzas, Franklin Quirós Arce, jefe del Área Administración Financiera, Laura Montero Ramírez, jefe a.i. de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, Sauly Jiménez Bonilla, jefe del Área de Dotación y Compensación y Steven González Cortés, jefe del Proceso de Clasificación y Valoración, para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés comenta que, este es otro tema que tiene que ver con el recurso humano de la empresa, principalmente para los profesionales, en la actual Convención Colectiva se ha aprobado un porcentaje de dedicación exclusiva para los licenciados y para los bachilleres, le cede la palabra a la señora Laura Montero quien presentará lo correspondiente a este tema para aplicar el próximo año.

La señora Laura Montero inicia la exposición con el siguiente antecedente:

Acuerdo Sesión Ordinaria No. 2686:

“ACUERDO 2.

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



Consejo de Administración

4061008921243

aprobación de este Órgano Colegiado, acompañado de los respectivos dictámenes financiero, técnico y legal.

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

Agrega que, ese día quedó muy claro el no hacer homologaciones a leyes que no correspondían, que se tratará también de traer la potenciación del tema de dedicación exclusiva a todos por igual.

Al día de ayer, se tienen 601 personas con dedicación exclusiva, lo cual es un dato que varía día con día, porque puede haber personas que se vayan, o sean despedidas, o bien, que ya no requieran de la dedicación exclusiva y así lo soliciten. Menciona que, en septiembre tenían 595 cuando lo trajeron acá. Actualmente, tienen 404 personas con un 55% que lo tenían antes de la reforma y de la Convención Colectiva actual, 125 personas con el 35%, 18 personas con el 25%, 23 personas con el 20%, 26 personas con el 15% y 5 personas con el 10% hasta el día de ayer.

Hay que tener en cuenta que, a partir del 29 de octubre con la promulgación de la Convención Colectiva, se ajustan las bases de la dedicación exclusiva y ya, per se, se hacen los contratos con lo que establece la Convención Colectiva. Por esas 601 personas se paga \$5 081 millones correspondientes a la dedicación exclusiva a septiembre, anualmente y con cargas. Con la propuesta que traen, es de reconocer los nuevos porcentajes que este Consejo de Administración ya aprobó y que la Convención Colectiva lo reafirma.

Aplicación de los nuevos porcentajes:

- El costo anual de la implementación de los nuevos porcentajes de dedicación exclusiva, incluyendo el 76,93% de cargas patronales y provisiones, es de \$451.754.736,87 sumando este monto, más los \$5 081 millones, se tendría un total de \$5 532 millones aproximadamente, al año.
- Siendo que el acuerdo entra a regir a partir del 1 de octubre de 2024, el costo para este año corresponde a un trimestre, por lo que el presupuesto adicional requerido es de \$112.938.684,22, siendo el aumento de un 8.88%.

Actualización del reglamento:

- Coordinación con Proceso Análisis Administrativo.
- Revisión de la Asesoría Jurídica Empresarial.
- Revisión de la Gerencia General, cambio en porcentajes.

Cabe destacar que, en este reglamento son un par de variaciones las que se están considerando en los ajustes del porcentaje.

Costo actualizaciones de porcentajes: 163 profesionales al 09/09/2024



Consejo de Administración

4061008921243

% Actual	% Propuesto	Cantidad de trabajadores	Costo mensual con cargas y provisiones	Costo anual con cargas y provisiones
10%	15%	30	€3.263.624,44	€39.163.493,33
25%	35%	133	€34.382.603,63	€412.591.243,54
Total		163	€37.646.228,07	€451.754.736,87

El costo de la actualización de los porcentajes a los 163 profesionales al 09 de septiembre de 2024, el Consejo de Administración había aprobado 159 profesionales, pero como les decía, esto cambia de un día para otro y ese mismo día ya habían sido incluidas cuatro personas más en este régimen; razón por la cual, hace un llamado a este órgano para que no se dedique a aprobar la cantidad de personas que se incluyan en la de dedicación exclusiva, sino que, sea a groso modo, los porcentajes, volviendo al tema de lo que establece el artículo 32 de las políticas para determinar porcentajes y demás, no tan a detalle de cuántas personas entran- o no- a dedicación exclusiva, de igual manera se pueden presentar informes con los respectivos considerandos de este tema.

Dictamen financiero:

- Concluye ajuste tendría una afectación nula en los resultados y flujo de caja, esto provocado por la devolución de recursos de la partida de intereses y que a su vez evita un gasto por este concepto.
- Para el año 2025, se está trabajando en una propuesta para la atención de este requerimiento, la cual de igual forma contendría un efecto nulo al tomar los recursos de partidas presupuestarias ya incluidas en la formulación, lo que causaría el mismo efecto en el Plan Financiero (resultados y flujo de caja).

Dictamen legal: “Finalmente, al no haber una contradicción legal o quebrantamiento de ninguna disposición, esta Asesoría Jurídica Empresarial, no ve impedimento en que se realice el aumento en los porcentajes de pago para la dedicación exclusiva, considerando también, que la compañía no está apegada a una norma de empleo público, a la 9635, esto por la potestad de la CNFL de administrar su política financiera y de recursos humanos, establecida en los artículos 16 y 32 de la Ley 8660 Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector Telecomunicaciones, así como la homologación de la Convención Colectiva por el MTSS y el acuerdo del Consejo de Administración citado, como máximo jerarca de la empresa”

Conclusiones:

- Se ha procedido a tramitar la actualización del Reglamento para el pago por concepto de Dedicación Exclusiva de conformidad con lo acordado por el

Consejo de Administración

4061008921243

Consejo de Administración en la Sesión Ordinaria Virtual No. 2686 celebrada el lunes 5 de agosto de 2024.

- El costo anual de la actualización de los porcentajes de dedicación exclusiva es de \$451.754.736,87 por año para 163 personas, con corte al 09 de setiembre de 2024.
- Siendo que el acuerdo entra a regir a partir del 1 de octubre de 2024, el costo para este año corresponde a un trimestre, por lo que el presupuesto adicional requerido es de \$112.938.684,22.

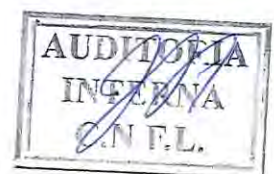
Se proyecta el texto del reglamento, donde la señora Laura Montero se refiere al inciso c, del artículo 4, dónde se incluye el tema de cuando una persona profesional con el nivel de bachiller universitario y con dedicación exclusiva, obtiene el nivel de licenciatura u otro grado académico superior, a solicitud de esta o de su jefatura ante la UCGTH, se puede modificar el porcentaje de dedicación exclusiva que se le reconoce, previa firma de la adenda contractual correspondiente.

El otro tema, es el artículo 7 de las bases, como este órgano lo había indicado, el 15% para profesionales del bachiller y el 35% para profesionales en grado de licenciatura u otro grado superior. También se está incluyendo un complemento salarial al Colegio de Enfermeras que no estaba incluido en el reglamento; estos serían todos los cambios que se proponen en este momento al reglamento. Cabe destacar que, en su oportunidad, este tema fue traído a aprobación del Consejo de Administración en el año 2022.

Recomendaciones:

- Aprobar la nueva versión del Reglamento para el pago por concepto de Dedicación Exclusiva.
- Modificar el acuerdo 2, inciso II del capítulo IV, artículo 1 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2686 celebrada el lunes 5 de agosto de 2024, en relación con la actualización de los porcentajes de dedicación exclusiva de las personas trabajadoras con contratos vigentes, para que pasen del 10% para bachilleres universitarios y 25% para licenciaturas, al 15% los que ostentan el título de bachillerato y un 35% los que poseen el título de licenciatura, y ampliarlo a los trabajadores indicados en el oficio 2601-0731- 2024 de fecha 05 de diciembre del 2024, en aras del cumplimiento del Artículo 38. Dedicación exclusiva de la nueva Convención Colectiva, vigente desde el día 29 de octubre del 2024.

El señor Rayner García agradece la presentación y abre el espacio para consultas o comentarios; en su caso, pregunta si efectivamente dentro de este proceso deben brindar este beneficio de dedicación exclusiva, si se tiene pensado algún proceso de estudio técnico que demuestre que el colaborador debe optar ya sea por un 15% o un 35%, o bien, subir de un 15% a un 35%; está claro de que hay un título profesional que lo acredita, pero cuál sería la forma del análisis o el proceso de justificación para



optar por este tema. Entiende que tiene que prevalecer la sostenibilidad empresarial y que disponga del presupuesto para otorgar este beneficio.

La señora Laura Montero responde que, para hacer partícipe del pago de dedicación exclusiva se tiene que desempeñar en funciones acordes con el título académico que lo acredita como profesional en determinada área del conocimiento, esto es uno de los requisitos importantes que establece el reglamento, pero además, dentro del procedimiento para otorgarlo, la persona trabajadora que por índole de las funciones, considere que debe incorporarse al régimen, realiza la solicitud por escrito a la jefatura inmediata para que realice la valoración. En caso de que el director considere que sí es factible otorgarle ese rubro, debe presentarlo ante la Gerencia General, quien hace una carta donde aprueba -o no- la inclusión de esa persona en el régimen.

Dentro de las políticas que tiene el señor gerente, es otorgar un presupuesto para todas las Direcciones y que los directores se acojan a entregar dedicaciones exclusivas con base en lo que se tiene de contenido presupuestario, sin quedar en un desfaldo u otorgar lo que no se pueda pagar.

El señor Rayner García pregunta que, cuando cada jefe de Dirección envíe la debida solicitud a la Gerencia General para su aprobación, hay algún criterio técnico regente para este tema por parte de la UCGTH.

La señora Laura Montero responde que así no está estipulado en el Reglamento.

Dada esta respuesta, el señor presidente externa que, a este órgano colegiado le parece que debe haber un criterio técnico especialista que pueda respaldar la decisión del señor gerente, basados en este contexto, pregunta cómo sugeriría la administración hacerlo.

La señora Laura Montero responde que, se estará valorando e incluyendo dentro del Reglamento, solicitarle a la UCGTH, ya sea por parte del director o de la Gerencia General, el criterio técnico y presupuestario de esta Unidad, con el fin de verificar que las funciones sean afines al puesto que desempeña el trabajador.

La señora Ileana Camacho solicita se le aclare, si han valorado que las personas de ingresos próximos a la empresa que soliciten la dedicación exclusiva y que, el director vea la necesidad, pregunta si han valorado que eso sea temporal para que se vuelva a reanalizar si se amerita continuar con la dedicación o no, de manera que, no quede permanente; pues estuvo revisando la documentación y la adenda, y esto queda como permanente.

La señora Laura Montero responde que sí, actualmente la vigencia del contrato de dedicación está quedando homologado al tiempo de vigencia del contrato del trabajador; no obstante, sí está la salvedad de que si se hace un traslado de

Consejo de Administración

4061008921243

dependencia y las funciones son diferentes a las que otorgaron la dedicación exclusiva, sí se puede justificar la necesidad del cambio, de mantenerla o de no pagarla. Considera que esto tiene su riesgo, pues podría pedirse una indemnización por el tiempo que está dejando de cubrirse el tema de la dedicación y no está quedando así en el Reglamento, lo cual podría incluirse.

El señor gerente señala que, han sido sinceros en decirle a la gente, inclusive los de 55%, que son los que tienen ese rubro más alto, que si el día de mañana cambian a un puesto diferente, pueden cambiar las condiciones del porcentaje de la dedicación exclusiva, han habido personas a las que no les ha gustado la respuesta en los conversatorios que han tenido, como ejemplo menciona que, hay gente que tiene dos o tres profesiones, como Administración de Empresas y luego, pasa a la Dirección Jurídica porque sacó Derecho, tenía un porcentaje "x" y al pasar a esta nueva figura, es un nuevo contrato con la nueva legislación, con un cambio total de porcentaje. En esto ha sido sincero con la gente, así lo ha externado en los diferentes conversatorios.

La señora Ileana Camacho sugiere valorar si van a revisar el Reglamento, dejarlo claro para efectos futuros y que se pueda aplicar bien.

Sin consultas o comentarios adicionales, una vez que el personal administrativo se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado, se procede con la lectura de la propuesta de acuerdo por parte del asesor legal, a la cual se le realizan optimizaciones de forma y de fondo, a saber:

- Al Considerando 6, se corrige la incorporación de 4 trabajadores, no 5.
- Se agrega el Considerando 13.
- Se modifica el texto al Por Tanto II.
- Se elimina el Por Tanto V.
- Al nuevo Por Tanto V se le elimina "y a la Auditoría Interna para lo que corresponda" y se le agrega "...para su conocimiento y atención."

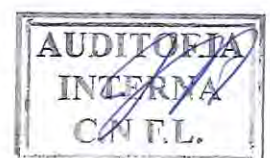
Después de discutido y analizado el tema y con base en las explicaciones realizadas por los expositores, el Consejo de Administración, por unanimidad y en firme emite el siguiente acuerdo:

Considerando que:

1. En la Sesión Ordinaria Virtual No. 2679 celebrada el lunes 24 de junio de 2024, el Consejo de Administración, acordó:

"POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 6.



- I. ***Solicitar a la Gerencia General para que presente a este Consejo de Administración, en la sesión del 15 de julio en curso, un informe que contenga la cantidad y los porcentajes de los profesionales que se les reconoce el sobresueldo de dedicación exclusiva, así como una propuesta de modificación del Reglamento de Dedicación Exclusiva que contemple los porcentajes aprobados en el nuevo texto de la Convención Colectiva de Trabajo, con la finalidad de tomar las decisiones que correspondan, a efecto de salvaguardar los intereses empresariales, que permitan a la CNFL contratar, retener y fidelizar al personal profesional requerido para el cumplimiento de sus objetivos. (...)***
2. Mediante oficio 2601-0431-2024 de fecha 29 de julio de 2024, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, remitió a la Gerencia General, el informe solicitado con base en el acuerdo citado en el considerando anterior, así como la propuesta de reforma del Reglamento para el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A.
3. Mediante oficio 2001-0968-2024 de fecha 30 de julio de 2024, la Gerencia General aprobó y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el informe relacionado a la dedicación exclusiva presentado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano.
4. En la Sesión Ordinaria Virtual No. 2686 celebrada el lunes 05 de agosto de 2024, el Consejo de Administración, mediante oficio 2020-0318-2024 de fecha 06 de agosto de 2024, acordó:

"ACUERDO 2

- I. ***Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0968-2024 de fecha 30 de julio de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite el "Informe sobre dedicación exclusiva, elaborado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano y presentado por la Administración en la presente sesión, así como recibir el borrador de ajuste de porcentajes del Reglamento para el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A."***
- II. ***Con base en el informe presentado indicado en el por tanto anterior, aprobar que a las 159 personas trabajadoras que ostentan los porcentajes indicados en el informe, se les actualice dichos porcentajes en un 15% los que ostentan el título***

Consejo de Administración

4061008921243

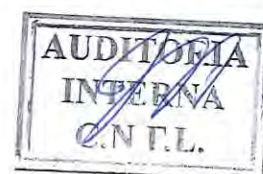
de bachillerato y un 35% los que poseen el título de licenciatura, con la vigencia para la aplicación de dichas actualizaciones a partir del 1 de octubre de 2024.

- III. Instruir a la Gerencia General con base en el procedimiento interno y el grupo encargado de la temática, proceda a realizar la actualización y/o ajuste formal de los porcentajes indicados en el por tanto anterior del “Reglamento para el pago por concepto de Dedicación Exclusiva en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A.”, y lo presenten en una posterior sesión para conocimiento y aprobación de este Órgano Colegiado, acompañado de los respectivos dictámenes financiero, técnico y legal.**
- IV. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su atención y lo que corresponda. ACUERDO FIRME.”**
5. Mediante oficio 2001-0996-2024 del 06 de agosto de 2024, la Gerencia General comunicó el acuerdo indicado en el punto anterior a la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano e instruyó la atención y coordinación de los Por Tanto II y III con las dependencias que corresponda.
6. Mediante oficio 2601-0463-2024 de fecha 13 de agosto de 2024, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano solicitó a la Gerencia General, la incorporación de 4 trabajadores para el ajuste de la dedicación exclusiva, posteriores al acuerdo del Consejo de Administración, indicado en el Considerado 4. La Gerencia General externó su aprobación mediante anotación en el SIGED de fecha 26 de agosto de 2024, solicitando que la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, realizara el informe respectivo.
7. Mediante oficio 2601-0644-2024 de fecha 23 de octubre de 2024 la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano elaboró el análisis técnico y solicitó el dictamen financiero a la Dirección Administración y Finanzas.
8. Mediante oficio 3001-0307-2024 de fecha 30 de octubre de 2024, la Dirección Administración y Finanzas emitió su dictamen favorable.
9. Mediante oficio 2601-0659-2024 de fecha 31 de octubre de 2024, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano solicitó el dictamen legal a la Asesoría Jurídica Empresarial.

Consejo de Administración

4061008921243

10. Mediante oficio 2201-0429-2024 de fecha 05 de noviembre de 2024, la Asesoría Jurídica Empresarial emitió dictamen legal, en el que indicó que, al no haber una contradicción legal o quebrantamiento de ninguna disposición, no ve impedimento en que se realice el aumento en los porcentajes de pago para la dedicación exclusiva.
11. Mediante oficio 2601-0737-2024 de fecha 05 de diciembre de 2024, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, remitió a la Gerencia General, el "Informe sobre actualización de los porcentajes de dedicación exclusiva."
12. Mediante el oficio 2001-1608-2024 de fecha 6 de diciembre de 2024, la Gerencia General aprobó y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el informe presentado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, para conocimiento y lo que corresponda por parte del Órgano Colegiado.
13. En la presente sesión, los señores miembros del Consejo de Administración señalan la necesidad de que el Reglamento de Dedicación Exclusiva, contenga como requisitos para la incorporación de un trabajador en dicho Régimen, a parte de la justificación de la jefatura, director y Gerencia General, debe existir de previo, un criterio financiero para su reconocimiento, así como un criterio técnico donde se determine que las funciones resulten a fin con el desempeño y necesidad empresarial. Así mismo, los señores miembros del órgano colegiado señalan a la administración, la valoración de la conveniencia de suscribir contratos de dedicación exclusiva de manera indefinida o por un plazo determinado, según corresponda.
14. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso dd), establece como deberes del Órgano Colegiado: "Dictar y aprobar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, el manual de clases, los perfiles salariales y sus pluses, la creación de plazas, los esquemas y formas de remuneración, las obligaciones y los derechos de los trabajadores, las que no obstan para la celebración de negociaciones colectivas de acuerdo con la ley".
15. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo), establece como deberes del Órgano Colegiado: "Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés".

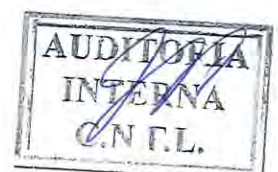


POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:**ACUERDO 3**

- I. Dar por recibido y conocido el “Informe sobre actualización de los porcentajes de dedicación exclusiva” remitido por la Gerencia General mediante oficio 2001-1608-2024 de fecha 6 de diciembre de 2024.
- II. Instruir a la Gerencia General para que atienda las observaciones y comentarios incluidos en la presente sesión, por parte de los miembros del Consejo de Administración, según lo señalado en el Considerando 13 y presente la actualización y/o ajuste del Reglamento de Dedicación Exclusiva, en una posterior sesión en el mes de enero de 2025 para su revisión y aprobación.
- III. Modificar el acuerdo 2, inciso II del capítulo IV, artículo 1 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2686 celebrada el lunes 5 de agosto de 2024, en relación con la actualización de los porcentajes de dedicación exclusiva de las personas trabajadoras con contratos vigentes, para que pasen del 10% para bachilleres universitarios y 25% para licenciaturas, al 15% los que ostentan el título de bachillerato y un 35% los que poseen el título de licenciatura, y ampliarlo a los trabajadores indicados en el oficio 2601-0731-2024 de fecha 05 de diciembre del 2024, en aras del cumplimiento del Artículo 38. Dedicación exclusiva de la nueva Convención Colectiva, vigente desde el día 29 de octubre del 2024.
- IV. Autorizar a la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano para que gestione los ajustes necesarios, en atención a los puntos del acuerdo anterior.
- V. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención. **ACUERDO FIRME.**

ARTÍCULO 4. Informe sobre ajuste del monto de la anualidad congelada, producto del no cumplimiento del artículo 71 de la Convención Colectiva.

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-1613-2024 de fecha 09 diciembre de 2024, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración el Informe sobre ajuste del monto de la anualidad



Consejo de Administración

4061008921243

congelada, producto del no cumplimiento del artículo 71 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 de Administración y Finanzas, Franklin Quirós Arce, jefe del Área Administración Financiera, Laura Montero Ramírez, jefe a.i. de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, Sauly Jiménez Bonilla, jefe del Área de Dotación y Compensación y Steven González Cortés, jefe del Proceso de Clasificación y Valoración, para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés comenta que es un tema bastante interesante, quizás ahora en el análisis financiero se verán los motivos por los cuales es una erogación de dinero un poco alta, con el gane del juicio por parte de los 97 profesionales, la equiparación salarial no sólo era ajustar la base del salario, sino también la anualidad de los trabajadores de la empresa. En abril de 2023 se ajustó la base salarial de todos los profesionales 2 en adelante, quedando pendiente el ajuste de la anualidad que podría llevar a un litigio, porque a estos 97 trabajadores que ganaron el juicio, algunos de ellos que son funcionarios de la empresa, sí se les ajustó la anualidad, pero a muchos otros no; hay una diferencia que no es correcta y donde perfectamente se puede presentar un recurso de amparo, el señor Guillermo Sánchez puede explicar lo mejor, pero lo trae acá para evitar cualquier litigio formal; si este tema se llegara a aprobar en esta sesión, la erogación de dinero se aplicaría el próximo año y se está justificando como parte del incremento de salarios de los profesionales, de lo que estaban hablando el punto anterior sobre un poco aumento porcentual que se le ajusta el sueldo a todos los trabajadores, más, en algún momento del próximo año posiblemente en el mes de febrero o a finales de enero, un reconocimiento de abril del año pasado, hasta el momento en que lo paguen, esto llegaría como un dinero adicional porque se estaría ajustando; a su criterio, esto evita que, si el día de mañana los profesionales que están demandando a la empresa por lo que ganaron los 97, tendrían un tope que sería abril del 2023, no seguirían acumulando los presentes meses; sabe que es bastante dinero pero tiene efectos positivos, esto lo explicará Juan Ml. Casasola y Franklin Quirós con más fundamento, porque desde un principio, se sabía que, financieramente no iba a cerrar como el mejor año, entonces, es mejor que ese dinero quede dentro del presupuesto y de todo el estado financiero del presente año, para que el próximo año se haga la erogación correspondiente y no tener que meter ese dinero en los estados financieros del 2025, están tratando de que el estado financiero de 2025 sea más limpio, para ver si a final de año tienen números positivos que es lo que busca la Corporación. Además, han hecho muchos esfuerzos y reconoce a la administración como un todo, han buscado que algunas instituciones como CONAVI, que les deben bastante dinero y va a entrar a la empresa una devolución de dinero en el mes de diciembre, pues hay un compromiso total del señor ministro y de la dirección del proyecto, esto entra al flujo de caja, más el beneficio de la generación que han tenido en el mes de noviembre y un poco en septiembre, bastante en octubre, esto permite tener también una cantidad mayor de dinero para poder atender todo esto.

Le cede la palabra a la señora Laura Montero quien comenta que, este tema del ajuste del monto de la anualidad congelada producto del no cumplimiento del artículo 71 de la Convención Colectiva, se tiene que tener presente que esto se inició desde abril del año pasado cuando se reconocieron y se ajustaron las bases salariales, lo que están tratando de hacer acá, es poner un punto final a un posible riesgo litigioso que tiene la empresa ante este tipo de demandas, el perder y tener que otorgar este rubro con intereses e indexación correspondientes.

Introducción: Conveniencia empresarial de ajustar el monto de la anualidad congelada a las personas trabajadoras que al 31 de diciembre de 2014 se les nominalizó dicho rubro con un salario inferior al fijado por la Dirección General del Servicio Civil. Hay que tener presente que, todo esto inició con el tema del pacto social dado desde el 19 de diciembre del 2014 en el cual congeló o nominalizó el monto de la anualidad acumulada por cada persona trabajadora al 31 de diciembre de 2014, en ese caso, las personas trabajadoras con puestos de profesional 2 o superior, la compañía no aplicó exactamente lo dispuesto en el artículo 71 de la Convención Colectiva y mantuvo desde el año 2008 hasta abril 2023, salarios bases inferiores a los fijados por la Dirección General de Servicio Civil.

Artículos 71 y 72 CCT anterior:

- “Artículo 71. Los salarios de la Compañía serán fijados en las categorías de la Escala de Salarios, pero en ningún caso serán inferiores a los montos que establecen el Decreto de Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Salarios y del Servicio Civil. En este caso, hay una presunción de que los salarios efectivamente estaban por debajo de los establecidos en ese decreto, excepto los del profesional 1 de la compañía, que sí estaban acorde o superior a la base.
- Artículo 72, Cada vez que el Poder Ejecutivo decreta un aumento de salarios a través de la Autoridad Presupuestaria, la Compañía se compromete a seguir una política igual. En caso de aumentos por costo de vida la Compañía realizará anticipos cuando cuente con la partida correspondiente en el Presupuesto Ordinario Legalmente vigente. Al momento de la liquidación de lo anticipado, la Compañía realizará los ajustes que se requieran por empleado, relación con el monto aprobado finalmente por los Organismos Externos.”

Voto Sala Segunda noviembre 2022

- Ordena pagar a 97 personas, el reconocimiento retroactivo de las diferencias salariales desde 2008 con intereses e indexación, por el no reconocimiento de la aplicación del Art. 71.
- Se actualizó anualidad congelada para trabajadores activos, la anualidad fue la que se reconoció en abril del 2023. No obstante, la anualidad congelada no se vio modificada ni se vio impactada.



Acuerdo CNFL – SITET (pacto social): Afectación 287 personas trabajadoras con salarios inferiores a DGSC al 31/12/2014.

Estimación del costo:

- 1 abril 2023: Costo estimado mensual con cargas y provisiones es de ¢83.364.923,71 por mes desde el 01/04/2023
- Febrero 2025: Costo proyectado a febrero 2025 (23 meses) de ¢1.917.393.245,33. Para esas 287 personas.

Del 01/01/2008 al 31/03/2023 se paga con resolución de reclamos o demandas. Esos son acuerdos que ya fueron firmados por las partes.

En señor Rayner García solicita devolverse a la filmina anterior, donde indica que hay 287 personas que hay que reconocerles o descongelarles la anualidad del 01 de abril de 2023 a febrero 2025, entiende que, a los 97 sí se les actualizó eso, pero no es a toda la población. Se habló de una erogación o un pago por esa actualización, que de igual manera se puedo haber tenido si esto no se hubiera congelado. El desembolso de los ¢1 917 millones en febrero; solicita que, le refresquen el monto de la demanda de los 97 profesionales con intereses, indexaciones, etc. El monto global, cree que eran ¢12 000 millones.

El señor gerente aclara que, está pagado a algunos de ellos de manera total, a otros de manera mensual y otros trimestralmente, de los 97 hay 69 personas, muchas ya jubiladas, que no querían negociar ningún plazo, una persona que negoció de manera mensual, otras trimestral o cuatrimestralmente, hay varios grupos que se les paga bajo estos rubros, unos a 3 años y otros a 5 años.

El señor presidente menciona que, realiza estas consultas para que el equipo de soporte afirme estas cosas, 97 profesionales que demandaron que sí recibieron esta actualización de la anualidad del 01 de abril de 2023 hacia adelante; hay 287 que no se les actualizó la anualidad y, por ende, se tiene una deuda -por así decirlo- de ¢1 917 millones, que, de no honrarla, la compañía se ve a expensas de ser demandada por este tema.

La señora Laura Montero responde que sí, esto es parte de lo que estarían reclamando en vía judicial, por lo que, se trae acá para disminuir el riesgo litigioso y disminuir un poco lo que es financieramente el pago eventual por estas cargas. El monto de la anualidad congelada pagada de menos del 01 de enero de 2008 al 31 de marzo de 2023 debe ser liquidado cuando se resuelvan los reclamos y litigios presentados por las personas trabajadoras y extrabajadoras, por lo que este ajuste, si

Consejo de Administración

4061008921243

tiene que tomarse en cuenta que es para cubrir únicamente del 01 de abril 2023 a febrero 2025, que fue lo que se reconoció por este rubro en esa fecha.

Criterio legal y financiero:

Criterio legal: cabe destacar que el señor director se abstuvo e inhibió de conocer el tema, el criterio es elaborado por la UCGTH con su equipo de trabajo, ella no tiene ninguna demanda por este tema, no hay un conflicto de intereses y además recoge lo dispuesto en el criterio jurídico de BDS que hay un riesgo litigioso por lo que hablaban ahora.

- BDS: Riesgo. Valoración de conveniencia y oportunidad de llegar a acuerdos para ir subsanando este tema.
- Contar con criterio técnico y financiero.
- Posibilidad de suscribir acuerdos administrativos o en sede RAC, tanto con esas personas que ya habían demandado, como con las que se les vaya a reconocer dentro de esas 287 personas.

Criterio financiero: Criterio positivo con recomendaciones sobre manejo presupuestario y contable, pero, se va a ver en un todo en la exposición siguiente por parte de la DAF.

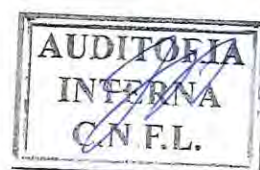
Recomendaciones:

1. Ajustar el monto de la anualidad congelada de las personas trabajadoras de la CNFL a quienes se les congeló o nominalizó el monto de la anualidad al 31 de diciembre de 2014 con un salario inferior al fijado por la Dirección General del Servicio Civil para la clase o el puesto homólogo, a partir del 1 de abril de 2023 a febrero 2025.
2. Acoger las recomendaciones de la Dirección Administración y Finanzas sobre el manejo presupuestario y contable para atender esta necesidad empresarial.

El señor Rayner García pregunta si ese monto de los ¢1 917 millones, sería una sola erogación en febrero 2025.

El señor Luis Fernando Andrés responde que es correcto, el objetivo es pagarlo el próximo año. Agrega que, está tratando de atender cosas que están pendientes y el objetivo es ir ordenando poco a poco estos temas laborales, financieros y legales de la empresa con los trabajadores. Por eso es que, en esta sesión, no solamente han tenido este punto, si no todos los anteriores.

Sin consultas o comentarios adicionales, una vez que el personal administrativo se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado, se procede con la lectura de la



Consejo de Administración

4061008921243

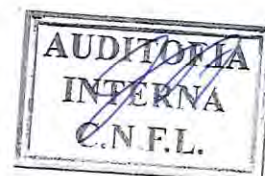
propuesta de acuerdo por parte del asesor legal, a la cual se le realizan optimizaciones de forma y de fondo, a saber:

- Al Considerando 6 se le elimina “de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano a la Secretaría del Consejo de Administración, para lo que corresponda”.
- Se elimina el Por Tanto III.
- Al Por Tanto IV se le agrega: “...y la Dirección de Administración y Finanzas” y “...así como el manejo presupuestario y contable.”

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

Considerando que:

1. Mediante oficio 2601-0729-2024 de fecha 27 de noviembre de 2024, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano solicitó criterio jurídico respecto del ajuste del monto de la anualidad congelada, producto del no cumplimiento del artículo 71 de la Convención Colectiva.
2. Mediante oficio 2202-0141-2024 de fecha 03 de diciembre de 2024, la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales, emitió criterio jurídico al respecto.
3. Mediante oficio 3001-0337-2024 de fecha 02 de diciembre de 2024 la Dirección Administración y Finanzas emite dictamen financiero, adjuntando “Informe Recomendación Financiera, Requerimiento de la partida de remuneraciones”
4. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano elaboró el “Informe sobre ajuste del monto de la anualidad congelada, producto del no cumplimiento del artículo 71 de la Convención Colectiva” en fecha 06 de diciembre de 2024, para la toma de decisiones por parte de la Administración sobre la conveniencia empresarial de ajustar el monto de la anualidad congelada a las personas trabajadoras que al 31 de diciembre de 2014 se les nominalizó dicho rubro con un salario inferior al fijado por la Dirección General del Servicio Civil, producto del no cumplimiento del artículo 71 de la Convención Colectiva según lo determinó la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia mediante voto 2022-003225 de las ocho horas treinta minutos del treinta de noviembre de dos mil veintidós.
5. Mediante oficio 2601-0759-2024 de fecha 06 de diciembre de 2024, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, remite a la Gerencia General el “Informe sobre ajuste del monto de la anualidad congelada, producto del no cumplimiento del artículo 71 de la Convención Colectiva y demás documentación.



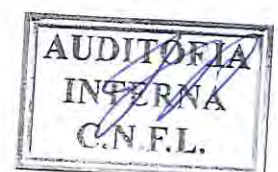
6. Mediante oficio 2001-1613-2024 de fecha 09 de diciembre de 2024, la Gerencia General aprueba y remite el "Informe sobre ajuste del monto de la anualidad congelada, producto del no cumplimiento del artículo 71 de la Convención Colectiva y demás documentación de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano a la Secretaría del Consejo de Administración, para lo que corresponda.
7. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso dd), establece como deberes del Órgano Colegiado: *"Dictar y aprobar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, el manual de clases, los perfiles salariales y sus pluses, la creación de plazas, los esquemas y formas de remuneración, las obligaciones y los derechos de los trabajadores, las que no obstan para la celebración de negociaciones colectivas de acuerdo con la ley".*

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 4

- I. **Dar por recibido y conocido el "Informe sobre ajuste del monto de la anualidad congelada, producto del no cumplimiento del artículo 71 de la Convención Colectiva" presentado por la Administración en la presente sesión.**
- II. **Autorizar a la Gerencia General para que realice las acciones necesarias, para ajustar el monto de la anualidad congelada de las personas trabajadoras de la CNFL, a quienes se les congeló o nominalizó el monto de la anualidad al 31 de diciembre de 2014, con un salario inferior al fijado por la Dirección General del Servicio Civil para la clase del puesto homólogo, a partir del 1 de abril del 2023.**
- III. **Instruir a la Gerencia General, para que en coordinación con la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano y la Dirección Administración y Finanzas, gestionen los ajustes necesarios en cumplimiento con los acuerdos anteriores, así como el manejo presupuestario y contable.**
- IV. **Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención. ACUERDO FIRME.**

ARTÍCULO 5. Actualización del Reglamento para el Reconocimiento y Pago de Guardia Técnica



Consejo de Administración

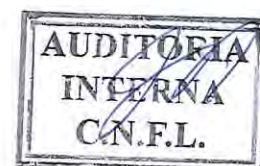
4061008921243

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-1612-2024 de fecha 09 diciembre de 2024, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración la Actualización del Reglamento para el Reconocimiento y Pago de Guardia Técnica. 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 de Administración y Finanzas, Franklin Quirós Arce, jefe del Área Administración Financiera, Laura Montero Ramírez, jefe a.i. de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, Sauly Jiménez Bonilla, jefe del Área de Dotación y Compensación y Steven González Cortés, jefe del Proceso de Clasificación y Valoración, para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés comenta que, esto es básicamente para el personal técnico, de cuadrilla, de construcción, de mantenimiento y prontamente la gente de medición de las sucursales, a ellos se les paga un rubro que se llama guardia técnica por estar dispuesto en la casa para atender cualquier poste quebrado o cualquier evento en el sistema de distribución, fuera de horas laborales; esto se les paga por día; normalmente son de semana a semana de lunes a las 6:00 de la mañana, al siguiente lunes a las 6:00 de la mañana, se les paga un porcentaje. El reclamo de ellos es debido a que se les paga con base en el salario de un misceláneo, tanto el SITET como las diferentes personas que están en eso, consideran que, no es justo que se valore el porcentaje de pago que van a ver más adelante, porque ellos no son misceláneos, son técnicos. Al respecto, se hizo varios escenarios y un trabajo bastante grande por parte del Área de Dotación y Compensación, a través del Proceso de Clasificación y Valoración, la idea es tratar de pasar del salario de misceláneo a un salario de técnico para que, quede dentro de la escala lo que realmente son, técnicos que se les paga por igual, independientemente de la categoría de la persona, ya sea jefe de cuadrilla, o técnico 1 que es el más bajo, ganarían el mismo porcentaje por estar en guardia técnica, la diferencia de ellos está en el tiempo extraordinario en el momento en que van a trabajar, para que puedan atender algún incidente en el sistema de distribución y cada uno al tener una diferencia en la base salarial, es ahí donde va a tener su remuneración más alta o más baja dependiendo de la clase que tenga, pero esto está para otro tema.

Le cede la palabra a la señora Laura Montero quien inicia la exposición, según los siguientes datos:

Introducción: El presente informe tiene como finalidad aportar los antecedentes del pago de guardia técnica en la CNFL, comparar la metodología de pago respecto a otras organizaciones del mercado y recomendar los cambios que procedan en el pago de guardia técnica a los trabajadores de la CNFL que devengan este componente salarial.



Consejo de Administración

4061008921243

Antecedentes: Según acta de la Sesión Ordinaria N°1435 del Consejo de Administración y conforme al oficio de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria STAP-03903-93 de fecha 23 de diciembre de 1993.

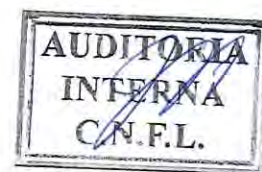
- Porcentaje
- 17,5% Encargado directo periodos de una semana
- 22,5% Encargado Directo periodos de quince días
- 15% Supervisado período semanal
- 20% Supervisado período quince días

Aclara que, no hay mucha información en cuanto al antecedente del pago de esta guardia técnica.

- Correo electrónico de fecha 10-07-2014 Sección Relaciones Laborales, donde se estableció que, este pago era para la clase liniero de servicio eléctrico 4, pasando a:
 - Trabajador Institucional Calificado jefe 1
- Oficio 2601-0247-2014 de fecha 29 de julio de 2014, estando el señor Luis Fernando Andrés en la parte de la Dirección Distribución, se le indica que, a ese trabajador Institucional Calificado jefe 1 se le iba a pagar un:
 - 22,5% Encargado y un 20% Supervisado

Análisis:

- Manual de Clases 2018, el Trabajador Institucional Calificado jefe 1, se pasó a llamar Supervisor de Limpieza: **Naturaleza:** ejecución de tareas de coordinación y supervisión del personal bajo su responsabilidad a en los trabajos relacionados con limpieza y ornato en oficinas, zonas externas e internas de los emplazamientos de la CNFL.
- Técnico 1: **Naturaleza:** ejecutar labores técnicas para brindar insumos a la cuadrilla en los trabajos de operaciones, reparaciones y mantenimientos en la infraestructura civil; o infocomunicaciones; o trabajos en elementos electromecánicos o mecánicos de generación de la electricidad de la CNFL.
- JASEC: Máximo del 20% sobre el salario base del funcionario.
- ESPH: Un 25% sobre el salario base si es mensual (supervisores). Un 15% sobre el salario base si es semanal (técnicos)
- ICE: Técnico en Transmisión 4 a 48 horas semanales
 - a) Al encargado de cuadrillas, un 15% por guardias semanales.
 - b) Al miembro de cuadrillas, un 10,2% por guardias semanales.
 - c) Al trabajador de almacenes, un 9,75% por guardias semanales.
- RACSA: 10% para personal en pluses profesionales, 25% para personal técnico; \$125 000 para personal profesional o técnico, con salario global.
- RECOPE: No tenemos esa modalidad de guardia técnica
- CNFL: Guardia Técnica Encargada



Consejo de Administración

4061008921243

- Salario Base a 48 horas de un Trabajador Institucional Calificado jefe 1 (TCJ1) x 22,5% / 15: Diario de Guardia Técnica.
- Guardia Técnica Supervisada
- Sueldo Base a 48 horas de un Trabajador Institucional Calificado jefe 1 (TCJ1) x 20% / 15: Diario de Guardia Técnica.

Promedio de Porcentaje de Pago:

- Supervisores: 25%
- Supervisados: 18%

Propuesta:

- Mantener: El porcentaje que se remunera al personal supervisado de 20%.
- Modificar: El porcentaje de pago por concepto de guardia técnica del personal que Supervisa, pasarlo de un 22.5% a un 25% de acuerdo con la media del mercado.
- Cambiar: Cambiar la clase de Supervisor de Limpieza a Técnico 1.

Proyección Financiera: La Dirección Administración y Finanzas y la Asesoría Jurídica Empresarial emitieron sus dictámenes positivos. Entregados mediante oficio 337-2024 de la DAF y 497-2024 de la AJE (sic)

ROL	MONTO DIARIO ACTUAL	MONTO DIARIO PROPUESTO	DIFERENCIA DIARIA	CANTIDAD TRABAJADORES	PRMEDIO DÍAS POR MES	COSTO MENSUAL SIN CARGAS	CARGAS Y PROVISIONES (76,93%)	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
SUPERVISOR	€6.597,02	€7.830,30	€1.233,28	65	15,00	€1.202.448,00	€925.043,25	€2.127.491,25	€25.529.894,96
SUPERVISADO	€5.864,02	€6.264,24	€400,22	147	15,00	€882.485,10	€678.895,79	€1.561.380,89	€18.736.570,65
TOTAL:						€2.084.933,10	€1.603.939,03	€3.688.872,13	€44.266.465,61

Conclusiones:

- En la actualidad la clase de referencia para remunerar el pago de guardia técnica es Trabajador Institucional Calificado jefe 1, misma que a partir de la implementación del Manual de Clases en julio del 2018, se remunera con el salario de la clase Supervisor de Limpieza.
- El costo anual, incluyendo cargas patronales y retenciones, de implementar el cambio de la clase de referencia a Técnico 1, manteniendo el porcentaje que se paga al personal supervisado y aumentando al 25% al personal supervisor es de €44.266.465,61.

Recomendaciones:

- Mantener el porcentaje que se remunera actualmente por concepto de guardia técnica al personal supervisado del 20%, ya se vio que, está superior, a lo que es la media del mercado que estaba en 18%.



Consejo de Administración

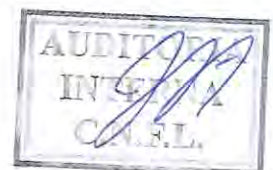
4061008921243

- Modificar el porcentaje que se remunera actualmente por concepto de guardia técnica al personal que supervisa, de 22,5% a 25%, considerando el estudio realizado en otras empresas.
- Modificar la clase de referencia con la que se remunera el pago de guardia técnica de la clase Trabajador Institucional Calificado jefe 1, a la clase Técnico 1.

El señor Luis Fernando Andrés solicita devolverse a la filmina 10 de la presentación, el monto diario actual del supervisor versus lo que se estaría pagando, el incremento diario es de ¢1 233, porque se paga a diario. La cuadrilla normalmente está en guardia técnica una semana, pero si él no puede hacer la guardia técnica de un viernes, ese viernes no se le paga y si porque tiene una cita médica o tiene un compromiso contractual familiar, él busca quien lo sustituya, hace una boleta de cambio, la jefatura se lo aprueba y cuando se hace la planilla, se manda a decir cuántos días realmente estuvo en guardia técnica. Por eso, las cuadrillas se manejan diariamente, por semana titular y una cuadrilla queda suplente, es decir, se manejan dos porque a veces hay demasiados eventos en el sistema de distribución y con el artículo de la Convención Colectiva que puede pegar "la amanezca" como le llaman tradicionalmente, que es trabajar más de 16 horas y que el día siguiente no viene; si no tiene cuadrilla de guardia técnica suplente y pasa algo, quién lo atiende; por eso, debe haber una suplente, cuando son 3 eventos en un solo día, que no pasa todo el tiempo, lo que se hace es, un rejuntado de gente a puro teléfono.

Esto viene a ayudar mucho la atención rápida del incidente porque la gente se desplaza en un tiempo prudencial alrededor de 30 minutos para llegar al plantel y salir a trabajar. Hace muchos años esto no existía, antes las jefaturas y le tocó muchas veces siendo jefe de mantenimiento, empezar a llamar uno por uno, inclusive el día que se cayeron 14 postes, amanecer un 01 de enero en La Uruca y cuando lo llamaron en la madrugada le dijeron que eran 14 postes, creyó que era una broma de año nuevo, no tenían guardia técnica y hubo que empezar a llamar a las 5:00 de la mañana un 01 de enero, la mayoría estaba de fiesta, con todo respeto lo dice; después de ese evento fue cuando se empezó a hablar del tema de guardia técnica, lo tienen desde hace mucho tiempo, no es algo novedoso, pero básicamente están pasando la estructura de que sea calificado y vean que pusieron con el técnico más bajo y nada más, pues hicieron un pequeño cambio de 22.5% a 25% el supervisor y los supervisados cuyo incremento es muy poco, salarialmente por día son ¢400, pero, globalmente como es bastante gente la que está en esto, sí se ve un monto de un poquito más de ¢44 millones.

En esa misma filmina, la señora Laura Montero considera importante indicar que, 65+147 es un total de 212 personas las que son beneficiadas con este aumento de los porcentajes se estarían beneficiando el 100% de los 212.



Consejo de Administración

4061008921243

El señor gerente aclara que, no se obliga a la gente estar en guardia técnica, se conforman las cuadrillas de guardia técnica cuando pasa un evento, al día siguiente se sabe que no viene, se van todos, no dispersos unos de los otros, excepto que sea un evento mayor que a veces se le dice a alguien más que se quede porque se ocupa uno o dos liniero 3 porque tal vez son muchos postes o un evento muy grande, eso se pide de manera adicional, normalmente la cuadrilla guardia técnica es un grupo completo, no se obliga a ninguno de ellos a tenerla, es voluntario, están en la casa - por ejemplo- inclusive, a veces van de camino y regreso a la casa pasa algo como a las 4 o 5 de la tarde, se tienen que devolver, o si es un fin de semana, se llama al supervisor quien inmediatamente descarga la llamada por un grupo de WhatsApp, indicando que hay que presentarse a tal hora en el plantel y se vienen a trabajar, así se maneja; ahorita que vienen las fiestas, los de guardia técnica, aunque estén en la casa tienen que venir a trabajar y estar presentes, es decir, no pueden estar de vacaciones, entonces el lunes 23 estarían de vacaciones la mayoría, ellos tienen que venir a trabajar y estar ahí en el plantel las 8:00 horas, salen a hacer trabajos normales porque no puede estar en guardia técnica con el día feriado porque es un enredo legal, entonces ellos tienen que trabajar esos días, no se les rebaja vacaciones.

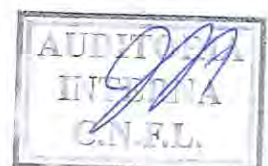
Sin comentarios o consultas adicionales y una vez que el personal administrativo se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado, se procede con la lectura de la propuesta de acuerdo por parte del asesor legal, a la cual se le realizan optimizaciones de forma y de fondo, a saber:

- Al Por Tanto II se le agrega "...a la Gerencia General para que en coordinación con la ..."
- Al Por Tanto III se le agrega "...y su correspondiente publicación en el sitio de intranet de la CNFL."
- Al Por Tanto IV se cambia "...para lo que corresponda" por "... para su conocimiento."

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

Considerando que:

1. En el acuerdo tomado en la sesión ordinaria No.2258 de la Junta de Relaciones Laborales, celebrada el miércoles 29 de noviembre del 2023, sobre la revocación de acuerdo y solicitud para realizar estudio sobre el porcentaje por estar expectante en el concepto de guardia técnica. Debido a lo anterior, los miembros de la Junta de Relaciones Laborales acuerdan en firme:



“De conformidad con lo solicitado mediante oficio 2601-1223-2023 del 22 de noviembre del 2023, (...) emitido por (...) la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, y una vez analizada la solicitud de reconsideración, para dejar sin efecto el acuerdo tomado en la sesión ordinaria No.2247 de la Junta de Relaciones Laborales, celebrada el 01 de agosto del 2023, referente a la consulta de la representación sindical sobre cuál es la base para pagar la guardia técnica, este órgano colegiado acuerda revocar el acuerdo antes citado y en su lugar solicitar a la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano que requiera al Área Dotación y Remuneración del Talento Humano, como ente rector en el tema, realizar un estudio técnico que recomiende y justifique las consideraciones expuestas sobre el porcentaje que se reconoce por estar expectante en el concepto de guardia técnica, para que la información que se presente a este órgano colegiado cuente con el sustento técnico, jurídico y financiero acerca del tema, de las instancias que correspondan. lo anterior dentro de un plazo razonable que permita a esta junta, tomar los acuerdos que correspondan. acuerdo firme.”

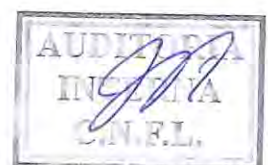
2. El 01 de febrero 2024 el Proceso Clasificación y valoración emitió el informe en donde se revisan los antecedentes de este pago y se evidencia la investigación de mercado realizada en otras empresas respecto al reconocimiento de guardia técnica, tales como: JASEC, ICE, ESPH, RECOPE y RACSA.
3. Dicho informe es presentado ante la Junta de Relaciones Laborales y en sesión ordinaria No.2278 del miércoles 31 de julio del 2024, referente al inciso “Consulta de la Representación Sindical sobre cuál es la base para pagar la guardia técnica” se acordó dar por atendido el tema y excluir de agenda la consulta de la representación sindical sobre cuál es la base para pagar la guardia técnica, quienes quedan satisfechos con lo expuesto en la presentación realizada por el señor Steven González Cortés y la señorita Karol Pérez López, relacionado con el estudio técnico realizado, en el cual se propone modificar el porcentaje y la clase de referencia para el pago de la guardia técnica en la CNFL.
4. Mediante oficio 2601-0726-2024 de fecha 29 de noviembre de 2024, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano solicitó el dictamen financiero a la Dirección Administración y Finanzas.
5. Mediante oficio 3001-0337-2024 de fecha 2 de diciembre de 2024, la Dirección Administración y Finanzas emitió su dictamen favorable, adjuntado el informe “Recomendación Financiera, Requerimiento de la partida de remuneraciones”.
6. Mediante oficio 2601-0745-2024 de fecha 5 de diciembre de 2024, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, solicitó el criterio legal respectivo a la Asesoría Jurídica Empresarial.

7. Mediante oficio 2201-0497-2024 de fecha 6 de diciembre de 2024, la Asesoría Jurídica Empresarial emitió el criterio jurídico favorable sobre la viabilidad legal para que el Consejo de Administración, como órgano competente y superior jerárquico apruebe el reconocimiento del rubro de guardia técnica.
8. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, mediante el oficio 2601-0760-2024 de fecha 09 de diciembre de 2024, remitió a la Gerencia General, el informe sobre guardia técnica.
9. La Gerencia General mediante el oficio 2001-1612-2024 de fecha 09 de diciembre de 2024, aprobó y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el informe presentado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, para conocimiento y lo que corresponda por parte del Órgano Colegiado.
10. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo), establece como deberes del Órgano Colegiado: "Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés".

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 5

- I. Dar por recibido y conocido el Informe de Guardia Técnica, presentado por la Administración en la presente sesión.
 - II. Autorizar a la Gerencia General para que en coordinación con la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano gestione los ajustes necesarios, para realizar el pago de guardia técnica con rige 01 de enero de 2025 con base en el Informe de Guardia Técnica.
 - III. Instruir a la Gerencia General para que gestione la actualización y aprobación del Reglamento para el Reconocimiento y Pago de Guardia Técnica y su correspondiente publicación en el sitio de intranet de la CNFL.
 - IV. 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 para su conocimiento.
- ACUERDO FIRME.**



ARTÍCULO 6. Criterio Financiero Ajustes en Remuneraciones 2025

El señor Rayner García informa que se realizará una presentación sobre el Criterio Financiero Ajustes en Remuneraciones 2025 por parte de la Dirección de Administración y Finanzas. 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 de Administración y Finanzas, Franklin Quirós Arce, jefe del Área Administración Financiera, Laura Montero Ramírez, jefe a.i. de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, Sauly Jiménez Bonilla, jefe del Área de Dotación y Compensación y Steven González Cortés, jefe del Proceso de Clasificación y Valoración, para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés comenta que, para cerrar estos temas de recursos humanos que han visto, es muy importante ver el cierre del tema financiero, por lo que le cede la palabra al señor Juan Ml. Casasola que, en conjunto con Franklin Quirós, estarán exponiendo el tema, van a englobar los 5 puntos anteriores y van a exponer cómo se va a enfrentar financieramente cada uno de ellos. Tienen ahorros de la Convención Colectiva actual que permite poder financiar parte de este asunto, se está cobrando a otras instituciones donde estaría entrando dinero ahora en el cierre de este año. Además, de la buena generación en los meses de octubre y noviembre han permitido tener un mejor flujo de caja. Considera que, esta presentación viene a ser un cierre formal, porque siempre pueden quedar algunas dudas de dónde se está tomando el dinero, pero aclara que, todo lo que van a pagar y lo que están pagando, fue presentado a la Contraloría General de la República, CGR, más bien, está a la espera de que comuniquen la aprobación del presupuesto, ya que tuvieron la previsión del caso.

El señor Juan Ml. Casasola comenta que, cuando se toparon con todos estos temas, se sentaron y dijeron que, esto tiene que ver con una partida importante, con un enfoque estratégico y con mitigación de riesgos, de manera que, esto se tiene que ver integralmente para analizar cuál era la mejor estrategia desde el punto de vista financiero, contable, presupuestario y de flujo de efectivo. Esta presentación del criterio financiero va a resumir bastante bien ese manejo en el cual van a ver que la compañía con los mismos recursos, cubre todas esas necesidades e inclusive, ven las mejoras en el Plan Financiero 2025, esto se pudo realizar viendo la proyección de la empresa del 2025 al 2029, aprovechando bien los recursos y sobre todo en los momentos como le llaman ellos, financieros estratégicos de cuándo registrar que más adelante el señor Franklin Quirós lo mencionará, por lo que le cede la palabra.

El señor Franklin Quirós comenta que, luego de la presentación que hizo la señora Laura Montero, en realidad ha sido un trabajo muy arduo entre ambas Unidades para presentarles una estrategia financiera de cómo atender todos los casos, quisieron

presentar aparte toda la estrategia financiera porque los números que verán van a ser atendidos de alguna u otra manera de la misma partida de remuneraciones, quedaba un poco incómodo hacer cortes y decir que esto lo tomarán de aquí, luego verlo con otro tema y demás, entonces, quisieron hacer una excepción a lo que normalmente se presenta al final para referirse solo a la parte financiera.

El presupuesto fue entregado el 30 de setiembre y a partir de este se confecciona el plan financiero con las previsiones del caso para incluir en ambos documentos las partidas con aumentos suficientes para poder atender estos temas, eso sí, hay que hacer algunos ajustes que los explicará más adelante. A partir de la revisión del presupuesto, la Contraloría General de la República, CGR, ha hecho varios acercamientos de consultas, lo cual es normal con alguna partida que le llame la atención, por suerte a la partida de remuneraciones no le han realizado consultas, normalmente, este ente contralor se apega mucho a los criterios legales, entonces, si a ellos les llama la atención en algo específico, lo preguntan. Una pregunta fija es qué pasa con aquellas partidas que crecen más de la inflación, como ya lo conocen, tratan de que, la partida de remuneraciones no creciera más del 2,9% que tenían las premisas económicas para evitar la pregunta, siendo una partida tan vulnerable la CGR le hace zoom, por lo que trataron de que no se pasara por ahí y así la UCGTH fue con un 2,9% para respetar la inflación, esto fue muy bien manejado, porque a partir de ahí es que van a poder atender varias de las cosas que acaban de ver en los temas.

Aclara que, el orden de la presentación no es el mismo, pero van a ir explicando cada uno de los puntos, porque se relacionan entre sí.

Ajuste del monto de la anualidad Congelada:

- Fecha propuesta de pago: A partir del 26/02/2025 que es un miércoles de planilla bisemanal.
- Costo retroactivo del 01/04/2023 al 26/02/2025: \$1 917 393 miles que se pagará del 01 de octubre del 2023 al 26 de febrero de 2025, correspondiente a 23 meses.
- Costo anual (10 meses): \$833 649 miles correspondiente a 10 meses, porque en febrero lo pagan, pagarían de marzo a diciembre, este es un costo adicional porque no solo el retroactivo, hay que hacer un ajuste en sí a la línea de anualidad, esto hace que tenga un costo adicional que es hasta este monto.

Todos estos montos tienen las cargas sociales incluidas, por lo que se está atacando las tres perspectivas para afectar lo mínimo, tanto del presupuesto, como del plan financiero y el flujo de caja; sabe que son erogaciones muy importantes, pero trataron que la afectación sea menor, incluso, ya cuando se tiene el neto, al final lo van a ver, están presentando mejores resultados para el 2025.

Presupuesto: Se requiere una modificación presupuestaria que aprobaría -por el monto y lo que establece el Reglamento de Presupuestos Extraordinarios y Modificaciones- el Consejo de Administración en el mes de enero 2025. Disminuye de la amortización anticipada de pasivos y prestaciones legales. Aumenta remuneraciones. Monto: ¢2 751 042.

Esa partida de amortización la incluyeron en el presupuesto, no sabe si lo logran recordar, pero en el presupuesto habían atendido toda esta necesidad de inversión, de operación, con los ajustes de inflación, todavía se tenía un disponible de aproximadamente ¢3 000 millones que incluyeron como una posible amortización anticipada de pasivos, no hay obligación de hacerla, pero tampoco de explicárselo a la CGR, como lo dijo Luis Fernando Andrés, es una modificación que, al no tener contrato como tal, se hacen las amortizaciones normales, pero la anticipada no, sería una modificación y el monto que se estaría aumentando en la partida de remuneraciones es ¢2 751 millones que es la suma del retroactivo, más lo que costaría los 10 meses del año.

Lo que tendrían es una modificación que se estaría trayendo en el mes de enero, ese es el motivo por el cual proponen la fecha de que se pague el 26 de febrero, para tener tiempo de hacer la modificación y que Talento Humano tenga tiempo de ajustar sistemas, entre otras cosas, que tampoco es nada sencillo.

Comenta que, todo afecta la partida de remuneraciones, como se mencionó, todos son trabajadores activos, no se está hablando de ningún trabajador que se haya retirado, a los que ya se retiraron pues no les corresponde este porcentaje, entonces, sí están hablando de 277 trabajadores activos y por eso, es que, todo va a la partida de remuneraciones.

Resultados (Plan Financiero): La afectación para el Plan Financiero 2025, tendría una afectación al aumentar el gasto por ¢833 649 miles. El pago por retroactivo, se hará afectación del gasto en el 2024, con la correspondiente cuenta por pagar.

La pregunta del millón sería qué están haciendo con el pago retroactivo de los ¢1 917 millones, se ha estado revisando con la AJE cómo afectar de la menor forma posible el 2025, encontraron que, la contabilidad permite hacer una cuenta por pagar en el 2024 se tiene una obligación que tiene validez desde el punto de vista financiero y jurídico. Si tuviese la aprobación del Consejo de Administración, darian como válido el tema y podrían hacer una cuenta por pagar en el 2024 por ¢1 917 millones y afectar el gasto; la estrategia y la diferencia de afectar el gasto 2024 del 2025, es que, en el primero ya tienen los resultados complejos; en el 2025 ahora lo van a ver en el plan financiero, solo estaban proyectando utilidades por ¢ 1 285 millones, evidentemente si se incluye este gasto de ¢1 917 millones, se termina con pérdida, lo cual, no es recomendable; lo que sí recomiendan es que en el 2024, que ya tienen un año

Consejo de Administración

4061008921243

complejo, se pueda terminar un poco mejor de lo que tenían en el plan financiero, incluir este gasto, terminar parecido a lo que tenían en el plan financiero, pero evitar este gasto en el 2025, eso es una estrategia contable.

Por otra parte, tienen el tema del CONAVI que son más de ¢800 millones; la generación de noviembre y los primeros días de diciembre ha sido muy buena o mejor, lo cual, es una excelente noticia. La factura de este mes es mejor a la esperada, seguramente es eso por lo que se termina un poco mejor a lo que tenían pensado en el plan financiero, por lo que, si se incluye este ajuste, se termina parecido.

Flujo de Caja: No hay afectación con respecto al plan financiero porque ya tenían la salida de efectivo en la partida de amortización, la están pasando a una remuneración. Se tiene un cambio en el destino del uso de los recursos.

El señor Rayner García solicita se le aclare que, si se devuelven en el tiempo, y hubiesen actualizado las anualidades en el 2023, no estuvieran haciendo esto, se vendría normalmente con el monto presupuestario ordinario para cubrir el tema de la anualidad.

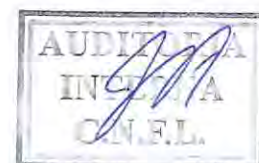
El señor Franklin Quirós responde que sí, tendrían diluido ese monto de ¢1 917 millones en el largo de los 23 meses.

Actualización Salarios Base:

- Fecha propuesta de pago: A partir del 01/01/2025
- Costo retroactivo: NO APLICA
- Costo anual (12 meses): ¢569 382 miles

Con este tema, cree que, el señor Luis Fernando Andrés lo explicó muy bien, la actualización de salarios base lo que se propuso es hacer esa diferenciación entre profesionales y técnicos, como se apreció en el tema anterior, hay un ajuste importante para los profesionales en una línea distinta que es la anualidad, pero que, suma en el salario bruto del salario total que tienen; en promedio, el ajuste de la anualidad congelada por mes, para los 277 trabajadores, es de ¢164 000; en promedio es lo que -más o menos- le va a subir el sueldo mensualmente, lo dice porque es un monto mayor al que tendrían si le aumentan ese 1.5% adicional, esto es importante decirlo porque se está trayendo de segundo punto el tema de la actualización de salarios base que regiría a partir del 01 de enero de 2025, no tiene costo retroactivo, empieza a regir desde esa fecha aunque se pague un poco después, se pagaría a partir del 01 de enero de 2025 un costo anual de ¢569 millones.

La ciencia es que en el presupuesto se había destinado un crecimiento del 2.9% en la partida de remuneraciones, que corresponde a ¢920 millones tal y como se presentó,



Consejo de Administración

4061008921243

porque además es un 2.9% aplicado a partir de enero, todo el año, diferenciado de 0.5% y 2%, escalonado, una parte en enero y otra parte en julio, se tiene un ahorro importante de ¢350 millones para atender los demás rubros que verán más adelante.

Presupuesto: No hay afectación. El monto ya fue incluido en el presupuesto 2025, hay que esperar a que la CGR lo apruebe, están positivos porque no han hecho preguntas de remuneraciones; posiblemente estén validando la inflación; el tema es que ya está incluido, más bien, tendrían que hacer una modificación menor (de Gerencia) para que, esos ¢350 millones que no van a utilizar, redistribuirlo entre los demás rubros para atender los demás elementos que hay. Por el contrario, se debe redistribuir la partida para atender otros temas (Carrera profesional y Guardia técnica)

Resultados (Plan Financiero): No hay afectación. El monto ya fue incluido en los resultados esperados del 2025.

Flujo de Caja: No hay afectación. El monto ya fue incluido en el flujo de caja del 2025.

Carrera profesional:

- Fecha propuesta de pago: A partir del 01/01/2025
- Costo retroactivo: NO APLICA
- Costo anual (12 meses): ¢256 002 miles

Presupuesto: No hay afectación. El monto ya fue incluido en el presupuesto 2025. Los recursos se tomarían del "disponible" de aplicar la propuesta de ajuste salarial por costo de vida. Ese costo anual, se tomaría de la misma partida de ¢350 millones, mediante una modificación presupuestaria, pero entre las mismas líneas de remuneraciones, no afectarían en nada.

Antes de entrar estaban hablando de que, el último aumento fue de aproximadamente ¢520 millones en el 2020, entonces, el que se está proponiendo anda muy similar a lo que fue el aumento en ese momento que tampoco es desproporcionado.

Volviendo al tema de Carrera Profesional, se estará tomando del presupuesto de recursos disponibles, de aplicar la propuesta de ajuste salarial por el costo de vida, al tomarlo de ahí, no hay afectación en el resultado ni en el flujo de caja.

Resultados (Plan Financiero): No hay afectación. El monto ya fue incluido en los resultados esperados del 2025.

Flujo de Caja: No hay afectación. El monto ya fue incluido en el flujo de caja del 2025.

Guardia Técnica (Actualización salario referencia e implementación en Sucursales) pasa lo mismo que en el anterior.



Consejo de Administración

4061008921243

- Fecha propuesta de pago: A partir del 01/01/2025
- Costo retroactivo: NO APLICA
- Costo anual (12 meses): ¢106 816 miles

Este costo anual es un poco más que lo explicado por la UCGTH, porque en el informe también había un tema de la implementación de la guardia técnica en sucursales, lo cual es un tema que no viene a Consejo, debido a que es de aprobación gerencial; sin embargo, se incluyó de una vez en la proyección para que este órgano tenga conocimiento.

En realidad, los dos temas sumados tanto la actualización del salario de referencia de la Guardia Técnica como la inclusión de esta en sucursales es de ¢106 millones durante el año, esto también estaría siendo cubierto con lo dejado de aplicar por tema de costo de vida, por lo cual, no tiene afectación presupuestaria, no tiene afectación en resultados y no tiene afectación en flujo de caja.

Presupuesto: No hay afectación. El monto ya fue incluido en el presupuesto 2025. Los recursos se tomarían del “disponible” de aplicar la propuesta de ajuste salarial por costo de vida.

Resultados (Plan Financiero): No hay afectación. El monto ya fue incluido en los resultados esperados del 2025.

Flujo de Caja: No hay afectación. El monto ya fue incluido en el flujo de caja del 2025.

En resumen, lo que quieren dar a entender es que, con la aplicación escalonada del porcentaje de ajuste de costo de vida, está alcanzando para atender estos tres temas.

Estado de Resultados:

Se obtiene un mejor resultado, si se toma en cuenta el efecto de ahorro de la convención colectiva. El único elemento que aumenta el gasto es el de anualidad congelada. Los demás gastos se compensan. Las utilidades de Operación y Netas aumentan ¢168 millones.

Las partidas destacadas en color amarillo del siguiente cuadro son las que estarían siendo afectadas. Los ahorros de la Convención Colectiva compensan el monto correspondiente a la anualidad congelada, el retroactivo entraría en el 2024, por eso la importancia de realizar un registro de esa cuenta por pagar en el 2024; el ajuste positivo por costo de vida que permitiría atender el tema de carrera profesional y guardia técnica al mismo tiempo, sin incrementar ningún tipo de costo porque se estarían compensando entre ellas.

Consejo de Administración

4061008921243

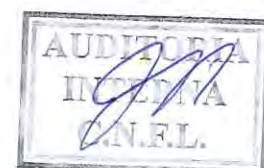
Estado De Resultado Integral (En miles de colones)	Plan Financiero 2025 Aprobado	Propuesta de aplicar rubros de remuneraciones 2025
Ingresos De Operación		
Total Ingresos Operación	313 076 732	313 076 732
Utilidad Bruta	88 385 781	88 385 781
Gastos De Operación		
Gastos de operación		(81 483 730)
Ahorros Convención Colectiva		1 013 062
Ajuste anualidad congelada (10 meses)		(833 649)
Ajuste por costo de vida		350 951
Reactivación carrera profesional		(256 002)
Guardia Técnica (Actualización e inclusión Suc.)		(106 816)
Total Gastos De Operación	(81 483 730)	(81 316 185)
Utilidad De Operación	6 902 051	7 069 597
Total Otros Ingresos	1 784 617	1 784 617
Total Otros Gastos	(13 056 997)	(13 056 997)
Impuesto De Renta Diferido	5 656 975	5 656 975
Utilidad (Pérdida) Neta	1 286 646	1 454 191

Tal y como lo explicó Laura Montero se tiene un límite, que es el que salió acá, porque si se aumenta un poco más de esto, se empieza a afectar gasto, lo cual no es recomendable.

De esta manera, lo que están teniendo de forma neta en el estado de resultados, es que se estaría pasando de una utilidad de ₡1 286 millones a ₡1 454 millones. En la última filminita se menciona, pero se va a referir de una vez, todavía faltan elementos de un posible ajuste, no se sabe si va a ser positivo o negativo, pero no descartan que, pudieran pellizcar un poco de recursos por ahí; esto está pendiente, como también la atención de un acuerdo de este órgano colegiado respecto a actualizar el plan financiero en el mes de abril y una de las recomendaciones fue precisamente que se hiciera un estudio profundo para visualizar de dónde se podría atender este tema de aumento de ingresos o de restricción de gastos con el fin de aumentar la eficientización del plan financiero. Esto no está incluido aquí, pero han venido trabajando y tienen buenas noticias, por lo menos con el tema de las metas de gastos, que podrían ajustarlas un poco y tener un resultado todavía mejor, lejos de lo que pase con la ARESEP, la actualización de abril incluiría todos estos rubros, pero, además, muy posible que un ajuste en gastos que sería positivo para la empresa.

Flujo de Caja:

En el flujo de caja no existe afectación alguna, por cuanto se propone un cambio en el destino de los recursos (amortización anticipada). Se tiene un beneficio por el ahorro de la convención colectiva de ₡1.013 millones.



Consejo de Administración

4061008921243

Flujo de Efectivo (En miles de colones)	Plan Financiero 2025	Propuesta de aplicar rubros de remuneraciones 2025
Flujo De Efectivo Por Actividades De Operación		
Total Entradas De Efectivo	314 348 530	314 348 530
Salidas de Operación		(274 633 889)
Ahorros Convención Colectiva		1 013 062
Ajuste anualidad congelada (10 meses)		-
Ajuste por costo de vida		350 951
Reactivación carrera profesional		(256 002)
Guardia Técnica (Actualización e inclusión Suc.)		(106 816)
Total Salidas De Efectivo	(274 633 889)	(273 632 695)
Flujo Neto De Actividades De Operación	39 714 641	40 715 835
Flujo De Efectivo Por Actividades De Inversión		
Flujo Neto De Actividades De Inversión	(32 988 837)	(32 988 837)
Flujo De Efectivo Por Actividades De Financiamiento		
Flujo Neto De Actividades De Financiamiento	(6 970 743)	(6 970 743)
Flujo Neto De Efectivo Inicial Del Periodo	14 520 245	14 520 245
Incremento Neto De Efectivo Y Demás Equivalentes	(244 940)	756 254
Flujo Neto	14 275 304	15 276 499

El ajuste de la anualidad congelada no afecta y no está, porque ya estaba incluido en el flujo de caja del plan financiero, a diferencia del estado de resultados, esto ya estaba, lo tomaron de una partida de amortización, en resultados sí, porque las amortizaciones no afectan resultados, pero sí afectan el flujo de caja, entonces aquí el efecto es cero. Con los demás rubros, pasa exactamente igual que en el estado de resultados, tienen una compensación entre ellos, entre el ahorro en costo de vida para tener el tema de carrera profesional y el tema de Guardia técnica, entonces al fin y al cabo aquí sí hay un efecto todavía mayor porque el saldo final de flujo de caja está plasmado en el plan financiero en ₡14 275 millones y lo estarían pasando a ₡15 276 millones. Aquí sí se está disfrutando del ajuste por tema de Convención completo.

Flujo de Caja: El señor Franklin Quirós aclara que, el título de este apartado no es Flujo de Caja, es Indicadores.

Los indicadores en su totalidad muestran una mejora para el 2025 con la propuesta de aplicación de los ajustes en remuneraciones. No se va a referir a todos, pero todos los indicadores están teniendo mejora -absolutamente todos- se está teniendo más flujo de caja, mejores resultados, por lo que, evidentemente todos los indicadores presentan una mejora.

Del siguiente cuadro, lee los valores de los indicadores que normalmente se ven, como el Margen Ebitda, el Margen de Operación, Margen Neto; por ejemplo, menciona que, la relación pasivos y activos también tiene una disminución, esto es por un ajuste que

van a hacer en el tema de los Covenant que ya está ajustado también, eso lo van a explicar cuando apliquen el plan financiero.

Indicador	Plan Financiero 2025	Propuesta de aplicar rubros de remuneraciones 2025
EBITDA (Miles de colones)	39 656 645	39 824 190
Margen Ebitda	12,67%	12,72%
Margen de Operación	2,20%	2,26%
Margen Neto	0,41%	0,46%
Rendimiento sobre activo en Operación	1,09%	1,12%
Ebitda / Gastos Financieros	3,24	3,26
Cobertura servicio de la deuda con EBITDA	2,35	2,36
Deuda Total/ Ebitda	4,45	3,87
Pasivo Total/Activo Total	45,72%	42,43%
Activo Corriente/ Pasivo corriente	1,11	1,13
Relación pasivos / activos (según ley 8660)	38,9%	35,7%
Deuda Neta/ Ebitda	4,63	4,02

Se tendría una afectación positiva después de aplicar todos los elementos vistos en remuneraciones.

Conclusión:

- Se debe realizar una actualización del Plan Financiero en el mes de abril 2025, según acuerdo del Consejo de Administración en sesión ordinaria No. 2699, del lunes 21 de octubre del 2024, relacionado con el tema de la eficientización del uso de los recursos del Plan Financiero del 2025, con el fin de determinar alguna otra acción adicional que permita mejorar los resultados proyectados. En esta actualización, se deben incluir los efectos tanto del ahorro por la Convención Colectiva de Trabajo, como la aplicación de los rubros de remuneraciones.
- Según los escenarios presentados, se indica que el criterio financiero es positivo.

Como les comenté, hay un acuerdo de Consejo que en abril tienen que actualizar el plan financiero con estas acciones adicionales para mejorar los resultados proyectados, que insiste, tienen buenas noticias del tema de gasto con un monto interesante que se podría aplicar. Estarán pendientes de lo que resuelva la ARESEP,



Consejo de Administración

4061008921243

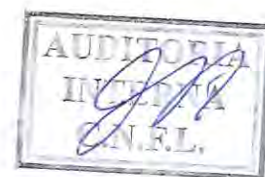
a la espera de que sea positivo, como ya lo indicaron en cada una de las presentaciones, en los escenarios que se han venido presentando, se indica que el criterio por este tema es positivo.

El señor Juan Ml. Casasola comenta que, con la resolución de la Junta Directiva de ARESEP, están vigilantes del rubro de depreciación, que fue el que hizo que rebajaran la tarifa, espera que, con todas las aplicaciones adicionales y justificaciones en las reuniones realizadas con el regulador, el tema de la depreciación por la revelación de activos que hizo la compañía, pues sea, sino el 100%, pero por lo menos un 80% reconocido en esta vuelta que tenemos, esto, lo estarán viendo en la actualización, espera que, ande por ahí esa parte, adelantando un poquito lo que se extrajo de la resolución.

El señor gerente cree que, la exposición de Franklin Quirós habla por sí sola, agradece a ambos grupos su participación, sabe que los representantes de la UCGHT acá presentes, han trabajado profundamente; pide disculpas porque sabe que los documentos iban y venían, no iban completos, o estaban enredados, pero su persona y Laura Montero se encontraban fuera del país con un desfase en el horario viendo documentos, lo importante era presentar todo; a la DAF y el equipo de trabajo que la conforma, querían traer esto completo de una forma estratégica como se les presentó, ya se sabía que, el 2024 tenía sus números medio complicados, pero con la estrategia que monta la DAF por eso querían cerrar con esta presentación, se nota que, efectivamente ojalá que, en lo que resta de sesión, este Consejo valore todo lo que han presentado para dejar el 2025 de una forma muy clara y favorable para la empresa.

Cree que han hecho un trabajo muy responsable de este tema, el de los aumentos de salarios, no lo empezaron a trabajar hace 15 días, sino hace tres o cuatro meses atrás inclusive en algunas sesiones con el SITET, no tanto con la Filial, pero el primero ha venido presionando mucho y más cuando se dio el aumento salarial en casa matriz, desde ahí empezaron a buscar escenarios por eso han hecho una recomendación muy responsable de lo que realmente se puede aumentar. Sabe que habrá gente muy contenta y otra que no, porque esperarían más, pero hay que ser responsables con la empresa, a como lo dice de una forma muy folclórica "yo prefiero comer gallo pinto que estar comiendo langosta un par de meses y comer gallo pinto todo el año", eso hay que decírselo a la gente claramente, su persona es muy responsable con la gente y así se lo ha dicho.

Se entrará a la Comisión de Salarios -que se creó en Convención-, con esta posición por lo menos para iniciar, no coercitivamente, sino explicarlo con la misma claridad que lo ha explicado aquí tanto la UCGTH como la DAF, porque podrán venir con ideas muy románticas, de hacer cosas más grandes de lo que están planteando, pero hay una cuestión que se llama presupuesto empresarial al que se tienen que limitar.



Espera que esté todo muy claro para lo que resta de la sesión y están abiertos -antes de retirarse- a cualquier consulta que tengan.

El señor Rayner García comenta que, solo presentaron el 2025, pero entonces, a sabiendas de que el 2024 es un año que definitivamente iba a ser negativo, en cuanto se incrementa ese porcentaje de \$1 900 millones, recuerda que, el plan financiero aprobado para este año, ya con la pérdida, daba como -\$11 000 millones; en el último informe, pide que, sus compañeros le recuerden o el equipo de finanzas, se estaba en -\$9 000, o sea saliendo en negativo, pero más positivo; con ese tema de aplicar a este año los \$1 917 millones van a salir tal cual aprobaron el plan; pregunta cómo están viendo ese tema, lo pregunta porque están presentando el 2025 que hay que cuidar, como bien lo indicaba el señor gerente, pero tienen un cierre, hay una aplicación de casi \$2 000 millones que va a impactar Estados Financieros Grupo ICE, esto también es importante tenerlo claro; por eso es que, la Presidencia hizo hincapié en que si esto se hubiera hecho bien desde la administración anterior, en aplicar desde el 2023 la actualización de la anualidad, es algo que se venía incorporando en el presupuesto normal nominal de la empresa. Pregunta si es así.

El señor Franklin Quirós responde que sí, están completamente de acuerdo, ese costo se hubiera diluido porque es lo que están teniendo que atender de un solo golpe y del 2024 están esperando tener cierre, les recuerda que faltan dos meses, noviembre y diciembre, espera que se comporten de la mejor manera. Hay que ver qué dice la auditoría externa, no están pidiendo nada importante, pero hay que ver qué les dice en cuanto algún tipo de ajuste. También están esperando temas de cálculo actuarial que piensan que no va a haber gran cosa y la intención es esa, poder cerrar lo más cercano al tema del plan financiero, o sea, tener una pérdida muy cercana a los \$11 570 millones que tienen en plan financiero, pues tal vez no sea tan exacto, tal vez sea un poquito más, un poquito menos, pero lo que están previendo es precisamente que con los ingresos adicionales que tienen, un poquito de ahorro en costo -si se puede- y un poquito si sigue comportándose bien la tasa básica que va para abajo, eso ayuda para poder tener ese tipo de situaciones, también la lluvia, donde noviembre fue un buen mes y diciembre hasta el día 10 va igual, entonces esperaría tener en esos dos meses que faltan, terminar de cerrar el año ya con este ajuste muy parecido a lo que se tiene en plan financiero.

Al no haber consultas adicionales, el señor presidente le agradece al equipo administrativo por el apoyo dado al gerente con estos temas, que al parecer se estaría poniendo al día, tanto a nivel financiero como de talento humano, tema que se le solicitó en marzo al señor gerente, lograr estabilizar el tema del recurso humano y pues este tema financiero impacta y ayuda también a estabilizarlo. Este órgano no quiere más juicios hacia adelante, lo cual también es una instrucción desde casa matriz de poder erradicar este tipo de inconvenientes, por eso, se están recibiendo



Consejo de Administración

4061008921243

todos estos temas, con un complemento técnico que fue el que presentó Laura Montero, con un complemento financiero y jurídico que son los que respaldan este tipo de propuestas. Les agradece y les desea un fin de año en unión a sus familiares y un 2025 lleno de éxitos y bendiciones.

El personal administrativo que acompaña al señor gerente se retira de la sesión y el señor presidente le cede la palabra al señor Luis Fernando Andrés para unas palabras finales.

El señor gerente agradece la sesión del día de hoy y la confianza que han tenido en su persona para guiar esta empresa desde marzo, cree que lo han hecho de una forma muy responsable, muy dedicada, atendiendo a cualquier trabajador que pida una cita, de su parte ha tenido la puerta abierta, sigue trabajando en comunicación con los órganos gremiales y bueno, espera que el 2025 sea tan bueno como este 2024, se siente muy agradecido, cree que la gente se siente muy tranquila y estable, espera que el 2025 sea de la misma forma, sabe que el 2025 es un año complicado políticamente hablando, por las elecciones nacionales en el 2026, tienen muchos proyectos para sacar, hoy habló con el ministro de Ambiente sobre la iluminación del Zurquí hacia Río Frío y Guápiles, le pidió una gira en la primera semana de enero con el ministro de Transportes, así que, esta es una empresa en constante evolución y dinamismo, por lo que atenderá todo lo que se requiera y de su parte pues muy agradecido.

Considera que, ha sido una sesión más completa y cargada de cosas, repite que, la presentación de Franklin Quirós está muy clara por lo que estarán atentos a cualquier consulta que requieran; de su parte, su entrega hacia la empresa es total como ha sido durante su carrera profesional. Les agradece la confianza.

En cuanto a la gira de Uruguay, fue un viaje muy rápido. En lo personal se fue el martes; los invita a que pasen al Parque Central quedó extraordinariamente bello y la afluencia de personas es bastante, aprovechan para tomarse fotos, ya ni los taxis pueden parquear, esto lo vio porque pasó anoche para constatarse de esto, considera que, fue un acierto de la gente de alumbrado público en concentrar la decoración en el Parque Central.

Informa que, el señor alcalde lo llamó hoy, está muy agradecido con la compañía por lo que han decorado, se concentraron en la Avenida Segunda, Paseo Colón y Parque Central, valió la pena inaugurarlos el pasado lunes 2 de diciembre, espera que, el festival de la luz de este sábado brille como está brillando la iluminación de San José, que habrá que superarla el próximo año y ya están pensando en eso; es un tema que engalana a la empresa al dar ese valor público a la sociedad. La gente está muy contenta con lo del Hospital Nacional de Niños, que lo hicieron el jueves pasado con el árbol, pusieron una figura de un oso de 3 m de altura, que dice 60 años del hospital,

Consejo de Administración

4061008921243

entonces todos los chiquitos llegan, pues tienen una parte en un corazón; les recomienda pasar a verlo.

Considera que, esta época la gente anda con otro semblante, es desafortunado que sea tan corta, pero está muy satisfecho del trabajo hecho a lo largo de este año y en el viaje a Uruguay con la señora Heylen Villalta les fue muy bien, firmaron un acuerdo que Guillermo Sánchez revisó claramente con la gente de UTE, es una empresa similar al ICE en Uruguay nada más que UTE es único, no hay 8 empresas de distribución como en Costa Rica; se vieron cosas muy interesantes que pueden aplicar, quedaron las puertas abiertas para ver varias cosas, del evento como tal, se trajeron el tercer lugar en innovación con el visor de averías, quedó satisfecho porque se compite contra grandes. El ICE quedó tercer lugar en el ISCAL, la CNFL quedó de cuarto lugar ahí por poquito, dos quedaron en tercero y la CNFL quedó en ese quinto que es un como un cuarto, espera mejorar el próximo año para poder estar en el pódium, UTE quedó en el primer lugar. El ICE puede tener cualquier problema, pero eventos como el que pasó con esa tormenta tropical, cuyos funcionarios estaba con el agua hasta la cintura reparando, esa imagen es muy fuerte la que proyecta el ICE, la cual también la tiene a la CNFL, pero el ICE es como todo el país porque no es solo energía, también telecomunicaciones, competir con empresas de ese tipo, no es fácil.

Además, la compañía está en una zona urbana donde la gente crítica muchísimo cualquier cosa, cuando se hacen las encuestas de ISCAL, si ha tenido algún evento de red eléctrica, se descarga contra la encuesta, pero van a hacer el esfuerzo de estar nuevamente en ese podio el próximo año como en otras ocasiones, pero cree que el evento fue muy satisfactorio, no solo por haber participado, sino también por el *networking* que se hace con otras empresas. Agradece la oportunidad de haber podido asistir, posteriormente les llegará el informe del viaje.

El señor presidente le desea una feliz Navidad y un próspero año 2025.

El señor gerente se retira de la sesión.

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


Ing. Rayner García Villalobos
Presidente
Ing. Heylen Villalta Maietta
Secretaria