

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA VIRTUAL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
No. 2713**

Acta número dos mil setecientos trece, correspondiente a la sesión ordinaria virtual No. 2713, celebrada por el Consejo de Administración de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S. A., (CNFL, S.A.) de manera virtual vía Microsoft Teams, debidamente grabada, a las diecisiete horas del lunes veintisiete de enero de dos mil veinticinco.

Directores Presentes

Ing. Rayner García Villalobos, presidente, quien preside, y se une a la sesión desde Santa Cruz, Guanacaste.

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

Licda. Rebeca Carvajal Porras, tesorera, quien se une a la sesión desde San Antonio de Desamparados.

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

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

Administración

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

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

Invitados

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

Lic. Gustavo Monge Villalta, jefe de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano.

Lic. Steven González Cortés, jefe del Proceso de Clasificación y Valoración.

Licda. Nancy Gineth Sánchez Arguedas, coordinadora del Proceso Atracción y Selección.

“Conforme al artículo 5 de la Ley 8660, artículos 184 y 188 del Código de Comercio, artículos 5 inciso d), artículos 16 y 17 del Reglamento Interno del Consejo de Administración y la Directriz Mercantil DPJ-001-2020 de fecha 04 de agosto de 2020, así como la debida convocatoria expresa de la forma de la sesión virtual, la sede tecnológica y el medio utilizado y la forma de participación, se tiene por abierta la Sesión Ordinaria Virtual 2713 de fecha lunes 27 de enero de 2025 y se verifican las condiciones necesarias para confirmar el quorum y la validez de la sesión virtual, por parte de quien preside esta sesión, el señor Rayner García Villalobos, quien deja constancia de que la presente sesión se está realizando por interés empresarial, dada



Consejo de Administración

4061008921243

la cantidad de temas en el Orden del día y la hora prevista de finalización de la Sesión, a través de la tecnología Microsoft Teams, que permite la participación de todos los miembros del Consejo de Administración que se consigna en el acta respectiva, utilizando audio, video y transmisión de datos simultáneamente; asegurándose la compatibilidad de los sistemas utilizados, la comunicación integral, la efectiva y recíproca visibilidad y audibilidad de las personas que participan en esta sesión, y de esta forma garantizándose los principios de colegialidad, simultaneidad y de deliberación. Aunado a ello, procede a verificar la colegialidad de cuáles miembros participan virtualmente, para efectos de la verificación del quórum necesario, con el fin de garantizar la identificación de la persona cuya presencia es virtual, la autenticidad e integridad de la voluntad y la conservación de lo actuado en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz Sociedad Anónima, como empresa mercantil.

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

CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**ARTÍCULO 1. Orden del día sesión 2713**

El señor Rayner García da lectura al orden del día de la presente sesión No. 2713 y la somete a aprobación de los señores directores.

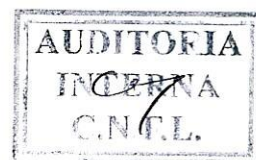
Los señores directores del Consejo de Administración aprueban por unanimidad el orden del día.

CAPÍTULO II APROBACION ACTAS

El señor presidente hace la consulta sobre la otra acta pendiente de aprobar, la cual la señora Carmen García indica que será aprobada en la próxima sesión.

ARTÍCULO 1. Sesión Ordinaria No. 2711.

El señor Rayner García somete a aprobación de los señores directores, el acta de la sesión ordinaria No. 2711.



No existiendo ninguna observación adicional al acta mencionada, esta es aprobada por los directores presentes, La misma será firmada en el libro oficial respectivo. Se aprueba el acta No. 2711.

CAPÍTULO III ASUNTOS DE GERENCIA GENERAL

El señor Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general de la CNFL, ingresa a la sesión, quien se une a la sesión desde su casa en Santo Domingo de Heredia.

ARTÍCULO 1. Actualización del Reglamento Carrera Profesional en la CNFL, S.A.

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0089-2025 de fecha 25 de enero de 2025, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración la 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, Gustavo Monge Villalta, jefe de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, Steven González Cortés, jefe del Proceso de Clasificación y Valoración, para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés comenta los tres temas de Gerencia que tienen que ver con talento humano, van a ver la actualización del Reglamento del régimen de Carrera Profesional en la compañía y también posteriormente el Reglamento de dedicación exclusiva le cede la palabra al señor Gustavo Monge para que haga una pequeña introducción, y al señor Steven González que es la dependencia que le correspondió toda la actualización de la documentación, que dicho ese paso ya fue revisada por la Gerencia General.

El señor Gustavo Monge indica que, como lo comentaba el señor Luis Fernando Andrés, va a presentar lo que es la actualización del Reglamento de Carrera Profesional, es un documento que es de bastante relevancia para la gestión del talento humano, cede la palabra al señor Steven González.

El señor Steven González indica que van a dar cumplimiento al acuerdo tomado por el Consejo de Administración según el capítulo III, artículo 1, del acta de la Sesión Ordinaria No. 2709 celebrada el miércoles 11 de diciembre de 2024 acerca del reglamento para la aplicación del régimen de carrera profesional.

“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.”



Consejo de Administración

4061008921243

El tema de la carrera profesional se vio en la sesión del 11 de diciembre, se vieron los escenarios financieros, el criterio jurídico y demás, traen puntualmente las modificaciones la reglamento.

Hace un pequeño recuento de los antecedentes del tema de carrera:

- 06 diciembre 2023: Consejo de Administración aprobó el Reglamento para la aplicación del régimen de carrera profesional de la CNFL.
- 13 marzo 2023: Consejo de Administración suspendió hasta nuevo aviso el Reglamento para la aplicación del régimen de carrera profesional.
- 24 junio 2024: Consejo de Administración solicitó a la Gerencia General informe detallado.
- 30 junio 2024: La Gerencia presentó el informe solicitado.
- 6 agosto 2024: Consejo de Administración instruye a la Gerencia General, para que realice la actualización y/o ajuste para la operatividad del reglamento.
- 9 diciembre 2024: Gerencia General remite al Consejo de Administración el "Informe sobre Carrera Profesional en la CNFL."
- 11 diciembre 2024: Acuerdo del Consejo de Administración sobre el reglamento.

Atención a las observaciones del Consejo de Administración

En el Reglamento 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.

Se agrega el artículo 12 denominado sujeción al presupuesto, donde se establece que, el ingreso al régimen de carrera profesional y el reconocimiento de puntos está sujeto a la disponibilidad de presupuesto por parte de la CNFL.

Se adiciona Transitorio I, para el 2025 se podrá reconocer un máximo de 3 puntos adicionales, correspondientes a la experiencia de los años 2023 y 2024 al personal en carrera profesional y 10 puntos por bachillerato universitario al personal que se incorpora al régimen de carrera profesional.

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?

Esta observación también se atiende con la inclusión del artículo 12 sobre la sujeción al presupuesto y se complementa con lo indicado en el artículo 14 según el cual,

cuando el reconocimiento resultare avalado, el pago es cancelado a partir del día 01 del siguiente mes calendario a la fecha de aprobada la solicitud.

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.

En el reglamento propuesto, se elimina el otorgamiento de puntos por experiencia que se reconocían de manera automática al personal en carrera profesional, para que en adelante solo se reconozcan puntos por capacitación y formación; a excepción de lo establecido en el Transitorio I que aplica solo para el año 2025.

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.

La versión anterior del reglamento estableció en su artículo 9 que las actividades de capacitación se reconocerán siempre y cuando estas no hayan sido sufragadas con fondos públicos, por lo que se debe presentar la factura correspondiente.

Esta disposición se mantiene en esta propuesta; se traslada al artículo 7 el cual pasa a indicar que se ponderan las actividades de capacitación recibida mayores a 12 horas y bajo la modalidad de participación o aprovechamiento, que no hayan sido sufragadas con fondos públicos y que tengan cuatro años o menos de haberse recibido antes de la fecha de presentación al Proceso Clasificación y Valoración.

Es decir, para reconocer cursos recientes de 4 años en adelante y no puntos por cursos que se hayan llevado hace muchos años, por tal vez conocimientos que ya estén desactualizados.

Principales cambios al reglamento

Artículo	Principales cambios
Todos los artículos	Se revisa la redacción y se aplica el lenguaje inclusivo cuando corresponde.
4	Cambia el requisito de mantener las cuotas de colegiatura al día a mantener su estatus como profesional activo.
5	Se incluyen las obligaciones de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano de aprobar el análisis realizado por el Proceso Clasificación y Valoración en los artículos b) y e) del artículo 5 del reglamento y establecer

Consejo de Administración

4061008921243

Artículo	Principales cambios
	los mecanismos de control interno y supervisión que correspondan para garantizar el cumplimiento de este reglamento.
6	Establece las obligaciones del Proceso Clasificación y Valoración como dependencia técnica encargada de la operatividad de este reglamento.
7	Indica que se ponderan las actividades de capacitación recibida mayores a 12 horas y bajo la modalidad de participación o aprovechamiento, que no hayan sido sufragadas con fondos públicos y que tengan cuatro años o menos de haberse recibido antes de la fecha de presentación al Proceso Clasificación y Valoración. Anteriormente se reconocían punto por actividades de capacitación sin un límite del tiempo transcurrido.
8	Anterior artículo 7. Elimina el reconocimiento de puntos por experiencia profesional, para que en adelante la CNFL sufrague únicamente puntos por capacitación y formación.
10	Anterior artículo 9. Se elimina el requisito de presentar la factura por la capacitación recibida, pero mantiene en el artículo 7 que las actividades de capacitación no hayan sido sufragadas con fondos públicos.
12	Se agrega el artículo 12 de sujeción al presupuesto, según el cual, el ingreso al régimen de carrera profesional y el reconocimiento de puntos está sujeto a la disponibilidad de presupuesto por parte de la CNFL.
18	Se agrega sobre la Auditoría Interna que se requiere considerar las excepciones aplicables según la Ley General de Control Interno y demás normativa externa vinculante para las personas trabajadoras de la Auditoría Interna, así como el requerimiento de autorización del Titular de Auditoría para el personal de esa dependencia.
19	Sobre la vigencia se indica que este reglamento es aprobado por el Consejo de Administración y rige a partir de su publicación en Documentos Vigentes de la CNFL.
Transitorio I	Artículo nuevo. Establece que de conformidad con el artículo 12 de este Reglamento, para el año 2025 se reconocerán máximo los siguientes puntos de carrera profesional: a) Para el personal que al 1 de enero de 2025 se encuentre dentro del régimen de carrera profesional se podrá reconocer un máximo de 3 puntos adicionales, correspondientes a la experiencia de los años 2023 y 2024, a razón de 1 punto por cada año de este tipo de experiencia hasta cumplir los 5 años y 1½ puntos por cada año adicional a partir del sexto año de experiencia. A partir de la aprobación de este Reglamento no se reconocerán nuevos puntos por concepto de experiencia profesional. b) Para el personal que al 1 de enero de 2025 no se encuentre dentro del régimen de carrera profesional, se podrá gestionar el ingreso a esta, reconociendo un máximo de 10 puntos, correspondiente al bachillerato universitario.
Transitorio II	Artículo nuevo. Indica que, a partir de la aprobación de este reglamento, se archivan sin diligenciar las solicitudes de ingreso a carrera profesional o reconocimiento de puntos adicionales que ha recibido el Proceso de Clasificación y Valoración, de manera tal que las personas trabajadoras deben presentar la documentación en apego a las disposiciones de este reglamento, comprobando las disposiciones señaladas.

Recomendaciones

- Aprobar las modificaciones al "Reglamento para la aplicación del régimen de carrera profesional" con rige a partir de su publicación en Documentos Vigentes de la CNFL.
- Instruir a la Gerencia General para que realice las gestiones necesarias según la normativa vigente para la publicación del reglamento actualizado en la página la intranet de la CNFL y comunique lo correspondiente a todo el personal.

El señor Rayner García agradece por la presentación y da la palabra al señor gerente general, si gusta hacer alguna síntesis del tema.

El señor Luis Fernando Jácome comenta que, este Reglamento ha sido revisado por la Gerencia General, por la asesoría legal que cuenta directamente la Gerencia General, en este caso por la señora Laura Montero, que le dio una revisión fuerte al reglamento. También fue revisado por la Unidad de Análisis Administrativo y, por supuesto por la Unidad de Cultura y Gestión, dadas las directrices que su persona les dio para actualizarlo, se trajo solo lo que se está actualizando aquí al Consejo para hacer una presentación más sucinta y clara, están anuentes de cualquier otra consulta que tengan de dicho reglamento.

La señora Heylen Villalta indica que, no sabe si lo vieron, no recuerda bien, pero sí era parte de las observaciones que habían dicho, que los puntos de carrera no solo estuvieran sujetos al presupuesto, sino también a la pertenencia de esos puntos de acuerdo al perfil del profesional, y que esos cursos o esos puntos que se le van a dar vayan a aportar a su desempeño dentro de las CNFL. ¿Eso había quedado ya que no es parte de estos cambios que les están presentando o no lo habían puesto? No recuerda si estaba en lo que les habían presentado la vez pasada.

El señor Luis Fernando Andrés responde que, eso es atinente lo que dijo la señora Heylen, o sea, solo van a aceptar los cursos que le correspondan a su haber profesional dentro de la empresa, por ejemplo, si es alguien de la Asesoría Jurídica, pues cursos que le correspondan sobre cualquier tema de contratación administrativa o temas legales de cualquier que corresponda. No obstante, por ejemplo, si alguien presenta algo que no es de su profesión y no se desempeñen en eso, eso no lo van a aceptar, porque no le corresponde a la compañía aceptar algo que posiblemente sea un hobby o alguna otra cosa que la persona le guste o realice, solo van a aceptar, por ejemplo, la gente de finanzas, cursos de administración financiera o temas de administración que correspondan, y así sucesivamente la gente de ingeniería, igual no van a permitir que alguien de ingeniería con un curso, con todo respeto de Psicología, por ejemplo, porque tal vez está llevando un curso de inteligencia emocional o algo así, entonces hay cosas que no van a aceptar porque no le corresponden para su desarrollo profesional.

Consejo de Administración

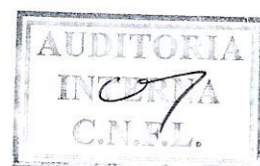
4061008921243

El señor Steven González indica que, tal vez puntualmente quedó normado en el artículo 9 a) donde indica que se reconocen títulos que sean propios de la actividad y del puesto o afines con esta, y que no formen parte de los requisitos del puesto. Entonces, para tranquilidad de la señora directora, sí quedó plasmado en el Reglamento.

La señora Ileana Camacho agradece la presentación, quiere que le aclaren por favor lo del Transitorio I, que no le quedó del todo claro. Donde dice que para el personal que el 1 de enero se encuentre dentro del régimen de carrera profesional, se podrá reconocer un máximo de 3 puntos adicionales, correspondientes a la experiencia de los años 2023 y 2024, a razón de 1 punto por año para este tipo de experiencias para cumplir 5 años y 1 1/2 por cada año adicional. Eso porque en principio la carrera profesional es para, el tema de educación, estudios, certificados de cumplimiento de capacitación y cursos. Pero ahí habla de experiencia, eso le parece más a una anualidad, entonces quiere ver si le podían aclarar eso.

El señor Luis Fernando Andrés responde que igual que la anterior, da su criterio al respecto y posteriormente el señor Steven lo refuerza o el señor Gustavo. Excelente pregunta doña Ileana, el Reglamento de Carrera Profesional tradicional que existió durante muchos años en la compañía, siempre reconoció que la experiencia profesional valía, se le otorgaba en esa misma cantidad de puntos que están haciendo, no están haciendo ningún cambio a lo que tradicionalmente existía en la compañía porque se consideraba que hay personas que a lo largo del tiempo que la experiencia, vale la pena que sea reconocida, sea que no es un reglamento, como no es una anualidad, ni otro tipo de situaciones, pero sí la experiencia que la persona acumula, es por eso que se remunera de esa forma, y se remunera en la forma que tradicionalmente se ha hecho en los primeros 5 años un punto, y a partir del año 6 en adelante se le reconocía 1.5 esto por cuanto la personas, por ejemplo, que hacen estudios, análisis, simulaciones y todo este tipo de situaciones o análisis financieros o lo que sea, cada vez su experiencia vale la pena y eso también viene a ayudar por lo general a los nuevos, mientras no tengan un salario competitivo como lo están llamando en la compañía, en otras palabras, un salario único, tienen que buscar algunas pequeñas cosas que pueden hacer la diferencia para que la gente se quede, y por eso es que quieren reconocerles a los nuevos profesionales, este índice mientras no tengan ese reglamento, esperan este año presentarlo ante el Consejo, pero eventualmente recuerden que las organizaciones sindicales, principalmente SITET, no está muy a favor de tener un salario competitivo, entonces eso podría atrasarlos un poquito y eso es lo que andan buscando, es como darles un poquito cada vez más, a estas personas para que se sientan halagadas y no se nos vayan. Por eso es por lo que también han decidido valorar el tema de la experiencia profesional.

El señor Steven González menciona que, con este transitorio además le dan como un cierre ordenado a este tema de la experiencia, se evitan reclamos y demás



Consejo de Administración

4061008921243

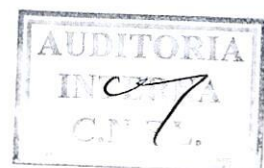
reconociendo esos puntos en base al Reglamento anterior y ya queda cerrada la posibilidad de reconocer puntos por experiencia a partir de este año, porque no se eliminó del resto del reglamento y se dejó solamente en este transitorio solo para el 2025 y para las personas que ya están en carrera, de esa manera también cumplen con la viabilidad financiera que vieron en la sesión del 11 de diciembre, porque los cálculos para el 2025 se hicieron en base a esas premisas de reconocer 3 puntos a las personas que ya estaban en carrera profesional y 10 puntos a las que se incluirían entonces, les pareció que con este Transitorio le hacen un cierre ordenado al tema de no reconocer más puntos de experiencia, salvo esos que de las personas que ya estaban en el régimen y mantienen la viabilidad financiera, según las proyecciones que se habían hecho para el 2025.

La directora Ileana Camacho, indica que, eso considerando lo que explicaban, entiende que los 3 puntos como ahí dice son para el año 2023 y 2024, pero luego dice a razón de un punto por cada año hasta cumplir 5 y 1 1/2, eso no aplicaría porque son solo 2 años, sino es que entendió de forma incorrecta.

El señor Luis Fernando Andrés indica que hace la misma dinámica, al poner el reglamento otra vez en operación, va a va a continuar después de estos años, lo que están haciendo es, lo que del 2023 para atrás está pasando, no se va a considerar nada, como bien dijo el señor Steven en la presentación, pero para evitarse cualquier demanda o cualquier situación con la Filial de Profesionales, es decir, los del 2023 y 2024, están recorriendo 1.5 % a todos aquellos que ya están en el régimen, si tienen más de 5 años, si alguien no tiene los 5 años, los primeros 5 años tendrá que ser 1 punto como originalmente estaba.

La idea de esto es mantenerlo de esa forma permanentemente, como dice el Reglamento, si hay contenido económico y hay presupuesto se seguirá pagando, si en algún momento no se puede pagar, se le notificará a los funcionarios de que en ese momento se puede pagar porque tienen el rubro presupuestario, pero no necesariamente es que siempre se va a pagar, pero lo que están dejando claro es que para que sea congruente con el Reglamento que existía y para evitarse que hayan diferencias entre funcionarios de un tipo y otro, están dejando lo mismo que se decía los primeros 5 años, 1 y a partir del sexto año 1.5, así están cada reglamento lo que quieren dejar aquí listo es previsto hacia futuro para que no hayan reclamos, ahorita solo van a usar 3 puntos, pero el 2023 y el 2024 a todos, verán si más adelante a final de año o algún momento pueden usar el 2025 dependiendo las condiciones financieras, pero dejarlo de esa forma, entonces para no darle a alguien más allá de lo que le corresponde, están dejando claro en qué momento le toca 1 punto o 1.5, básicamente.

La directora Ileana Camacho indica que con eso que explicó el señor Luis Fernando Andrés, ya lo entendió mejor, el 2023 y 2024 es por un tema de decisión administrativa



Consejo de Administración

4061008921243

de como lo decía el señor Luis Fernando, reconocimiento salarial y demás de retención de personal y todo esto, o es por un tema de prescripción legal, porque pensando en cómo decían ahora, en tema de reclamos, que lo anterior al 2023 no es susceptible de reclamo alguno y lo del 2023 y 2024 sí o para comprender esa parte.

El señor Guillermo Sánchez responde que, como complemento a la exposición del señor gerente, motivando, porque se traía nuevo este tema, debe decir que el órgano competente y la Asesoría Jurídica Empresarial emitió el criterio jurídico, un dictamen favorable, en consonancia con los motivos de este Órgano Colegiado, con lo solicitado por él Órgano Colegiado en su oportunidad, recuerden que esta es la segunda vez que se trae este documento y el mismo no era acorde con la voluntad del Órgano Colegiado y con lo que establece la normativa vigente para otras empresas, con respecto a este sobresueldo, a este plus salarial, en cuanto los términos y condiciones de que abarcaba a los profesionales, entonces lo que se hizo fue cumplir con el mandato del Órgano Colegiado y adecuar el documento, ajustarlo conforme a la voluntad de que hubiera justicia, de que hubiera equidad, de que realmente no se omitieran reconocimientos sin ningún fundamento legal.

Eso primero que todo, para que lo tengan claro, lo verán ahora en la propuesta de acuerdo donde está el oficio, lo que quieren es la realidad jurídica, en cuanto al segundo tema, esto es un tema de justicia, porque el Reglamento sin razón estuvo suspendido más de 10 años, entonces si más no se equivoca la parte administrativa en lo que se quiere es reconocer la experiencia profesional a los profesionales para evitar riesgos lógicos, porque como bien conoce la señora Ileana Camacho, mientras haya continuidad laboral los derechos no prescriben, entonces es un tema que a las personas que ya están bajo el régimen, que los cambió por más de 2 años, ahora la Administración considera conveniente y oportuno, hacer ese reconocimiento en cuanto a la experiencia personal y mantenerlo así para los actuales y los futuros ingresos de profesionales que ingresen a la carrera profesional. Entonces esa sería la explicación, no es un tema de prescripción, sino es un tema de equidad, de igualdad y de buena fe de parte del patrón.

El señor Luis Fernando Andrés menciona que, es importante indicar que ojalá que este año como lo dijo anteriormente, puedan llegar a tener el salario competitivo y este tipo de rubros ya no van a existir en ese tipo de salario, al tener ya salarios competitivos en las diferentes posiciones la idea es que este tipo de salarios adicionales que tienen los actuales funcionarios de la compañía se puedan eliminar y eso solo se puede eliminar, como lo dijo el señor Guillermo Sánchez para evitar un litigio más adelante es a través del nuevo régimen de contratación y por eso es que andan buscando el salario competitivo para principalmente que este tipo de situaciones con los nuevos funcionarios se pueda ir evitando y así a lo largo de muchos años, los nuevos funcionarios quedarán con salario competitivo y no, tal vez

Consejo de Administración

4061008921243

con el régimen salario compuesto y con eso se evitan no solamente este rubro, sino otros rubros que existen también, pero ese es el objetivo.

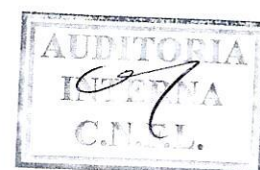
El señor Rayner García agradece al gerente general, indica que, está presidencia misma que en conjunto con la directora Camacho y otros directores que de una u otra manera, en su tiempo de ejercer su cargo como director en ese Órgano Colegiado y al formar parte de la Comisión Negociadora en representación de la parte patronal y en negociación de la Convención Colectiva, en tema de salarios, no quedó estipulado y con el nombre salario global, le parece que es el nombre que tal vez se encierra y obviamente a todos, retrotrae el tema de lo que era el salario diferente al compuesto, que es el que los diferentes funcionarios públicos tienen, quedó en la Convención Colectiva la capacidad de negociar o bien definir por parte de la Administración del ente rector en materia de remuneraciones, el poder definir los diferentes tipos de remuneraciones en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz. Aquí muy importante por tema de negociación y debe ser la presidencia lo más suficiente claro, es que tal vez en el proceso de negociación tal vez no quedó debidamente estipulado el nombre de salario global, para efecto de lograr una adecuada y sana negociación en la Convención Colectiva, sin embargo, la Administración está en la capacidad de poder definir los diferentes rubros a nivel de salario o remuneraciones para el personal que así lo considera estratégico, sea por comisión, sea salario global, sea salario compuesto, la administración podrá definirlo para sí sacar provecho de sus colaboradores en materia de remuneraciones, así ya se ha establecido, por lo cual esta presidencia considera oportuna hacer esta aclaración y bueno, tanto su persona como presidente y la señora Ileana Camacho, como también partes de esta Comisión Negociadora, cuando así lo considere la Gerencia o bien el área rectora en materia de pago sobre de remuneraciones, ampliar sobre el tema, quedan totalmente dispuestos a aclarar cualquier tema dado en este proceso de negociación, que como vuelve y repite, más bien quedó abierto, esta capacidad que podría tener la Administración de definir diferentes tipos de remuneraciones según la necesidad y estrategia que requiera la Compañía Nacional de Fuerza y Luz.

Una vez que la Gerencia General y su equipo de trabajo se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado se analiza la propuesta de acuerdo, la cual es leída por el asesor legal.

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

Considerando que:

1. El 6 de diciembre de 2022, el Consejo de Administración según el capítulo III, artículo 4, de la Sesión Ordinaria Virtual N° 2614, aprobó el *"Reglamento para la aplicación del régimen de carrera profesional"* de la CNFL.



2. El 13 de marzo de 2023, mediante el capítulo IV, artículo 3 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2623, el Consejo de Administración suspendió hasta nuevo aviso el *"Reglamento para la aplicación del régimen de carrera profesional"*.
3. 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:

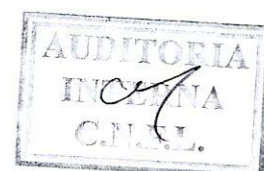
***"POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:
ACUERDO 6.***

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".

4. 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.
5. 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.
6. 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. (...)”

7. 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.

8. 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.”

9. La Dirección Administración y Finanzas emitió su dictamen favorable sobre la viabilidad financiera de reactivar el reconocimiento de carrera profesional, por medio del informe 3001-0337-2024 del 2 de diciembre de 2024.

10. 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.

11. 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.

12. 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

Consejo de Administración

4061008921243

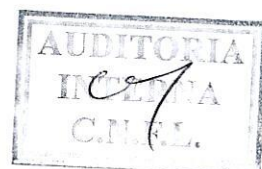
Talento Humano, para conocimiento y lo que corresponda por parte del Órgano Colegiado.

13. El 11 de diciembre de 2024 el Consejo de Administración conoció el informe referido en el punto anterior y tomó los siguientes acuerdos, según el capítulo III, artículo 1, del acta de la Sesión Ordinaria No. 2709:

“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. (...)”***
14. Con el oficio 2601-0062-2025 de fecha 22 de enero de 2025, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, remite a la Gerencia General el “Informe sobre actualización del reglamento para la aplicación del régimen de carrera profesional”.
15. Que la Gerencia General mediante el oficio 2001-0089-2025 del 25 de enero de 2025, aprobó y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración el “Informe sobre actualización del reglamento para la aplicación del régimen de carrera profesional”.
16. 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



Consejo de Administración

4061008921243

proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés”.

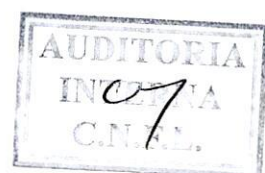
POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:**ACUERDO 1.**

- I. Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0089-2025 de fecha 25 de enero de 2025 de la Gerencia General, en el cual se remite el “Informe sobre actualización del reglamento para la aplicación del régimen de carrera profesional”, preparado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano y presentado por la Administración en la presente sesión.
- II. Aprobar las modificaciones al “Reglamento para la aplicación del régimen de carrera profesional” con rige a partir de su publicación en Documentos Vigentes de la CNFL.
- III. Instruir a la Gerencia General para que realice las gestiones necesarias según la normativa vigente para la publicación del reglamento actualizado en la página la intranet de la CNFL y comunique lo correspondiente a todo el personal.
- 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. 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 2001-0090-2025 de fecha 22 de enero de 2025, 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, Gustavo Monge Villalta, jefe de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, 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 reglamento que también tenía que hacer la actualización correspondiente, no solamente por todo lo que



Consejo de Administración

4061008921243

aprobaron el año pasado, sino porque el Consejo así lo dictó, han hecho las modificaciones del caso al mismo y como dijo anteriormente, ha sido revisado por la Gerencia General a través de su Asesoría Jurídica, también ha sido revisado por la Unidad de Cultura de Gestión de Talento Humano, por el Proceso de Análisis Administrativo que le corresponde revisar que el texto sea correcto, que esté bien redactado y demás, por eso lo someten hoy para que lo puedan valorar y tomar la decisión final, por lo cual cede la palabra el señor Gustavo Monge.

El señor Gustavo Monge, indica que como parte de un antecedente en diciembre del año pasado la Unidad de Cultura de Gestión de Talento Humano conjuntamente con la Gerencia General presentaron varios temas y dentro de estos temas el de dedicación exclusiva donde surgen algunas observaciones, y parte de esas observaciones vienen a complementarse en esta presentación, donde fue tomado el acuerdo por el Consejo de Administración en el capítulo III, artículo 3, del acta de la Sesión Ordinaria No. 2709 celebrada el miércoles 11 de diciembre de 2024, comunicado a la Gerencia General con el oficio 2020-0483-2024 del 12 de diciembre de 2024, que textualmente dice:

(...) “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.” (...)

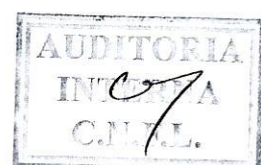
Atención a las observaciones del Consejo de Administración

***“Necesidad de que el Reglamento de Dedicación Exclusiva, contenga como requisitos para la incorporación de un trabajador en dicho Régimen, aparte 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.*”**

Modificación de artículos 5, 6 e) y 10 para que se reciban las solicitudes en la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, esta emita el criterio técnico y presupuestario a la Gerencia General y luego la Gerencia devuelve a la Unidad con su decisión.

“Valoración de la conveniencia de suscribir contratos de dedicación exclusiva de manera indefinida o por un plazo determinado, según corresponda.”

Se modificó al artículo 13 para que indique que los contratos de dedicación exclusiva tienen una vigencia de 5 años, a excepción de las contrataciones de personal por plazo determinado o la ejecución de proyectos con plazo determinado, las cuales se suscriben por el mismo plazo del nombramiento o del proyecto.



También se agregó que, para casos de traslados de personas con dedicación exclusiva, si no fuera necesaria en la dependencia de destino, la persona trabajadora puede solicitar a las jefaturas que solicitaron el traslado que este quede sin efecto.

Principales cambios al reglamento respecto a la versión vigente

En la siguiente tabla se resumen los principales cambios propuestos al reglamento, respecto a la versión publicada en la página de documentos vigentes de la intranet.

Artículo	Principales cambios
Todos los artículos	Se realizan cambios de redacción y se aplica el lenguaje inclusivo cuando corresponde.
3	Establece las responsabilidades de la jefatura. Anteriormente era el artículo 13.
4	Establece las responsabilidades de la jefatura. Anteriormente era el artículo 14. Se introduce el formulario F-317 Adenda al contrato de trabajo para el pago por dedicación exclusiva.
5	Establece las responsabilidades del Proceso Clasificación y Valoración. Artículo nuevo.
6	Cambia el requisito de mantener las cuotas de colegiatura al día a mantener su estatus como profesional activo. Se modificó también el artículo 6 inciso e) para que las solicitudes de dedicación exclusiva se presenten a la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano y no a la Gerencia General.
7	Anterior artículo 4. Establece los nuevos porcentajes de dedicación exclusiva aprobados en la Convención Colectiva de Trabajo del 15% para profesionales con el nivel de bachiller universitario y 35% para profesionales con el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.
8	Incluye los elementos salariales de complemento salarial y complemento Colegio de enfermeras como excluyentes del pago de la dedicación exclusiva.
9	Excepciones. Aclara que, en caso de que la persona trabajadora ostente más de una profesión y firmó un contrato de dedicación exclusiva con la CNFL por una de estas, puede ejercer la profesión o las profesiones que no están cubiertas en el formulario F-317 Adenda al contrato de trabajo para el pago por dedicación exclusiva suscrito, siempre y cuando no contravengan el horario de la empresa, ni los intereses de la CNFL, ni del Grupo ICE.
10	Sobre el otorgamiento de la dedicación exclusiva a solicitud de una persona trabajadora se actualiza para que se solicite ante la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, la inclusión al régimen de dedicación exclusiva para la persona trabajadora. Dicha Unidad emite su criterio técnico y presupuestario dirigido a la Gerencia General sobre la viabilidad de otorgar la dedicación exclusiva y la Gerencia General emite mediante carta dirigida a la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano su decisión para su debido trámite.
11	Las Direcciones deben enviar la solicitud de dedicación exclusiva a la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano y no a la Gerencia General. La dependencia solicitante debe indicar la profesión para la cual se solicita la exclusividad, esto considerando que hay personas con más de una carrera universitaria.
13	Anterior artículo 10 sobre la vigencia de la adenda. Se elimina la indicación de que la adenda al contrato de trabajo por concepto de dedicación exclusiva se puede renovar con la debida justificación, mediante solicitud formal y que, al finalizar la vigencia de la adenda al contrato de trabajo para el pago por concepto de dedicación exclusiva, la CNFL no está obligada a renovar esta adenda. Esto debido a que al finalizar el contrato si se desea ampliar se debe tramitar como un caso nuevo.

Consejo de Administración

4061008921243

Artículo	Principales cambios
	Se agrega que, en caso de que la persona trabajadora se traslade a otra dependencia y/o realice funciones diferentes a las que dieron origen al pago de la dedicación exclusiva, sea por concurso interno, cambio de plaza, permuta y/o cualquier otro movimiento de personal; es obligación de la jefatura de destino, justificar la necesidad empresarial de que se mantenga el pago de dedicación exclusiva. Si no fuera necesaria la dedicación exclusiva en la dependencia de destino, la persona trabajadora puede solicitar a las jefaturas que solicitaron el traslado que este quede sin efecto.
16	Se agrega sobre la Auditoría Interna que se requiere considerar las excepciones aplicables según la Ley General de Control Interno y demás normativa externa vinculante para las personas trabajadoras de la Auditoría Interna, así como el requerimiento de autorización del Titular de Auditoría para el personal de esa dependencia.
17	Sobre la vigencia se indica que este reglamento es aprobado por el Consejo de Administración y rige a partir de su publicación en Documentos Vigentes de la CNFL.
Transitorio 3	Nuevo artículo. Indica que a las personas trabajadoras que, para la entrada en vigor de este reglamento, cuenten con una Adenda al contrato de trabajo por dedicación exclusiva por plazo definido y con porcentajes inferiores a los indicados en el artículo 7, les serán aplicados los nuevos porcentajes y plazos.

Recomendaciones

- Aprobar las modificaciones al “Reglamento para el pago de dedicación exclusiva en la CNFL S.A.” con rige a partir de su publicación en Documentos Vigentes de la CNFL.
- Instruir a la Gerencia General para que realice las gestiones necesarias según la normativa vigente para la publicación del reglamento actualizado en la página la intranet de la CNFL y comunique lo correspondiente a todo el personal.

El señor Rayner García agradece por la presentación y consulta a los señores directores si tienen alguna consulta o comentario.

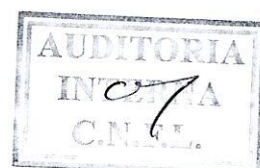
La señora Heylen Villalta solicita que le aclaren, el tema de dedicación exclusiva no es para todos los funcionarios, verdad, o la dependencia no tiene que justificar de alguna forma que x o y persona necesita esa dedicación exclusiva, o cómo lo están viendo, es que no recuerda de la presentación de la vez anterior, si ese tema sí lo habían visto.

El señor Gustavo Monge indica que es muy acertada la pregunta de la señora Heylen Villalta esto es un gran tema, naturalmente se tiene muchísimos profesionales, pero aquí es donde reza el análisis de cada caso y la conveniencia empresarial, de que esa persona tenga una exclusividad con respecto a su especialidad en la empresa, entonces respondiendo, en principio se valora naturalmente cada caso, no sería para todos los profesionales, serían casos a revisión y siempre a conveniencia de la empresa como tal.

El señor Luis Fernando Andrés comenta que, adicionalmente también se han reunido con todos los directores para explicar cómo va a ser, porque tienen aproximadamente alrededor de 250 personas que no tienen dedicación exclusiva actualmente, y que de una u otra manera ellos presionan por llegar a tenerla, para tratar de estar en la misma condición que tienen una gran cantidad de profesionales en la compañía, de hecho, han conversado con los directores que van a ir poco a poco tratando de con el presupuesto que tienen, ir valorando cada una las opciones y que cada director vaya definiendo conjuntamente con la Gerencia, prioridades para asignar estas dedicaciones e ir las dando de una forma donde es más, por ejemplo alguna persona que las requiera por algún motivo, por qué es estratégico, principalmente los nuevos muchachos que están llegando para ayudarlos con todo el tema de simulación para el tema de ARESEP estos muchachos prácticamente y aquí lo tiene que reconocer, se les ofrece de inmediato la dedicación exclusiva que es la más bajita, porque en todo son bachilleres y son un 15% con tal de tener un salario un poquito más competitivo, y hay gente que reclama porque dicen, cómo es posible que venga entrando ya se la dieron y ellos que tienen 3, 4, 7 hasta 10 años en la empresa y no se la han dado, bueno es que hay necesidades que esa las define tanto el director como la Gerencia General y así lo están trabajando basados en el presupuesto que tienen, por supuesto hay carreras más con todo respeto, que son trascendentales, todo lo que tiene que ver con ciberseguridad, la parte TI, la parte de Ingeniería Eléctrica en la parte de simulaciones, estos profesionales son altamente valorados en el mercado externo, solo para que tengan una idea, ahorita JASEC empezó con el tema de simulación de circuitos que compró el software, y le están ofreciendo a los ingenieros, inclusive ya tocaron algunos de la compañía, porque ofrecen para empezar salarios muy competitivos de más del 1 000 000 de colones, 1 200 000 aproximadamente y no pueden llegar a esos rubros todavía por no tener un salario global o como se le quiera llamar o competitivo, y entonces ahí, a esos sí le están ofreciendo de antemano de una vez, usted entra con estas condiciones y si tiene la licenciatura le dan de una vez el 35%, porque consideran que es súper importante tenerlos y los que son bachilleres actualmente el momento en que obtienen la licenciatura igual les plantean el aumento, inmediatamente se los dan para tratar de dar fidelidad a estos profesionales, pero repite, es una cuestión de un entendimiento entre Gerencia y cada director y van viendo poco a poco dependiendo de las condiciones financieras.

La directora Heylen Villalta, indica que le queda bastante claro, nada más que eso esté en el Reglamento, así tal cual lo describió el señor Luis Fernando con las indicaciones correspondientes para cada caso.

El señor Luis Fernando Andrés responde que de igual forma una vez que tengan el salario competitivo, o el salario global ya definido y claramente aprobado, ya este tipo de situaciones se las vienen quitando y las nuevas personas entraran con esa nueva disposición financiera salarial para tratar de no tener ese tipo de situaciones que con



Consejo de Administración

4061008921243

cada movimiento que se haga, esos movimientos representan una erogación de dinero un poquito más alta. Entonces lo que pasa es que tenemos que prontamente tener la otra opción que sea competitiva, pero también que les permita salarialmente tener un mayor control sobre el presupuesto correspondiente.

Una vez que la Gerencia General y su equipo de trabajo se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado se analiza la propuesta de acuerdo, la cual es leída por el asesor legal.

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, Capítulo V, artículo 2, el Consejo de Administración, acordó:

“POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 6.

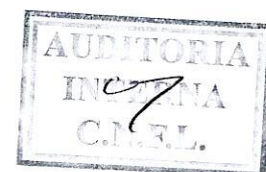
- I. Solicitar a la Gerencia General para que presente a este Consejo de Administración, en la sesión del 15 de julio en curso, un informe que contenga la cantidad y los porcentajes de los profesionales que se les reconoce el sobresueldo de dedicación exclusiva, así como una propuesta de modificación 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, Capítulo IV, artículo 2, 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 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.



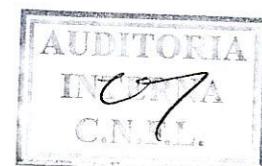
Consejo de Administración

4061008921243

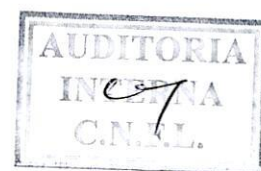
6. Mediante oficio 2601-0463-2024 de fecha 13 de agosto de 2024, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano solicitó a la Gerencia General, la incorporación de 4 trabajadores para el ajuste de la dedicación exclusiva, posteriores al acuerdo del Consejo de Administración, indicado en el Considerado 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.
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. El Consejo de Administración, capítulo III, artículo 3, del acta de la Sesión Ordinaria No. 2709 celebrada el miércoles 11 de diciembre de 2024, tomó el acuerdo que textualmente dice:

"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.”***
14. Con el oficio 2601-0057-2025 de fecha 21 de enero de 2025, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, remite a la Gerencia General el “Informe sobre actualización del reglamento de dedicación exclusiva”.
 15. Que la Gerencia General mediante el oficio 2001-0090-2025 del 22 de enero de 2025, aprobó y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración el “Informe sobre actualización del reglamento de dedicación exclusiva”.
 16. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso dd), establece como deberes del Órgano Colegiado: “Dictar y aprobar las



Consejo de Administración

4061008921243

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”.

17. 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 2.**

- I. **Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0090-2025 de fecha 22 de enero de 2025 de la Gerencia General, en el cual se remite el “Informe sobre actualización del reglamento de dedicación exclusiva”, preparado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano y presentado por la Administración en la presente sesión.**
- II. **Aprobar las modificaciones al “REGLAMENTO PARA EL PAGO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN LA CNFL S.A.” con rige a partir de su publicación en Documentos Vigentes de la CNFL.**
- III. **Instruir a la Gerencia General para que realice las gestiones necesarias según la normativa vigente para la publicación del reglamento actualizado en la página la intranet de la CNFL y comunique lo correspondiente a todo el personal.**
- 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 3. Avance sobre ocupación de plazas y su plan de acción. Seguimiento disposición 4.8 de la Contraloría General de la República. Informe No. DFOE-SOS-IAD-00006-2024

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0093-2025 de fecha 23 de enero de 2025, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración el Avance sobre ocupación de plazas y su plan de acción.



Consejo de Administración

4061008921243

Seguimiento disposición 4.8 de la Contraloría General de la República. Informe No. DFOE-SOS-IAD-00006-2024. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general, Gustavo Monge Villalta, jefe de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, y la señora Nancy Gineth Sánchez Arguedas, coordinadora del Proceso Atracción y Selección, para que se refieran al tema.

El señor Luis Fernando Andrés, comenta que, les van a presentar cómo han avanzado con todo el tema de plazas vacantes y los planes de acciones que han hecho, quiere adelantar diciendo que han sido bastantes las reuniones que han tenido, inclusive mucha gente que tenía plazas temporales y que esas plazas temporales provocaban una gran cantidad de movimientos internos, por personas que también tienen una plaza temporal, el que lo sustituya, provocada otra plaza temporal y así sucesivamente, se han abocado a tratar de resolver toda esta situación y poco a poco han ido mejorando en este aspecto, y finalmente muchas de las jefaturas, inclusive todas están en casi en una posición de jefaturas temporales, a partir del primero enero los han ido nombrando ya como jefes oficiales, personas que tienen más de 2 años de estar en plazas temporales esperando si quedaban o no fijos. Los han dejado prácticamente fijos a más de 35 a 40 personas que eran jefes que estaban en esa condición, sabían que la condición que estaban en eso era para tener fácilmente la posibilidad, si eran temporales, de poderlos sustituir o cambiar en su momento, consideran que eso no es lo correcto. Lo correcto es cuando hay que sustituir o cambiar a alguien es hacerle el debido proceso, por eso muchos de estos que estaban ahí en forma temporal, que solicitaban estar de manera fija, han procedido a dejar a muchos de ellos que ya cumplen requisitos, tiempo inclusive, para también ordenar desde punto de vista legal y no tener ahí una consecuencia mayor de algún tipo de alegato fuera extrajudicial por no haber cumplido con lo que dicen los reglamentos correspondientes. Le cede la palabra a quienes lo acompañan para la presentación del trabajo que han hecho al respecto.

El señor Gustavo Monge indica que, sobre este avance, el año pasado más o menos por ahí del primer cuatrimestre del 2024, la Contraloría General de la República, hizo un estudio bastante robusto en la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano, y a raíz de ese estudio salieron algunos aspectos y recomendaciones, en este caso sobre temas de plazas vacantes, dentro de esas recomendaciones, también se instruyó la formulación de un plan, un plan de acción que viniera a resolver el tema de las vacantes y a normalizarlo, por lo tanto el Proceso que representa la compañera Nancy Gineth Sánchez que tiene a cargo el Proceso de Atracción y Selección en la Unidad, hicieron el planteamiento y se hace todo un plan de acción como lo acaba de indicar y esta tarde van a presentar cuál es el avance y la condición que tiene el mismo.

La señora Nancy Gineth Sánchez presenta este plan que se hizo producto de este informe de la Contraloría, con base en los antecedentes y el informe DFOE-SOS-IAD-



00006-2024 de fecha 30 de mayo de 2024, emitido por la Contraloría General de la República denominado Informe de Auditoría sobre la capacidad de gestión del potencial humano de la CNFL, en las dimensiones de organización y gestión del empleo, en el apartado Resultados desde los puntos 2.23 al 2.31 sobre las “Oportunidades de mejora en la ocupación de plazas vacantes en relación con la planificación institucional” según disposición 4.8 textualmente indica:

- *“4.8. Elaborar e implementar un plan con las acciones que se requieran para suprimir y/o ocupar las plazas que se encuentren vacantes o con nombramientos internos, que se fundamente en un análisis previo de las plazas vacantes autorizadas que requieren ser contratadas y las plazas interinas que corresponden ser ocupadas por tiempo indefinido. Lo anterior, conforme a las necesidades y la estrategia empresarial; la antigüedad del personal en los casos en que corresponda y las funciones asociadas al respectivo puesto. Dicho plan deberá contemplar un cronograma con acciones, responsables y plazo. Remitir al Órgano Contralor, a más tardar el 31 de julio de 2024, una certificación en donde se acredite la remisión del plan respectivo al Consejo de Administración; y a más tardar el 31 de enero de 2025 una certificación en donde se acredite un avance de la implementación de dicho plan. (ver párrafos del 2.23 al 2.31).”*

Este Plan se elaboró e implementó en julio del 2024, desde ahí se ha venido trabajando el plan en dos grandes procesos, lo que los atiene en esta sesión es que al 31 de julio a enero de este año, tienen que presentar una certificación acreditando el avance de dicho plan, donde a la Contraloría se le demuestre cómo van con la ejecución del plan y las actividades ejecutadas para lo que es la administración de las plazas vacantes y los nombramientos interinos. Como lo decía el señor Luis Fernando Andrés se ha trabajado en conjunto con Gerencia para ir realizando los nombramientos y respectivos movimientos de personal.

Plan de acción

Proceso I: Análisis de nombramientos interinos, personas que cumplen con el tiempo establecido para irlos nombrando en propiedad, en las diferentes plazas vacantes que se tienen, o que las personas estaban interinamente ocupando.

Proceso II: Cobertura de plazas vacantes, reclutamiento para ir solventando y completando estas vacantes.

Plan de acción de julio 2024 a enero 2025 se tiene un avance general de un 62%.

Proceso I: Análisis de nombramientos interinos

La segmentación de los casos para nombramiento en propiedad del personal:

- Entre los meses de marzo-agosto de 2024: Ejecutado en un 100%, nombrando 116 personas trabajadoras, que tienen los requisitos según lo establecido en el Manual de Clases, que cumplan con un desempeño satisfactorio, habrán más



de un 70%, que no tengan procesos disciplinarios en proceso y que cuenten con el aval de las jefaturas para ser nombrados.

- Entre los meses de setiembre-diciembre de 2024: Ejecutado en un 100%, nombrando 61 personas trabajadoras.
- Entre enero y marzo de 2025: Actividad programada para ejecutarse en el I cuatrimestre 2025.

Con esta primera parte del plan se cubriría lo que es los nombramientos de personas interinas que cumplen el año y todas las características para ser nombradas.

Proceso II: Cobertura de plazas vacantes

Se muestra una comparación de la foto que se mandó a la Contraloría a final de junio 2024, y de las plazas vacantes que se tenía en la empresa.

Tabla 1: Estado de plazas vacantes al 30 de junio 2024

Pedimentos pendientes de atender	Vacantes sin pedimentos asociados	Vacante en uso por ascenso interino	Vacantes por asignar a personal interino	Total, de plazas vacantes
55	43	19	32	149

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Estado de plazas vacantes al 22 de enero 2025

Pedimentos pendientes de atender	Vacantes sin pedimentos asociados	Vacante en uso por ascenso interino	Vacantes asignadas y atendidas en 2024	Total, de plazas vacantes
33	8	24	84	149

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

- a. Se puede evidenciar y acreditar un 62% de avance del plan para gestión de plazas vacantes en la CNFL, según lo programado en dicho plan.
- b. Se cuenta con el apoyo de la Gerencia General para lograr la ejecución e implementación del plan con las acciones para trabajar las plazas que se encuentren vacantes o con nombramientos internos.
- c. Los controles y seguimiento al plan de trabajo son necesarios para llevar una gestión planificada, en cuanto a la dotación del personal y verificación de los requerimientos para un nombramiento o contratación de personal.
- d. Las acciones están orientadas para cumplir a cabalidad con el plan de acción a junio 2025.

Consejo de Administración

4061008921243

El señor Rayner García consulta sobre la diapositiva 6, indica que viendo esas tablas la número 1 y la número 2, se habla de total de plazas vacantes 149 en ambos años, 2024 y 2025, sin embargo, cuando ven la tabla 2, las plazas vacantes eran 22, no le queda claro cuántas hicieron de las 149, si esa era la totalidad de las plazas que estaban vacantes, ¿cuántas lograron llenar en el 2024 y cuántas esperan llenar en total para el primer semestre del 2025 y la totalidad del 2025? si les pueden aclarar esta consulta.

La señora Nancy Gineth Sánchez indica que, el dato que dice total de plazas vacantes fue la foto que se tomó en el momento de la Contraloría, entonces les indica que esta era lo que se tomó la 149, y de esas 149 la distribución en junio fue 55, 43, 19 y 32. Y para este año los números han bajado y han aumentado la cantidad de plazas vacantes que ya se han atendido, que son las 84.

El señor Rayner García comenta que, tal vez con eso que mencionaba, o sea, por así decirlo, a ver si lo está entendiendo, en el 2024 al 30 de junio tenían 149 plazas y para este año 2025 de igual manera salió nuevamente este número 149 plazas vacantes.

La señora Nancy Gineth Sánchez responde que tal vez la forma como está redactado, en la filmina lo que se muestra es la cantidad de plazas que estaban vacantes y ahorita lo que le puede indicar es que se atendieron 84, y las que se piensan cubrir en este año para cumplir con el plan son estas 33 que menciona, es como un comparativo.

El señor Rayner García menciona que conforme las personas que se van jubilando, o se van pensionando, tal vez por así decirlo, en el anterior proceso que hubo el año 2023, en la movilidad también se están contemplando este llenado de plazas.

El señor Luis Fernando Andrés indica que, algunas de ellas, no todas, principalmente. las técnicas sí se han tratado de recuperar porque el negocio, es un negocio técnico constante, algunas plazas administrativas no se han llenado, algunas personas que se fueron y considera que no era importante llenarlas, y han valorado si en alguna dependencia se requiere más personal técnico, por ejemplo, en la parte de planificación y diseño donde trabaja Raúl Fernández, que se requiere personas, han cogido plazas y las han convertido para dárselas a Raúl para poder darles el contenido correspondiente

El señor Rayner García consulta a Nancy, de estas plazas que están llenando, algunas están asignadas a la Auditoría Interna. La señora Nancy responde que, las plazas de la Auditoría ya fueron cubiertas. Consulta el señor Rayner ¿Cuántas?, responde la señora Nancy que el año pasado se cubrieron dos plazas que quedaron vacantes, las mismas ingresaron en octubre las compañeras y ya ahorita en enero quedaron nombradas en propiedad porque superaron el periodo de prueba. El señor Rayner García consulta, pero solamente le dieron dos a la Auditoría. Responde Nancy que, la



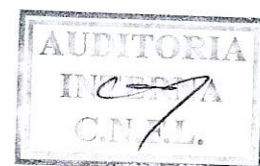
Consejo de Administración

4061008921243

Auditoría tenía dos plazas vacantes y se fueron cubiertas inmediatamente, porque es una dependencia crítica y se duró como un mes para cubrir estas clases, en diciembre el último día renunció un compañero en la Auditoría y se está haciendo el trabajo para cubrirle la plaza a la auditora.

El señor Rayner García le comenta al señor Luis Fernando Andrés que han estado solicitándole a la Auditoría algunos estudios especiales, y algunas investigaciones y la señorita Cora Salazar como auditora interna, ella siempre les presenta su Plan de trabajo anual, y la Auditoría Interna siempre les consulta en el periodo anterior al que sigue, si hay una necesidad por parte de las directoras y directores sobre temas que requieren ampliar, temas que requieren de alguna información especial, siempre que van durante el año solicitando la atención de temas y dando la prioridad o cambiándole la prioridad, está el clamor de la auditora indicando de que ya más bien la gente que tiene asignada al plan de trabajo que se visualiza al inicio de cada periodo, por lo cual le agradece don Luis en nombre del Consejo de Administración, hacer el análisis y ver la posibilidad de coordinar con la señorita Cora Salazar. Sabe que los recursos no están sobrando, y están claros que se requerirán en mayor medida en algunas otras áreas más técnicas, como bien en el ejemplo que indicaron, pero le parece que la Auditoría Interna como área de soporte al Consejo de Administración y por las últimas investigaciones y procesos de estudio que han estado solicitando, cree que dos personas en función a la carga de trabajo, queda un poco presionada la Auditoría Interna con respecto a los resultados que este Consejo de Administración va a ir requiriendo de una manera pronta en cuanto a los resultados. Le agradece coordinar con la auditora interna Cora Salazar, tal vez de esas plazas que están quedando, si fuera posible, y si son profesionales, porque entiende que las plazas que van quedando tienen que llenarse con la especialización que van dejando, si tuviera el espacio para poder brindarle a la auditora interna un par de plazas más para poder, continuar con algunos trabajos, se lo agradece mucho poder tener esta coordinación. Si la auditora interna Cora Salazar indica que con las que ya se dieron en enero ya está satisfecha, en buena hora, pero no quiere dejar el momento hoy 27 de enero en donde se está hablando de este tema, la especialización que la auditora interna necesita poderle brindar un par de espacios para que ella los llene.

El señor Luis Fernando Andrés responde que, va a atender al asunto conversará con la auditora interna, le preguntará la necesidad que tenga, y se sentará con el señor Gustavo Monge y Nancy Sánchez para ver cómo le pueden ayudar, a él no le ha manifestado nada, cree que con Laura conversó recientemente y tal vez le pudo haber dicho algo a ella, pero la atenderán como bien lo indica y lo valoraran, entiende lo que le están pidiendo como Consejo de Administración, ella siempre tiene un plan de trabajo muy bien estructurado al inicio del año, y posiblemente le dicen que le haga algo adicional y va a decir que no, que ya tiene todo el recurso comprometido, y comprende bien lo que le está diciendo, así que buscará la opción para satisfacer también la necesidad de ella.



Consejo de Administración

4061008921243

El señor Rayner García comenta que realmente nunca le han cerrado la puerta, más bien siempre hace su esfuerzo por atenderlos, lo que les indica es que recibe la solicitud, la pone dentro del plan de trabajo y no quisieran como Consejo de Administración, tampoco hacer un *letardo* de ciertos temas que son relevantes para la administración u organización, sí tienen un par de vacantes adicionales, tanto para la Administración como para este Consejo de Administración podría ser bastante eficiente el tener el resultado de ciertos estudios de relevancia.

La señora Heylen Villalta agradece por la presentación, sugiere que para el próximo reporte que hay que hacerle a la Contraloría, hay que hacer una certificación según vio al 31 de enero, si van a presentar estas tablas, que también a ella le costó un poco entender, ahora que el señor Rayner solicitó la aclaración, tal vez ponerles el porcentaje de avance, en la otra filminita se explica bien que hubo un porcentaje de avance general de 62% y que eso quede claro en la tabla, si es que van a presentarlo en este formato, porque apareciera como que viendo ese 149, como que no han avanzado, pero sí, el avance ha sido significativo, entonces ser muy juiciosos, en la forma en que se presenta la información hacia la Contraloría, que quede lo más clarito posible, para evitar consultas posteriores del Órgano Contralor, y también tiene una consulta, en la vacante en uso por acceso interino, ¿porque en esa aumentaron es que se queda un espacio cuando se utiliza para otra cosa o cómo es? .

La señora Nancy Gineth Sánchez indica que van a tomar en consideración la recomendación, con respecto a lo de los ascensos interinos es que como se hacen cadenas de ascensos, producto de que van ascendiendo interinamente una persona, un puesto superior y se van haciendo lo que llaman cadenas, entonces en eso se han ido haciendo cadenas de jefes de lo que mencionaba el señor Luis Fernando al principio y se han hecho cadenas muy largas, ahorita de hecho la semana pasada estuvieron nombrando y esas cadenas lo que se quiere es bajarlas para poder que ya queden consolidadas y no se vean números eternamente como cadenas de ascensos.

El señor Rayner García agradece por la presentación y el haber acompañado al señor gerente general con respecto a estos temas del día de hoy que prácticamente este Órgano Colegiado abocado a atender los temas de recursos humanos, y hoy con los temas que han venido visualizando, están atendiendo los temas del recurso humano a nivel de carrera profesional, pago dedicación exclusiva y la atención de las plazas, la incorporación y atención de las vacantes que podríamos tener, despiden a los expositores que acompañaron al señor gerente.

Asimismo, menciona que van concretando temas del orden de la organización, del tema, de la materia de recursos humanos, todavía les quedan algunos pendientes que este Consejo de Administración siempre seguirá abriendo el espacio para que en la medida que la Gerencia General vaya teniendo concreto los temas y listos para expresión a este Órgano Colegiado, van abriendo los espacios para ir analizando y

Consejo de Administración

4061008921243

aprobando los mismos para ir organizando y apoyando esta gestión del talento humano.

El señor Luis Fernando Andrés comenta que en esta última presentación sí le gustaría recalcar que han tratado de dejar muchas cosas ordenadas, ese informe que hizo la Contraloría fue muy claro y han poco a poco ido cerrando todas las brechas con concursos, viendo quién tenía las competencias para los puestos e ir dejando gente en forma, si alguien tenía 3 o 4 años de estar de una jefatura dejándolos ya fijos en sus puestos, porque ya han desarrollado carrera que tenían conocimiento del puesto y haciendo bien las cosas, como se dice tradicionalmente, era justo dejarlos ya fijos. Entonces han venido trabajando muy fuerte en esto y cree que tal vez para el próximo semestre esto va a estar totalmente al día y posiblemente con los movimientos tradicionales que tiene la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano, que todos los días hay movimientos de personas, pero sí han puesto mucho énfasis desde la Gerencia a atender esos temas que cree que son muy importantes, agradece la presente sesión.

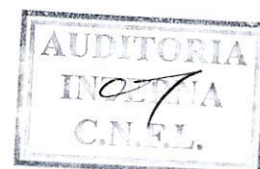
El señor Rayner García agradece el haberse hecho presente con estos temas y este Consejo de Administración nuevamente le reitera el respaldo, apoyo y colaboración en la gestión de la Gerencia General en cuanto a lo que la compañía en sus temas de accionar continúa el servicio eléctrico tenga que ser apoyado, conforme vayan teniendo más temas del orden del talento y cultura de la organización, van a abrir los espacios.

Una vez que la Gerencia General y su equipo de trabajo se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado se analiza y discute la propuesta de acuerdo, la cual es leída por el asesor legal, y se le realizan algunos cambios de forma y fondo y se agrega en el Por tanto II, "lo que incluye la remisión de las certificaciones en tiempo y forma, así como, las evidencias sobre el plan de acción relacionado con el informe brindado por la CGR conforme con el considerando 8".

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 DFOE-SOS-0029 de fecha 22 de enero de 2024, la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República comunicó el inicio de la actividad de planificación de la "Auditoría de carácter especial sobre la capacidad de gestión del Potencial Humano de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL) en las dimensiones de organización del empleo y gestión del empleo".



2. Mediante oficio DFOE-SOS-0032 de fecha 23 de enero de 2024, la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República realiza solicitud de información sobre elementos legales o normativos relacionados con la gestión del recurso humano, esto con el propósito de complementar la auditoría que realiza esta Contraloría General en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL), sobre la capacidad de gestión del potencial humano en las dimensiones de organización del empleo y gestión del empleo.
3. Mediante oficio 2601-0035-2024 de fecha 26 de enero de 2024, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano procede a brindar la atención correspondiente a las consultas planteadas y con la respectiva remisión de la información solicitada en el oficio citado anteriormente.
4. Mediante oficio DFOE-SOS-0137 de fecha 19 de marzo de 2024, la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República, comunicó los términos de la Auditoría de carácter especial sobre la capacidad de gestión del Potencial Humano de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL) en las dimensiones de organización del empleo y gestión del empleo.
5. Mediante oficio DFOE-SOS-0253 de fecha 17 de mayo de 2024, la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República, remitió la convocatoria a exposición verbal de resultados y envío del Borrador de informe de auditoría acerca de la capacidad de gestión del potencial humano de la CNFL, S.A. en las dimensiones de organización y gestión del empleo.
6. Mediante oficio 2001-0666-2024 de fecha 27 de mayo de 2024, la Gerencia General da respuesta al oficio anterior y remite la evidencia documental de las acciones realizadas por la Gerencia General de la CNFL, como muestra del compromiso de mejora de parte de la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano de atender las situaciones que son detectadas como parte de la gestión diaria.
7. Mediante oficio DFOE-SOS-0270 de fecha 30 de mayo de 2024, la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República, da respuesta a las observaciones realizadas al borrador del Informe de auditoría acerca de la capacidad de gestión del potencial humano de la CNFL, S.A. en las dimensiones de organización y gestión del empleo.
8. Mediante oficio DFOE-SOS-0271 de fecha 30 de mayo de 2024, la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República, remitió el Informe DFOE-SOS-IAD-00006-2024 de la auditoría sobre la capacidad de gestión del potencial humano en la CNFL S.A., en las dimensiones de



Consejo de Administración

4061008921243

organización y gestión del empleo, y solicitó a la Administración, la definición de la persona que estará fungiendo en el rol del contacto oficial, así como el responsable del expediente de cumplimiento.

9. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, mediante el oficio 2601-0278-2024 de fecha 31 de mayo de 2024, remite a la Gerencia General el Informe de Auditoría sobre la capacidad de gestión del potencial humano de la CNFL, S.A.
10. La Gerencia General mediante el oficio 2001-0695-2024 de fecha 03 de junio de 2024, avaló y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el informe presentado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, para conocimiento del Órgano Colegiado.
11. En la sesión ordinaria virtual N°2676, celebrada el lunes 03 de junio de 2024, el Consejo de Administración, tomó el siguiente acuerdo:

“I. Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0695-2024 de fecha 3 de junio de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite el Informe DFOE-SOS-IAD-00006-2024 de la auditoría sobre la capacidad de gestión del potencial humano en la CNFL S.A., en las dimensiones de organización y gestión del empleo, para conocimiento del Consejo de Administración.

II. Instruir a la Gerencia General para que realice las acciones y atienda las recomendaciones en los plazos y fechas establecidas por la Contraloría General de la República, en coordinación con la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano y la Asesoría Jurídica Empresarial.

III. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para dar respuesta al oficio DFOE-SOS-0271 de fecha 30 de mayo de 2024, (...)”

12. Mediante oficio 2601-0404-2024 de fecha 17 de julio de 2024 la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, en atención a las disposiciones y recomendaciones emitidas por la Contraloría General de la República remite a la Gerencia General, el Informe con el Plan de acción para subsanar plazas vacantes.
13. Mediante oficio 2001-0928-2024 de fecha 17 de julio de 2024 la Gerencia General avaló y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el informe presentado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano.



Consejo de Administración

4061008921243

14. En sesión Extraordinaria Virtual No. 2684 celebrada el lunes 22 de julio de 2024 se dio a conocer ante el Consejo de Administración el "Informe sobre ocupación de plazas vacantes y su plan de acción" y se toma el siguiente acuerdo:

"ACUERDO 2.

- I. Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0928-2024 de fecha 17 de julio de 2024 de la Gerencia General, en el cual se remite el Informe con el Plan de acción para subsanar plazas vacantes, 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 ejecute las acciones en los plazos y fechas establecidas, esto en coordinación con la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano. (...)"***

15. La Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, mediante el oficio 2601-0061-2025 de fecha 22 de enero de 2025, remite a la Gerencia General, el Informe de avance sobre ocupación de plazas vacantes y plan de acción.

16. La Gerencia General mediante el oficio 2001-0093-2025 de fecha 23 de enero de 2025, avaló y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el informe presentado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, para conocimiento del Órgano Colegiado.

17. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo), establece como deberes del Órgano Colegiado: "Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés".

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

- I. Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0093-2025 de fecha 23 de enero de 2025 de la Gerencia General, en el cual se remite el Informe de avance sobre ocupación de plazas vacantes y plan de acción, 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 continúe con la ejecución de las acciones en los plazos y fechas establecidas, lo que incluye la remisión de las certificaciones en tiempo y forma, así como, las evidencias sobre el plan de acción relacionado con el informe brindado por la CGR conforme con el considerando 8, esto en coordinación con la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano.
- 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.

CAPÍTULO V. COMENTARIOS Y PROPOSICIONES DE LOS SEÑORES DIRECTORES

ARTICULO 1 Temas a presentar por la Gerencia General

El señor Rayner García comenta que, esta presidencia hace uso de la palabra para indicarles al Órgano Colegiado de los temas conversados la semana anterior, del pasado lunes 20 y de la sesión del miércoles 22 de enero, esta presidencia agotó el espacio conversando con el señor gerente general para lograr indicarle la necesidad de ampliación de los temas mencionados en ambas sesiones, uno referido al caso SARET y el otro referido a la demanda de los profesionales, por lo cual la Gerencia General se comprometió que a la mayor brevedad posible iban a atender con la documentación, con la amplitud de los temas, en función de poderle exponer a este Órgano Colegiado desde la génesis hasta la situación actual al día de hoy, y acciones subsiguientes y posibilidades, que se podrían tener con respecto a ambos procesos, dicho sea de paso en el ámbito litigioso para lograr poder exponer a este Órgano Colegiado la amplitud de ambos temas, por lo cual en el mes de febrero, en la segunda o tercera semana estarían recibiendo la exposición ampliamente de esos temas, esto en coordinación con la Gerencia General, esta presidencia quería dejarlo acá, claro, para que quede constando en actas de la reunión que se tuvo con la Gerencia General y que obviamente quedó en el compromiso la Administración activa para poder traer estos temas en función a las diferentes necesidades de información que el Órgano Colegiado indicó en las sesiones anteriores con respecto a estos temas.

Al no haber más asuntos que tratar, se da por finalizada la sesión al ser las diecinueve horas con un minuto.


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