

**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA VIRTUAL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN  
No. 2725**

Acta número dos mil setecientos veinticinco, correspondiente a la sesión ordinaria virtual No. 2725, 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 y un minuto del lunes treinta y uno de marzo de dos mil veinticinco.

**Directores Presentes**

Ing. Rayner García Villalobos, presidente, quien preside, y se une a la sesión desde su recinto habitacional en San José de la Montaña en Barva, Heredia.

Ing. Heylen Villalta Maietta, secretaria, quien se une a la sesión desde su casa de habitación en Mata Redonda de 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 su casa de habitación en La Trinidad de Moravia.

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

**Administración**

Licda. Alejandra Aguilar Hernández, jefe a.i. de la Secretaría del Consejo de Administración.

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

**Invitados**

Licda. Katty Sánchez Maroto, auditora interna a.i., Auditoría Interna.

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

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

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

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

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

Lic. Sauly Jiménez Bonilla, jefe del Área de Dotación y Compensación.

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

“Conforme al artículo 5 de la Ley 8660, artículos 184 y 188 del Código de Comercio, artículos 5 inciso d), artículos 16 y 17 del Reglamento Interno del Consejo de Administración y la Directriz Mercantil DPJ-001-2020 de fecha 04 de agosto de 2020, así como la debida convocatoria expresa de la forma de la sesión virtual, la sede tecnológica y el medio utilizado y la forma de participación, se tiene por abierta la



**Consejo de Administración**

Sesión Ordinaria Virtual 2725 de fecha lunes 31 de marzo 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 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 2725**

El señor Rayner García da lectura al orden del día de la presente sesión No. 2725 y la somete a aprobación de los señores directores.

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

**CAPÍTULO II            APROBACION ACTAS****ARTÍCULO 1.            Sesión Ordinaria No. 2722 y Sesión Extraordinaria No. 2723**

**Consejo de Administración**

El señor Rayner García somete a aprobación de los señores directores, las actas de Sesión Ordinaria No. 2722 y Sesión Extraordinaria No. 2723.

No existiendo ninguna observación adicional a las actas mencionadas, estas son aprobadas por los directores presentes, las cuales serán firmadas en el libro oficial respectivo. Se aprueban las actas No. 2722 y 2723.

**CAPÍTULO III ASUNTOS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN****ARTÍCULO 1. Oficio de la Auditoría Interna 1001-0100-2025. Resultados seguimiento estado de las recomendaciones y a la atención de las situaciones comunicadas por la Auditoría Externa del período 2023**

El señor Rayner García informa que, con fecha 03 de marzo de 2025, se recibió el oficio de la Auditoría Interna 1001-0100-2025, en donde comunican los Resultados seguimiento estado de las recomendaciones y a la atención de las situaciones comunicadas por la Auditoría Externa del período 2023. Por lo anterior, solicita a la señora Katty Sánchez Maroto, auditora interna a.i., referirse al mismo.

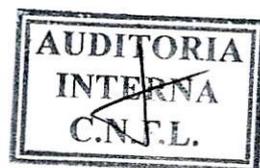
La señora Katty Sánchez da las buenas tardes a los miembros del Consejo de Administración y comenta que, corresponde en esta oportunidad presentarles los resultados del seguimiento al estado de las recomendaciones y de la atención de las situaciones comunicadas por la Auditoría Externa, en este caso el despacho KPMG, información que fue remitida a este órgano el 3 de marzo por medio del oficio 1001-100-2025.

Atendiendo el inciso g) del artículo 22 de la Ley General de Control interno, la Auditoría y la Unidad de Auditoría de Procesos Administrativos, Financieros Y Técnicos, procedió a realizar un informe sobre el seguimiento a las situaciones que fueron comunicadas por la Auditoría Externa. Importante indicar que, con corte al 6 de febrero del 2025, los documentos fueron:

**Fundamento:**

**Atención, inciso g) del artículo 22 de la Ley General de Control Interno 8292/2002:** Resultados sobre el seguimiento efectuado, con validación al 06-02-2025:

- ✓ Carta a la Gerencia - Auditoría a los Estados Financieros Auditados - oficio del 24-05-2024
- ✓ Carta a la Gerencia - Tecnología de Información - oficio con fecha 16-05-2024
- ✓ Memorando revisión limitada de obligaciones Tributarias de la CNFL - oficio del 03-04-2024



**Consejo de Administración**

- ✓ Atestiguamiento independiente – sobre la razonabilidad de la liquidación presupuestaria con fecha 07-06-2024

Todos ellos con corte al 31 de diciembre de 2023. Además, se procedió con:

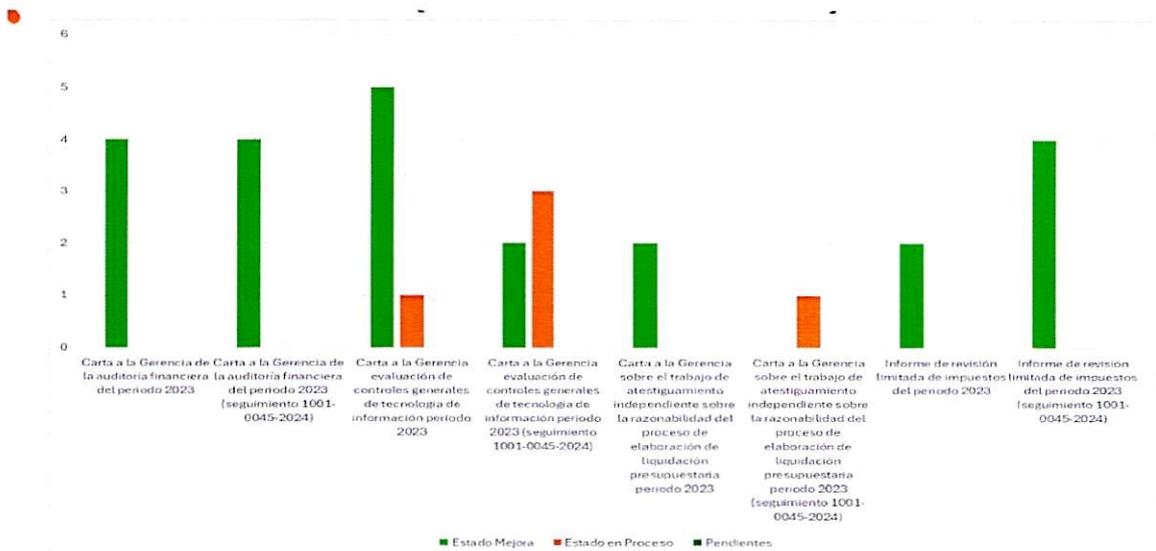
- ✓ Seguimiento de lo informado mediante oficio 1001-0045-2024, sobre el Estado de las recomendaciones y a la atención de las situaciones comunicadas por la Auditoría Externa de periodos anteriores.

**Artículos 12 y 17 de la Ley General de Control Interno:** le corresponde al jerarca y a los titulares subordinados:

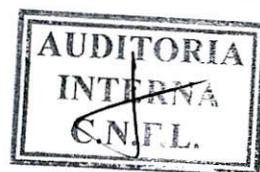
- ✓ Analizar e implantar las observaciones, recomendaciones formuladas por la auditoría externa, “...siendo de su responsabilidad, determinar los mecanismos de control necesarios para dar por cumplidas tales recomendaciones”.
- ✓ Ejecutar actividades para asegurar que los hallazgos de la auditoría y los resultados de otras revisiones se atiendan con prontitud.

**Estado de las Recomendaciones / observaciones emitidas por la Auditoría Externa al 31-12-2023 (Validación al 06-02-2025).**

En el siguiente gráfico se puede observar que la mayoría de ellas han sido atendidas. Como se puede visualizar aquí, se va a ver con un poquito más de detalle en las siguientes tablas.



**Nota:** Es responsabilidad de la Administración establecer medidas de control que garanticen la atención de las recomendaciones de carácter permanente.



Consejo de Administración

**Periodos anteriores - Validación al 06-02-2025.** Indica que, aquí se muestra el detalle de las recomendaciones de periodos anteriores, el estado de las recomendaciones y observaciones; de catorce recomendaciones que se tienen, diez de ellas se encuentran en mejora y cuatro de ellas se encuentran en proceso, siendo así que, un 71% se encuentran que, mejoraron y el restante 29% mantiene las situaciones que se identificaron.

TEMA	PERIODO	DETALLE	ESTADO
Auditoría financiera	Periodo 2020	1. Actualización del valor razonable de los convenios de pago por cobrar	Mejora
Auditoría financiera	Periodo 2020	2. Reconocimiento del ingreso al cierre de cada periodo contable (Ciclo de facturación)	Mejora
Auditoría financiera	Periodo 2020	3. Análisis de estimación por obsolescencia de inventarios de operación	Mejora
Auditoría financiera	Periodo 2022	4.Registro contable de gastos bajo el principio de devengo	Mejora
Controles T.I.	Periodo 2021	1. Pases al ambiente de producción	En Proceso
Controles T.I.	Periodo 2021	2. Procedimientos de administración de accesos en SIPROCOM	Mejora
Controles T.I.	Periodo 2021	3. Proceso de migración al ambiente de producción	En Proceso
Controles T.I.	Periodo 2022	4. Acceso a Programas y Datos. Situación observada 2	Mejora
Controles T.I.	Periodo 2022	5. Cambios a Programas (PC). Situación observada 9	En Proceso
Liquidación presupuestaria	Periodo 2021	1. Control de documentos	En Proceso
Revisión limitada de impuestos	Periodo 2021	1. Carencia de certificación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS)	Mejora
Revisión limitada de impuestos	Periodo 2022	2. Gastos no deducibles por efectos de proporcionalidad no aplicable	Mejora
Revisión limitada de impuestos	Periodo 2022	3. Documentación de Precios de Transferencia para el periodo 2022	Mejora
Revisión limitada de impuestos	Periodo 2022	4. Otros puntos de interés, a. Gasto no deducible Depreciación por Revaluación	Mejora

El señor Rayner García pregunta si “En Proceso” significa que todavía a nivel de la administración se encuentra en alguna acción o tarea de solventar la misma; pero en el caso de “Mejora” qué significa, si todavía está pendiente de tratar o no hay un programa de trabajo o una fecha establecida por parte de la administración para poder subsanar. Ve que hay cosas desde el 2020 bueno, hasta el 2022, por lo menos en esta filmina o en esta lista. Pero sí le queda, como Consejo de Administración, la duda de ese tema de “Mejora”.

La señora Katty Sánchez responde que sí, en “Mejora”, más bien, es que ya están atendidas, que ya fueron atendidas. Se disculpa de no ser tan clara, ahí significa que, un 71%, esas diez, esos de periodos anteriores, esas diez recomendaciones ya fueron atendidas por parte de la administración, entonces, más bien fueron mejoradas, están en mejora (sic).

**Consejo de Administración**

Las que se encuentran pendientes en ese “En Proceso” todavía, hay situaciones, son esas otras cuatro que dicen “En Proceso”. (sic)

El señor Rayner García pregunta si esas que dicen “En Proceso”, imagina que, ya la administración a la Auditoría le suministró, porque son de años, ya tienen alguna fecha establecida o todavía hay algunos pendientes, obviamente, está “En Proceso”, pero, en qué sentido, en qué estado está a nivel de coordinación con la administración.

La señora Kattya Sánchez comenta que, si gustan, va a presentar la otra tabla que es de los del periodo actual y ya ahorita, en la que sigue, está un poquito más específico y ahí se detalla. Más bien, da las gracias por la aclaración.

**Periodo 2023 - Validación al 06-02-2025.** Esta otra tabla es de las recomendaciones y observaciones del periodo 2023, sobre este periodo, se puede observar que, de las catorce recomendaciones y observaciones, trece de ellas están, va a decir ya atendidas, dicen mejora, significa que, un 93% se observa que mejoraron, y un 7% se mantiene, que es la que está en proceso, que es una. (sic)

TEMA	PERIODO	DETALLE	ESTADO
Auditoría financiera	Periodo 2023	1. Depósitos en garantía	Mejora
Auditoría financiera	Periodo 2023	2. Presentación de activos	Mejora
Auditoría financiera	Periodo 2023	3. Obsolescencia de inventario	Mejora
Auditoría financiera	Periodo 2023	4. Registro contable de gastos bajo el principio de devengo	Mejora
Controles T.I.	Periodo 2023	1. Acceso a Programas y Datos. Situación observada 1	Mejora
Controles T.I.	Periodo 2023	2. Acceso a Programas y Datos. Situación observada 2	Mejora
Controles T.I.	Periodo 2023	3. Acceso a Programas y Datos. Situación observada 3	Mejora
Controles T.I.	Periodo 2023	4. Acceso a Programas y Datos. Situación observada 4	En Proceso
Controles T.I.	Periodo 2023	5. Acceso a Programas y Datos. Situación observada 5	Mejora
Controles T.I.	Periodo 2023	6. Acceso a Programas y Datos. Situación observada 6	Mejora
Liquidación presupuestaria	Periodo 2023	1. Modificaciones presupuestarias	Mejora
Liquidación presupuestaria	Periodo 2023	2. Iniciativas del programa de inversión	Mejora
Revisión limitada de impuestos	Periodo 2023	1. Documentación de Precios de Transferencia para el periodo 2023	Mejora
Revisión limitada de impuestos	Periodo 2023	2. Control de pérdidas diferidas por medio de cuentas de orden.	Mejora

**Estado en Proceso - Validación al 06-02-2025.** Aquí ya pueden ver cuáles son esas cinco recomendaciones que se puede decir que, todavía les falta, que están en ese proceso de mejora. En estas validaciones que hace la Auditoría en estos

**Consejo de Administración**

seguimientos, se va haciendo, como algunas son de periodos anteriores, pueden ver que, hay varias que son de periodos anteriores. Ellas, se va viendo como el avance, cada vez que la Auditoría va haciendo el seguimiento y va haciendo toda la recolección, se va viendo el avance y en algunas de esas lo que hace falta -tal vez- es la actualización de parte de documentación, casi que todas están un poquito relacionadas con eso. Y, esas serían como las actividades que le hace falta a la administración, ha hecho algunos esfuerzos, se han hecho varios temas, se ha abordado y todavía les queda unas actividades pendientes para que, se pueda decir que está totalmente en mejora o que está en mejora; por eso, se mantienen en proceso. (sic)

De las cinco recomendaciones que tienen en proceso y observaciones, se ve que, cuatro son relacionadas con temas que tienen que ver con control de tecnologías de información. Entonces, se tienen estas cuatro primeras, hay unas relacionadas, unas entre otras. Por ejemplo, pases al ambiente de producción, proceso de migración al ambiente de producción, cambios a programas. Esas tres están bastante relacionadas. Son situaciones que se observaron entre los roles que tienen que ver a nivel de producción y a nivel de desarrollo, que queden claramente divididos, que estén claramente normados, quién está haciendo el proceso de desarrollo, quién está haciendo el proceso de producción, que quede claramente dividido, las responsabilidades, etcétera; todas, las tres están como enfocadas en estos temas.

Tienen la cuarta, que es acceso a programas y datos, que, tiene que ver más que todo con las reglas mínimas de contraseñas; también hay una serie de factores; igualmente, ahí se va viendo, conforme el avance y el seguimiento que se va haciendo, cómo la administración ha ido implementando medidas, y; sin embargo, a la fecha se ve que todavía hay algunos aspectos que están pendientes. Entonces, por eso se mantienen en proceso.

Tienen la última, que tiene que ver con liquidación presupuestaria, esa tiene que ver más que todo con control de documentos, se ve que hay una serie de documentos, que se citaron en esa recomendación, algunos de ellos ya se han actualizado, entonces por eso sí se ha venido trabajando, pero algunos de ellos todavía tienen más de tres años desde su actualización, por eso, se mantienen en proceso. Esto sería como el detalle.

Consejo de Administración

CARTA A LA GERENCIA	PERIODO	TEMA	RECOMENDACIÓN / OBSERVACIÓN
T.I	2021	Pases al ambiente de producción	Normar el proceso de pases a producción, indicando; entre otros, las personas o puestos autorizados para ejecutar cambios en dicho ambiente. Además, documentar las excepciones surgidas de ejecutar cambios de urgencia y dichas excepciones deben contar con autorización formal para evidenciar quién aprobó la implementación de ese cambio en el ambiente de producción
T.I	2021	Proceso de migración al ambiente de producción	Se identificó que la Compañía dispone de servidores separados de desarrollo/pruebas y producción para la gestión de cambios en SACP y SIPROCOM. Adicionalmente, dispone de políticas y/o procedimientos formalmente establecidos para el desarrollo y actualización de fuentes en el sistema, incluyendo el alcance y las responsabilidades de los distintos funcionarios involucrados en el proceso. Además, cuenta con las herramientas SubVersion y Tortoise para el control de versiones y la gestión de las fuentes desarrolladas
T.I	2022	Cambios a Programas (PC). Situación observada 9	Se identificó que los usuarios "MAMORALES" y "DARAYA" tienen acceso al usuario genérico AXISGIN, el cual es utilizado para implementar pases al ambiente producción; sin embargo, no hay autorizaciones formales que respalden esa asignación y el acceso de esos usuarios a dicho ambiente.
T.I	2023	Acceso a Programas y Datos. Situación observada 4	De la revisión efectuada a las contraseñas utilizadas por los usuarios para el ingreso al aplicativo SIPROCOM, se determinó que CNFL no ha definido formalmente las reglas mínimas que requieren las contraseñas para cumplir con los estándares de seguridad. Luego de nuestra evaluación, la administración emitió los oficios 2803-0038-2024 y 4217-34-2024, el 10 de mayo del 2024, en el cual se establece que las contraseñas para el sistema SIPROCOM deben cumplir con las reglas. Que deben tener al menos 6 caracteres como mínimo, deben contener al menos un número y no pueden iniciar con un número o carácter especial.
Liquidación presupuestaria	2021	Control de documentos	Se observaron documentos sobre las actividades de planificación y asociados a las fases de formulación y ejecución presupuestaria, los cuales tienen más de tres años desde su última actualización.

Nota: en caso de ilegitimidad, ver la presentación que se encuentra adjunta al expediente de esta acta.

**Recomendación:** Con base en los resultados determinados, en el seguimiento al estado de las recomendaciones y de atención a las situaciones comunicadas por la Auditoría Externa, en las cartas a la gerencia e informe de revisión limitada de impuestos, se recomienda al Consejo de Administración:

- I. Dar por recibido el documento "Resultados del Seguimiento Estado de las Recomendaciones y Atención a las Situaciones Comunicadas por la Auditoría Externa en las Cartas a la Gerencia; el Memorando de revisión limitada de obligaciones Tributarias de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. e Informe de Revisión Limitada de Impuestos del Período 2023".
- II. Instruir a la Administración para que, se ejecuten las acciones necesarias, que permitan cumplir con las recomendaciones y atención a las situaciones comunicadas por la Auditoría Externa, las cuales se consignan en los documentos: Carta a la Gerencia de la Auditoría de los Estados Financieros Auditados, Carta a la Gerencia - Tecnología de Información y el Informe de Revisión Limitada de Impuestos y que al respecto, en el seguimiento realizado por la Auditoría Interna, se evidenció que se mantienen en proceso, para que sean atendidas en un plazo razonable. Es conveniente que, se consignent dichas labores a través de un cronograma de trabajo y se realice el seguimiento correspondiente.

**Consejo de Administración**

Agrega que, esta sería la presentación, queda atenta a más consultas y si gustan algún detalle un poquito más específico. Pregunta al señor presidente si le abordó la consulta o si necesita un poquito más de información.

El señor Rayner García le agradece por esa presentación, responde que, en su caso en particular quedó a satisfacción con la ampliación, totalmente claro, y, en primera instancia, por favor, hacer extensivo el deseo de recuperación a la auditora interna, Cora Salazar.

Por otra parte, no omite manifestar que, para este órgano sí es preocupante, pero bueno, saben que es un tema para la administración, el tema de tener algunas recomendaciones todavía en proceso. Inclusive, de cuatro años atrás, tres años atrás, posiblemente alguna justificación tendría la administración para una mejor coordinación. Siempre, la administración viene y dice cómo está el asunto, tal vez, le parece que es importante que, en estas presentaciones, ya sea de la Auditoría o bien de la administración, por lo menos en esas que están en proceso tener una expectativa de finalización, puede ser que, por ejemplo, en alguna de esas líneas de periodos anteriores, como por ejemplo, controles de TI que está desde el periodo 2021 y lo que está pendiente es el pase a producción; bueno, se pregunta, cuándo va a estar ese pase a producción, primer semestre del 2025, último trimestre del 2025; como para efectos de saber que esas que están ya con alguna antigüedad, obviamente se van a solventar en este periodo 2025, y esto porque este tipo de presentaciones que también en su momento Cora Salazar ha venido a hacer y también se expresa lo pendiente, tal vez es importante dejar claro el hecho de que, por lo menos este órgano colegiado debería tener alguna expectativa de finalización o atención de la misma, como por decir así, ya cambiar el estado a mejora y como muy claramente su persona explicó, pues, es cuando ya está atendida, por lo menos ese es su comentario.

Abre el espacio para consultas o comentarios con respecto a esta presentación. Al no haber, le agradece a la señora Katty Sánchez, quien se retira de la sesión.

Sin consultas o comentarios adicionales, se procede con la lectura de la propuesta de acuerdo por parte del asesor legal, a la cual se le realizan optimizaciones de forma y de fondo, las cuales se pueden observar comparando los archivos llamados "Propuesta Acuerdo", uno en formato PDF firmado y el otro, en formato Word; este último evidencia los cambios realizados por el órgano colegiado. Ambos archivos se encuentran adjuntos al expediente de esta acta.

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:



**Consejo de Administración**

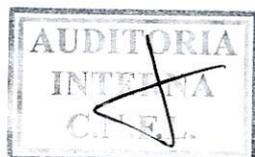
Considerando que:

1. Mediante oficio 1001-0100-2025 del 3 de marzo de 2025, la Auditoría Interna remitió los “Resultados seguimiento estado de las recomendaciones y a la atención de las situaciones comunicadas por la Auditoría Externa del periodo 2023”, en atención a lo dispuesto por la Ley General de Control Interno 8292/2002, inciso g) del artículo 22.
2. 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 1.**

- I. **Dar por recibido y conocido el oficio de la Auditoría Interna No. 1001-0100-2025 de fecha 3 de marzo de 2025, en el cual se remite el documento “Estado de las recomendaciones y atención a las situaciones comunicadas por la Auditoría Externa periodo 2023” sobre Carta a la Gerencia de la Auditoría a los Estados Financieros Auditados, Carta a la Gerencia - Tecnología de Información, Memorando de revisión limitada de obligaciones Tributarias, así como la Carta a la Gerencia sobre el trabajo de atestiguamiento independiente del periodo 2023.**
- II. **Instruir a la Gerencia General para que ejecuten las acciones necesarias que permitan cumplir con la atención definitiva de las recomendaciones y las situaciones comunicadas por la Auditoría Externa que se consignan en los citados documentos en el Por Tanto anterior, las cuales se determinaron que se mantienen en proceso de implementación, mismas que este Consejo de Administración establece un plazo de seis meses para su atención. Deberá la administración, establecer un cronograma final de trabajo, con plazos y responsables, realizar el seguimiento correspondiente, e informar a este Consejo de Administración las razones o justificaciones que medien, en caso de no poder cumplir el plazo establecido en una posterior sesión, cuando se dé la circunstancia que impide su cumplimiento.**



**Consejo de Administración**

- III. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención, así como a la Auditoría Interna para su conocimiento. **ACUERDO FIRME.**

**ARTÍCULO 2. Oficio del Consejo Directivo del ICE 0012-188-2025. Solicitud información adicional sobre petitoria para levantamiento moratoria a la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A.**

El señor Rayner García informa que, con fecha 26 de marzo de 2025, se recibió el oficio del Consejo Directivo del ICE No. 0012-188-2025, en donde comunican Solicitud información adicional sobre petitoria para levantamiento moratoria a la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. Por lo anterior, solicita al señor Guillermo Sánchez Williams, asesor legal de este Consejo de Administración, referirse al mismo.

El señor Guillermo Sánchez comenta que, el Consejo Directivo del ICE le comunica al Consejo de Administración y a la Gerencia General, la solicitud de información adicional sobre la petitoria para el levantamiento de la moratoria de la CNFL.

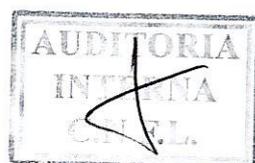
El acuerdo del Consejo Directivo básicamente resume o trae a colación la moratoria establecida por el mismo Consejo Directivo en el 2017; y, en qué consiste, no se va a detener ahí a leer lo correspondiente.

Luego, en el 2019 hace una adición de que no están incluyendo las plantas fotovoltaicas según modelo de arriendo o uso instalaciones. Luego, traen a colación el acuerdo del 2025, cuando conocieron el Informe Ejecutivo del avance de las sinergias y, precisamente, autorizó a la Gerencia General para que, solicitara a través de la Presencia Ejecutiva, el levantamiento de la moratoria en cuanto a los proyectos de Nuestro Amo y Belén 1 y 2.

Entonces, el Consejo Directivo del ICE, conoció ese informe, lo dio por recibido y solicitó una información adicional; básicamente, que son los escenarios de las factibilidades con su costo y duración, así como, la conveniencia de desarrollar de forma conjunta con el ICE o de manera independiente. Esto es básicamente a lo que se refiere ese oficio enviado por la secretaria Teresita González Villegas del Consejo Directivo del ICE.

El señor presidente considera que, con este tema del levantamiento de la moratoria se ha estado avanzando en las instancias del Consejo Directivo del ICE, con el ordenamiento que se ha tenido de la sinergia con casa matriz, de la cual, todos están debidamente enterados.

Abre el espacio para consultas o comentarios.



**Consejo de Administración**

La señora Heylen Villalta consulta si esto que pide el Consejo, se lo pide tanto al Consejo de Administración como a la Gerencia General; este órgano le puede pedir a la Gerencia General que se presente lo que se va a presentar, valga la redundancia, al Consejo Directivo para la atención de este acuerdo; esto, porque considera que, para la presentación anterior o la presentación que dio origen a este acuerdo de Consejo Directivo, si bien este órgano colegiado había dado la anuencia del Consejo de Administración para que fueran ellos a presentar; pues, al menos su persona no vio qué fue lo que ellos iban a ir a presentar; desconoce si es deber del Consejo verlo antes de que se presente al Consejo Directivo, para saber que está todo, para saber que ya con la experiencia que se posee como órgano colegiado, saber qué espera el Consejo Directivo que se le presente, si se va todo lo que se requiere, etcétera. Porque, por ejemplo, ella hubiera intuido que, el Consejo Directivo va a querer plazos y va a querer responsables, tiempos y costos; eso es algo básico para tomar una decisión como Consejo y si ellos están solicitando eso, es porque no se llevó en la primera presentación. Entonces, como para evitar reprocesos y volver, con cosas que hagan falta hacia el Consejo Directivo, no sabe si es recomendable que lo revisen antes de que ellos lo remitan.

El señor Guillermo Sánchez considera que, la señora Heylen Villalta tiene razón. Hay una facultad del Reglamento Interior del Consejo de Administración, donde puede solicitarle a la Gerencia o a la administración, cualquier información o adición para toma de decisiones. Ciertamente, "lo accesorio sigue la suerte del principal", este órgano colegiado conoció el informe principal de avance de las sinergias y autorizaron a la Gerencia a hacer la solicitud de la moratoria ante el Consejo Directivo del ICE, a través de la Presidencia Ejecutiva; entonces, este órgano podría pedir ahora -con esta ampliación- porque es para responderle las solicitudes a la CNFL, o sea tanto al Consejo como al señor gerente y este órgano le piden información al gerente, y entonces, la valoran, la validan antes de que se remita al Consejo Directivo del ICE.

Tal vez sea importante indicar que, la señora Heylen Villalta lleva la razón en lo señalado; sin embargo, es importante traer a colación que, el acuerdo que este órgano tomó precisamente era nada más para el levantamiento de la moratoria y que, luego, una vez obtenido el levantamiento de la moratoria, este órgano le solicita a la administración, presentar nuevamente ante este órgano, una hoja de ruta detallada, con contenido presupuestario y demás; entonces, tal vez eso fue lo que sucedió en este caso.

La señora Heylen Villalta señala que, el asesor legal sí lleva razón en que sí se había hecho el acuerdo y todo eso; sin embargo, ellos aquí no están aprobando el levantamiento de la moratoria, que era lo que se esperaba de ese acuerdo, sino que, al parecer, les hizo falta información para poder tomar esa decisión, eso es lo que



**Consejo de Administración**

entiende del acuerdo del Consejo Directivo, y eso está generando un pequeño atraso, en lo que esto viene y vuelve, y vuelve a Consejo Directivo y toda la cosa.

Al señor presidente le parece que, con Guillermo Sánchez se podría indicar en la propuesta de acuerdo, el venir acá y previo a la presentación final y lograr que, este órgano determine la totalidad, o la integridad, o la asertividad de la información, sin duda alguna un aporte importante.

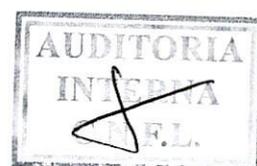
No sabe si hay algún otro comentario o consulta con respecto a este oficio. Entonces, en la propuesta de acuerdo van a tomar en cuenta lo indicado por la directora Villalta, que obviamente es de acuerpamiento (sic) por parte del órgano colegiado.

Sin consultas o comentarios adicionales, se procede con la lectura de la propuesta de acuerdo por parte del asesor legal, a la cual se le realizan optimizaciones de forma y de fondo, las cuales se pueden observar comparando los archivos llamados "Propuesta acuerdo", uno en formato PDF firmado y el otro, en formato Word; este último evidencia los cambios realizados por el órgano colegiado. Ambos archivos se encuentran adjuntos al expediente de esta acta.

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 0012-188-2025 de fecha 26 de marzo del 2025, la Secretaría del Consejo Directivo del ICE, comunicó a los señores del Consejo de Administración de la CNFL, el acuerdo emitido por el Consejo Directivo en el artículo 3 del Capítulo II de la Sesión 6679 del 25 de marzo del 2025 correspondiente a la Solicitud información adicional sobre petitoria para levantamiento moratoria a la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A.
2. La Gerencia General de la CNFL mediante carta 2001-0348-2025, presentó ante la Presidencia Ejecutiva del ICE y con el fin de elevar su conocimiento al Consejo Directivo, el Informe titulado "Informe Sinergias de Generación ICE-CNFL y solicitud de Levantamiento de Moratoria para el Desarrollo de los Proyectos de Generación Eléctrica Nuestro Amo, Belén 1 y Belén 2".
3. En la sesión 6679 del 25 de marzo del 2025 el Consejo Directivo del ICE, conoció el "Informe Sinergias de Generación ICE-CNFL y solicitud de Levantamiento de Moratoria para el Desarrollo de los Proyectos de Generación Eléctrica Nuestro Amo, Belén 1 y Belén 2", considerando el órgano colegiado, solicitar a la Compañía Nacional de Fuerza y Luz los escenarios de las factibilidades con su



**Consejo de Administración**

costo y duración, así como la conveniencia de desarrollar estos proyectos en conjunto con el ICE o de manera independiente.

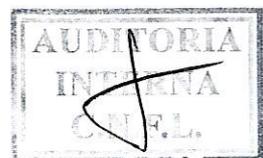
4. En la presente sesión, el Consejo de Administración, conoce del oficio citado en el Considerando 1 y considera conveniente y oportuno, que la administración enmiende la solicitud de levantamiento de las moratoria, atendiendo la información adicional solicitada por el Consejo Directivo del ICE, misma que deberá ser de conocimiento y aprobación de este órgano colegiado, previa su remisión al ICE.
5. El artículo 6, inciso oo), del Reglamento Interno del Consejo de Administración de la CNFL establece que es deber de éste “Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés.”

**POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:**

**ACUERDO 2.**

- I. Dar por recibido y conocido el oficio 0012-188-2025 de fecha 26 de marzo del 2025, mediante el cual la Secretaría del Consejo Directivo del ICE, comunicó a los señores del Consejo de Administración de la CNFL, el acuerdo emitido por el Consejo Directivo en el artículo 3 del Capítulo II de la Sesión 6679 del 25 de marzo del 2025 correspondiente a la Solicitud información adicional sobre petitoria para levantamiento moratoria a la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A.
- II. Instruir a la Gerencia General, para que se enmiende la presentación de la información adicional indicada para continuar con la solicitud para el levantamiento de la moratoria, remitiendo al Consejo Directivo del ICE, los escenarios de las factibilidades con su costo y duración, así como la conveniencia de desarrollar estos proyectos en conjunto con el ICE o de manera independiente, misma que deberá ser presentado de previo a su remisión ante este Consejo de Administración, para su valoración y lo que corresponda.
- III. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración para que comunique este acuerdo a la Gerencia General. ACUERDO FIRME.

**CAPÍTULO IV ASUNTOS DE GERENCIA GENERAL**



Consejo de Administración

El señor Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general, ingresa a la sesión.

**ARTÍCULO 1. Estados Financieros. Febrero 2025.**

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0423-2025 de fecha 19 de marzo de 2025, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración los Estados Financieros. Febrero 2025. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general, Juan Ml. Casasola Vargas, jefe de la Dirección Administración y Finanzas y Franklin Quirós Arce, jefe del Área Administración Financiera, para que se refieran al tema.

El señor gerente indica que, el señor Juan Ml. Casasola será quien realice la exposición del tema, ya que, el señor Franklin Quirós se encuentra afónico. Agrega que, se verá el resultado financiero al mes de febrero, el cual, sigue siendo muy positivo. Le cede la palabra al señor Juan Ml. Casasola, quien indica que, al estar el señor Franklin Quirós afectado de la garganta, su persona va a realizar la presentación correspondiente al cierre de febrero el 2025.

Como se había comentado con los estados financieros de enero, este año 2025 la situación es diferente, por un tema de tarifas, y también porque traen cierto rezago positivo o cierto impacto positivo de la generación producto que, el invierno se alejó un poquito más.

**Estado de Ingresos y Gastos.**

Por los periodos terminados al 28 de febrero 2025 y al 29 de febrero 2024 (millones de colones)

	2025	2024	Análisis horizontal		Efecto en resultados
			Variación		
			Absoluta	Relativa	
Ingresos de operación	54 722	55 016	(293)	-0,53%	↓
Otros Ingresos	174	223	(50)	-22,25%	↓
<b>Total ingresos de operación</b>	<b>54 896</b>	<b>55 239</b>	<b>(343)</b>	<b>-0,62%</b>	↓
Costos y gastos de operación	49 678	57 128	(7 449)	-13,04%	↓
Otros gastos	29	148	(119)	-80,09%	↓
<b>Total costos y gastos de operación</b>	<b>49 708</b>	<b>57 276</b>	<b>(7 568)</b>	<b>-13,21%</b>	↓
<b>Excedente (pérdida) de operación</b>	<b>5 188</b>	<b>(2 037)</b>	<b>7 225</b>	<b>354,72%</b>	
Ingresos y costos financieros	(1 686)	(2 020)	334	-16,53%	↓
Fluctuaciones cambiarias-netas	20	58	(39)	-66,30%	↓
Impuesto renta diferido neto	1 063	1 154	(90)	-7,83%	↓
<b>Excedente (pérdida) neto</b>	<b>4 585</b>	<b>(2 845)</b>	<b>7 430</b>	<b>261,18%</b>	
Margen de operación	9,5%	-3,7%		13,18%	
EBITDA	10 418	3 122	7 296	233,71%	
Margen EBITDA	19,0%	5,7%		13,36%	

**Ingresos de operación ↓ 0,62%**

- Disminución 0,62% en ingresos de operación: 0,91% aumento ventas de energía en MWh. (2025: 292 200 MWh) 3,13% Interanual y aumento en otros

**Consejo de Administración**

ingresos por la reversión de la estimación para el pago de facturas pendientes al cierre del período contable, que se liquidaron en enero 2025.

- El precio promedio de venta presentó en el mes una disminución según resolución RE-097-IE-2024. 2024: ₡93,92 - 2025: ₡ 90,22 Variación -3,94%
- Disminución de 50 MCRC en otros ingresos. (-22,25%)

**Costos y gastos de operación ↓ 13,04%**

- Disminución en las compras de energía en 7 744 MCRC:
  - Cantidad de energía comprada disminuyó 4,34%
  - El precio promedio de compra disminuyó con base en lo dispuesto en las resoluciones RE-097-IE-2024 2024: ₡68,95 - 2025: ₡57,39 Variación -16,77%
  - La generación propia aumento un 38,17%
  - Las pérdidas de energía disminuyeron 2024: 9,64% - 2025: 9,03%
- Aumento de los costos y gastos controlables en 185 MCRC (1,49%) producto del efecto de la reposición de los funcionarios que se retiraron en el periodo 2023.

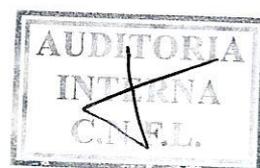
**Compras de energía**

- ₡ 39 489 MCRC febrero 2024.
- ₡ 31 745 MCRC febrero 2025.
- Diferencia: ₡ -7 744 MCRC. -19,61%

Indica que, en este mes de febrero también cierra con cifras positivas, la empresa; se ve cómo ya a nivel de lo que son los ingresos de operación, con respecto a enero del 2024, sí tuvo una disminución, 0,62%. Sin embargo, se da por la estabilización de comparación de lo que es el crecimiento en unidades físicas del mercado que se atiende; este en ese sentido, en general, se mantiene un incremento de 3,13% interanualmente en temas de venta de MWh.

Con la tarifa les recuerda que, para este año 2025 por la forma en que aprobó las tarifas ARESEP, al ICE, presentado (sic); se había mostrado en enero que hay una disminución en la tarifa de venta, pero también una mayor disminución en la tarifa de compra. Entonces aquí esta parte se ve un poquito reflejada cuando se compara enero del 2024 contra enero del 2025.

En general, los demás ingresos se comportaron con normalidad, amén de estos dos meses de este año 2025. Con eso entonces tienen que, los gastos de operación disminuyeron 13%, donde su mayor impacto es en compras de energía. En ese sentido, la compra disminuyó 4,34%, eso es muy importante, primero por la generación, como mencionó y segundo, por el tema de la tarifa. Entonces, se ve como la tarifa de compra promedio pasó del ₡68,95 del 2024 a ₡57,39, una variación casi



Consejo de Administración

del 17%; la generación de febrero con respecto a la estimada de febrero del año pasado subió un 38.17%, eso es muy importante.

Las pérdidas de energía mejoran en este 2025 con respecto a 2024, 9,03% con respecto a 9,64%. Con esta información, el excedente de operación tiene un excedente positivo de ₡5 188 000 000 comparado con el anterior, de -₡2 037 000 000, entonces va teniendo una diferencia importante.

En nivel de los temas de costos controlables, tuvieron una variación pequeña de 1,4%; todavía tiene algún rezago de comparación, no es que los costos crecen per se, si no, un rezago de comparación con respecto a la reposición de recurso humano, con respecto a lo que se traía desde el 2023, ya casi se normaliza, ya es menos la cantidad en diferencia en los costos controlables, pero ahorita se normaliza al comparar los gastos reales controlables.

En lo que son los ingresos financieros, referencia aquí en la compra de energía, a febrero del 2024 eran ₡39 489 000 000, hoy va por ₡31 745 000 000; o sea, se tiene a favor ₡7 744 000 000 con respecto al año anterior.

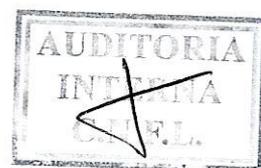
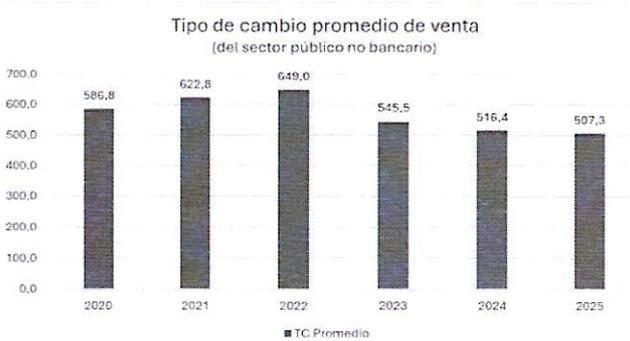
	2025	2024	Análisis horizontal		Efecto en resultados
			Variación		
			Absoluta	Relativa	
<b>Total ingresos de operación</b>	<b>54 896</b>	<b>55 239</b>	<b>(343)</b>	<b>-0,62%</b>	↓
<b>Total costos y gastos de operación</b>	<b>49 708</b>	<b>57 276</b>	<b>(7 568)</b>	<b>-13,21%</b>	↓
<b>Excedente (pérdida) de operación</b>	<b>5 188</b>	<b>(2 037)</b>	<b>7 225</b>	<b>354,72%</b>	
Ingresos y costos financieros	(1 686)	(2 020)	334	-16,53%	↓
Fluctuaciones cambiarias-netas	20	58	(39)	-66,30%	↓
Impuesto renta diferido neto	1 063	1 154	(90)	-7,83%	↓
<b>Excedente (pérdida) neto</b>	<b>4 585</b>	<b>(2 845)</b>	<b>7 430</b>	<b>261,18%</b>	
<b>Margen neto</b>	<b>8,4%</b>	<b>-5,2%</b>		<b>13,55%</b>	

**Fluctuaciones cambiarias-netas ↓ 66,30%**

Menor ingreso por tipo de cambio de los saldos en las cuentas corrientes.

Menor gasto por diferencial cambiario

Se pasó de un tipo de cambio de ₡515,99 en febrero 2024 a ₡505,00 en febrero 2025.



Consejo de Administración

**Costos e Ingresos financieros netos ↓ 16,53%**

- Disminución en el gasto por intereses de la deuda por **reducción de las tasas de interés**. (TBP).
- Disminución en los ingresos financieros generados por los saldos en las cuentas bancarias e inversiones.

En esta segunda parte, una parte de financiera que tiene los costos e ingresos financieros netos, disminuyeron un 16,53%.

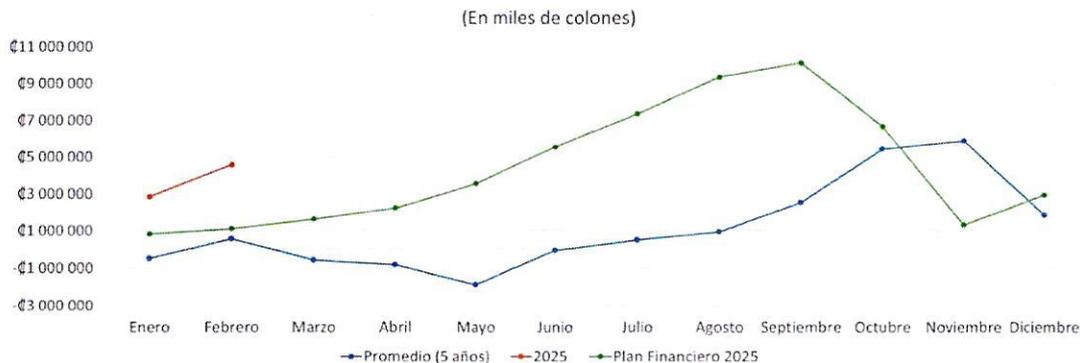
Por un lado, siempre influenciado por la reducción en la tasa de interés, que es la tasa básica pasiva que se ha venido comportando ya de una manera estable, ahí se ve la diferencia con respecto al mes de febrero del 2024, eso es importante.

Las fluctuaciones cambiarias, también disminuyeron 66%, amén de lo que es la apreciación del colón con respecto al tipo de cambio del dólar ₡505 cerrado en el 2024, con respecto a ₡515,99 del año anterior.

Con esta información se ve que, la compañía cierra con un excedente neto de ₡4 585 000 000 positivos, eso significa un margen neto de 8.4% versus el año anterior que tenía - 5,2%.

Se ve que efectivamente, el grafiquito refleja lo que mencionaba de la tasa básica pasiva y el otro grafiquito del tipo de cambio promedio, como se ha venido comportando desde el año 2020 hasta el año 2025 para comparaciones necesarias.

**Comportamiento mensual promedio. Utilidad Neta**



- **Comportamiento por estación climatológica:**

Consejo de Administración

- Durante el primer semestre se nota una marcada influencia de la época seca, que genera menor lluvia y por ende mayor compra de energía al ICE
- Caso contrario a lo que sucede en el segundo semestre del año, cuando se presenta el invierno aumentando la generación propia. (junio-noviembre)

En cuanto al comportamiento histórico y con base al promedio de la utilidad neta, se ve cómo efectivamente este 2025 está por encima de lo que es el promedio de los 5 años, es la línea celeste o azul, comparado también contra el plan financiero del 2025, se ve cómo el comportamiento real de la empresa está por encima de estas dos líneas de comparación. Eso es muy bueno para efectos de recuperar los resultados del año 2024.

Seguimiento del Plan Financiero

Por el período terminado 28 de febrero 2025 (millones de colones)

	PF a Febrero	Febrero real	Variación absoluta	Anual PF	2025 con Febrero real	% cumplimiento
Ingresos de operación	53 127	52 740	(387)	330 150	52 740	16%
Otros ingresos	1 513	1 983	470	9 075	1 983	22%
Costos y gastos de operación	(52 358)	(49 505)	(2 853)	(329 212)	(49 505)	15%
Otros Gastos	(103)	(29)	(74)	(619)	(29)	5%
<b>Excedente (pérdida) de operación</b>	<b>2 179</b>	<b>5 188</b>	<b>3 010</b>	<b>0 395</b>	<b>0 188</b>	<b>53%</b>
Total Otros Ingresos	297	164	(134)	1 785	164	9%
Total Otros Gastos	(1 934)	(1 830)	(104)	(11 603)	(1 830)	16%
<b>Utilidad (Pérdida) Antes De Impuestos</b>	<b>542</b>	<b>3 522</b>	<b>2 980</b>	<b>(423)</b>	<b>3 522</b>	<b>-832%</b>
Impuesto de renta diferido neto	565	1 063	498	3 392	1 063	31%
<b>Utilidad (Pérdida) Neta</b>	<b>1 108</b>	<b>4 585</b>	<b>3 478</b>	<b>2 969</b>	<b>4 585</b>	<b>154%</b>

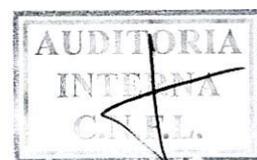


Nota: en caso de ilegibilidad, ver la presentación respectiva en los documentos anexos a esta acta.

Con respecto a lo que es el plan financiero, se ve cómo a nivel de los ingresos de operación del real contra el estimado, tienen ₡387 000 000 menos, producto de lo que mencionó, un poquito de este ajuste en el mercado, ya nivelando un poquito lo que conversó.

A nivel de lo que son otros ingresos, más bien se tuvo una pequeña diferencia positiva en la parte real con respecto a lo que se tenía estimado.

Los gastos de operación disminuyen con lo estimado en ₡2 853 000 000, dando un excedente de operación, mejor de lo que habían estimado en ₡3 010 000 000, es decir, ₡5 188 000 000 real versus ₡2 179 000 000 que habían estimado.



Consejo de Administración

Otros gastos se comportan muy parecidos, un monto a favor de ₡100 000 000 con respecto a la estimación.

A nivel de la utilidad neta se ve cómo se esperaba ₡1 108 000 000; sin embargo, se tuvo ₡4 585 000 000, eso es algo también importante, si comparan los resultados a febrero real versus el anual, se ve cómo a nivel de utilidad de operación se está a un 55% de cumplimiento de esta utilidad de operación estimada en el plan financiero.

A nivel de utilidad neta, ya más bien se superó en un 154%, es decir, una proyección hacia adelante muy halagüeña. Este año 2025 esperando que, las condiciones climatológicas se vayan presentando tal y como se ha venido ya anunciando un poco por el Instituto Meteorológico Nacional y el seguimiento que los compañeros de la Dirección de Generación han venido realizando, entonces, se van a mantener estos resultados.

A nivel de los márgenes, el margen EBITDA febrero acumulado versus la meta real ya está mejor de esa estimación. El margen de operación también está mejor 9,48% versus 2,77%. El margen neto, como mencionó también, con respecto a la estimación anual. El rendimiento de activos en operación va por muy buen camino 0,81% y espera 1,51% al final del año. Esto está muy bien, esta relación. Entonces, con estos resultados se ve cómo a nivel de los resultados de la compañía, en vista de lo que ha mencionado, se presentan muy diferentes.



**Balance de situación**

Al 28 de febrero 2025 y 31 de diciembre 2024  
(millones de colones)

	Febrero 2025	Dic 2024	Variación Absoluta	Relativa
Activo no corriente	643 508	646 290	(2 782)	-0,43%
Activo corriente	66 170	61 310	4 860	7,93%
<b>Total activos</b>	<b>709 678</b>	<b>707 600</b>	<b>2 079</b>	<b>0,29%</b>
Pasivo no corriente	244 879	245 080	(201)	-0,08%
Pasivo corriente	42 866	45 171	(2 305)	-5,10%
<b>Total pasivos</b>	<b>287 745</b>	<b>290 252</b>	<b>(2 507)</b>	<b>-0,86%</b>
<b>Total patrimonio</b>	<b>421 933</b>	<b>417 348</b>	<b>4 585</b>	<b>1,10%</b>
<b>Total pasivo más patrimonio</b>	<b>709 678</b>	<b>707 600</b>	<b>2 079</b>	<b>0,29%</b>

**ENDEUDAMIENTO**

2024 – 2025 ↓ 0,47 PP

Activo total ↑ 0,29%

Pasivo total ↓ 0,86%

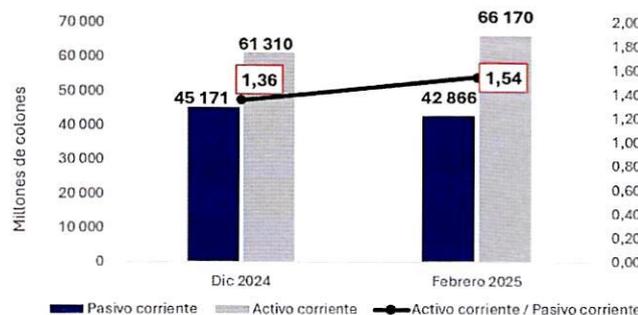
■ Pasivo total / Activo total

41,02%

DIC 2024

40,55%

FEBRERO 2025



## Consejo de Administración

**Razón Circulante****2024 – 2025 ↑ 0,19 PP**

- Activo corriente ↑ 7,93% (Efectivo y equivalentes y efectos a cobrar).
- Pasivo corriente ↓ 5,10% (Gastos acumulados por pagar).
- **La razón endeudamiento según Ley 8660: 34,5%**

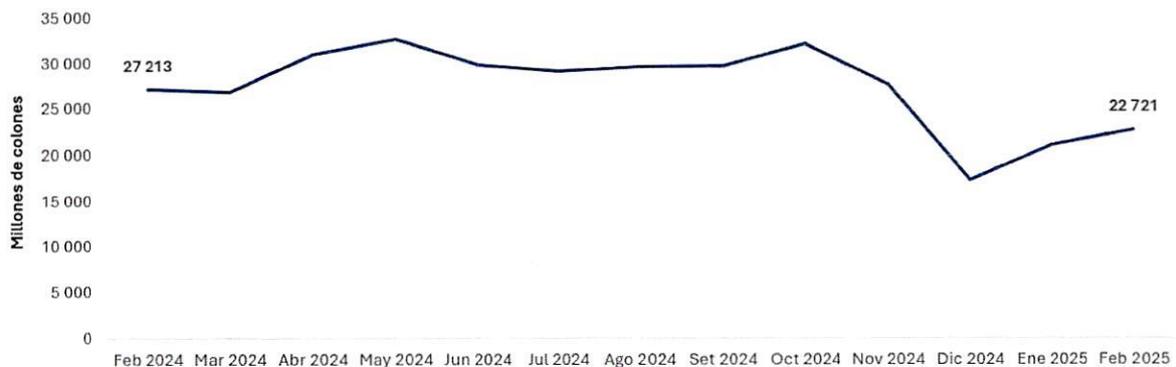
El balance de situación tiene un comportamiento normal, el activo tiene una variación positiva de 0.29%, eso se da primero por un incremento en el activo corriente producto del efectivo de equivalentes y efectos por cobrar, eso ayuda a nivel del total del activo.

A nivel del activo no corriente, tiene una pequeña disminución de 0,43% producto de la aplicación de la depreciación, y también porque a febrero todavía no han realizado capitalizaciones, la mayoría de obras se están iniciando.

El pasivo tiene una disminución del pasivo total de 0.86% ₡2 507 000 000; si lo ven en la mayor disminución está en el pasivo corriente ₡2 305 000 000, eso por un lado es, los gastos acumulados por pagar y también la factura eléctrica, que favorece; en febrero también se mantiene en términos de los ₡15 700 000 000 la factura eléctrica, eso es muy importante y ayuda al pasivo corriente, con lo cual, a la derecha se tiene el endeudamiento, en el grafiquito superior derecho se ve cómo se compara diciembre del 2024 contra febrero, se mejora en 0,47 PP.

La razón de endeudamiento pasa de 41,02% a 40,55%.

La razón circulante o solvencia, diciembre 2024 terminó en 1,36 veces y febrero está en 1,54 veces de la capacidad de la compañía de cubrir sus pasivos de corto plazo con su activo también realizable en el corto plazo, eso también es muy importante, mantener esta relación en estos niveles.

**Tendencia Saldo de Caja. De febrero 2024 a febrero 2025 (millones de colones)**

## Consejo de Administración

- El saldo de caja al mes de **enero** presenta variaciones de:
- Disminución **16,51%** con respecto a febrero 2024
- **Aumento de 7,30%** con respecto al mes de enero 2025
- **Factura ICE al día.** Pago 20 de febrero por **¢15 764 MCRC.**
- La factura del mes de febrero se paga el 20 de marzo por un monto de **¢15 980 MCRC.**

Agrega que, el saldo de caja mantiene un comportamiento muy parecido; febrero 2024 contra febrero 2025, se viene de realizar pagos en estos meses; en diciembre se realizan bastantes pagos, ahí cambió el saldo final de caja un poquito, pero se mantiene en un nivel importante de saldo.

Como se ve en los *bullets* y como se mencionó, hay una disminución del 16,51% con respecto a febrero 2024, pero con respecto a enero del 2025 la caja creció un 7,30%. La factura del ICE pagada el 20 de febrero fue por ¢15 764 000 000 y, como mencionó, la factura de marzo, el mes de febrero se paga el 20 de marzo (sic) se pagó ¢15 980 000 000, entonces, se anda en niveles de ¢15 800 000 000 promedio, cuando el año pasado andaba en ¢21 000 000 de promedio, entonces eso también favorece. Queda atento a cualquier consulta.

El señor Rayner García agradece y abre el espacio para consultas o comentarios; al no haber, comenta que, van teniendo números positivos, por lo que, le pregunta al señor Juan Ml. Casasola si tiene un comentario final con respecto al tema.

El señor Juan Ml. Casasola comenta que, este año 2025 las estimaciones son cifras positivas durante todo el año, eso es algo que versa sobre dos variables; primero, las tarifas para este año y, sobre todo, en la tarifa del promedio de compra y también, el inicio bueno de los embalses de la empresa, el nivel de los ríos se ha mantenido aun cuando ya está el mes más caliente, ya es marzo y un poquito de abril. Sin embargo, se dimensiona que, se adelanta en dos semanas el inicio del invierno, eso permite alcanzar los niveles de generación que estableció la Dirección de Generación y las variables de gastos controlables, también se mantienen con un crecimiento estricto, un seguimiento estricto de acuerdo a lo que se tiene en el plan financiero y todo lo que se pueda ir abonando a ese comportamiento, va a ayudar en este año y se espera, a diciembre tener utilidades positivas en este año 2025.

Al no haber más comentarios, el señor presidente da por recibo esta presentación al mes de febrero de los estados financieros, sin duda alguna se va por buen camino, 2025 se ve que va a ser un año muy positivo y bueno, espera que, así se mantengan las condiciones, obviamente, tener en cuenta siempre el tema de gasto y todo lo que se tenga oportunidad para poder minimizar o bajar el pasivo. Sin duda alguna sabe

**Consejo de Administración**

que la administración está trabajando en el tema y, además, propiciar las mejores condiciones para la CNFL.

Agradece al equipo financiero, el cual, se retira de la sesión.

Sin consultas adicionales y una vez que el personal administrativo de CNFL se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado, se procede con la lectura de la propuesta de acuerdo por parte del asesor legal, a la cual se le realizan optimizaciones de forma y de fondo, las cuales se pueden observar comparando los archivos llamados "Borrador de acuerdo", uno en formato PDF firmado y el otro, en formato Word; este último evidencia los cambios realizados por el órgano colegiado. Ambos archivos se encuentran adjuntos al expediente de esta acta.

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

Considerando que:

1. Mediante oficio 3101-0116-2025 de fecha 12 de marzo de 2025, el Área Contabilidad y la Dirección Administración y Finanzas remitió a la Gerencia General los Estados Financieros del mes de febrero 2025.
2. Mediante oficio 2001-0423-2024 de fecha 19 de marzo de 2025, la Gerencia General aprobó y remitió al Consejo de Administración, los Estados Financieros del mes de febrero 2025 para su conocimiento y aprobación.
3. El Reglamento Interno del Consejo de Administración de la CNFL, en su Sección I, correspondiente a Deberes y atribuciones del Consejo de Administración, artículo 6. Deberes, inciso jj) establece: "Analizar los estados financieros mensuales y aprobar los estados financieros auditados que se remitan a las superintendencias correspondientes".
4. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 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:**



**Consejo de Administración**

**ACUERDO 3.**

- I. Dar por conocido y recibido el oficio 2001-0423-2025 de fecha 19 de marzo de 2025 de la Gerencia General, en el cual se remite al Consejo de Administración, los Estados Financieros con corte a febrero 2025, mismos que fueron presentados por la Administración en la presente sesión.
- II. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención, así como al Comité de Vigilancia y a la Auditoría Interna para lo que corresponda. ACUERDO FIRME.

**ARTÍCULO 2. Informe nuevos modelos salariales**

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0465-2025 de fecha 27 de marzo de 2025, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración el Informe nuevos modelos salariales. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general, Laura Montero Ramírez, coordinadora gerencial, Gerencia General, Gustavo Monge Villalta, jefe de la unidad Cultura y Gestión de Talento Humano, Sauly Jiménez Bonilla, jefe del Área de Dotación y Compensación y Steven González Cortés, jefe del Proceso de Clasificación y Valoración, para que se refieran al tema.

El señor gerente indica que, se va a presentar el primer documento relacionado a nuevos modelos salariales, lo que, en algunas instituciones llaman salario único, salario global, inclusive, se le podría llamar salario competitivo. No tiene todavía un nombre final para decirle a esto, lo ha visto solamente la Unidad Cultural de Gestión de Talento Humano con Laura Montero que lo acompaña acá y su servidor, quisieron traer este documento en primera instancia para que lo conozcan y a partir de acá, si les parece, incluso, poder empezarlo a ver y a discutir con las organizaciones sindicales, de momento ellos no conocen el documento que es muy importante, han sido muy respetuosos del tema; primero, verlo con este órgano y cree, modestia aparte, que el trabajo de la Unidad Cultural de Gestión de Talento Humano en la cabeza de Gustavo Monge, con Sauly Jiménez, principalmente el grupo de trabajo de Steven González del Proceso correspondiente, han hecho un esfuerzo por traer un modelo bastante interesante y finalmente, tal vez, con una acotación, han revisado muchísimo este tipo de modelos en otras organizaciones, inclusive en casa matriz, la Autoridad Reguladora, Instituto Nacional de Seguros, algunos bancos del Estado y han revisado dónde han tenido problemas para tratar de no caer en ese mismo tipo de problemas que han tenido este tipo de situaciones, inclusive, el Gobierno Central con la ley respectiva del empleo público que, sacaron el salario global en el Gobierno

**Consejo de Administración**

Central, han revisado también el Gobierno Central para no tener los mismos problemas que han tenido los Ministerios con sus empleados.

Importante indicar acá que, algunas de las instituciones como la Autoridad Reguladora, inclusive, ya tienen demandas de los trabajadores que se sienten que están siendo afectados por este nuevo esquema salarial, principalmente por las personas que tienen más años de anualidades que, consideran que no se les consideró para nada (sic), pero bueno, lo van a ver acá, como dijo, es un primer documento, escucharán de parte de este órgano, a ver qué les parece, se llevarán las observaciones y si no hay, porque consideren que está bastante bien; entonces, más bien, repite, podrían empezarlo a ver con las organizaciones sindicales, pero, para no atrasar más el tema, le da la palabra a Gustavo Monge por si quiere añadir algo a esta introducción y cree que, el documento lo va a presentar Steven González.

El señor Gustavo Monge da las buenas noches a los presentes y comenta que, el modelo de esquemas salariales lo va a presentar el señor Steven González, quien tiene a cargo el Proceso de Clasificación y Valoración en la Unidad de Talento Humano y nada más, haciendo como una pequeña referencia, este tema forma parte de todo ese engranaje que quieren ir desarrollando e impulsando para la empresa, que, también responde, dicho sea de paso, a la misma transformación del negocio, a lo interno de la Unidad de Talento Humano, por mucho tiempo eso ha sido como un proyecto en ruta. Por alguna otra razón, no se ha podido ir llevando a cabo, pero sienten que, ahorita, con todo lo que se ha trabajado y como bien decía Luis Fernando Andrés, han revisado otros modelos y prestado atención a lo que han hecho otras instituciones, o lo que han dejado de hacer, todo esto va dando confianza en que este modelo va bien orientado. Entonces, de verdad que, sin más preámbulo, le da el pase a Steven González para que presente lo que es el modelo de esquema salarial.

El señor Steven González da las buenas noches a los presentes e indica que, es un gusto para ellos estar esta tarde presentando este primer avance sobre el nuevo esquema salarial o la propuesta del nuevo esquema salarial para la CNFL.

**Introducción:** Acuerdo tomado por el Consejo de Administración en el capítulo V, artículo 2 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2690 celebrada el lunes 2 de setiembre de 2024, donde se instruyó a la Gerencia General iniciar con el estudio y planeamiento de nuevos esquemas salariales en la Empresa, para contar con un avance sobre el tema al momento de entrada en vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo negociada; lo anterior incluyendo como parte de dichos esquemas el salario global.

Indica que, el Consejo de Administración, en la sesión 2690, había acordado solicitarle al gerente general un avance sobre el tema de los nuevos esquemas salariales, incluyendo como parte de dichos esquemas, el salario global; desde entonces y hasta

### Consejo de Administración

ahora que, presentan esta propuesta, han trabajado en esa investigación que bien describía el señor gerente y Gustavo Monge para poder presentar acá al Consejo de Administración, una propuesta que consideran bastante viable, incluso, después de haber realizado consultas jurídicas.

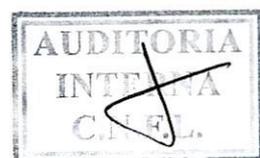
#### Antecedentes:



Tal y como se muestra en la imagen, el señor Steven González comenta que, en octubre del 2016, la Asesoría Jurídica Empresarial ya se había referido al tema mediante el criterio jurídico 2201-224-2015 y en este, determinó que es posible afirmar que, el artículo 32 de la Ley 8660 atribuye a las juntas directivas de las empresas del Grupo ICE, dictar las normas y políticas que regulen los esquemas de remuneración que se apliquen a su personal. En este caso, también indicaron que, la determinación del esquema es una decisión del Consejo de Administración, tomando en cuenta criterios técnicos y, o, de mercado que mejor atiendan el interés público y empresarial, respetando los derechos adquiridos patrimoniales de los trabajadores actuales.

Posteriormente, sobre un caso específico se refirió BDS Asesores, indicando -de igual manera- que, se encuentra con esa habilitación, sin embargo, es recomendable que, se tenga documentado a través de una adenda al contrato de trabajo y claras las reglas de aplicación de la remuneración de las personas trabajadoras, en el entendido de que, no haya una contradicción con la Convención Colectiva, situación que consideran que, ya fue superada con la homologación del documento convencional que tienen vigente al día de hoy.

Posteriormente, el 17 de abril, también la Auditoría Interna hace algunas observaciones mediante las cuales indica sobre los esquemas de remuneración que deben contar con las regulaciones autorizadas y aprobadas por la instancia competente, se debe utilizar una metodología para definir los salarios únicos, las condiciones y derechos y deberes que requiere que consten en el contrato de trabajo



**Consejo de Administración**

y contar con los criterios técnicos correspondientes, así como contar con ese nuevo contrato de trabajo.

Luego, en el 2021, también vuelve a considerar el tema la Asesoría Jurídica Empresarial y reitera que, la forma de remuneración es procedente sin perjuicio para las personas trabajadoras beneficiadas, siempre y cuando, de nuevo, se cuente con la regulación interna y el contrato laboral respectivo; y pues, en el 2023 hay un nuevo servicio de advertencia de la Auditoría Interna, en el cual, recalcan la necesidad de que se cuente con la regulación interna aprobada por el Consejo y el contrato correspondiente, entonces se puede ver que, hay una línea común cada vez que se ha analizado el tema respecto a la necesidad de contar con reglas claras mediante una regulación interna debidamente aprobada por el Consejo de Administración, contar con la adenda de trabajo para las personas que estén en ese nuevo esquema salarial y que, se respeten los derechos de las personas trabajadoras actuales.

**Motivación de la necesidad de contar con nuevos modelos salariales en la CNFL**

- Competitividad en el mercado laboral.
- Incentivo a la productividad.
- Transparencia y equidad.
- Control gasto en planilla.

Bueno, cuál es la necesidad de que la CNFL cuente con un nuevo esquema salarial; externa que, como verán en algunas tablas que traen más adelante, la CNFL ha perdido competitividad para atraer y retener al personal calificado, especialmente, en aquellas especialidades profesionales y técnicas con mayor demanda en el mercado laboral; también se tiene la oportunidad en un nuevo esquema salarial, de incentivar la productividad disminuyendo la inequidad entre personas que realizan funciones similares, promoviendo esta equidad y también, es un elemento de control del gasto en la planilla, porque al contar como se tiene actualmente con pluses salariales que son acumulativos, a lo largo del tiempo las personas incluso superan los salarios de mercado, pero, para ello pasan muchos años y mientras tanto las personas trabajadoras con menos anualidades, por ejemplo, tienen salarios inferiores a los de contratación, y con ello, el riesgo de fuga del talento que tienen en la empresa, de manera tal que, tomando estos elementos en consideración, se considera oportuno que la CNFL revise su esquema de remuneraciones hacia un modelo, más moderno y competitivo respecto al mercado de trabajo.

**Panorama actual de la planilla de la CNFL**

- Se hace una comparación que refleja el comportamiento externo de los salarios globales contra los salarios de la CNFL.
- El análisis se basa en identificar los salarios base de la CNFL y los salarios del ICE en la planilla 08, la DGSC y la encuesta de la empresa PwC al segundo semestre de 2024.



Consejo de Administración

Como se verá más adelante, hicieron una comparación de los salarios globales en el Instituto Costarricense de Electricidad, el salario único también del Servicio Civil y el percentil 50 del mercado, contra la planilla de la CNFL en su salario de nuevo ingreso.

**Comparación salarial CNFL-PwC 50-DGSC-ICE**  
**Estratos ejecutivo y profesional**

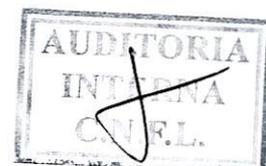
PUESTO	SALARIO BASE CNFL (48 hrs)	PWC 50 II SEM 2024	SALARIO GLOBAL DGSC (48 h)	SALARIO GLOBAL ICE
Director	₡1.597.649	₡4.770.611	₡3.775.996	₡4.930.919
Coordinador Gerencial	₡1.597.649	₡4.770.611	₡3.775.996	₡4.930.919
T-Ejecutivo Adm Superior 5	₡1.597.649	₡4.770.611	₡3.775.996	₡4.787.300
Asistente Gerencia 2	₡1.439.603	₡3.471.000	₡3.277.279	₡3.532.313
Jefe de Unidad	₡1.439.603	₡3.471.000	₡3.277.279	₡3.532.313
Médico General	₡1.103.077	₡1.534.803	₡1.830.454	₡1.722.860
Jefe de Área	₡1.079.852	₡2.980.100	₡2.444.258	₡3.090.979
T-Ejecutivo Adm Superior 2	₡1.079.852	₡2.980.100	₡2.444.258	₡3.002.170
Coordinador de Proceso	₡1.016.598	₡2.546.309	₡2.109.954	₡2.425.805
Asistente Gerencia 1	₡925.544	₡2.075.487	₡2.109.954	₡2.075.522
<b>Profesional 4</b>	<b>₡925.544</b>	<b>₡2.075.487</b>	<b>₡1.918.140</b>	<b>₡2.075.522</b>
Profesional 3	₡852.943	₡1.545.773	₡1.594.796	₡1.641.779
Enfermera	₡848.880	₡941.455	₡1.501.630	₡844.660
Profesional 2	₡754.232	₡1.408.333	₡1.446.826	₡1.405.291
T-Analista Sistemas y Auditoria 2	₡754.232	₡1.408.333	₡1.446.826	₡1.405.291
<b>Profesional 1</b>	<b>₡661.814</b>	<b>₡1.108.538</b>	<b>₡1.085.119</b>	<b>₡1.202.958</b>

Como se ve en este ejemplo, no es la totalidad de las clases, pero sí algunos ejemplos como el del Profesional 4 tiene un salario de contratación a 48 horas, de ₡925 544, mientras que, en el mercado está en ₡2 075 000.

El salario global del Servicio Civil para un puesto similar en ₡1 918 000 y el de la planilla 08 o salario global del ICE en ₡2 075 522, de manera tal que, se ve que el salario de CNFL es alrededor de la mitad de lo que ofrece el mercado, incluso el propio sector público en el modelo de salario global.

Por ejemplo, el Profesional 1, que es la clase en la cual contratan al talento recién salido de las universidades con menor experiencia laboral, pero con mucho potencial, el salario de CNFL es de ₡661 814 contra, por ejemplo, ₡1 202 958 en el salario global del ICE.

**Comparación salarial CNFL-PwC 50-DGSC-ICE**  
**Clase Técnica-Administrativa**



Consejo de Administración

PUESTO	SALARIO BASE CNFL (48 hrs)	PWC 50 II SEMESTRE 2024	SALARIO GLOBAL DGSC (48 h)	SALARIO GLOBAL ICE
Inspector Eléctrico	€582.695	€1.071.555	€937.148	€1.070.368
Gestor de Apoyo 3	€578.428	€933.546	€739.854	€1.070.368
<b>Técnico Especialista</b>	<b>€568.974</b>	<b>€840.705</b>	<b>€761.776</b>	<b>€949.052</b>
Técnico 4	€559.392	€896.409	€739.854	€949.052
Gestor de Apoyo 2	€559.392	€896.409	€663.128	€949.052
Gestor de Apoyo 1	€535.601	€822.016	€674.089	€827.757
Técnico 3	€535.601	€822.016	€674.089	€827.757
<b>Operario en Red Distribución</b>	<b>€522.065</b>	<b>€707.695</b>	<b>€663.128</b>	<b>€705.442</b>
Técnico 2	€522.065	€707.695	€663.128	€705.442
Técnico 1	€479.214	€633.580	€586.403	€705.442
Trabajador Servicios Operativos	€458.501	€572.921	€586.403	€584.407
Auxillar Operador Generación	€455.495	€569.284	€586.403	€584.407
Asistente Administrativo 1	€452.815	€569.284	€586.403	€584.407
Supervisor de Limpieza	€448.598	€510.500	€479.605	€590.782
Agente de Seguridad	€445.464	€514.933	€608.324	€516.500
Auxillar Administrativo	€437.092	€509.150	€482.275	€590.782
Operario	€433.717	€583.021	€580.922	€565.250
Trabajador de Limpieza	€375.190	€388.000	€443.912	€484.806

Comenta que, acá hacen la misma comparación, pero en las clases técnicas y administrativas. Por ejemplo, el técnico especialista, que es uno de los puestos más altos en el escalafón técnico, el salario es de €568 974 en CNFL, contra €840 705 del mercado, €761 776 del Servicio Civil y €949 052 en el ICE.

Otro ejemplo, el operario en la red de distribución, el salario del ICE está en €705 442, en el Servicio Civil €663 128 y en el mercado €707 000, mientras que, lo que CNFL le ofrece a un técnico de esta clase, son €522 065 como salario de contratación.

Entonces, en estas tablas, quisieron ejemplificar esa realidad en la cual los salarios de CNFL de nuevo ingreso, no son competitivos respecto al mercado.

Comenta que, acá hacen la misma comparación, pero en las clases técnicas y administrativas. Por ejemplo, el técnico especialista, que es uno de los puestos más altos en el escalafón técnico, el salario es de €568 974 en CNFL, contra €840 705 del mercado, €761 776 del Servicio Civil y €949 052 en el ICE.

Otro ejemplo, el operario en la red de distribución, el salario del ICE está en €705 442, en el Servicio Civil €663 128 y en el mercado €707 000, mientras que, lo que CNFL le ofrece a un técnico de esta clase, son €522 065 como salario de contratación.

Entonces, en estas tablas, quisieron ejemplificar esa realidad en la cual los salarios de CNFL de nuevo ingreso, no son competitivos respecto al mercado.

## Consejo de Administración

## Propuesta de nuevo esquema salarial

<b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementar un esquema salarial más competitivo.</li><li>• Alinear los salarios con el percentil 50 del mercado y la planilla 08 del ICE.</li><li>• Permitir ajustes para mantener coherencia en la estructura salarial.</li></ul>
<b>Elementos del Nuevo Esquema</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se incluyen en el salario: anualidad, dedicación exclusiva, prohibición, notariado, peligrosidad, incentivos por estudio, entre otros.</li><li>• Se excluyen pagos variables como guardia técnica, disponibilidad y bonos por desempeño.</li></ul>
<b>Estructura de Escalas Salariales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Salario base + pluses: Se mantiene para el personal actual, salvo quienes de manera voluntaria opten por el nuevo esquema por tener salario mensual igual o inferior a este, sin indemnización.</li><li>• Nuevo esquema: Aplicable a todo nuevo ingreso y a quienes voluntariamente se trasladen a este.</li></ul>
<b>Aplicación y Beneficios</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El personal en el nuevo esquema no percibirá componentes salariales de la Convención Colectiva.</li><li>• Seguirán teniendo acceso al Fondo de Ahorro y Préstamo y a la Asociación Solidarista (ASEFYL).</li><li>• El salario escolar podrá incorporarse como parte del nuevo esquema salarial.</li></ul>
<b>Implementación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se regulará mediante un Reglamento que establecerá condiciones de traslado, ascensos, concursos y demás regulaciones aplicables para el personal en el nuevo esquema.</li></ul>

En esta diapositiva ya lo aterrizaron a la propuesta que les traen y su objetivo es implementar un esquema salarial más competitivo que permita atraer y retener personal con las competencias que requiere la CNFL, así como alinear los salarios al percentil 50 del mercado y la planilla 08 del ICE, permitiendo ajustes para mantener la coherencia salarial interna de manera tal que, un Profesional 2 gane más que un 1, Profesional 3 más que un 2, y así sucesivamente, pues mantener una coherencia entre las diferentes clases. ¿Cuáles son los elementos de este nuevo esquema salarial que se está proponiendo? Se propone incluir en el salario, los pluses de anualidad, dedicación exclusiva, prohibición, notariado, peligrosidad, incentivos por estudios, entre otros, según corresponda. Evidentemente, no todos los trabajadores tienen todos estos rubros, sino que, algunos según sea su clase, la idea es que se permita incluir dentro del esquema salarial, pluses salariales variables no acumulativos y no permanentes, como serían la guardia técnica que se le paga a los técnicos para que estén disponibles fuera de la jornada laboral y la disponibilidad, que es un plus similar, pero para los profesionales.

Por ejemplo, bonificaciones por desempeño, comisiones por ventas o cualquier otro elemento salarial que este Consejo de Administración a futuro tenga a bien aprobar y que tenga, esa característica de ser temporales, no permanentes y no acumulativos. A diferencia, por ejemplo, de la anualidad que, en el 2050 todavía estará la persona trabajadora recibiendo algún monto por su desempeño en el 2025. La idea de esto es que no sea así, sino que, sea algo que se deba ganar, en cada año o según se pueda definir, dejar ahí abierta esa posibilidad.

De esta manera, CNFL contaría con dos estructuras salariales, la del salario base más pluses, que se mantiene para el personal actual, y también, la del nuevo esquema, que aplicaría a todo nuevo ingreso y a quienes voluntariamente se trasladen a este; recalca que, ese traslado sería voluntario y únicamente aplicaría para aquellas personas cuyo salario bruto mensual sea inferior al salario propuesto, de manera tal

**Consejo de Administración**

que, no se paguen indemnizaciones de ningún tipo por trasladarse al nuevo esquema salarial, sino que, más bien sería una posibilidad que daría la empresa. Esto no se tiene bajo la Ley Marco de Empleo Público, sino que, los salarios se igualarán en el tiempo conforme las personas vayan acumulando anualidades y demás.

Esto ha generado, como bien decía Luis Fernando Andrés, una serie de malestar en algunas organizaciones debido a que, las personas de nuevo ingreso entran ganando más que el personal con mayor experiencia.

El señor José Fonseca se imagina que, en este estudio no está incluido, porque es una resolución muy reciente. Entiende que, hay una sentencia donde se están considerando inconstitucionalidades de algunos aspectos de la Ley de Empleo Público, como el tema dentro del salario global, no se consideraban y puede ser que, esté equivocado (sic) porque no tiene el documento completo, pero, hay algunos temas ahí que le han mencionado como que estaría afectando lo que es la disponibilidad, dedicación exclusiva y otros aspectos que sí estarían afectando el salario global; entonces, no sabe qué conocimiento tienen de eso y en cuánto afectaría esta propuesta.

El señor Steven González responde que, esto no pasaría en CNFL, porque lo que están proponiendo es que, esos pluses que son variables como la guardia técnica y la disponibilidad se puedan incluir en el nuevo esquema salarial, de nuevo por considerarse variables y temporales y no acumulativos; por ello es tan importante contar -en el momento- con el criterio jurídico para asegurarse que este esquema respete toda la legalidad. Ha escuchado en un reciente fallo de la Sala Constitucional que declaró inconstitucional algunos artículos de la ley, es, por ejemplo, el no pago de anualidades que estaban como congeladas en el sector público y algunos otros elementos como el que se tuviera sujeta a las personas, a la prohibición, sin recibir la remuneración correspondiente. Pero ese tan específico, sí lo analizaron y no tenía afectación en la propuesta que están presentando y en general, no en la CNFL, debido a que no han aplicado estas normas de la Ley Marco de Empleo Público.

El señor José Fonseca está claro en ese sentido, pero, están usando como comparativo en esta propuesta, los salarios globales del ICE y los salarios globales del ICE sí estarían afectados por esta sentencia que acaba de salir. Entonces, eso alteraría un poco la propuesta, le parece a él. Puede ser que esté equivocado.

El señor Sauly Jiménez complementa, y, para que le quede claro a Jose Fonseca, indica que, sí se está tomando en cuenta. Ejemplo, dentro de todas esas variables o esos elementos de pago, la guardia técnica, la disponibilidad, están contemplados no necesariamente dentro del análisis, no necesariamente como un porcentaje de cómo está en la actualidad, se está visualizando, quizás, como un valor total absoluto, eso está dentro de los esquemas del análisis. Entonces, esa es una labor que se está

**Consejo de Administración**

gestionando. Como bien decía Steven González, dentro de ese componente salarial, están incluidos los temas de anualidad, dedicación exclusiva, prohibición; pero esas otras variables, de disponibilidad, de guardia técnica que quizás en casa matriz no está evidenciado como CNFL. Sí, lo están contemplando como un valor total o absoluto, lógicamente, no se puede determinar un 15% de ese total. Por ejemplo, de la disponibilidad de un total de ese salario o a nivel de guardia técnica, tampoco. Por eso es que, lo están visualizando dentro de esos análisis, a nivel de un salario o un monto total. No sabe si con eso le queda un poco más claro a José Fonseca.

El señor Steven González agrega que, ese monto, la idea, -complementando a Sauly Jiménez-, es que, sea el mismo monto tanto para el personal en el salario base más pluses, como en el nuevo esquema salarial, que, en cantidad de colones sea el mismo monto para que exista una retribución equitativa por estar en guardia técnica o en disponibilidad.

El señor José Fonseca no queda completamente satisfecho, pero sí cree que, de su parte, por lo menos debería revisar un poquito más el tema con más profundidad para una satisfacción total. Pero, sí entiende los esfuerzos que están haciendo, eso le queda claro.

El señor Luis Fernando Andrés complementa la respuesta de Steven González y Sauly Jiménez, la respuesta de José Fonseca está clarísima, a raíz del fallo de la Sala Constitucional respecto a la Ley de Empleo Público y que, algunas de las consideraciones, principalmente, para salario global podrían cambiar. Lo que están presentando hoy en día, son los salarios que actualmente tienen tanto el ICE, como el percentil 50 existentes en el mercado. Evidentemente, no saben todavía qué va a hacer el ICE con ese fallo, si va a cambiar un poco los salarios y los va a modificar si va a ser algún tipo de caso. En el caso del ICE, igual que el Gobierno Central, porque eso no lo han dicho, o sea, el fallo es muy reciente. Como dijo José Fonseca, una vez que tengan la claridad de cómo va a atender el ICE, principalmente, el ICE por ser casa matriz, dicho fallo (sic), y si modifica algunos de los salarios que han puesto aquí como referencia para comparar, volverían a plantear esto, o sea, cree que es importante y en el momento en que finalmente se decida tener un salario global, será la administración, a través de la Comisión de Salarios, los que realmente estén haciendo ajustes al mismo, en principio una vez al año, en la revisión desde el punto de vista de todo lo que es el tema financiero de los salarios, o sea, del tema de la inflación, el tema de todas esas variables que tienen los salarios. Eso hay que revisarlo anualmente. No obstante, si hay un cambio en las próximas semanas, por ejemplo, ahora que pusieron que el salario del técnico 4 o el técnico liniero que puso Steven González, que tiene el salario hoy del ICE, es a hoy, sin considerar lo que la Sala Contitucional ha dicho, pero si lo modifica, lo tendrían que valorar para ver si tienen que nuevamente modificar o no; cuál ha sido el objetivo y tal vez, se va a adelantar un poquito aquí a Steven González, después de haber analizado profundamente este

**Consejo de Administración**

trabajo, han considerado dos cosas que son muy diferentes a todo el sector, solo piensan aplicarlo a toda aquella persona que tenga un salario menor al que tiene actualmente para que pueda optar por el nuevo salario global. Eso evita cualquier problema de pago de indemnizaciones y pago, indemnizarlo y volverlo a contratar, que ha sido parte del problema que existe y también una de las ideas que tienen una vez que tengan los diferentes niveles salariales. Por ejemplo, si el salario es de ¢100 y el del ICE ¢125 y el percentil 50 de ¢150, la de CNFL es equiparlo con el mayor que exista de los salarios que existan en el mercado (sic).

Bajo ese concepto, tendrían una oferta competitiva para que la gente no se vaya y adicionalmente, eso atraería a mucha gente. Dice este ejemplo sencillo, porque en el momento en que el ICE y el Gobierno Central modifiquen (palabra ininteligible) al percentil 50, posiblemente tendrán que hacer algún ajuste para no volver a quedar atrás. Eso tal vez le complementa la respuesta de ambos. Indica que, sí claro, el fallo de la Sala Constitucional es muy, muy reciente, ni el ICE, ni ninguna institución ha modificado ningún salario global todavía; en el momento en que lo modifique, volverían a comparar para ver cómo anda lo que están planteando, contra lo que venga de parte de ellos. No sabe si le complementó bien la respuesta a José Fonseca.

El señor José Fonseca indica que, desde su punto de vista, esos fallos de la Sala no solo afectarían los salarios globales, también estaría afectando el percentil 50 que presentan, entonces, hacer ese percentil mayor o el monto, porque el percentil 50 va a ser el percentil 50, lo que va a cambiar son los montos. Eso podría también afectar los salarios de base más pluses, de alguna forma.

El señor gerente agrega que, en eso van a ver qué va a pasar, de hecho, por eso le dice, al tener salarios competitivos, el concepto que están planteando hoy, cuando tengan la escala salarial de este nuevo esquema salarial, ahí la gente podrá definir a futuro si tiene un salario menor, si se pasa o no, totalmente voluntario, porque ahí sí estaría ajustado totalmente a la realidad económica del país, porque, por todo lo que ha dicho la Sala Constitucional, más lo que finalmente ellos definan; va a decir un ejemplo, si un liniero 2 o 3 gana hoy ¢750 000 o ¢850 000 con una cantidad de anualidades y el día de mañana le ofrecen un salario mayor y él se pasa, pasaría a ese nuevo esquema. No obstante, si alguien tiene un salario mayor de lo que están ofreciendo, ese no podría devolverse. ¿Por qué? Porque su condición es muchísimo mayor de lo que están ofreciendo; en el caso de la escala profesional, de igual forma, aunque los profesionales actualmente tienen un salario compuesto y tienen una serie de rúbricas para mejorar su salario, en el momento en que ajusten el salario global, o el competitivo, como lo quieran llamar, ahí es en donde el profesional, y también ajusten la parte del compuesto (sic), la persona va a decir, "Ah, bueno, en el compuesto, subí por alguna modificación o por alguna situación, el salario me subió un tanto por ciento, pero sigue siendo más atractivo el salario que ofrece la compañía de este nuevo esquema salarial, entonces, yo me puedo pasar", pero bueno, eso será



**Consejo de Administración**

en el momento en que se tenga la actualización de percentil 50 en el mercado y actualizaciones de salarios compuestos o globales o únicos, como llaman algunas instituciones, principalmente el Gobierno Central y casa matriz. Pero bueno, es un tema que lo mantendremos en revisión constante, tanto para el salario compuesto, como para el salario competitivo, pero está clara la observación de José Fonseca, y como bien dijo, es muy reciente el fallo y cree que, las instituciones todavía no han atendido el mismo como corresponde.

El señor José Fonseca agradece.

El señor Steven González continúa con la exposición y considera que, definitivamente se convertirá en una tarea permanente de la administración, seguir haciendo estos estudios salariales. De hecho, de manera semestral el percentil 50 lo toman de la encuesta que hace la empresa Hoy, de la encuesta que hace la empresa PwC, ésta la contrata el ICE, el cual, comparte la información por medio de los colegas de talento humano de casa matriz; todos estos cambios, siendo que, CNFL y el ICE forman parte de las empresas encuestadas, pues todos estos cambios se ven reflejados semestralmente en esos resultados. De manera que, sí, será una tarea permanente estar siempre manteniendo el modelo salarial actualizado y viniendo aquí al Consejo de Administración a hacer los ajustes que el mercado lo demande.

Por otro lado, y respecto a esta propuesta, las personas trabajadoras de la CNFL en el nuevo esquema salarial, no podrán percibir los componentes salariales que regula la Convención Colectiva según lo establecido en el artículo 35 de la misma y, también algo que consultaron a la asesoría legal externa, es sobre el Fondo de Ahorro y la Asociación Solidarista y sobre estos puntos se determinó que, no hay fundamento normativo en la Convención para excluir a las personas del nuevo esquema salarial de la aplicación del Fondo de Ahorro y de ASEFYL, pues al no ser componentes salariales, entonces, mantendrían el derecho de estos dos beneficios.

Sobre el proceso de implementación, la propuesta es contar con un reglamento que establezca todas estas condiciones de traslados, ascensos, actualización que se complementaría con la política salarial y las demás regulaciones aplicables para el nuevo esquema, de manera tal que, como indicaba el señor gerente, disminuyan los riesgos por malas interpretaciones del esquema y demás, porque todo estaría debidamente normado y aprobado por el Consejo de Administración en un reglamento específico sobre el tema.



Consejo de Administración

Consulta a la Procuraduría General de la República

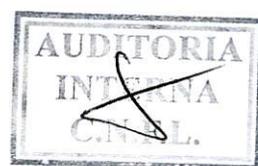
<p><b>Consulta a BDS Asesores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Se analizó si el salario del personal en el esquema de base + pluses debe ser al menos igual al salario global para la misma clase de puesto.</li> <li>•BDS Asesores argumenta que, desde el principio de igualdad salarial, el salario compuesto debería ser al menos igual al salario global.</li> </ul>
<p><b>Análisis Legal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Constitución Política, artículo 57: Principio de Igualdad Salarial.</li> <li>•Código de Trabajo, artículo 405: Mismo salario para quienes desempeñen funciones en iguales condiciones.</li> <li>•Ley Marco de Empleo Público:</li> <li>•Exige que el personal con salario compuesto mantenga su esquema hasta igualar el salario global mediante anualidades y ajustes.</li> <li>•Justificación: uso eficiente de fondos públicos y evitar migraciones masivas al salario de mercado.</li> </ul>
<p><b>Conclusión y Recomendación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Existen diversas perspectivas sobre la aplicación del principio de igualdad salarial en este contexto.</li> <li>•Para <b>minimizar riesgos legales</b>, se recomienda consultar a la <b>Procuraduría General de la República</b> antes de tomar una decisión.</li> </ul>
<p>Una vez recibido el criterio de la PGR, se incorporará en la reglamentación interna.</p>

En esta siguiente diapositiva, una de las solicitudes que le hicieron a la asesoría legal externa fue, analizar un fallo que se tuvo en contra de ARESEP, en el cual, como indica Luis Fernando Andrés, algunos trabajadores de mayor antigüedad hacían un reclamo de que su salario debería ser -al menos- igual al salario global y entonces, al plantear esta consulta, analiza BDS que, el artículo 57 de la Constitución Política establece el principio de igualdad salarial y el artículo 405 del Código de trabajo establece, el principio de igualdad salarial para personas que desempeñan funciones similares en igualdad de condiciones y por otro lado, si bien ellos aclaran que, la Ley Marco de Empleo Público no aplica para la CNFL. En su momento se justificó el no permitir que, las personas actuales trabajadoras se pasaran al nuevo esquema por un tema de uso eficiente de fondos públicos y evitar migraciones masivas al mercado. Entonces, al existir diversas perspectivas sobre la aplicación del principio de igualdad salarial, en este contexto, para minimizar riesgos legales, la recomendación de BDS Asesores es, hacer una a la Procuraduría General de la República (sic) antes de tomar una decisión y obviamente que, el criterio de la Procuraduría se incluya en la reglamentación interna, de manera tal que, si la administración también recomienda que, efectivamente, se haga esa consulta ante la Procuraduría General de la República.

Escala salarial propuesta nuevo esquema salarial (1/3)

PUESTO	PWC 50 II Semestre 2024	SALARIO GLOBAL DGSC	SALARIO GLOBAL ICE	PROMEDIO SALARIAL	PROPUESTA
Coordinador Gerencial	€4.770.611	€3.775.996	€4.930.919	€4.492.509	€4.930.919
Director	€4.770.611	€3.775.996	€4.930.919	€4.492.509	€4.930.919
Asistente Gerencia 2	€3.471.000	€2.444.258	€2.625.157	€2.846.805	€3.471.000
Jefe de Unidad	€3.471.000	€3.277.279	€3.532.313	€3.426.864	€3.532.313
Jefe de Área	€2.980.100	€2.444.258	€3.090.979	€2.838.446	€3.090.979
<b>Coordinador de Proceso</b>	<b>€2.546.309</b>	<b>€2.109.954</b>	<b>€2.425.805</b>	<b>€2.360.689</b>	<b>€2.546.309</b>
Asistente Gerencia 1	€2.075.487	€2.109.954	€2.075.522	€2.086.988	€2.109.954
Profesional 4	€2.075.487	€2.109.954	€2.075.522	€2.086.988	€2.109.954
Profesional 3	€1.545.773	€1.594.796	€1.641.779	€1.594.116	€1.641.779
Médico General	€1.534.803	€1.830.454	€1.722.860	€1.696.039	€1.830.454
Profesional 2	€1.408.333	€1.446.826	€1.405.291	€1.420.150	€1.446.826
Profesional 1	€1.108.538	€1.085.119	€1.202.958	€1.132.205	€1.202.958

En esta, el señor Steven González presenta lo que sería la propuesta a escala salarial, el nuevo esquema salarial de la CNFL, que como bien decía el señor gerente, consiste en tomar el mayor de los salarios, entre el percentil 50, medido con la encuesta salarial



Consejo de Administración

de PwC, el salario global de la Dirección General del Servicio Civil y el salario global del ICE, tomando la mayor de ellas y haciéndole ajustes -si fueran necesarios- para mantener la coherencia entre las diferentes clases de puestos de la compañía.

Ahí ven, por ejemplo, en el caso del coordinador de proceso, que, el salario mayor es el del percentil 50, medido por la empresa PwC, pero, en la mayoría de los casos a hoy, el mayor salario es el salario global del ICE, por ejemplo, en el profesional 1 que es de ₡1 202 958.

**Escala salarial propuesta nuevo esquema salarial (2/3)**

En la siguientes diapositivas -incluyen tres- general (sic) para dar algunos ejemplos; por ejemplo, en el caso de la enfermera o la persona profesional en enfermería, el salario mayor es el salario global del Servicio Civil. Entonces, se recomienda tomar este, para la escala salarial del nuevo esquema de la CNFL, o en el caso del especialista de servicio al cliente, el salario en el mercado es ₡822 016, el salario global del Servicio Civil ₡674 089, en el ICE ₡827 757 de manera tal que, la propuesta sería en esa clase, homologar al salario global de la planilla 08 del ICE.

PUESTO	PWC 50 II Semestre 2024	SALARIO GLOBAL DGSC	SALARIO GLOBAL ICE	PROMEDIO SALARIAL	PROPUESTA
Inspector Eléctrico	₡1.071.555	₡937.148	₡1.070.368	₡1.026.357	₡1.071.555
<b>Enfermera</b>	<b>₡941.455</b>	<b>₡1.501.630</b>	<b>₡844.660</b>	<b>₡1.095.915</b>	<b>₡1.501.630</b>
Encargado Técnicos Eléctricos	₡933.546	₡827.540	₡1.070.368	₡943.818	₡1.070.368
Gestor de Apoyo 3	₡933.546	₡739.854	₡1.070.368	₡914.589	₡1.070.368
Asistente Planta de Generación	₡896.409	₡739.854	₡949.052	₡861.772	₡949.052
Gestor Comercial	₡896.409	₡739.854	₡949.052	₡861.772	₡949.052
Gestor de Apoyo 2	₡896.409	₡663.128	₡949.052	₡836.196	₡949.052
Técnico Eléctrico 4	₡896.409	₡739.854	₡1.070.368	₡902.210	₡1.070.368
Técnico Especialista	₡840.705	₡761.776	₡949.052	₡850.511	₡949.052
Agente Centro Atención de Llamadas	₡822.016	₡674.089	₡827.757	₡774.621	₡827.757
<b>Especialista de Servicio al Cliente</b>	<b>₡822.016</b>	<b>₡674.089</b>	<b>₡827.757</b>	<b>₡774.621</b>	<b>₡827.757</b>
Gestor de Apoyo 1	₡822.016	₡674.089	₡827.757	₡774.621	₡827.757
Supervisor de Seguridad	₡822.016	₡674.089	₡827.757	₡774.621	₡827.757
Técnico Eléctrico 3	₡822.016	₡674.089	₡949.052	₡815.052	₡949.052

**Escala salarial propuesta nuevo esquema salarial (3/3)**

PUESTO	PWC 50 II Semestre 2024	SALARIO GLOBAL DGSC	SALARIO GLOBAL ICE	PROMEDIO SALARIAL	PROPUESTA
Asistente Administrativo 3	₡803.116	₡778.217	₡827.757	₡803.030	₡827.757
Operador Planta de Generación	₡707.695	₡663.128	₡705.442	₡692.089	₡707.695
Técnico Eléctrico 2	₡707.695	₡663.128	₡827.757	₡732.860	₡827.757
Técnico Eléctrico 1	₡633.580	₡586.403	₡705.442	₡641.808	₡705.442
Asistente Administrativo 2	₡622.748	₡586.403	₡705.442	₡638.198	₡705.442
<b>Operario</b>	<b>₡583.021</b>	<b>₡580.922</b>	<b>₡565.250</b>	<b>₡576.398</b>	<b>₡583.021</b>
Trabajador Servicios Operativos	₡572.921	₡586.403	₡584.407	₡581.244	₡586.403
Asistente Administrativo 1	₡569.284	₡586.403	₡584.407	₡580.031	₡586.403
Auxiliar Operador Generación	₡569.284	₡586.403	₡584.407	₡580.031	₡586.403
Agente de Seguridad	₡514.933	₡608.324	₡516.500	₡546.586	₡608.324
Supervisor de Limpieza	₡510.500	₡479.605	₡590.782	₡526.962	₡590.782
<b>Auxiliar Administrativo</b>	<b>₡509.150</b>	<b>₡482.275</b>	<b>₡590.782</b>	<b>₡527.402</b>	<b>₡590.782</b>
Guarda Presa y Tanque	₡496.454	₡487.756	₡537.160	₡507.123	₡537.160
Trabajador de Limpieza	₡388.000	₡443.912	₡484.806	₡438.906	₡484.806

## Consejo de Administración

Aquí se pueden ver algunos ejemplos, resaltaron el del operario que tiene un salario de ¢583 021 en el percentil 50 y por ejemplo, en el ICE ¢565 250, de manera tal que, en este caso, el mercado es el salario superior y por lo tanto, proponen tomar los ¢583 021 como referencia; o el auxiliar administrativo que tiene un salario de ¢590 150 en el percentil 50, ¢482 275 para el resto del sector público y ¢590 782 en el ICE, de nuevo, proponiendo tomar el mayor de ellos, en este caso sería el del ICE.

## Costo de la propuesta

Cantidad de personal con salario mensual inferior al nuevo esquema	931
A) Sumatoria de diferencias salario nuevo esquema – salario mensual	¢220.276.836
B) Costo de las cargas patronales y provisiones	¢128.002.870
C) Costo mensual con cargas y provisiones (A+B)	¢348.279.706
D) Costo anual estimado (C*12)	¢4.179.356.470

- El costo de la propuesta se calcula bajo el supuesto de que todo el personal cuyo salario mensual (sin rebajos y sin componentes variables) se encuentre por debajo de la escala salarial del nuevo esquema optará por pasarse a este.
- La fórmula es la sumatoria de: (salario nuevo esquema – salario bruto) \* 1,6324 \* 12) para obtener el costo anual con un 63,24% de cargas patronales y provisiones.
- El porcentaje de cargas patronales y provisiones incluye lo correspondiente al Fondo de Ahorro y Préstamo, ASEFYL y salario escolar (con cargas patronales).

Bajo esas condiciones explicadas, el señor Steven González comenta que, lograron identificar 931 personas trabajadoras actuales cuyo salario actual es inferior al propuesto, ven que son una cantidad importante, casi la mitad de las personas trabajadoras de la CNFL se verían beneficiadas y, para calcular el costo de esta propuesta destacan la diferencia entre el salario propuesto en el nuevo esquema y le restan el salario bruto actual de la persona, hicieron esa sumatoria por las 931 personas, lo cual, les da ¢220 276 836. A esto le calculan alrededor de un 63,24 (sic).

Interviene el señor Rayner García disculpándose por esta interrupción e indica que, ha tratado de contenerse en diferentes filminas, pero le parece que, en esta es oportuno hacer esta aclaración y tal vez para todos, cuando les toca negociar la Convención Colectiva, obviamente en el entendido por los grupos gremiales y obviamente por la necesidad de la empresa, y no por esta administración, ni la anterior, ni la tras anterior, sino que, se deja claramente el tema de necesitar tener un

**Consejo de Administración**

esquema salarial que permita, ser atractivos tanto, a lo interno, como para lo externo de la empresa.

El tema de lograr tener un esquema salarial, en aquel momento no podían mencionar en el tema de la negociación, cuando estaban en el proceso de negociación, no podían mencionar el tema de salario global o salario competitivo, etcétera, pues la intención era tener un salario donde permitiera retener personas, y obviamente captar personas en el mercado. Pero, tal vez aquí, es donde ve como un análisis o un balance o un pareto, en donde se hace, no mire: “esta persona está por debajo, etcétera” y donde ve ¢4000 millones mensuales (sic), tal vez le parece o no sabe si fue que tal vez entre tanto que han hablado de este tema, la intención era esa, retener y captar; esto no se puede convertir, y, es muy claro, lo que se mencionó fue diferentes esquemas salariales, para retener y captar, si ocupaban vender, bueno, qué condición, qué plus, qué bono, qué, no sabe, algún efecto atractivo para que la persona pudiera vender, o bien, si era algo muy especializado y obviamente sabía que era un personal que podía ser muy atractivo para otras empresas privadas, externas, etcétera, retenerlo; pero esto no es para decir: “estamos por debajo y hay que aumentar”, inclusive, en casa matriz, ahorita le parece que, hasta inclusive tal vez no lo dice como oficial, porque no es él, el vocero ni el representante oficial para decir el tema, sí vio muchos casos en casa matriz en donde está inclusive el tema de la dedicación exclusiva, era de una valoración, ya no era dado per se, “sacó un título de bachillerato, un título de licenciatura; ah sí, aquí está el porcentaje correspondiente a dedicación exclusiva”, o sea, eso no se está haciendo. Inclusive, en aquel momento, con el tema de salario global, cuando salió y se implementó en casa matriz, se empezó a implementar, algunos tuvieron algún proceso y bueno, no, se decidió que era para efectos de no aplicarlo de una manera general, porque si no, era muy oneroso para la empresa, o sea esto, es bastante y repite, no es que están en contra de que se dé, lo propiciaron como Consejo de Administración, cuando negociaron la Convención Colectiva, pero no se puede ver como que hay 931 personas que están por debajo y a todas esas hay que aplicarle, o sea tiene que haber un análisis en donde la administración y en este caso, la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano, en esa especialización, en ese criterio experto, tiene que decir: “mire”, es más, inclusive hasta con las jefaturas, las Direcciones y directores tienen que decir, mire: “es que tengo una persona que ahorita es, por así decirlo, atractivo para la competencia o atractivo para otra empresa y necesito retenerlo”, esa persona en la evaluación técnica tiene que mostrarse atractivo para la retención.

Ahora bien, tiene capacidades nuevas, digitalización, transformación digital, ciberseguridad. Ah, perfecto, hay una persona en el mercado que obviamente se ocupa tener dentro de la empresa, no lo puede tratar como un junior. Entonces, ahora sí, bueno, y en ese caso se analiza y dice: “no mire, a nivel de salario global debería venir con este monto”, ¿Para qué? Para captarlo y retenerlo, pero es muy claro en eso, o sea, esto no era un “aplíquese la regla” porque es que, si no, si esto lo hubiera

**Consejo de Administración**

aplicado también casa matriz, aplíquese la regla; pues bueno, no sabe cómo estarían. O sea, es que, es claro porque no sabe en qué momento se tergiversó o se pensó que eso era de aplicación obligatoria para todos, o sea, tiene que haber una estrategia, tiene que haber un análisis, una estrategia en donde claramente se diga: "no mire, es que tengo una persona acá en esta área y está siendo atractivo, no sé, por la formación que le hemos dado, porque esta persona ha tenido interés en formarse, en especializarse por sus propios medios. Bueno, cómo lo comprometo con la empresa si la empresa no le ha pagado esas especializaciones, bueno, entonces si está o no, venga y aquí está su salario global y quédese contento en la empresa".

Es que sí le parece que, no sabe en qué momento se perdió y, los viene escuchando; y repite, no los está acusando ni haciendo un reclamo, pero, le parece ideal haber hecho esta aclaración porque no es algo exigido para la empresa, per se, decir, es para todos, o sea, es en donde tengan la necesidad y estrategia de captar y retener personas que, por su formación, por sus nuevas actividades, por su nuevo perfil o rol dentro de la empresa, se necesita ser atractivo.

Tal vez quería dejar esto claro porque donde ve que son 931 personas, o sea, ni en el ICE, ni en casa matriz hace muchos años cuando esto se empezó a dar, bueno, ni la mitad; entonces, le preocupa mucho porque, en este tema salarial y en el tema de remuneraciones, han venido gestando diferentes incrementos, incrementos no; diferentes modificaciones en este tema y obviamente, si bien es cierto, se modificó la Convención Colectiva y se optimizó, deben ser congruentes también a como se encuentra actualmente la empresa y con todo lo que vienen manejando entre manos.

Se disculpa por extenderse en este comentario, pero, le parece que, es responsabilidad del órgano colegiado y especialmente los que negociaron la Convención Colectiva, que, refirieron y propiciaron que hubiera un tema de esquema salarial nuevo y diferente para no llamarlo salario global, porque son diferentes esquemas salariales que, esto no es algo estricto o de directriz aplicarlo para todos los que por "x" o "y" motivo están por debajo de una raya o de un nivel, quería hacer este comentario, bueno, obviamente sabe que, posiblemente sea contradictorio o contrapuesto con lo que se viene presentando, que vuelve y repite, el análisis está muy bien hecho y se está haciendo bien el análisis, pero obviamente, o sea, no pueden pensar que es para el 50% de la población de la compañía porque se encuentra en una situación baja del salario actual.

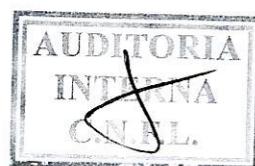
No dice que sea justo, o que sea injusto; o sea, lo que quiere aquí es que, como Consejo, dejar claro que, esto tiene que venir con un análisis y que deberían ser aquellas excepciones donde ocupan, vuelve y repite ya para terminar su comentario y no ser reiterativo, porque ha sido exhaustivo, reiterando, captar y retener en función de la estrategia y necesidad de la CNFL.



**Consejo de Administración**

El señor gerente considera que, la posición de Rayner García está muy clara; sobre lo que acaba de indicar, comenta que, la investigación que han hecho de todo esto, precisamente, lo que quieren evitar son las demandas laborales; en el ICE, y aquí lo puede corregir el señor presidente, la señora Heylen Villalta, o Ileana Camacho que son funcionarios de allá, todos los nuevos empleados entran a planilla 8 con salario global competitivo o como le quieran llamar en el ICE. Entonces, por ejemplo, si tiene un técnico, un liniero o un profesional, que a algunos les va a pagar para retenerlo, como bien lo indica, eso inmediatamente es una demanda laboral porque la gente no va a tolerar que alguien que entre nuevo y eso es lo que pasó en la ARESEP, y ahí tienen la gran cantidad de demanda de la ARESEP. El Gobierno Central también ya tiene gran cantidad de demandas porque entra un nuevo profesional al salario global, un profesional 3, ganando va a decir un número de ¢2 000 000 cuando un profesional 3 tiene 5, 7 u 8 anualidades y gana ¢1 500 000, entonces la gente dice: "yo tengo aquí un montón de tiempo y el que entra nuevo entra con un salario más alto y yo no tengo derecho de salario", entonces, en el sector central ya hay demandas de ese tipo; en ARESEP, como lo indicó Steven González, hay demandas formalmente planteadas, entonces si quieren un esquema de salario competitivo como tal, hay que entender que aquí no puede haber diferencias porque la Convención no tiene ni empleados categoría A ni empleados categoría B, lo que pueden tener son diferentes esquemas salariales, pero si un profesional 1 que entre hoy, que considera que debe tener salario competitivo y ganar ¢1 200 000, y tiene otro que entró hace 6 meses o un año y lo tiene ganando ¢800 000 y no le da este último, el ¢1 200 000 que le está dando al nuevo, eso inmediatamente es una demanda laboral porque tienen como profesionales 1 las mismas -dentro de la clase institucional- responsabilidades y ahí es donde quieren evitar, por eso saben que, esto iba a ser complicado y si quieren evitar demandas laborales, hay que hacerlo de esta forma, sabe que es mucha gente la que se ve beneficiada, pero, y por eso es que están diciendo: "solo aquel que tenga salario menor", porque también algunas instituciones hicieron hasta peor, hubo gente que dijo: "Ah, yo me devuelvo, no importa, yo ganaba ¢3 500 000, págume ahora ¢2 750 000, pero liquídeme y me llevo todo el dinero que tengo en los diferentes fondos que tienen algunas instituciones o en algún sitio, liquídeme esa parte" y claro, lo que andaba buscando era tener una mejor liquidez personalmente, pero eso es entrar a recontractar una persona que lo está liquidando y eso también ha generado muchas demandas laborales.

La administración ha hecho una muy grande investigación, precisamente no querían traer aquí algo que precisamente provocara esas situaciones. El señor presidente lo ha dicho y este Consejo lo ha dicho, hay que tratar de buscar la equidad para todos y por eso saben que esta lámina golpea porque son 981 personas y que, adicionalmente, le quiere decir algo a Rayner García, se puede ver que los salarios de la compañía, desde el punto de vista laboral, son salarios bajos y desde que cambiaron la modalidad del 2015 a salario lineal, los salarios prácticamente no se incrementan, hasta este año hubo un incremento salarial para las personas. Tenían



**Consejo de Administración**

más de 8-9 años de no tener un incremento salarial de las bases, hasta este año, afortunadamente, lo pudieron hacer gracias a este órgano que lo aprobó, ya pudieron aumentar un 2% a la clase no técnica; pero eso le demuestra que los salarios actuales de la compañía y vean que han hecho comparación con percentil 50, Gobierno Central e ICE; también tienen otras investigaciones de otras instituciones y demuestra que, los salarios de la CNFL están muy por debajo y eso también hay que tomarlo en consideración. Agrega que, ese monto que está ahí es un monto anualizado, no es un monto mensual, es un monto anualizado y cree que, es muy importante tomarlo en consideración.

Ahora, como dijo, este es un documento que están trayendo para presentar; muy buena su observación, lo van a considerar, pero sí quiere que, de por medio sepa por qué lo están planteando así. Si lo hacen de esta forma, cree que más bien la gente - en principio- estaría contenta y se evitaría cualquier tipo de demandas porque si los nuevos entran con salarios superiores a los que están actualmente, es más, ni los mismos sindicatos van a aprobar esto, no lo van a permitir. Es consciente, hasta casa matriz está robando los profesionales 1 que entran aquí, inmediatamente casa matriz se da cuenta, han perdido 2 o 3 profesionales en el tema de planificación del sistema de distribución. Se los han llevado a trabajar en el área de simulación de sistemas para todo lo que es la Autoridad Reguladora para generación distribuida. Han perdido 2, y hay 2 que están super tentados. Entonces ahí es donde se da cuenta que no queda otra opción que estar igual, y no es mayor, sino igual a las condiciones que tienen las otras empresas, pero bueno, quiere que también entienda por qué es que la han planteado así como le ha dicho, han hecho una revisión muy fuerte de este tema, esta Gerencia se ha sentado con la gente de la Unidad Cultura y Gestión de Talento Humano, han tenido reuniones hasta altas horas de la noche viendo todos los esquemas y precisamente, la recomendación de BDS para evitar lo que pasó en ARESEP, es confirmar que lo que están haciendo, es lo correcto, pero bueno, entiende su concepto, sabe que no era, tal vez ustedes lo plantearon así cuando hicieron la negociación de la Convención, pero realmente lo que andan buscando es evitar conflictos laborales a futuro.

El señor Rayner García aclara que, sin duda alguna esto es lo que ha buscado el Consejo de Administración, una sana administración del personal, buen ambiente laboral y, sobre todo, de la parte de la sostenibilidad empresarial que obviamente interviene el tema de remuneraciones. Sin duda alguna están claros en eso. Hay una serie de datos e información que su persona menciona, que cree que es importante también verlo y analizarlo; le parece que este tema no va a ser de esta sesión, sino de algunas más hacia adelante, porque para poder tomar una decisión en este tema, se tiene que ahondar con mayor profundidad, más aristas que obviamente deben de respaldar esta edición acá; como bien lo ha indicado la Auditoría Interna, el tema del personal obviamente es del máximo jerarca, en este caso el Consejo de Administración; como administración activa, la Gerencia y obviamente la Unidad

**Consejo de Administración**

Cultura y Gestión de Talento Humano de la parte táctica y operativa que es lo que vienen a presentar acá, pero sin duda alguna es una decisión que obviamente este Consejo tiene que analizar, mayormente más fundamentada, más documentada y jurídicamente bien dictaminada para efectos de lograr lo que se espera, lo que se busca en función de la negociación y para el tema laboral.

Parte de lo que hablaba Luis Fernando Andrés, el señor Gustavo Monge agrega que, lo iba a acotar, pero ya se le adelantó, solamente quería enfocarse en un par de puntitos, cree que, la lectura que hace el señor presidente es muy válida. Naturalmente, la Unidad de Talento Humano, por la naturaleza de su rectoría, pues son los llamados a estar viendo cuáles son esos puntos de dolor que hay en toda la estructura de la empresa y en las áreas laborales, entonces, un poco nada más para lo que quería acotar era esto, de esas 931 personas hay un 68% que es personal menor a 38 años. Pero entonces, cree que, si hablan un poco de ir trabajando esa transición en la empresa, que, las sucesiones se vayan fortaleciendo, cree que es un importante dato para darle fuerza a lo que es la retención del personal, quería sustentar eso, y desde luego, toman nota por parte de esos análisis, que ya lo tenían también en la hoja de ruta, identificar cuáles son esos puntos de dolor. Inclusive en algún momento, cuando el equipo técnico estaba preparando la información y demás, siempre veían como una posibilidad, un piloto, podría ser, arrancar con cuáles son los puestos más críticos, los que están golpeando más la dinámica de la empresa para convertirlos en fortalezas para la atracción y por qué no, también la retención, que al final es parte de la toda la sostenibilidad.

El señor Rayner García se disculpa por ser reiterativo e insistente, pero, es que, esto es de mucha responsabilidad y quisiera ver, de estos 931, cuántos están en el tema de la demanda de profesionales, no para decir: "este sí, este no, este no, no."; o sea, es porque no sabe qué va a pasar, quiere ser muy claro acá en esta sesión del día de hoy, pero sí le preocupa porque, la compañía podría ser fuertemente golpeada por el tema de las demandas que ya vienen en curso. Entonces, si un juez o si por "a" o por "b" con un respaldo jurídico, les dice: "tiene que pagar", entonces tiene que pagar esto y tiene que pagar también una redefinición salarial que no recuerda, porque es que va a tener un incremento por el tema de las demandas, va a tener un incremento por el modificar salarios, que, dicho sea de paso, vienen en esta constante.

Le preocupa porque no sabe si, y con el respeto que se merecen por el trabajo que están haciendo, desde el señor gerente hasta todos los que están aquí por parte de la administración activa, o sea, tienen que tener en cuenta la integralidad de la empresa, si ahorita con la planificación que se tiene y con los estados financieros que se tienen, tiene que hacer esto, dice, tiene que sopesar y tiene que priorizar, entonces, le parece que es importante también un análisis de riesgos; su persona, como Consejo de Administración tiene que ser muy responsable, la administración lo está haciendo

**Consejo de Administración**

acá por un tema del ambiente laboral y de las personas, ellos como órgano también están en esa línea.

Cree que, como Consejo de Administración, desde siempre lo han demostrado, han visto las acciones que han hecho por el tema del personal, pero también aquí tiene que haber una conciencia del personal con la empresa, no con el Consejo de Administración, porque hoy están acá 5 personas, mañana no, no están; es con la empresa, la empresa tiene que seguir operando, tiene que seguir subsistiendo y ser competitiva; eso lo entiende, es el primero que se pone ahí cuando vienen temas de nuevos negocios, es el primero que pide cosas, sabe que tienen que tener la capacidad de poder seguir sosteniendo esta empresa desde un punto de vista empresarial. Le parece que debe venir acá algo más, algo más integral, no solamente viene a decir: "mire, aquí están los, el tema del salario competitivo o global, etcétera". Si no, es, cómo eso impacta en las otras áreas de la empresa, cómo conjuga esto con esa demanda de profesionales, cómo conjuga esto con los otros temas, litigios que tiene para no puntualizarlos, o sea, cómo esto juega, es como las finanzas de la casa o las personales, "tiene una gotera, no puede comprar carro nuevo", es un tema de sentido común que este Consejo está claro en el tema del personal, en el tema de las posibles demandas que se podrían venir a futuro por esa diferencia o no coherencia con el tema del trabajo y los salarios, con personas que tienen de años y personas que están entrando nuevas. Eso tienen que ver cómo lo conjugan, cuál es esa estrategia; como bien lo decía Gustavo Monge, empezar con un piloto, o sea, con la gente que tiene que entrar, bueno, está bien, pero entonces, ese tipo de cosas son las que sí deberían venir a sumar más a la mesa de diseño y análisis para efectos de tomar una decisión en este tema; vuelve y repite, cuando se aprobó que fue todo un conflicto con los gremios sindicales, por tan simple y sencillamente decir "salario global", eso era innombrable en la negociación. Por eso se le llamó nuevos esquemas salariales para motivar en el tema de ventas y captar personas, para retener personas. En esa línea, con todo respeto, lo dice, y como bien lo dice señor gerente, sí esta filmina golpea, no era algo ya de ejecución mandatoria para las que tenían una diferencia salarial, porque si no, vean los números; qué tan estratégico es de esos 931, son estratégicos solo 231. Bueno, entonces si es un tema para evitar demandas, cree que, el tema o la discusión debería ser otra. Entonces, no se debe perder la integralidad, o sea, la administración está bien con este tema, lo están presentando bien, pero no pierdan la integralidad de la empresa y sin duda alguna, respaldan al señor gerente por todo lo que mencionó en su primera réplica, sin duda alguna están en la misma página, evitando conflictos, evitando más problemas jurídicos que tienen de aquí en adelante, es un tema de análisis integral.

El señor Sauly Jiménez complementa un poquito lo que el señor presidente menciona, que es muy válido, dentro de ese análisis tienen mapeado, de esas 931 personas que tienen la posibilidad, es un escenario, no es que todos en un momento se van a pasar, el escenario que hicieron es cuánto, los que tienen la oportunidad de trasladarse,

**Consejo de Administración**

cuántos son, “cuantifiquémoslos 931”; a nivel técnico, cuántas personas son, vean que, es la gran mayoría de la población no profesional que podría estar beneficiada; son 606 trabajadores, eso representa aproximadamente un 65%. Entonces, es el grueso, de las personas más beneficiadas para esto.

A nivel del siguiente estrato, el profesional y ejecutivo, que son 325 personas, pero el grueso de este componente es más bien a nivel técnico y administrativo, como decía, eso es un escenario para cuantificar cuáles son las personas posibles que podrían trasladarse, porque han visto que, a la hora de contratar han tenido muchos problemas, especialmente en la parte técnica. Entonces, eso es una forma, también un beneficio que estaría ahí como una opción, para también la gente que está por fuga de personal, que como bien decía Luis Fernando Andrés, se está yendo a casa matriz.

Esos \$4 000 MCRC, si lo ven hilando un poquito delgado, bueno, más o menos es 1.5% tarifario, es como para tener la perspectiva general de ese escenario, como decían, no es que todo el mundo se va a traslada, mucho del análisis que han visto, es que, el personal joven que tal vez sea de 0 a 5, es quizás, un posible candidato a ostentar este tipo de modelos.

El señor Steven González continúa con la exposición, indicando que, al final, el dato de \$4 179 000 000 anuales sería el costo, partiendo del supuesto de que todas las 931 personas se trasladaran al nuevo esquema salarial.

**Consideraciones para la implementación**

Algunas consideraciones importantes para la implementación de la propuesta como la trajeron planteada, hay un importante componente jurídico, se han realizado consultas a BDS Asesores y se recomienda seguir adelante con la consulta a la Procuraduría General de la República para reducir riesgos legales y será muy importante la actualización de la política salarial, que es como la sombrilla de este tema que actualmente se encuentra en la Comisión de Salarios, una de las comisiones establecidas en la actual Convención Colectiva, también para el Reglamento que se elaboraría en el marco de esta propuesta, será importante que ese reglamento tenga las viabilidades legales correspondientes, que incorpore el criterio de BDS Asesores, de la Procuraduría General de la República y el que daría en su momento, la Asesoría Jurídica Empresarial interna también.

Como vieron en los antecedentes, un tema importante es la adenda del contrato de trabajo y dejar evidencia también de que el traslado se hace de manera voluntaria, si es que así se habilita.

Hay un componente tecnológico del sistema informático que requeriría, pues hacer pruebas, algunas mejoras y para ello se aprovecharía obviamente con los ajustes que

## Consejo de Administración

haya que hacerle a la propuesta el tiempo en mientras esperan la respuesta de la Procuraduría General de la República.

La propuesta finalmente, cuando sea aprobada, deberá tener un importante componente de gestión del cambio de comunicación para poder facilitar la adopción del nuevo esquema salarial, en un ambiente de paz laboral, como es la costumbre en la CNFL.

Componente Jurídico	El Reglamento del nuevo esquema salarial deberá:	Componente Tecnológico	Componente Gestión del Cambio
<ul style="list-style-type: none"><li>Se han realizado consultas a <b>BDS Asesores</b> y se recomienda solicitar criterio a la <b>Procuraduría General de la República</b> para reducir riesgos legales.</li><li>Se debe actualizar la <b>Política Salarial</b>, actualmente en la <b>Comisión de Salarios</b>.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Incorporar criterios de BDS Asesores y la PGR.</li><li>Pasar por la <b>revisión legal interna</b>.</li><li>Incluir formularios para solicitud y adenda de traslado al nuevo esquema salarial.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Actualmente, solo <b>Gerente General y Auditor Interno</b> tienen salario único.</li><li>Se han identificado retos en el <b>SIRH</b> para migrar personal al nuevo esquema.</li><li>Se conformará un <b>equipo de trabajo</b> para:<ul style="list-style-type: none"><li>Realizar pruebas y estimar tiempos de migración.</li><li>Determinar si el sistema requiere ajustes.</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>La implementación impactará a todo el personal de la CNFL.</li><li>Se debe trabajar con el <b>Proceso Gestión del Cambio</b> para facilitar el proceso de implementación y adopción del nuevo esquema salarial.</li><li>Definición de mensajes clave a comunicar.</li></ul>

### Plan de Trabajo

Elaboraron un plan de trabajo iniciando hoy con la presentación al Consejo de Administración y como ven allá al final, llevando a cabo todas estas tareas, terminaría una propuesta final para diciembre del 2025. ¿Por qué? Bueno, el criterio de la Procuraduría General de la República podría tardar aproximadamente 3 meses.

Se tendría, además que, elaborar el borrador, los reglamentos, aplicar por supuesto todas las observaciones del Consejo de Administración, de la Gerencia General y de la propia Comisión de Salarios, de la Gerencia (sic), pues contar con el criterio financiero y legal para poder que la propuesta tenga -ahora sí-, la viabilidad, porque esto es apenas un adelanto y entonces, como ven ahí, elaboraron esas propuestas que aún con tiempos que consideraron bastante razonables para no dejar nada por fuera, los lleva a diciembre del 2025, por supuesto, sujeta a los cambios que haya que hacerle.

Consejo de Administración

Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
Presentación al Consejo de Administración del informe de avance	1 día	lun 31/3/25	lun 31/3/25
Recepción de los acuerdos del Consejo de Administración para revisión y actualización de cronograma	3 días	mar 1/4/25	jue 3/4/25
Solicitud de criterio por parte de la Gerencia General a la Asesoría Jurídica para proceder con consulta a la Procuraduría General de la República (según recomendación de BDS)	5 días	vie 4/4/25	jue 10/4/25
Recepción del criterio de la Asesoría Jurídica y consulta a la PGR	12 días	vie 11/4/25	lun 28/4/25
Recepción de criterio legal de la AJE y solicitud de criterio a la PGR	90 días	mar 29/4/25	lun 1/9/25
Redacción de borrador de reglamento y formularios	30 días	mar 29/4/25	lun 9/6/25
Pruebas en el SIRH	30 días	mar 29/4/25	lun 9/6/25
Actualización de la Política Salarial	30 días	mar 29/4/25	lun 9/6/25
Ajustes a borrador #2 de informe, reglamento y formularios; alineados a criterio de la PGR y Política Salarial.	17 días	mar 2/9/25	mié 24/9/25
Revisión del borrador #2 por parte del Área Dotación y Compensación y la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano; y remisión a la Gerencia General	5 días	jue 25/9/25	mié 1/10/25
Revisión y observaciones de la Gerencia General sobre borrador #2.	1 día	jue 2/10/25	jue 2/10/25
Atención de observaciones de la GG y solicitud de criterio financiero a la DAF y jurídico a la AJE.	5 días	vie 3/10/25	jue 9/10/25
Recepción de criterios financiero y legal.	7 días	vie 10/10/25	lun 20/10/25
Ajustes finales al informe, reglamento y formularios, envío del informe final a la Gerencia para remisión a la Comisión de Salarios	5 días	mar 21/10/25	lun 27/10/25
Conocimiento y recomendaciones en la Comisión de Salarios	15 días	mar 28/10/25	lun 17/11/25
Elaboración del plan de implementación (TI, Comunicación, Gestión de Cambio, Evaluación del Desempeño)	15 días	mar 28/10/25	lun 17/11/25
Recepción de las recomendaciones de la Comisión de Salarios y ajustes finales a los documentos. Revisión de la GG	9 días	mar 18/11/25	vie 28/11/25
Envío al Consejo de Administración de informe final, reglamento, formularios y plan de implementación	3 días	lun 1/12/25	mié 3/12/25

**Conclusiones:**

- Los salarios de contratación de la CNFL son inferiores al mercado, a la planilla 08 del ICE y al percentil 50.
- La CNFL tiene las habilitaciones legales para implementar un nuevo esquema salarial.
- El nuevo esquema será obligatorio para nuevos ingresos y voluntario para quienes tengan salario igual o inferior al nuevo esquema
- Antes del reglamento, se debe solicitar criterio a la Procuraduría y actualizar la Política Salarial.
- Se podrán mantener aportes al Fondo de Ahorro, Asociación Solidarista y el pago diferido del salario escolar.
- Se deben establecer normas para ascensos y concursos en el nuevo esquema salarial.
- La escala salarial será el mayor entre el percentil 50 del mercado, la planilla 08 del ICE y la DGSC, con ajustes.
- El costo anual estimado del nuevo esquema es de ₡4.179.356.470 permitiendo traslados voluntarios.
- Su implementación debe considerar viabilidad legal, financiera y tecnológica, además de un plan de gestión de cambio.
- El nuevo esquema contribuirá a un entorno laboral más equitativo, eficiente y competitivo en la CNFL.

Como conclusiones, comenta que, los salarios de contratación de la CNFL son inferiores al mercado, a la planilla 08 del ICE y al Percentil 50; que la CNFL tiene las habilitaciones legales para implementar un nuevo esquema salarial, el cual,

**Consejo de Administración**

recomiendan que sea obligatorio para el personal de nuevo ingreso y voluntario para quienes tengan salario igual o inferior al nuevo esquema.

Además, se recomienda hacer la consulta o solicitar el criterio a la Procuraduría General de la República sobre este tema que recomienda BDS y continuar con la actualización de la política salarial; se podrá mantener los aportes al Fondo de Ahorro y a la Asociación Solidarista para el personal en el nuevo esquema salarial.

En la reglamentación se deben de establecer las normas para los ascensos, concursos y demás, relacionado con el personal del nuevo esquema salarial y la escala propuesta es la mayor entre el percentil 50 del mercado, el salario único del ICE y el salario único también de la Dirección General del Servicio Civil y con todos estos supuestos, el costo aproximado de implementar para el 100% del personal, partiendo de ese supuesto, el nuevo esquema sería de ₡4 179 000 000 al año.

La implementación debe considerar la habilidad legal, financiera, tecnológica y contar con un plan de cambio; finalmente, este nuevo esquema salarial -de implementarse- contribuiría a un entorno laboral más equitativo, eficiente y competitivo para que la CNFL pueda atraer y retener al personal calificado que requiere.

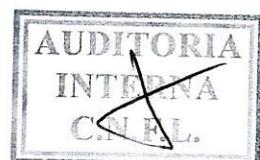
**Recomendaciones**

- Realizar la consulta a la Procuraduría General de la República recomendada por BDS Asesores, para garantizar que el nuevo esquema salarial se apegue a la legislación nacional.
- Aprobar la nueva versión de la Política Salarial para asegurar que el reglamento del nuevo esquema salarial sea consecuente con esta.
- Reglamentar la implementación del nuevo esquema salarial.
- Establecer en el reglamento que el nuevo esquema salarial debe aplicarse de manera obligatoria al personal de nuevo ingreso y al personal que voluntariamente solicite su traslado a este por tener salario menor al propuesto.
- Habilitar el traslado del personal al nuevo esquema salarial únicamente en aquellos casos en que su salario sea inferior al salario del nuevo esquema.

En este apartado, se recomienda realizar la consulta a la Procuraduría General de la República para garantizar que el nuevo esquema se ajuste a la legislación nacional.

Aprobar la política salarial para asegurar que, el reglamento del esquema salarial sea consecuente con esto.

Reglamentar la implementación del nuevo esquema salarial y establecer que debe ser obligatorio para el personal de nuevo ingreso y voluntario para el personal con el salario menor, sin que medie indemnización alguna y, únicamente, como indica la





**Consejo de Administración**

última recomendación, para el personal cuyo salario sea menor al salario único propuesto. Esta sería su presentación.

El señor Rayner García agradece y reconoce el análisis y el trabajo que hacen, la minuciosidad con la que traen las cosas, sin duda alguna, es excelente y los felicitan.

El señor gerente cree que, como lo dijo en la introducción, esto es apenas un documento borrador para que ustedes vieran por dónde andan; se dejan las indicaciones de su parte. No obstante, cree que, también aquí falta y ahora tal vez, por la cantidad de dispositivos que presentaron, no lo traen, pero cree que falta una muy buena estadística, Sauly Jiménez dio un par de datos muy importantes, vean que, las principales categorías que se verían beneficiadas son la parte técnica, inclusive, en algunas de las reuniones que este servidor ha tenido con los empleados, los técnicos están muy ansiosos porque saben que, en el ICE, los nuevos técnicos entran con mejores bases salariales que la compañía y están esperando cuál va a ser la respuesta de la compañía al respecto, inclusive, alguno de los técnicos cuando le dijo en una reunión que tuvo con la Sucursal Heredia recientemente y, le dijo que, mucho del problema también van a ser los sindicatos y le dijo: "y su respuesta es, yo no como con el sindicato, yo como con lo que la compañía me pueda dar" respuesta fuertísima, en ese momento, lo que le dijo fue: "bueno, nosotros lo que queremos hacer acá es algo que esté acorde con todas las, con todas las partes para evitar precisamente, este, problemas entre las partes y más bien, que sea satisfactorio", cree que les queda mucha tarea por hacer al respecto y que hay que traer una próxima presentación cuando tengan la respuesta a la Procuraduría y ver otros esquemas.

Adicionalmente, a lo que dijo José Fonseca anteriormente, ver si va a cambiar un poco el esquema salarial con lo último que dijo la Sala Constitucional, verán si presentan más adelante un nuevo documento con algunas nuevas actualizaciones y adicionalmente, con una muy buena base estadística de edades, de antigüedades de las personas, tipos de puestos, por puestos; una serie de documentos que pueden estar en el documento que les entreguen, y, con eso, tener un poquito más de criterio a la hora de tomar la decisión final. Esto, como repite, era un documento borrador, querían que lo fueran conociendo y cuáles son los motivos, que realmente, como lo explicó bien, porque es que se fueron con este esquema, es tratando de evitar lo que ha pasado en las demás instituciones que se fueron a la ligera con el tema salario global y más bien, han tenido muchos problemas internos; cree, y aquí lo podría corregir Rayner García, Ileana Camacho y Heylen Villalta, cree que, en el ICE han tenido que revertir algunas cosas y a alguna gente han tenido que decirle que, tienen que devolver el dinero que pagaron en algunas de las liquidaciones y todos esos enredos que hicieron. Eso es lo que quieren totalmente evitar acá, para tratar de no, de que, entre de lo más depuradamente posible y que, entre de la mejor forma en el momento en que se pueda tener aprobado, no solamente por ustedes, sino también,



**Consejo de Administración**

por las organizaciones sindicales en segunda instancia, porque, primero va, por supuesto, el Consejo de Administración.

El señor Gustavo Monge indica que, independientemente del esquema salarial o el modelo de compensación que eventualmente se vaya a implementar, cree que, lo que comentaba ahora Steven González al inicio y Luis Fernando Andrés, todos esos eventos que se han dado en otras instituciones, el tema de gestión de cambio es importantísimo, señoras y señores directores, en la medida que puedan tener una buena sensibilización de cómo va a funcionar esto, insiste, independientemente del modelo de compensación que vayan a tener, eso les garantiza que, las reglas de juego estén claras, también cree que, es un factor crítico de éxito, trabajar la gestión de cambio, y bueno, tampoco tienen que correr, las cosas se pueden ir trabajando perfectamente de forma pausada, pero a paso firme.

El señor Guillermo Sánchez comenta que, sobre la misma línea de la preocupación de la Presidencia sobre, y ya que, Luis Fernando Andrés lo abarcó, en el sentido de traer acá otras aristas, escenarios y sobre todo, el tema del riesgo, tal vez aquí lo importante era, como bien dice Luis Fernando Andrés, esto es un borrador, un primer avance, en línea con la Convención Colectiva, lo que este órgano colegiado le ha interesado siempre, es retener al personal nuevo, poder contratar personal calificado en ciertas materias especiales, incluso, podría aplicarse al personal, como bien aquí lo están señalando, técnicos que la empresa requiera, pero, ya le aclaró en la conclusión Steven González, que, estos esquemas nuevos salariales que van en línea de la Convención y van en línea de la misma política de recursos humanos que tiene la 8660, precisamente, sobre nuevos esquemas de remuneración u otras formas de remuneración al trabajador, siempre son voluntarios, porque hay situaciones jurídicas consolidadas y derechos adquiridos patrimoniales que el trabajador, como bien señala ahí Steven González, es voluntario y algunos casos, la propuesta va en función, así lo entendió al final, de tener un nuevo modelo cuando la empresa así lo requiera, para lo que, aquí nos ocupa que, ya mencionó y bueno, ahora, el órgano colegiado deliberará ahí con la propuesta de acuerdo sobre el tema para poder ampliar con la información que Luis Fernando Andrés mencionó que estarían trayendo en una oportunidad.

El señor Rayner García agradece y abre el espacio para algún otro comentario o consulta con respecto a este tema. Al no haber, comenta que, el tema fue ampliamente abordado, entiende que, la presentación del tema es un cumplimiento de la Convención Colectiva, el definir nuevos esquemas salariales, como bien lo indicó la administración, se está iniciando con estas presentaciones para efectos de lograr la mejor decisión para la empresa con respecto a esos temas. Nuevamente agradece y el personal administrativo que acompaña al señor gerente se retira de la sesión.

**Consejo de Administración**

Sin consultas adicionales y una vez que el personal administrativo de CNFL se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado, se procede con la lectura de la propuesta de acuerdo por parte del asesor legal, a la cual se le realizan optimizaciones de forma y de fondo, las cuales se pueden observar comparando los archivos llamados "Prop. Acuerdo FINAL GSW", uno en formato PDF firmado y el otro, en formato Word; este último evidencia los cambios realizados por el órgano colegiado. Ambos archivos se encuentran adjuntos al expediente de esta acta.

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 Consejo de Administración en el capítulo III, artículo 5 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2642 celebrada el lunes 28 de agosto de 2023, acordó posponer la aprobación de este Reglamento para la Remuneración mediante el Salario Único o Global, hasta tanto se cuente con más insumos que permita tomar la decisión acertada del tema, incluyendo aquellos que provengan de la Auditoría Interna.
2. El Consejo de Administración en el capítulo V, artículo 2 del acta de la Sesión Ordinaria Virtual No. 2690 celebrada el lunes 2 de setiembre de 2024, acordó instruir a la Gerencia General iniciar con el estudio y planeamiento de nuevos esquemas salariales en la empresa, para contar con un avance sobre el tema al momento de entrada en vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo negociada; lo anterior incluyendo como parte de dichos esquemas, el salario global.
3. El 29 de octubre de 2024 entró en vigencia la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A. (CNFL) el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones (SITET), y el Sindicato de Ingenieros del ICE (SIICE-Filial de Profesionales en Fuerza y Luz - FIPROFYL), la cual establece en su artículo 35:

*"La CNFL podrá implementar diversos esquemas salariales además del salario compuesto que actualmente aplica en la Compañía. Lo anterior, siempre y cuando:*

- 1) *Se respeten las situaciones jurídicas consolidadas y los derechos adquiridos de las personas trabajadoras.*
- 2) *Se respeten los objetivos indicados en el artículo anterior, orientados a mantener una política de salarios competitivos y crecientes.*



**Consejo de Administración**

3) *Se considere la sostenibilidad financiera, operativa y técnica de la Empresa.*

4) *Se respete el principio fundamental de negociación colectiva.*

*Los componentes salariales que se regulan en la presente Convención Colectiva de trabajo serán aplicables al salario compuesto.”.*

4. Mediante documento OP-1576-2024, marcado como: **“Estrictamente confidencial”**, sin fecha, recibido por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano el 3 de febrero de 2025, se recibió el criterio legal emitido por BDS Asesores, el cual dio respuesta a diversas consultas de la CNFL y cuyas respuestas fueron consideradas por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano en su informe, para conocimiento y observaciones del Consejo de Administración.
5. Mediante oficio 2601-0206-2025 de fecha 27 de marzo de 2025, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano, remitió a la Gerencia General, el Informe nuevos modelos salariales, para la remisión al Consejo de Administración.
6. Mediante el oficio 2001-0465-2025 de fecha 27 de marzo de 2025, 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.
7. En la presente sesión, la Gerencia General presentó el Informe de los nuevos modelos salariales, mismo que recibió observaciones y comentarios por parte de los miembros del Consejo de Administración, sobre Análisis de Riesgos, Análisis del impacto financiero, diagnóstico del personal por atraer, retener o fidelizar, así como el análisis demográfico del personal profesional o técnico a implementar, las cuales deberán ser atendidas por la Administración en una posterior sesión, para su conocimiento y aprobación.
8. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso dd), establece como deberes del Órgano Colegiado: “Dictar y aprobar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, el manual de clases, los perfiles salariales y sus pluses, la creación de plazas, los esquemas y formas de remuneración, las obligaciones y los derechos de los trabajadores, las que no obstan para la celebración de negociaciones colectivas de acuerdo con la ley”.
9. 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



**Consejo de Administración**

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

**POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:**

**ACUERDO 4.**

- I. Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0465-2025 de fecha 27 de marzo de 2025 de la Gerencia General, en el cual se remite el Informe nuevos modelos salariales y sus anexos, elaborado por la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano y presentado por la Administración en la presente sesión.
  - II. Posponer la aprobación del informe de los nuevos modelos salariales presentados, e instruir a la Gerencia General para que Informe en el plazo de tres meses, el avance sobre el análisis de los nuevos modelos salariales para la CNFL, que incluya un Análisis de Riesgos laborales y potenciales demandas judiciales, así como un Análisis integral de la sostenibilidad de la empresa, la Demografía de aplicación al personal que corresponda a nivel de empresa, el diagnóstico del eventual personal necesario para retener y mantener, así como el tipo de personal profesional o técnico por atraer y fidelizar, así como realizar la consulta a la Procuraduría General de la República, conforme con la recomendación del asesor legal externo BDS Asesores, según el considerando 4.
  - I. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención, así como a la Auditoría Interna para lo que corresponda.
- ACUERDO FIRME.**

**ARTÍCULO 3. Informe del mes de marzo, para atender las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo 2024-2027**

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0449-2025 de fecha 27 marzo de 2025, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración el Informe del mes de marzo, para atender las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo 2024-2027. Para estos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general, y a la señora Laura Montero Ramírez, coordinadora gerencial, Gerencia General, para que se refieran al tema.





**Consejo de Administración**

Agrega que, el título de la presentación debe indicar 2024-2027 ya que, ese es el rango de tiempo que se dio para la Convención Colectiva, CC, lo cual, es confirmado por el señor gerente, quien realizará la corrección correspondiente.

El señor gerente menciona que, van a hacer el informe al mes de marzo de cómo les ha ido con todo el tema de la CC, los avances; esto, lo va a estar presentando Laura Montero, quien trabaja como coordinadora gerencial, tiene a cargo en la Gerencia todo el acompañamiento para este servidor, de los temas de CC. Aunado a esto, para que lo sepan, Laura Montero está en varias de las comisiones que recientemente se instauraron en la CC, entonces, le da un seguimiento permanente con la gente de la Unidad de Cultura y Gestión de Talento Humano.

Lo presentan desde la Gerencia porque es su responsabilidad y por eso es que, no está aquí nadie de Talento Humano. Ellos son los que les abordan todos los temas y desde una buena óptica, pues están presionando fuertemente a Talento Humano para sacar adelante todas las tareas que tienen, pero es una responsabilidad directamente de la Gerencia, sin más preámbulo, le da la palabra a Laura Montero, quien da las buenas noches a los presentes.

Agrega que, efectivamente, Talento Humano tiene una una porción bastante considerable de las normas, pero no todas, entonces por eso es que, ellos no tienen tampoco la dirección completa de esto, pues es una responsabilidad de la Gerencia General.

**Antecedentes:**

**29 de octubre de 2024:**

"1. Mediante resolución, RG-MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT-11-2024, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Departamento de Relaciones de Trabajo, de las catorce horas con cinco minutos del veintinueve de octubre de dos mil veinticuatro, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social notifica a la CNFL la homologación de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL) y los Sindicatos: Sindicato de Ingenieros del Instituto Costarricense de Electricidad/Filial de Profesionales de Fuerza y Luz (SIICE/FIPROFYL) y el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones (SITET).

Para ello, esa Convención establece una serie de promulgación y modificación de la normativa vigente, para hacerla conteste con varias disposiciones de la CC. A raíz de eso, el Consejo de Administración el:

**25 noviembre 2024:**

*"Sesión Ordinaria Virtual N° 2705, del Consejo de Administración, celebrada el 25 de noviembre del 2024, en el capítulo IV, artículo 3 se acordó:*



**Consejo de Administración**

I. “...”

II. Instruir a la Gerencia General para que cumpla en tiempo y forma las actividades establecidas en el cronograma presentado en el anexo del “Informe para atender disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo 2024- 2027”. Asimismo, deberá la Gerencia General presentar informes mensuales para el seguimiento del cumplimiento de las actividades por parte del Consejo de Administración.

III. Se instruye a la Secretaría del Consejo de Administración que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención y a la Auditoría Interna para lo que corresponda. ACUERDO FIRME”.

Agrega que, este cronograma tiene vigencia las normas más importantes, una vigencia de cumplimiento a 6 meses, de acuerdo a lo que establece el transitorio 9 de la CC.

**24 de febrero 2025:**

*Mediante Sesión Ordinaria Virtual No. 2718 celebrada el 24 de febrero de 2025 en el capítulo IV, artículo 3, se acordó:*

ACUERDO 4.

I.(...)

II. Instruir a la Gerencia General para que dé seguimiento en tiempo y forma las actividades establecidas en el cronograma presentado en el Anexo 1 del “Informe del mes de febrero para atender disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo 2024- 2027”. (SIC)

III. Instruir a la Gerencia General para que atienda las observaciones y comentarios realizados por el órgano colegiado en relación con la atención oportuna de las actividades establecidas en el cronograma citado en el por tanto anterior.

En esta fecha, la administración trajo a este Consejo de Administración, el informe del mes de enero, entonces ahí hay un error, por eso le pusieron (sic), porque es el mes de enero; no el mes de febrero, el día de hoy traen acá el mes de febrero.

Es importante tomar en cuenta que, lo que les traen el día de hoy es un cierre al 28 de febrero del 2025 y no conlleva actividades que ya se han venido realizando en el mes de marzo.

**Seguimiento de acuerdo:**

- **2 diciembre 2024:** En acatamiento del acuerdo del Consejo de Administración, la Gerencia General procedió mediante oficio 2001-1577-2024 de fecha 2 de



Consejo de Administración

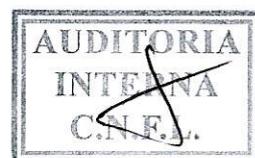
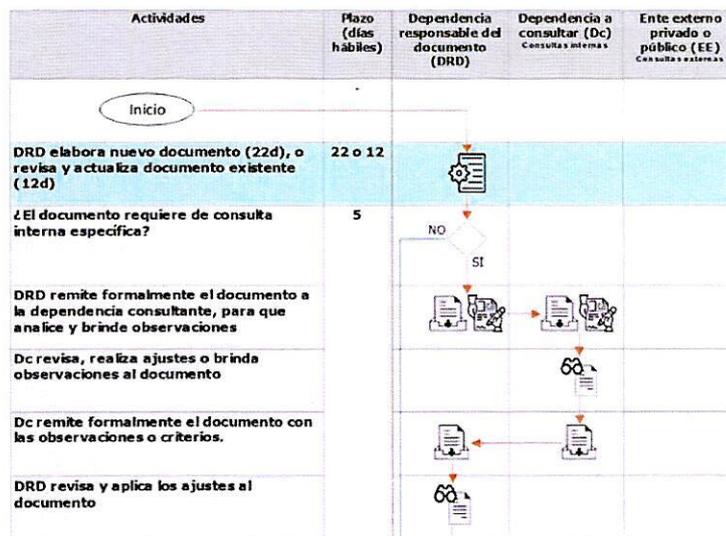
diciembre del 2024, a hacer de conocimiento de las Direcciones y Unidades adscritas, del Cronograma de las Disposiciones de Convención Colectiva aprobado por el Consejo de Administración y asignación de plazos para presentar avances.

- Febrero 2025:** Las Direcciones y Unidades adscritas remitieron a Gerencia General los avances del Cronograma de Disposiciones de Convención Colectiva. 1) Dirección de Administración y Finanzas, según oficio 3001-0055-2025 de fecha 28 febrero de 2025, 2) Dirección de Estrategia Empresarial según oficio 7500-0091-2025 de fecha 28 febrero de 2025, 3) Dirección de Transformación y Gestión Tecnológica, según oficio 2800-042- 2025 del 28 de febrero de 2025, 4) Unidad de Comunicación Empresarial, según oficio 2400-0024-2025 del 28 febrero de 2025, 5) Unidad de Cultura y Talento Humano, según oficios 2601-0146-2025 de fecha 28 febrero de 2025, 6) Asesoría Jurídica Empresarial, según oficio 2201-0132-2025, del 24 de marzo de 2025.

**Modificaciones al Cronograma de la Normativa de la Convención Colectiva 2025-2027**

La señora Laura Montero va a comentar un poquito sobre las modificaciones que ha sufrido el cronograma, recordarán que, en la sesión anterior le solicitaron que se les indicara cuáles eran los cambios específicos en el cronograma, en esta oportunidad, Alejandra le hizo el favor de presentarles el cronograma para que ustedes pudieran ver con un color diferente, cuáles eran las modificaciones. Actualmente, lo presentan igual, pero les trae unos ejemplos acá para que los vean de una vez en la presentación.

**Diagrama de flujo de Cronograma CCT**



**Consejo de Administración**

- ✓ Se elaboró flujograma para la trazabilidad de la documentación y se designaron correctamente responsables involucrados.
- ✓ Se establecieron los roles que conlleva la participación de cada dependencia de la CNFL, representaciones laborales, órganos colegiados y partes externas involucradas.
- ✓ Se establecen lineamientos que deben cumplir los responsables.

Comenta que, dentro de las modificaciones o mejoras que se han hecho en el cumplimiento del cronograma, se hizo un diagrama de flujo. Como ustedes saben, todo esto es novedoso, no tanto en la aprobación de normas, pero estas normas, esta aprobación o promulgación, tiene procesos diferentes y nuevos, como llevar a comisiones, como llevar a las respectivas juntas, hasta las mismas mesas de diálogo, entonces, quisieron hacer este diagrama de flujo para que todos estén en la misma línea de cuál es el procedimiento a seguir.

Ese diagrama de flujo viene ahí, en el informe, en el anexo del informe, cronograma (sic), en la hoja de Excel pueden ver este diagrama de flujo, es muy completo; es un ejemplo de la dependencia (sic), también vienen establecidos los responsables involucrados y sus respectivos roles. Se hizo también unos lineamientos que están incorporados en ese Excel, de los lineamientos que deben de cumplir los responsables, entonces ya no hay que: “eso no lo sabía o eso no me corresponde a mí”, ahí está todo clarísimo y comunicado. Bueno, una vez que el día de hoy se tome el acuerdo, se estará comunicando a las diferentes dependencias, como les decía, vienen plazos, vienen dependencias responsables y dependiendo del proceso para dónde tiene que ir, o para dónde se debe de revisar o dar trámite formalmente a los documentos, también se establecieron, se delimitó cuándo es que se lleva a representaciones laborales, cuándo a los órganos colegiados e incluso partes externas involucradas, como la Procuraduría, ya vieron en la en la presentación anterior que hay consultas que hacer de ciertas normas a la Procuraduría General de la República eventualmente, y eso entonces está ahí también contemplado ya en el cronograma.

**Resumen general cambios de actividades**

- Se agregó como actividad, plazo y responsables, las consultas a entes externos (asesores legales, Procuraduría General de la República), ejemplo:
- Aclaraciones a BDS sobre el “Reglamento para el pago de viáticos, hospedaje, gastos de transporte y otros reconocimientos”, “Política Salarial”.
- Ambas son normas prioritarias, pero no se encuentran en Transitorio IX de la Convención Colectiva, por ende, no están sujetas al plazo perentorio de los seis meses para su publicación.



**Consejo de Administración**

ANTES	RENOMBRAMIENTO Y ACOMODO	VERSIÓN FINAL
<b>Nombre del documento</b> Elaboración / Revisión y ajuste del documento <b>Consulta legal externa</b>	<b>Nombre del documento</b> Elaboración / Revisión y ajuste del documento <b>Criterio financiero (se transforma en "Consulta interna-financiero o XX")</b> <b>Consulta legal externa (se transforma a "Consulta externa-XX")</b>	<b>Nombre del documento</b> Elaboración / Revisión y ajuste del documento <b>Consulta interna-XX</b>
<b>Revisión de la comisión</b>		<b>Consulta externa-XX</b>
		<i>Preparación de requerimiento</i> <i>Gestión interna del requerimiento y aprobación</i> <i>Respuesta del ente externo</i>
<b>Revisión Integral</b>	<b>Revisión de la comisión</b>	<b>Revisión de la comisión</b>
<b>Revisión de jefatura</b>	<b>Revisión en mesas de diálogo</b>	<b>Revisión en mesas de diálogo</b>
<b>Revisión en mesas de diálogo</b>	<i>Revisión del documento</i> <i>Reunión para aclaraciones</i> <i>Entrega de observaciones</i>	<i>Revisión del documento</i> <i>Reunión para aclaraciones</i> <i>Entrega de observaciones</i>
<i>Revisión del documento</i> <i>Reunión para aclaraciones</i> <i>Entrega de observaciones</i>	<b>Ajustes al documento</b>	<b>Ajustes al documento</b>
<b>Ajustes al documento</b>	<b>Revisión integral</b>	<b>Revisión integral</b>
<b>Criterio financiero</b>	<b>Revisión de jefatura</b>	<b>Revisión de jefatura</b>
Criterio legal y definición de instancia de aprobación Visto bueno y trámite de aprobación	Criterio legal y definición de instancia de aprobación Visto bueno y trámite de aprobación	Criterio legal y definición de instancia de aprobación Visto bueno y trámite de aprobación
<b>Presentación ante el Consejo de Administración (CA)</b>	<b>Presentación ante el Consejo de Administración (CA)</b>	<b>Presentación ante el Consejo de Administración (CA)</b>
<i>Preparación y entrega de documentos para CA</i> <i>Aprobación y acuerdo</i>	<i>Preparación y entrega de documentos para CA</i> <i>Aprobación y acuerdo</i>	<i>Preparación y entrega de documentos para CA</i> <i>Aprobación y acuerdo</i>
	Formalización y publicación	Formalización y publicación

En resumen, Laura Montero comenta que, en general, se hicieron cambios de actividades, como les decía, actividades, plazos y responsables. Se variaron de acuerdo a la hora de ir haciendo el flujograma; vieron que era necesario variar las actividades, la ubicación de las actividades, entonces, algunas tuvieron que subir, otras bajar y así han estado mejorando el mismo; se incorporan, como les decía, a diferentes consultas que se hacen a entes externos, entonces ahora les ponía el ejemplo de la Procuraduría, pero también se están incluyendo consultas a BDS, por ejemplo, estas consultas, estos ejemplos que les está poniendo acá es el Reglamento de Pago de Viáticos y la Política Salarial. Estas consultas están en trámite, todavía no se han hecho, pero van encaminados a esa línea. Ambas normas son prioritarias, pero no se encuentran en el transitorio 9 de la Convención Colectiva, CC, por ende, no están sujetos al plazo perentorio de los 6 meses para su publicación.

También hicieron una priorización de normas, entonces le llamaron prioridad 1, prioridad 2 y prioridad 3, ahorita llegan a esa parte.

**Actividades realizadas**

- **Actualización** del "Procedimiento de Valoraciones Integrales de Salud" y en vigencia.



## Consejo de Administración

- **Inclusión** (consultas a entes público o privados), renombramiento de actividades (ejemplo consultas a dependencias en forma general en lugar de definir exactamente a cuál),
- **Exclusión** (no todas las normas van a mesas de diálogo) y acomodo de algunas actividades (ejemplo participación del Proceso Análisis Administrativo).
- **Actualización** del "Procedimiento de Valoraciones Integrales de Salud" y en vigencia.
- **Inclusión** (consultas a entes público o privados), renombramiento de actividades (ejemplo consultas a dependencias en forma general en lugar de definir exactamente a cuál),
- **Exclusión** (no todas las normas van a mesas de diálogo) y acomodo de algunas actividades (ejemplo participación del Proceso Análisis Administrativo).

En este apartado hay una actualización de actividad, como les decía, hay una inclusión también, que son estas consultas a otros entes y renombramiento de actividades, también, ya no se llama consulta a mesas de diálogo, sino que, se llama, bueno, no, las consultas a mesa de diálogo, sí, esas sí van; pero tienen nombres (sic), lo que han hecho, es variar el nombre de la actividad, ahí viene el ejemplo, consultas a las dependencias en forma general, sin indicar consulta la Procuraduría, consulta a BDS, no, se hizo en forma general, consulta a ente externo o a ente interno. Exclusión, ya no todas las normas van a mesa de diálogo, antes las tenían que casi todas las normas iban a mesa de diálogo y eso se les estaba complicando muchísimo; dijeron cuáles van a mesa de diálogo, bueno, las que la Comisión Negociadora se comprometió en su momento, que son las delimitadas en el transitorio 9 de la CC. Entonces, esas son 8 normas que, sí o sí, van a mesas de diálogo. Incluso, tuvieron reunión con los señores del Sindicato, se les ha dicho lo del cumplimiento de plazos y también se les expuso esto de que son esas 8 normas las que van a ir a mesa de diálogo, como les ha insistido; nada está escrito en piedra, todo tiene oportunidad de mejora. Eventualmente, si a la hora ya de poner en ejecución la norma, hay que hacerle cambios, pues se revisan y se agradece, más bien, las oportunidades de mejora y siempre en ejecución, siempre pasa que hay alguna que otra mejora que hacerle.

Se hizo un acomodo de las actividades, entonces, por ejemplo, la participación del Proceso Análisis Administrativo, PAA, cuándo era que correspondía, para que no hubiera un reproceso, porque entonces estaba pasando en algunos casos que, iba después de la mesa de diálogo para PAA, luego regresaba otra vez a la dependencia, la dependencia hacía modificaciones, lo mandaba a otras dependencias para consulta, volvía otra vez a PAA, PAA se lo devolvía otra vez. Eso ya no es así, sino que, una vez que va a mesa de diálogo, se hacen las consultas a lo interno que correspondan y cuando ya se tiene todas las observaciones, ya ahí se lleva a PAA, quien hace las consultas que corresponda, porque si también hay una que es oficial, una consulta que se hace, sí o sí, desde PAA, que es la consulta de la Asesoría

**Consejo de Administración**

Jurídica para ver la viabilidad de la norma y quién es el ente de aprobación de la misma.

**Prioridad de las normas:** Se ajusta la prioridad de las normas por grados:

- A. **Grado I** son las normas que se indican en el Transitorio IX y deben actualizarse o promulgarse en el plazo de seis meses.
- B. **Grado II** son las normas complementarias a las de grado I que cuentan con mayor plazo.
- C. **Grado III** son normas y documentos complementarios a las de grado II.

Las normas y documentos de grado II y III cuentan con plazos más amplios para su actualización o promulgación, sin embargo, no obsta, para que se atiendan en menor plazo.

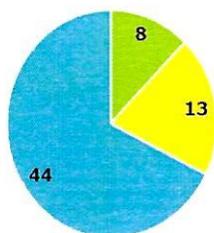
Agrega que, aquí viene lo que les decía ahora de la priorización de las normas, establecieron los grados que se mencionan en la filmina, el grado I son las que tienen el plazo perentorio de los 6 meses, que son las establecidas en el transitorio 9; las de grado II, son normas complementarias a las de grado I, pero, cuentan con mayor plazo de acuerdo a lo que tienen ahorita en el cronograma, pero no tienen ese plazo como perentorio que sí o sí, hay que cumplir.

El de grado III, que son normas y documentos complementarios a los de grado II, aquí sí hace hincapié en este tema del cumplimiento de normas. Hay normas que todavía no han recibido, ni siquiera borradores, y, que son de mucha importancia, que son complicados también de revisar, tienen el Reglamento Interior de Trabajo, RIT, el manual, perdón, el Reglamento de Acoso y Hostigamiento Sexual, que son normas que conllevan una revisión minuciosa, y las tienen ahí, todavía en proceso.

Las normas de grado II y grado III cuentan con mayores plazos, de acuerdo al cronograma, pero no plazos establecidos en CC.

**Normativa por tipo de grado**

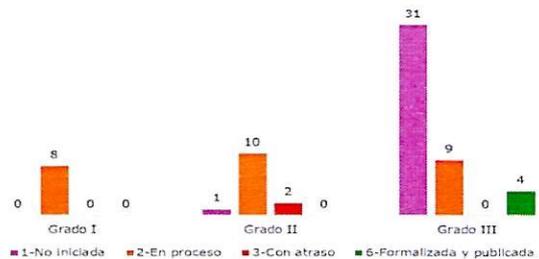
Normativa por grado según su cantidad



**Total 65**

- Normativa Prioritaria Grado I-Transitorio IX
- Normativa Prioritaria Grado II
- Normativa Prioritaria Grado III

Normativa por grado según estado



Consejo de Administración

Aquí les hizo una gráfica de cómo van al día de hoy con la normativa, según el tipo de grado, el de esos que les acaba de comentar. Bueno, son 8 normas de grado I establecidas en la CC. Tienen las normas de grado II que son 13 normas y eso es como les decía, son normas complementarias. Por ejemplo, procedimientos, normas afines a las normas de grado I y posteriormente, tienen la normativa prioritaria grado III, que esas son formularios, sobre todo formularios y algunos formularios, fórmulas que están complementarias a las normas anteriores o normas de menor rango, cualesquiera otras normas de menor rango.

Dentro de esas 8 normas, ahí nada más recordarles que, tienen el RIT, el Reglamento de la Junta de Relaciones Laborales, el Reglamento de Comisión de Salud Ocupacional, el Reglamento de Uso y Control y Mantenimiento de Vehículos, el Reglamento del Sistema de Incentivos para Empleados de la CNFL para realizar Estudios Superiores, el Reglamento del Fondo de Ahorro, el Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la CNFL, el Reglamento para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Laboral en la CNFL y cualquier otra norma que resulte pertinente; lo anterior, en el plazo máximo de 6 meses después de homologada la presente CC por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, venciendo este plazo a finales del mes de abril, 29 de abril, para hacer exactos.

Avance de la normativa prioritaria

Nombre de tarea	Duración	Fecha Comienzo	Fecha Fin	Nombres de los recursos	Estado de la normativa	% Avance a febrero
<b>Reglamento Junta Relaciones Laborales-N</b>	<b>114 días</b>	<b>29/10/2024</b>	<b>23/4/2025</b>	<b>Junta de Relaciones Laborales (JRL) y Unidad Cultural y Gestión del Talento Humano (UCGTH)</b>	<b>2-En proceso</b>	<b>13%</b>
Elaboración y ajuste a la propuesta de reglamento	57 días	29/10/2024	29/1/2025	UCGTH		
Revisión de propuesta del reglamento	12 días	30/1/2025	14/2/2025	JRL		
<b>Revisión en mesas de diálogo</b>	<b>10 días</b>	<b>17/2/2025</b>	<b>28/2/2025</b>			
Revisión del documento	5 días	17/2/2025	21/2/2025	Representaciones Laborales (RL)		
Reunión para aclaraciones	1 día	24/2/2025	24/2/2025	RL / Jefaturas dependencias responsables (DR) / GG		
Entrega de observaciones	4 días	25/2/2025	28/2/2025	RL		
Ajustes al documento	3 días	3/3/2025	5/3/2025	AGDTH / PRL / PAA		
Revisión integral	5 días	6/3/2025	12/3/2025	PAA		
Revisión de jefatura	3 días	13/3/2025	17/3/2025	Jefaturas AGDTH-UCGTH		
Criterio legal y definición de instancia de aprobación	8 días	18/3/2025	27/3/2025	PAA / AJE		
Visto bueno y trámite de aprobación	3 días	28/3/2025	1/4/2025	GG		
<b>Presentación ante el Consejo de Administración (CA)</b>	<b>11 días</b>	<b>2/4/2025</b>	<b>21/4/2025</b>			
Preparación y entrega de documentos para CA	8 días	2/4/2025	14/4/2025	AGDTH / PRL		
Aprobación y acuerdo	1 día	21/4/2025	21/4/2025	CA		
Formalización y publicación	2 días	22/4/2025	23/4/2025	PAA		

Nombre de tarea	Duración	Fecha Comienzo	Fecha Fin	Nombres de los recursos	Estado de la normativa	% Avance a febrero
<b>Reglamento contra el acoso y hostigamiento sexual</b>	<b>67 días</b>	<b>12/11/2024</b>	<b>26/2/2025</b>	<b>Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano (AGDTH)</b>	<b>2-En proceso</b>	<b>29%</b>
Revisión y ajuste del documento	12 días	12/11/2024	27/11/2024	AGDTH / PRL		
<b>Revisión en mesas de diálogo</b>	<b>10 días</b>	<b>10/12/2024</b>	<b>6/1/2025</b>	<b>RL / DR / GG</b>		
Revisión del documento	5 días	10/12/2024	16/12/2024	RL		
Reunión para aclaraciones	1 día	17/12/2024	17/12/2024	RL / Jefaturas DR / GG		
Entrega de observaciones	4 días	18/12/2024	6/1/2025	RL		
Ajustes al documento	3 días	7/1/2025	9/1/2025	AGDTH / PRL		
Revisión integral	5 días	10/1/2025	16/1/2025	PAA		
Revisión de jefatura	3 días	17/1/2025	21/1/2025	Jefaturas AGDTH-UCGTH		
Criterio legal y definición de instancia de aprobación	8 días	22/1/2025	31/1/2025	PAA / AJE		
Visto bueno y trámite de aprobación	3 días	3/2/2025	5/2/2025	GG		
<b>Presentación ante el Consejo de Administración (CA)</b>	<b>13 días</b>	<b>6/2/2025</b>	<b>24/2/2025</b>			
Preparación y entrega de documentos para CA	8 días	6/2/2025	17/2/2025	AGDTH / PRL		
Aprobación y acuerdo	1 día	24/2/2025	24/2/2025	CA		
Formalización y publicación	2 días	25/2/2025	26/2/2025	PAA		



Consejo de Administración

Este es un ejemplo que les trae, que pueden visualizar en el cronograma para que aquí tuvieran claro cuáles son los cambios de los que vieron en el cronograma anterior, lo que está en celeste y esto ¿qué significa? Revisión integral y revisión de la jefatura, es únicamente que se está acomodando, dándole un acomodo a la actividad. La actividad ya estaba, pero estaba abajo, entonces se pasó para arriba, ese es el único acomodo que tiene, en este caso.

Indica que, aquí hay otro aspecto importante de señalar, como el Reglamento de la Junta de Relaciones Laborales, que tiene un avance a febrero únicamente del 13% y así están muchas de las normas que tienen en grado I, algunas hasta con cero. Muy feo decirlo, pero le toca decirlo así.

El de acoso y hostigamiento sexual, tiene 29% de avance y como vieron, igual, la revisión integral y la revisión de la Jefatura es el acomodo que tiene, además, de los plazos, es importante indicar que, sí están haciendo un gran esfuerzo por cumplir en tiempo y forma. Ya se puso a disposición para ver con ellos y tal, vez avanzar un poquito en las revisiones respectivas, para ver si se puede; habló también con los Sindicatos, ellos están anuentes a cooperar en el sentido de que, ellos tienen 10 días hábiles para manifestarse en la mesa de diálogo, pero si lo tuvieran antes o si del todo no tienen observación, no van a esperar los 10 días, ellos lo van a comunicar antes para ver si de esa forma pueden lograr cumplir en tiempo y forma.

Resumen de las normativas grado I

Normativa Prioritaria Grado I-Transitorio IX de la CCT		114 días	29/10/2024	23/4/2025		13%
Nombre de tarea	Duración	Fecha Comienzo	Fecha Fin	Nombres de los recursos	Estado de la normativa	% Avance a marzo
Reglamento Junta Relaciones Laborales-N	114 días	29/10/2024	23/4/2025	Junta de Relaciones Laborales (JRL) y Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano (AGDTH)	2-En proceso	13%
Reglamento Interior de Trabajo	67 días	12/11/2024	26/2/2025	Asesoría Jurídica Empresarial (AJE)	2-En proceso	13%
Reglamento contra el acoso y hostigamiento sexual	67 días	12/11/2024	26/2/2025	Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano (AGDTH)	2-En proceso	29%
Reglamento contra el acoso y hostigamiento laboral-N	67 días	12/11/2024	26/2/2025	Área Gestión y Desarrollo del Talento Humano (AGDTH)	2-En proceso	7%
Reglamento del sistema de Incentivos para empleados de la CNFL, que realizan estudios superiores	67 días	12/11/2024	26/2/2025	Área Cultura Organizacional (ACO)	2-En proceso	7%
Reglamento para el Fondo de Ahorro y Préstamo	64 días	12/11/2024	21/2/2025	Dirección Administración y Finanzas (DAF)	2-En proceso	7%
Reglamento para uso, control y mantenimiento de los vehículos y equipos hidráulicos o especiales	67 días	12/11/2024	26/2/2025	Dirección Administración y Finanzas (DAF)	2-En proceso	13%
Reglamento de Operación Comisión Institucional de Salud Ocupacional-N	77 días	12/11/2024	12/3/2025	Unidad de Sostenibilidad (US)	2-En proceso	13%

Este es el avance que también le habían pedido la vez pasada, por lo menos en las normativas grado I, procede a leer los que se mencionan en la tabla anterior, con su respectivo porcentaje de avance.



**Consejo de Administración**

Menciona que, también es importante considerar que, las dependencias, la mayoría de las dependencias que tienen estas normas, es la Unidad Cultura y Gestión de Talento Humano, tiene una la Dirección Administración y Finanzas y la otra está en manos de la Asesoría Jurídica Empresarial, que es el RIT.

**Conclusión:**

- Atención a lo solicitado por el Consejo de Administración, N° 2705 celebrada el 25 de noviembre del 2024, en el capítulo IV, artículo 3. y N° 2712, celebrada el 22 de enero del 2025, en el capítulo IV, artículo 4.
- Gerencia General continúa verificando el avance y cumplimiento de las actividades plasmadas en el cronograma de disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo de CNFL.
- Se han implementado medidas integrales para mejorar la gestión de éstos y garantizar así que cada tarea se ejecute de conformidad con las regulaciones pertinentes.
- Es imperativo reconocer que son ajustes cruciales para la aplicación de las regulaciones estipuladas para la promulgación de cada una de las normativas solicitadas en el Transitorio IX de la Convención Colectiva de Trabajo.

En conclusión, siguen atendiendo lo solicitado por el Consejo de Administración. La Gerencia General continúa verificando el avance y cumplimiento de las actividades plasmadas en el cronograma. Para ello, tienen también al equipo que tiene esta coordinación, completamente designado para dar el seguimiento respectivo. Se reúnen cada cierto tiempo, a veces una vez por semana, para ver qué avances se ha dado y para ver qué presiones hay que hacer. Esas son parte de las medidas integrales que se están ejecutando y, sí es imperativo reconocer que, son ajustes cruciales para la aplicación de las regulaciones estipuladas lo que se hizo acá.

En fin, en aras de poder mejorar el proceso de esta promulgación y modernización de la normativa, eso sería.

El señor presidente abre el espacio para preguntas y comentarios.

A la señora Heylen Villalta le queda una duda, viendo el cronograma y el resumen, que agradece porque ahora lo entiende bastante mejor y más visual. Se tiene prácticamente todas las normas de los documentos de grado I en atraso, y son los que, tendrían que cumplir con el transitorio que acaba de mencionar de 6 meses. Pregunta, cómo ven eso, si se va a lograr salir con ese tiempo o cómo se abordaría un tema de prórroga, no sabe cómo es que se podría abordar ese atraso.

La señora Laura Montero recuerda que, le quedó muy grabado la vez pasada y se los dice a todos cuando les habla de las normas. La vez pasada les habló de una prórroga, de una posible prórroga y Rayner García le dijo: "Laura, en tiempo y forma

**Consejo de Administración**

cumplamos”, eso le quedó grabadísimo. Les ha dicho, por eso es que, se puso a disposición si tienen que dar más tiempo del día revisando las normas para poder sacarlas, por lo menos que saquen un primer proyecto, si no, después ahí las van modificando y actualizando y demás.

Pero sí, la idea es tratar de sacar y cumplir; en el mes de abril, les queda el mes de abril; eventualmente, les pediría la Semana Santa como una del mes de mayo y como ven acá, les está trayendo febrero en el mes de, casi finalizando marzo, entonces van como con un mes de atraso, entonces tendría, piensa que, un poquito más, sin tener que pedir todavía la prórroga para traerles acá el cumplimiento del cronograma, pero la idea es cumplir en tiempo y forma, ahí sí, lo que les ha pedido a los enlaces, es que le ayuden porque esto es un trabajo en equipo y por eso hasta los Sindicatos dicen que se van a poner la camiseta. Eso fue lo que le dijeron para sacarlo, porque no, sola no puede sacarlo porque no tiene las competencias, pero, cada uno, en sus competencias cree que, tienen bien puesta la camiseta para cumplir, y si no se pudiera cumplir, eventualmente acá van a tener que traer un acuerdo firmado entre ambas partes, entre las partes suscribientes, por lo menos de la CC, aunque esto no está ahí estipulado, para ver si se autoriza o no, una prórroga por parte de ambas representaciones, tanto la laboral, como la patronal; como les dice, esto es lo que piensa que pudiera ser, porque no está estipulado así en la CC.

La señora Heylen Villalta comenta que, la realidad es dura, sabían desde un principio que esto no iba a ser fácil, pero mantienen la esperanza y siguen trabajando. Le agradece la respuesta.

El señor Rayner García indica que, sabían que era algo retador, le parece genial el comentario de que los Sindicatos se están poniendo las pilas, evitó el que enviara, como presidente del Consejo de Administración, respaldado por el Consejo de Administración, una nota pidiendo la colaboración; entonces, siguen manteniendo estos espacios de seguimiento y bueno, con el afán de ir concretando en tiempo y forma lo que se han comprometido y como es todo (sic), no todo está escrito en piedra, también está la posibilidad de abrir espacios para efectos de alguna modificación, obviamente tendrá que ser en conjunto con los Sindicatos, pues que no se puede hacer de una manera unilateral, pero bueno, esperan que no.

Les agradece el esfuerzo y la coordinación, sabe que, más bien, esto metió más trabajo, estar participando en diferentes mesas, coordinaciones con los grupos gremiales, con la parte administrativa, genera más esfuerzo, más dedicación; pero bueno, les agradece en pro del bienestar empresarial y, sobre todo, el personal.

Como comentarios finales, el señor gerente quería decir que, a las organizaciones sindicales se les ha complicado también un poco, porque ellos casi que son los mismos actores que participan en todos los documentos; entonces, ahí se les ha



**Consejo de Administración**

complicado un poco porque han tenido también bastante trabajo que atender; pero están comprometidos con sacar la tarea en el mes de abril.

Sin comentarios finales por parte de la señora Laura Montero, procede a retirarse de la sesión.

El señor gerente, agrega que, a partir de mañana empieza el Rodeo Internacional de CECACIER con la participación de cinco empresas nacionales y una internacional, Del Sur de El Salvador y nacionales son el ICE, la CNFL, la ESPH, COOPELESCA y COOPEGUANACASTE, todas las actividades se van a desarrollar entre el Plantel Virilla de la compañía y el plantel La Maravilla del ICE, los anfitriones son el ICE y la compañía; la actividad principal es la competencia final después de que hayan participado con los jueces, en el cursillo y en las prácticas previas. La competencia final va a ser el próximo viernes 4 de abril todo el día en el plantel La Maravilla en ICE, nada más quería comentar esto para que estuvieran enterados y también, la próxima semana podría hacer un pequeño comentario de cómo fue la participación y como estuvo todo el desarrollo.

El señor Rayner García agradece el haber traído estos temas el día de hoy, van a ver las propuestas de acuerdo y bueno, siguen coordinando los diferentes temas que de una u otra manera tienen que ir solventando como empresa y bueno, más bien aquí agradecerle toda la coordinación, la transparencia y, sobre todo, el trabajo en equipo que ha venido empleando en la empresa.

El señor Luis Fernando Andrés Jácome, se retira de la sesión.

Sin consultas adicionales y una vez que el personal administrativo de CNFL se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado, se procede con la lectura de la propuesta de acuerdo por parte del asesor legal, a la cual se le realizan optimizaciones de forma y de fondo, las cuales se pueden observar comparando los archivos llamados "Borrador de Acuerdo", uno en formato PDF firmado y el otro, en formato Word; este último evidencia los cambios realizados por el órgano colegiado. Ambos archivos se encuentran adjuntos al expediente de esta acta.

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 Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, RG-MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT-11-2024, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Departamento de Relaciones de Trabajo, de las catorce horas con cinco minutos del veintinueve de octubre de dos mil veinticuatro, se notifica a la CNFL la



Consejo de Administración

homologación de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL) y los Sindicatos: Sindicato de Ingenieros del Instituto Costarricense de Electricidad/Filial de Profesionales de Fuerza y Luz (SIICE/FIPROFYL) y el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones (SITET).

2. Mediante acuerdo tomado en la Sesión Ordinaria Virtual N° 2705, del Consejo de Administración, celebrada el 25 de noviembre del 2024, en el capítulo IV, artículo 3 se acordó:

*I. (...)*

***II. Instruir a la Gerencia General para que cumpla en tiempo y forma las actividades establecidas en el cronograma presentado en el anexo del "Informe para atender disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo 2024- 2027". Asimismo, deberá la Gerencia General presentar informes mensuales para el seguimiento del cumplimiento de las actividades por parte del Consejo de Administración. (...)***

3. Mediante acuerdo tomado en la Sesión Ordinaria Virtual No. 2718, del Consejo de Administración, celebrada el 24 de febrero de 2025, en el capítulo IV, artículo 3, se acordó:

**ACUERDO 4.**

*I. (...)*

***II. Instruir a la Gerencia General para que dé seguimiento en tiempo y forma las actividades establecidas en el cronograma presentado en el Anexo 1 del "Informe del mes de febrero para atender disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo 2024- 2027".***

***III. Instruir a la Gerencia General para que atienda las observaciones y comentarios realizados por el órgano colegiado en relación con la atención oportuna de las actividades establecidas en el cronograma citado en el por tanto anterior.***

4. Las Direcciones y Unidades de la CNFL, en coordinación con la Gerencia General, elaboraron una actualización del cronograma para la atención de las acciones a implementar, ante la entrada en vigencia de la Convención Colectiva, según Anexo 1 "Informe para atender las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo 2024- 2027".



Consejo de Administración

5. Mediante oficio 2001-0449-2025, de fecha 27 de marzo 2025, la Gerencia General aprobó y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, los documentos correspondientes sobre “Informe del mes de marzo para atender las disposiciones de la Convención Colectiva 2024-2027”, para conocimiento y lo que corresponda, por parte del Órgano Colegiado.
6. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo), establece como deberes del Órgano Colegiado: “Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés.

**POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:**

**ACUERDO 5.**

- I. **Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0449-2025 de fecha 27 de marzo 2025, mediante el cual la Gerencia General remite el “Informe del mes de marzo para atender disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo 2024- 2027” y su Anexo 1, mismo que fue presentado por la Administración en la presente sesión.**
- II. **Instruir a la Gerencia General para que dé seguimiento en tiempo y forma de las actividades establecidas en el cronograma presentado en el Anexo 1 del “Informe del mes de marzo para atender disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo 2024- 2027”.**
- III. **Se instruye a la Secretaría del Consejo de Administración que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención. ACUERDO FIRME.**

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



Ing. Rayner García Villalobos  
Presidente



Ing. Heylen Villalta Maietta  
Secretaria

