



Consejo de Administración

**ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN No.
2727**

Acta número dos mil setecientos veintisiete, correspondiente a la sesión extraordinaria No. 2727, celebrada por el Consejo de Administración de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A., (CNFL, S.A.), en el Edificio Central de la CNFL y debidamente grabada en la plataforma Microsoft Teams, a las diecisiete horas con doce minutos del miércoles nueve de abril de dos mil veinticinco.

Directores Presentes

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

Administración

MBA Ma. Del Carmen García Martínez, jefe de la Secretaría del Consejo de Administración.
Licda. Thania Campos Obando, jefe de la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales a. i., quien funge como asesora legal a.i.

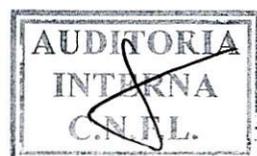
Invitados

Ing. Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general, Gerencia General.
Licda. Laura Montero Ramírez, coordinadora gerencial, Gerencia General.
Lic. Juan Ml. Casasola Vargas, jefe de la Dirección Administración y Finanzas.
Lic. Franklin Quirós Arce, jefe del Área Administración Financiera.
Lic. Gustavo Monge Villalta, jefe de la Unidad Cultura y Gestión de Talento Humano.
Lic. Steven González Cortés, jefe del Proceso de Clasificación y Valoración.

CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

ARTÍCULO 1. Orden del día sesión 2727

El señor Rayner García comenta que, antes de hacer la lectura y aprobación del orden del día, esta Presidencia requiere realizar la siguiente moción de alteración del orden del día de hoy, mismo que fue puesto al corriente en días anteriores, y es, en el Capítulo II, Asuntos de la Gerencia General, donde cuentan con dos puntos y esta Presidencia propone incluir un tercer punto, asociado a la representación legal de la Asesoría Jurídica Empresarial en los casos de demanda de profesionales, punto número tres, que tendrían adicionalmente el día de hoy en el Capítulo II Asuntos de la Gerencia General, dicha esta moción por parte de esta Presidencia, se procederá a consultarle a cada directora y a cada director, si se encuentran de acuerdo.



Consejo de Administración

La somete a aprobación de los señores directores.

Los señores directores del Consejo de Administración aprueban por unanimidad el orden del día y la moción presentada por la Presidencia.

Por último, aclara que, por tratarse de una sesión extraordinaria, no corresponde la aprobación de actas de sesiones anteriores.

CAPÍTULO II ASUNTOS DE GERENCIA GENERAL

Antes del ingreso del personal administrativo, la señora Carmen García le solicita al señor presidente, permiso para retirarse en los siguientes temas que se van a tratar el día de hoy, esto debido a que existe un problema de conflicto de interés con su persona.

El señor presidente le agradece e indica que, es muy loable de su parte el exponer a este órgano colegiado el tema de la situación de conflicto de intereses por los temas que se van a tratar hoy, por lo cual, la Presidencia y el Consejo de Administración conceden la autorización para retirarse y ausentarse de lo restante de la reunión.

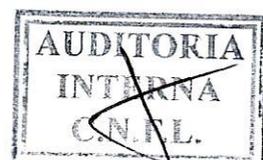
El señor Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general, y el personal administrativo que lo acompaña, ingresa a la sesión.

ARTÍCULO 1. Registro de provisión demanda de los profesionales (NIC 37)

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0515-2025 de fecha 7 de abril de 2025, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración, el registro de provisión demanda de los profesionales (NIC 37). Para esos 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.

Además, le indica a la Gerencia y al equipo que lo está acompañando que, hubo una alteración en el orden del día para incluir un punto adicional que, su persona solicitó traer acá; por lo cual, se estará viendo como punto número tres.

El señor gerente saluda a los presentes e indica que, evidentemente ahorita van a hablar del tema de la demanda de profesionales, el primer punto es la provisión financiera que tienen, respecto a lo que dice la NIC 37 y también, lo que ha indicado la auditoría externa al respecto, lo quieren presentar ante ustedes para que lo tengan claro.



Consejo de Administración

Este tema lo presenta la Dirección de Administración y Finanzas, a cargo de Juan Ml. Casasola, a quien le pide que haga una pequeña introducción, cree que, la va a presentar Franklin Quirós.

El señor Juan Ml. Casasola comenta que, efectivamente hoy van a presentar un informe de lo actuado en relación con la reunión sostenida con la firma de auditores externos Crowe Horwath en función del Acuerdo IV tomado la Sesión Extraordinaria anterior sobre el tema del análisis del aprovisionamiento de los impactos o efectos de los litigios por la demanda de profesionales. El tema lo va a presentar, lo va a desarrollar Franklin Quirós y quedarán atentos a las consultas que realicen, sí es importante indicar que, lo que se va a manifestar ahí es, lo que los auditores plantearon y, finalmente, lo que se acordó con ellos, o lo que se negoció con ellos, para el mejor efecto y la mejor administración de la provisión en términos de sostenibilidad de la empresa. Le cede la palabra a Franklin Quirós, quien saluda y realiza la siguiente exposición:

Introducción

En relación con el acuerdo tomado por el Consejo de Administración en la Sesión Extraordinaria N°2719, celebrada el miércoles 26 de febrero de 2025, en el capítulo II, artículo 1, que textualmente indica:

- IV. Instruir a la Gerencia General para que en coordinación con la Dirección de Administración y Finanzas, realicen una consulta a la Auditoría Externa, en el sentido de la correcta aplicación de la norma NIC 37 sobre el riesgo litigioso de los casos de los profesionales, ya que la misma establece el aprovisionamiento de la totalidad de la posible erogación y otros rubros de pago por parte de la administración o en su defecto, si el aprovisionamiento se puede realizar parcial y escalonado desde el 2025 al año 2031.***

Comenta que, en atención de este acuerdo del presente Consejo de Administración; el acuerdo IV de la Sesión Extraordinaria 2719 del 26 de febrero del 2025, en donde se le instruye a la administración a realizar una consulta a la auditoría externa acerca del manejo de la aplicación de la NIC 37 en el tema de riesgo de litigio.

Situación actual

- El despacho Crowe Horwath encargado de la auditoría externa corporativa del periodo 2024, solicitó una actualización del informe de litigios en el mes de febrero 2025, como parte de los elementos que se deben analizar y adjuntar en este nuevo informe.



Consejo de Administración

- La respuesta de la Asesoría Jurídica incluyó una modificación del criterio sobre el estado de los litigios que los profesionales han entablado en contra de la CNFL, motivado por una nueva sentencia en primera instancia en contra de CNFL y la cuantificación de los posibles montos a desembolsar

Agrega que, el despacho Crowe Horwath, que es la firma encargada de realizar la auditoría en forma corporativa, solicita a la administración, la actualización del informe de litigios. Esto lo hace en el mes de febrero, precisamente, es una práctica normal que pueden realizar, y lo hicieron de esa forma, con el fin de observar algún cambio que se haya suscitado entre el informe de diciembre y esa fecha.

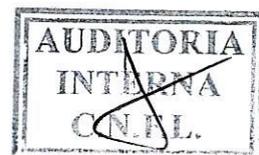
Si hay algún cambio, ellos evidentemente valoran si es necesario, como en este caso, correr o no, algún ajuste. Entonces, evidentemente, cuando se actualiza el informe de litigios, hay un cambio importante que fue el que mencionaron precisamente en la sesión que mencionó en la filmina anterior. Hay una modificación del criterio en el tema del litigio de profesionales en contra de la CNFL, motivado, principalmente, por la demanda de un expleado, que, ingresa en ese lapso, entre enero y febrero y, que hace que cambien, evidentemente las condiciones que van a ver a continuación.

Estado de los Juicios al mes de febrero 2025

Periodo	Evento	Descripción detallada	Efecto Estados Financieros	
Al 31 de diciembre 2024	Litigio de Profesionales	Un total de 16 demandas por diferencias salariales, acumuladas desde el 2023.	El actor tiene posibilidad de ganar este caso en virtud de lo dictado en el VOTO 2022-003225 de las ocho horas treinta minutos del treinta de noviembre de dos mil veintidós dictado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en la demanda de los profesionales.	Probabilidad Posible (<51%), se revela. Con cuantía inestimable.
Al 05 marzo de 2025	Litigio de Profesionales	Expediente 23-000080-1178-LA Demandante: Gonzalo Peña Willie	Mediante Sentencia de primera instancia 112025000206, de las ocho horas con veintisiete minutos del treinta de enero del dos mil veinticinco, declara CON LUGAR en todos los extremos la demanda ORDINARIO LABORAL (SECTOR PÚBLICO). La CNFL a través de los consultores jurídicos externos BDS, presenta recurso de casación en contra de la sentencia de primera instancia	Probabilidad Probable (>51%), se provisiona. Con cálculo fidedigno realizado por Talento Humano.
Al 05 de marzo de 2025	Litigio de Profesionales	Un total de 15 demandas por diferencias salariales, acumuladas desde el 2023	Pendientes de dictado de sentencia de primera instancia. El actor tiene posibilidad de ganar este caso en virtud de lo dictado en el VOTO 2022-003225 de las ocho horas treinta minutos del treinta de noviembre de dos mil veintidós dictado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en la demanda de los profesionales.	Probabilidad Probable (>51%), se provisiona. Con cálculo fidedigno realizado por Talento Humano.

Aclara que, este es un extracto de la tablita que se usa, de la matriz. La matriz es muy grande, tiene mucha información, esto es apenas un extracto y lo que pretende mostrar es que, el 31 de diciembre del 2024, todavía tenía una combinación de elementos que decían que este litigio tenía probabilidad posible, significa que, tenía menos de 51% de probabilidad y además, tenía cuantía inestimable, quiere decir que, todavía estaban diciendo que no había un cálculo fidedigno del tema; entonces, esta combinación de elementos lo que conlleva es una revelación en los estados financieros.

Hacer notar que, la revelación de estado financiero se viene haciendo desde el año 2023, se disculpa, revelando este litigio. Al 5 de marzo del 2025, que fue la última



Consejo de Administración

entrega del estado de juicios, por aquí tienen la del señor ex trabajador y cambia en cuanto su probabilidad, cambiando de posible, a probable.

Esto quiere decir que, existe más de un 51% de probabilidad de que tengan un fallo en contra de la CNFL y, además, hay otra situación que cambia, que es el cálculo fidedigno; ya hay un cálculo fidedigno que incluso fue entregado a las partes demandantes, por lo menos en tema de diferencias salariales, y entonces, se están dando una combinación de hechos que obliga, ya no, a revelar, si no, a aprovisionar.

La NIC 37 tenía tres sucesos, esos eran dos, el otro era el que existiera una obligación presente, evidentemente, lo existe y entonces, al llenar las tres casillas, obliga a realizar la provisión. Evidentemente, esto cambia para el caso de independiente, pero también para las demás.

Escenario de referencia de pago para el registro de la provisión

Para el cálculo se incluyeron los montos de las diferencias salariales e intereses en un 100%. No incluye otros rubros a la espera de resolución.

Se establecen tres posibles grupos de negociación:

- Personas trabajadoras activas cuyo monto es mayor de ¢10 millones (194 personas).
Personas trabajadoras activas cuyo monto es menor de ¢10 millones (19 personas).
Personas trabajadoras cesante (51 personas).

Para un total de 264 personas.

Explica que, la NIC 37 lo que obliga es, a hacer un registro contable que le permita al lector saber cuánto es la deuda que tiene la compañía para este y para cualquier otro caso; va a poner un ejemplo, tal vez más sencillo; un alquiler, la compañía firma un alquiler a 3 años, tiene que sumar los pagos de los 3 años y registrar el monto completo de los 3 años, hoy; no puede registrar el monto del primer año, el monto del segundo año; tiene que registrar los 3, hoy; para que, el lector sepa que la compañía tiene una deuda por alquiler que suma tanto.

Lo mismo exactamente funciona para este tema, lo que significa que, no pueden realizar una provisión, aunque hayan negociado -en un futuro- con los trabajadores a 5 a 6, a 7 o 10 años; no pueden hacer la provisión por partes, ni tampoco registrar el gasto por partes.

El señor Rayner García recuerda que, en la sesión del 26 de febrero, que fue presencial y fue para ver este tema, se tomó el acuerdo que su persona presentó al inicio de su ponencia, la intención era consultar con la auditoría externa, a ver si

Consejo de Administración

efectivamente podían proporcionar, de manera parcial, los montos a pagar durante los años que iban a pagar. Con lo que está mencionando acá y no sabe, piensa que, se está adelantando; entonces, definitivamente, con esta descripción que se está dando, que cualquier lector tiene que ver cuál es la deuda de la compañía, se tiene que reflejar el monto completo una vez que, según los cuadros de la filmina anterior, ya se ha revelado.

El señor Franklin Quirós, comenta que, tal y como lo está indicando, en el momento que se cumplan las 3 casillas, obliga a registrar el monto total de la deuda en un solo momento. Entonces, siendo así, no se puede hacer escalonado por más que haya un escenario de negociación, lo que sí permite la norma, y, es más, obliga a hacerlo, es que, por ejemplo, en el tema de los alquileres, por más que sea a 3 años, tiene que hacer una tabla de flujos de efectivo y descontarla al día del registro. Eso sí lo permite hacer, entonces, para esto hicieron un escenario que es meramente referencial para que permitiera a la auditoría, hacer ese ejercicio; una administración de flujos de efectivo basado en un escenario, que pudiera ser real y poder descontarlo al día de hoy.

El señor Juan Ml. Casasola, para complementar lo que menciona Franklin Quirós, lo que permite la norma de hacer, registrar al valor presente o por el método del descuento de esta prohibición, es, precisamente, porque hay un supuesto detrás que es de negociar, si el evento es, pague ya, entonces no hay método de descuento de flujos, entonces, como hay un supuesto a negociar, se puede aplicar el método de descuento de flujos, para registrar el pasivo.

El señor Rayner García agradece y agrega que, esta Presidencia en nombre del Consejo de Administración, tiene que dejar muy claro que, ese tema de la posible negociación o escenarios de negociación se tiene que ver o analizar hacia adelante, ahorita no lo podrían indicar, puesto que, todavía falta tiempo, falta cumplimiento de etapas y fases, por lo que no sería adecuado decir que hay un espíritu de negociación, sino, hay que esperar para ver qué es la siguiente fase o etapa de este proceso jurídico litigioso o en el proceso donde están, pero cree que, es importante dejarlo claro. No obstante, su comentario en función a cómo hay que hacerlo, sí queda claro; agradece.

El señor Juan Ml. Casasola indica que, efectivamente, en la presentación se dice que, el tema del supuesto de la negociación todavía no ha sido aprobado por la administración; sin embargo, lo plantean para el registro, precisamente, por lo que mencionó al principio, del mejor manejo financiero del registro del pasivo, porque si no tienen ese supuesto, por detrás, hay que registrar el 100% del pasivo. Entonces, para efecto del manejo financiero en la empresa, el supuesto está, no quiere decir que se tenga que aplicar así; posteriormente, se puede actualizar la provisión y actualizar los supuestos de la provisión y eso incluye todo lo que se menciona, con el paso del



Consejo de Administración

tiempo; pero esa es la forma más eficiente, posible financieramente para efectos del impacto en la compañía.

De hecho, complementando lo que dice Juan Ml. Casasola, el señor Franklin Quirós comenta que, tuvieron el cuidado en todos los documentos, poner como un posible escenario, o un escenario de referencia que se usa única y exclusivamente para el tema del registro contable. Nada más.

Entonces, dejando claro esto, va a explicar cuál fue el escenario de referencia que se les presentó a la auditoría externa y que, por cierto, no tuvieron ninguna duda en aplicarlo. De hecho, no cuestionaron absolutamente nada. Pero bueno, para el cálculo de esta provisión se incluyeron las diferencias salariales e intereses en un 100%.

Más adelante hay una filmina que explica los demás rubros, por qué no fueron tomados en cuenta, pero, para esto, aplicaron diferencias salariales e intereses en un 100% y se establecieron 3 posibles grupos de negociación.

La señorita Rebeca Carvajal cree que, es importante a veces establecer aquí bien las definiciones, porque ahora que lo decía Rayner García, cuando se habla de, y esto va a parecer demasiado, tal vez, insignificante o tal vez simple, pero cuando se dice provisión, no es lo mismo provisionar en cierta norma, que es provisionar, y ustedes, que son expertos y técnicos, saben que no es lo mismo provisionar y el señor Casasola le dará la razón y Franklin Quirós, cuando se habla en NIIF 9, no es lo mismo una provisión para estados en la parte financiero (sic), que en esta parte; entonces, una provisión en esta parte, que es legal, una provisión es un pasivo que aquí es, no se sabe cuándo hay que pagarlo (sic). Entonces, esas definiciones, es importante que las hagan saber; entonces, es la provisión del pasivo que existe incertidumbre, que es lo que van a estar viendo. Entonces, esas definiciones es importante aclararlo. El pasivo es lo que están viendo y para verlos en los estados financieros más adelante; identificar esos pasivos que ustedes van a ver, que no sabe si, los, verdad y esas (sic), eso es lo que necesitan identificar en los estados financieros en la provisión para luego ligarlos a eso, a ese pasivo y ligarlos a los activos.

El señor Franklin Quirós responde que sí; agradece, e indica correcto. Entonces, lo que tienen son 3 posibles grupos de negociación, establecieron el primero que son personas trabajadoras activas cuyo monto o la suma diferencias salariales, más intereses son de más de ¢10 MCRC; hay un segundo grupo de personas trabajadoras activas cuyo monto es menor de ¢10 MCRC, son de sólo 19 personas y personas trabajadores cesantes que son 51 personas y con esto, tienen un gran total de 264 personas, que son la cantidad de litigios que tienen hoy, la suma de los días que tienen hoy, activos.

Escenario de referencia de pago para el registro de la provisión

Consejo de Administración

Debido a que el monto se pagaría durante varios años la NIC 37 permite traer el monto a pagar a valor presente, (tasa de descuento del 7.49% que es la tasa promedio de la deuda de la CNFL).

Grupo	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029	Año 2030	Total
1	25%	25%	15%	15%	10%	10%	
2	100%						
3	35%	35%	30%				
	6 911 545 240	6 826 694 471	4 858 087 899	2 317 850 511	1 545 233 674	1 545 233 674	24 004 645 470

Este resultado descontado da un monto de ¢20 064 975 074 y la diferencia de casi ¢4 mil millones, se iría registrando al gasto paulatinamente según se vayan cumpliendo los plazos de los pagos y la variación que tenga la tasa de descuento.

Este ajuste está basado en un escenario de negociación razonable para ser utilizado para la provisión, pero ni la acción de negociación, ni el escenario, cuentan aún con el aval de la administración superior.

El señor Franklin Quirós, explica que, esta división la hacen para poder plantear distintos posibles escenarios de negociación con ellos. Aquí, hay un escenario específico, en donde, por ejemplo, para el Grupo 1 se plantea un posible escenario de pago a 6 años; para el Grupo 2, los separaron porque el Grupo 2 son montos muy, muy pequeños y es más caro el costo administrativo de pagarles a 6 años, un monto que sea de ¢1 o ¢2 MCRC. Entonces, lo que se está planteando -para este escenario- es que, se haga un único pago en el año 1 y, el tercer grupo que se refiere a los empleados que ya son cesantes o exempleados de la empresa, se está planteando un posible escenario de 3 años. Por qué la mitad de los activos, porque esas personas en realidad ya son personas pensionadas. Creen que, no es tan atractivo ir a ofrecerles un periodo tan largo de tiempo; entonces, lo que hacen es, el esquema de flujos de efectivo, de salidas de flujos de efectivo para cada uno de los años, en donde los primeros años tiene un monto mayor y los va disminuyendo conforme va pasando el tiempo, y esto le suma al final del año 2030, desembolsos por ¢24 004 MCRC.

Como ha venido explicando, esto es, tal cual como lo decía Juan Ml. Casasola, si no hubieran hecho nada, o si hubieran tenido que hacer un registro pensando en un solo pago, ese es el monto que hubieran registrado; sin embargo, al tener un descuento de flujos de efectivo, a la fecha, y utilizando una tasa de 7,49% que es la tasa promedio de deuda, aquí están hablando de pasivos usando la tasa de deuda, entonces, esto da como resultado, un monto de ¢20 065 MCRC que, al fin y al cabo, es el que acepta la auditoría externa con estos supuestos, los ¢4 000 MCRC de diferencia, lo que van a hacer es, teniendo un registro diferido a lo largo del tiempo, en este caso, si fuera así, de los 6 años y que, se va a ir ajustando año con año, va a ir cambiando la tasa. Entonces, se ajusta el monto y evidentemente, va a depender de lo que se logre negociar con los trabajadores y trabajadoras. Pero insisten, una y mil veces, y, tal vez

Consejo de Administración

devolviéndose un poco al comentario anterior, este ajuste está basado en un escenario de negociación que podría ser razonable, pero que, en ningún caso, se está diciendo que se va a negociar y tampoco, se está diciendo que, si se va a negociar este tenía que ser el escenario. Evidentemente, todos los valores son revisables en algún momento que se requiera. Entonces, quedan en que, el registro era por Q20 065 MCRC.

Registro contable de la provisión

Lo que tienen a continuación, es el asiento contable que, tal y como se le presenta a la auditoría externa, insiste, la reunión con ellos fue muy provechosa, ellos no cuestionaron absolutamente nada del escenario o del posible escenario y lo aceptaron como tal. Este es el ajuste que se realiza como hecho subsecuente en los estados financieros auditados al 31 de diciembre 2024, y que, evidentemente, también tienen que correr en los registros internos.

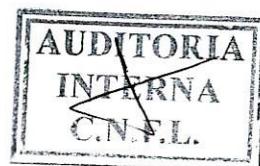
Compañía Nacional de Fuerza y Luz Proceso de Análisis e Informes Contables Registro de la Provisión de Litigio- Profesionales CNFL Al 31 Marzo 2025			
1) 5445060506	Gasto por provisión Profesionales CNFL	Q20 064 975 074	
26506009	Provisión Profesionales CNFL 2023-2024		Q20 064 975 074
<p>Registro de la provisión del caso de Profesionales CNFL de diferencias salariales e intereses. Según el informe de la Dirección Jurídica al 05 de marzo de 2025 recibido mediante la Nota 2201-0119-2024 basado según la NIC 37 (en donde la posibilidad de salida de recursos es mayor al 51%, existe la posibilidad de una obligación futura de salida de recursos y se cuenta con el cálculo fidedigno del pago a efectuar por parte de CNFL). Y el informe de la Unidad Financiera Contable .</p>			
TOTALES		Q20 064 975 074	Q20 064 975 074

Resultados Financieros 2024

	Plan Financiero 2024 con efecto del reajuste ARESEP	Estados de Resultados Internos a Diciembre 2024	Estado de Resultados Auditado a Diciembre 2024
Total Ingresos Operación	337.938.900	346.386.360	346.386.359
Total De Costos De Operación	(265.490.734)	(270.398.551)	(270.398.548)
Utilidad Bruta	72.448.166	75.987.808	75.987.811
Total Gastos De Operación	(84.829.133)	(81.161.233)	(101.219.269)
Excedente (pérdida) de operación	(12.380.967)	(5.173.425)	(25.231.458)
Total Otros Ingresos	1.277.500	1.530.636	806.700
Total Otros Gastos	(12.481.116)	(12.497.077)	(11.773.139)
Utilidad (Pérdida) Antes De Impuestos	(23.584.583)	(16.139.865)	(36.197.897)
Impuesto renta diferido neto	5.240.926	3.705.790	3.705.789
Excedente (pérdida) neto	(18.343.657)	(12.434.075)	(32.492.108)

Ajuste para el registro de la provisión caso demanda de los profesionales.

Informa que, se incluyeron dos filminas más. Estas dos filminas no estaban en la presentación original y lo van a disculpar, lo presentaron tarde, pero creyeron

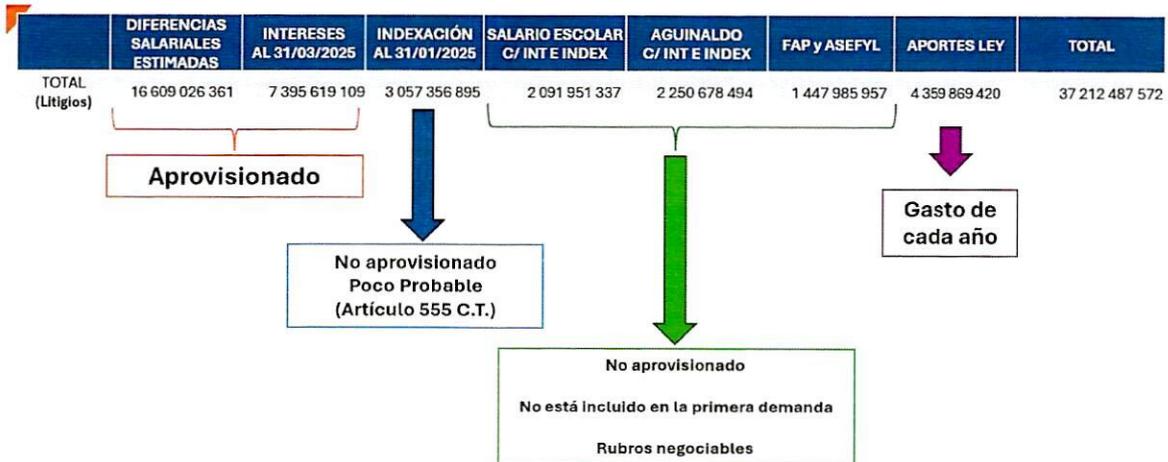


Consejo de Administración

conveniente traerlas, precisamente, para dar un poquito más de información de los resultados del plan financiero.

Una vez que les rebajaron la tarifa, que es un dato que no pueden perder de vista, porque en realidad tenían una pérdida proyectada de \$18 000 MCRC, el resultado real al mes de diciembre, fue de \$12 000 MCRC de pérdida, lograron recortar \$6 000 MCRC con respecto a lo que habían estimado una vez que rebajaron la tarifa y, evidentemente, al sumarle los \$20 000 MCRC acá entre los gastos de operación, están pasando de una pérdida de \$12 000 a \$32 492 MCRC; insiste, al cierre del año 2024.

Composición de la Provisión



Existen 278 potenciales demandantes

Monto \$18 630 731 209

Las Diferencias salariales + intereses suman \$11 763 583 556

Plan Financiero 2025 incluye monto de posible provisión:

Monto \$15 621 520 846

En el 2026, se tiene capacidad de aprovisionamiento, según la estrategia tarifaria

Agrega que, esta filmina también la trajeron para ampliar un poquito el por qué están incluyendo algunos rubros y otros no, estos son 7 rubros diferentes, diferencias salariales, intereses, indexación, salario escolar, aguinaldo, fondo de ahorro, ASEFYL, los aportes de ley y el total, este total es el que han estado viendo en las presentaciones que han traído ellos y la Unidad de Cultura y Talento Humano (sic), entonces, lo que están aprovisionando hoy, son estos dos rubros que son los que más tienen certeza de que se pudieran dar.



Consejo de Administración

Las diferencias salariales estimadas ni siquiera son negociables, los intereses son negociables. Pero bueno, también querían que, el monto fuera suficiente para poder moverse dentro de una posible negociación y, entonces, estos dos rubros son los que están aprovisionados. Estos suman los ₡24 000 MCRC que vieron en la filmina anterior.

Indexación, por qué no lo incluyeron por ₡3 000 MCRC, hay un artículo del Código de Trabajo, el 555, que establece que, los intereses de un litigio corren desde el momento que se da el hecho generador, en este caso, el 2008; pero que, la indexación corre un mes antes de que se puso la demanda y, la mayoría de estas demandas se pusieron en el año 2023. Si se revisa la inflación del 2023, a hoy, es muy posible que le dé cero o negativo, entonces creen que, este es un rubro que podría ser muy fácil de, o no, no podría ser muy fácil, se disculpa, podría ser sujeto de negociación con las personas una vez que tengan claro este artículo del Código de Trabajo, por eso, no se provisiona.

Hay tres rubros que es: salario escolar, aguinaldo, fondo de ahorro y ASEFYL que, si bien están presentes en el cálculo, no se aprovisionan porque ni siquiera fueron mencionados en la primera demanda de las 97 personas. A las 97 personas se les reconoció diferencias salariales, interés, indexación. Ellos, como sí pusieron la demanda en el 2008, entonces sí les tocaba indexación desde el 2008; pero, como los demás son del 2023, entonces cambia un poquito el escenario; pero, estos tres datos todavía no han sido, no fueron incluidos en la primer demanda y están en la primer sentencia del empleado que está solito, el del señor Gonzalo Peña, pero todavía está en primera instancia.

El señor presidente pregunta si en ese cuadrado verde, que dice estos montos que sería salario escolar, aguinaldo, fondo de ahorro y préstamo y ASEFYL, dice no aprovisionado, no está incluido en la primera demanda, lo cual, entienden que es porque los 97 que demandaron o se vinieron en primera instancia, en esta situación, solamente fueron por las diferencias salariales, intereses e indexación. Entonces, podrían decir que, todavía esos montos para la primera ola no se tendrían contemplados para aprovisionamiento.

El señor Franklin Quirós, responde que, sí; justo como lo está indicando, al existir esa incertidumbre, todavía no se incluyó dentro del monto de la provisión, precisamente, porque, la sentencia era solo de diferencias salariales, intereses e indexación.

El señor Rayner García tiene entendido que eso todavía lo tiene el juez en manos.

El señor Franklin Quirós, responde que, es correcto; sí, están a la espera de resolución por parte de judicial.

Consejo de Administración

El señor gerente, agrega que, sí están a la espera de la ejecución de sentencia final. Las 97 personas originales le plantearon o reclamaron que faltaba esa parte adicional; o sea, en la resolución final hacen un reclamo final de que eso falta ser considerado y están a la espera que se venga la ejecución de sentencia al respecto. Perfectamente, el juez dice: “no, no lo pidieron originalmente, no se lo vamos a conceder”; pero, perfectamente podría decir: “son derechos que tienen ganados porque son derechos laborales y hay que reconocerlos y se nos había ido indicarlo”. Entonces, en ese momento están, como se dice, 50 y 50 al tener esa incertidumbre, por eso no se ha provisionado.

El señor presidente señala que, en nombre del Consejo de Administración, creería que, para una siguiente entrega, porque le parece que todavía esto, hasta que no se concrete totalmente, por lo menos de una forma más clara o definida jurídicamente hablando, para el respaldo de este Consejo de Administración, tomar la decisión que haya que tomar; le parece que, se debería presentar como un estimado pendiente de pago. No importa que no se pague, o que sí se pague, esto puede ser como un tema de salud financiera personal donde dice: “voy a apartar esto por cualquier cosa”. Por lo menos verlo en una filmina, porque tal vez, dice el Consejo de Administración (sic), hoy abril 2025 y vienen hablando de eso, de hace que, no sabe, 3 meses y ahora, está saliendo esto de aquí, entonces, le parece que, debe haber, por lo menos una pintura clara de lo que podría estarse tomando en cuenta para un pago, si es que un juez decide que sí se tenga que honrar para efectos de los 97. Bueno, le parece muy bien, como lo están haciendo ustedes aquí, que, también están provisionando estos montos ya, porque bueno, entienden que, de estos 17 procesos, estas otras personas sí también incluyeron estos temas, entonces, cree que sí se debería tener una filminita en donde se esté actualizando, como la Teletón, viendo pizarra, pero cree que, deberían llegar a un monto estimado, sabe que es difícil; es complicado, están entrando personas, demandando nuevas, etcétera; cosas que se han dejado, que están todavía judicialmente activas, que no se han resuelto; pero, para efectos de la información y documentación, que este Consejo de Administración tiene que tener, debería tener, por lo menos la pintura completa, cree que, tal vez lo puedan dibujar de esa manera.

En cuanto al último rubro de los aportes de ley, el señor Franklin Quirós aclara que, en realidad esto no son sujetos de provisión, entonces esos se irán pagando conforme se vaya desembolsando en caso de que haya una posible negociación. Eso quiere decir que, en el flujo de caja, sí va a estar distribuido en la cantidad de años que potencialmente se logre negociar.

El señor presidente indica que, en ese sentido financiero y de flujo de caja y todo, pregunta cómo están con el tema tarifario, porque también lo han estado consultando cuál es el impacto de esto, cómo lo tienen administrado, gestionado, ante una reducción tarifaria como la que tuvieron en el 2024, qué tanta afectación van a tener

Consejo de Administración

con esto, porque, hay algo muy importante, entre la responsabilidad que ha tenido el Consejo de Administración en conjunto con la Gerencia y, obviamente, el Área Financiera y, Cultura y Talento Humano (sic) en la exploración de situaciones o escenarios futuros que se puedan dar; posiblemente, no; elimina esa frase; si en un eventual escenario de negociar y tienen una reducción tarifaria, es posible que, todas esas negociaciones tengan que ir a un RAC del Ministerio de Trabajo y, se tiene que honrar lo que va a pactar. Si tiene un impacto financiero a nivel de las tarifas, una reducción a nivel de las tarifas, cómo va a impactar esto, porque aquí claramente se ha dicho que, de aquí al 2030 van a estar súper estables y habiendo capacidad, usted mismo lo acaba de indicar; con el 2025, que, por una visión financiera muy atinada y esto gracias a la gestión financiera que realiza la Dirección de Administración y Finanzas y pues, se tiene un monto de provisión (sic) ahí que se podría también tomar para estos rubros que, tal vez, la primera ola no los indicó; entonces, hay alguna provisión, pero de aquí, al 2029, pregunta cómo estaría el tema.

El señor gerente indica que, primero va a contestar él y, después les pasa el micrófono a sus compañeros de Administración y Finanzas. Bueno, lo han dicho, inclusive, su servidor lo dijo ayer en el Consejo Directivo del ICE, cuando le preguntaron directamente uno de los señores directores. Se ha dicho en diversas ocasiones y lo han dicho aquí en el Consejo de Directivo, el Consejo de Administración, como realmente le llaman al Consejo de Administración, es que, a veces, se confunde, hasta Junta Directiva le dicen al Consejo de Administración (sic); lo han dicho y lo dijeron aquí en una sesión anterior, en principio, si se mantienen con la tarifa que tienen actualmente, pasarían, y está provisionado, que no tendrían aumento salarial; inclusive y esto sí, ayer lo dijo Juan Ml. Casasola en el Consejo Directivo del ICE, cuando vieron la provisión financiera en los próximos 5 años. Cuando vieron la provisión, Juan Ml. Casasola dijo que, si se mantenían estables pueden inclusive soportar un bajonazo de tarifa de 1% al 4%. O sea, se puede soportar hasta que, ARESEP haga, se disculpa por la falta que va a decir, porque como una pequeña conchada, que baje la tarifa y baje 1%, 2% o 3% la tarifa actual; tienen capacidad de soporte financiero, pero, que lo expliquen mejor aquí Franklin Quirós y Juan Ml. Casasola.

El señor Juan Ml. Casasola considera que, es una pregunta importante la que se realiza, efectivamente, reiterar que, la compañía en este periodo de tiempo hasta el 2030, por el modelo tarifario que tienen, al hacer la corrida tarifaria, financieramente hablando, da un rebajo tarifario promedio del 4%. Eso significa que, la estrategia que la compañía defina para hacer el lobby con ARESEP, de qué deben de presentar, es importante definirla muy bien porque pueden aguantar hasta un 4% de rebajo tarifario. Lo otro que quiere agregar es que, lo que son litigios en general, la metodología tarifaria -por definición- no los aprueba en la primera vez. Lo que son provisiones, nunca las aprueba la ARESEP, qué aprueba ARESEP, el gasto real, entonces la cesantía conocida por todos, hay una provisión de cesantía, pero esa no la reconoce,

Consejo de Administración

la reconoce año a año, conforme lo que pagan a todos los trabajadores que se jubilan o se retiran de la empresa. Cuando la presentan ahí, sí la reconoce, entonces, en el caso de que tengan que entrar a ejecutar la erogación para atender estos litigios, esta provisión, en una formulación tarifaria no la van a aprobar, pero sí, una liquidación tarifaria. Entonces, esa es la parte que, la estimación financiera de la compañía no considera liquidaciones tarifarias todavía. Eso significa que, tienen ahí un espacio para hacer un ajuste en la tarifa de la compañía o que, no haya ajuste en la tarifa de la compañía, que permita compensar una con otra y, al no haber ajuste; entonces, se mantendrían con la tarifa estable, como bien dijo Luis Fernando Andrés.

Eso es lo que están visualizando, el manejo entre la parte financiera y la parte tarifaria para efectos de lograr una estabilización. No sabe si con eso se da a entender.

El señor presidente responde que, sí y agradece.

El señor Franklin Quirós indica que, en efecto, ahí es donde explicaron el monto que están aprovisionando que sumaba ¢24 000 MCRC comparado con el total que son ¢37 000 MCRC y, la intención del cuadrado es, poder explicar cuáles sí y cuáles no, y, el por qué algunos no se están aprovisionando actualmente. Sin embargo, nada más recordarles que, en el plan financiero del año 2025 existe la posibilidad de aprovisionar hasta por ¢15 621 MCRC, esto todavía no tiene nombre, pero sí se incluyó en el plan como tal y entonces, en caso de que hubiese que aprovisionar estos 3 rubros de salario escolar, aguinaldo y fondo de ahorro; incluso, tienen un buen margen de hacerlo en el año 2025; incluso, en el año 2026 tienen también capacidad de seguir aprovisionando si fuese necesario, siempre y cuando, como bien lo dijeron en el tema anterior, se haga una estrategia tarifaria correcta y, solo como referencia, todavía existen 278 potenciales demandantes, esto suma ¢18 630 MCRC.

Sin embargo, también quisieron traer el dato de solo diferencias salariales e intereses, porque si esto fuera hoy, tiene el mismo tratamiento y entonces pasarían de ¢18 000 MCRC a una posible provisión de ¢11 763 MCRC. Insiste, esto no está jugando, pero si fuera hoy, este sería el panorama.

El señor Juan MI. Casasola indica que, nada más para señalarlo, porque lo han venido diciendo cuando presentaron el plan financiero, los ¢15 621 MCRC, como bien ha explicado Franklin Quirós, ya están en la estimación de provisión, si en este año 2025 no se cumplen los presupuestos de cada uno de estos litigios, ese monto va a quedar en los resultados de la empresa, es decir, van a terminar con una utilidad cercana a los ¢19 000 MCRC en la utilidad neta y un flujo de caja de ¢38 000 MCRC; si se da una parte proporcional, entonces, tienen espacio como para que la administración y el Consejo tenga margen de maniobra.

Consejo de Administración

El señor Franklin Quirós indica que, con eso estarían terminando la presentación, queda atento a cualquier consulta.

El señor Rayner García abre el espacio para consultas o comentarios. Agrega que, esta Presidencia les recuerda que; bueno, esta presentación está producto de un acuerdo que se tomó el 26 de febrero, en donde se solicitó, en primera instancia, la coordinación con la auditoría externa para efecto de ver el tema de aprovisionamiento parcial, de lo cual, pues, ya dejaron sumamente claro que, debe, por lo menos indicarse, ya en los estados financieros del 2024, debido a que ya se reveló, registró, se disculpa, el monto de - ¢20 000 MCRC, por efecto del tema de la probabilidad de que se dé, se materialicen estas demandas que hoy; bueno, hoy no: vienen desde hace semanas atrás analizando el tema.

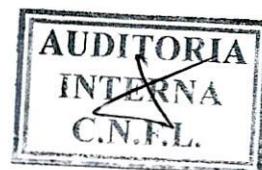
La señora Ileana Camacho quiere que quede en actas, importantísimo lo que ahora se mencionaba en cuanto a los montos de que por favor, en una próxima sesión tal vez, pudieran suministrar los datos totales, no sólo lo que ya hoy está aprovisionado, sino, lo que también podría llegar a ser, un monto de aprovisionar futuro, probable, igual con esos 278 que también, como indicaban hoy, está dispuesto a diferencias salariales e intereses, pero no, a la condición de los restos de los rubros ahí señalados y, que por ser precisamente un tema laboral, pues podrían tener un derecho eventual, y que, muy posiblemente viendo que ya hoy, lo están reclamando las demandas presentes, pues posiblemente, en caso de que vayan a acceder a eso, lo van también a solicitar. Entonces, le parece que, más bien en ese sí, el monto debería ser ya, más bien, considerando los otros aspectos. Eso le parece importantísimo para tener ahora sí, un dato efectivo.

El señor presidente considera muy atinada la solicitud de la señora Ileana Camacho, de la cual, este órgano colegiado apoya a la misma. Solicita al personal administrativo retirarse momentáneamente de la sala para que, este órgano colegiado delibere sobre la propuesta de acuerdo. El personal administrativo se retira de la sesión.

Sin consultas o comentarios adicionales, se procede con la lectura de la propuesta de acuerdo por parte de la asesora legal a.i., a la cual se le realizan optimizaciones de forma y de fondo, estas 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:



Consejo de Administración

1. Mediante oficio 2020-0068-2025 de fecha 27 de febrero 2025, la Secretaría del Consejo de Administración comunica a la Gerencia General el acuerdo del Consejo de Administración tomado en sesión extraordinaria No. 2719 del miércoles 26 de febrero de 2025, referente al informe sobre demandas de profesionales por no reconocimiento de reajustes salariales a profesionales de 2008 a marzo 2023.
2. Mediante oficio 2001-0307-2025 de fecha 27 de febrero 2025, la Gerencia General solicita a la Dirección Administración y Finanzas, la atención del acuerdo del Consejo de Administración tomado en sesión extraordinaria No. 2719 del miércoles 26 de febrero de 2025, específicamente el acuerdo IV que indica:

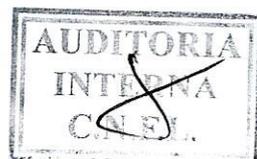
“Instruir a la Gerencia General para que en coordinación con la Dirección Administración y Finanzas, realicen una consulta a la Auditoría Externa, en el sentido de la correcta aplicación de la NIC 37 sobre el riesgo litigioso de los casos de los profesionales, ya que la misma establece el aprovisionamiento de la totalidad de la posible erogación y otros rubros de pago por parte de la administración o en su defecto, si el aprovisionamiento se puede realizar parcial y escalonado desde el 2025 al año 2031.”

3. Mediante oficio 3101-0123-2025, de fecha 4 de abril de 2025 el Área Contabilidad con la validación de la Unidad Administración Financiera y Contable y de la Dirección Administración y Finanzas, remitió a la Gerencia General, la información referente al “Registro Provisión Demandas de los Profesionales”.
4. Mediante oficio 2001-0515-2025 de fecha 7 de abril de 2025, la Gerencia General avaló y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración la información referente al “Registro Provisión Demandas de los Profesionales”.

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 1.

- I. Dar por recibido y conocido el informe presentado por la Gerencia General en la presente sesión, relacionado con el Registro Provisión Demandas de los Profesionales.
- II. Instruir a la Gerencia General para que en una próxima sesión, informe a este Consejo de Administración sobre los montos totales, incluidos los que se están aprovisionando para la demanda en ejecución de sentencia como para potenciales demandas, en relación con el monto principal e intereses, indexación, aguinaldo, salario escolar y otros;



Consejo de Administración

de manera que se conozca en su totalidad los montos que en una potencialidad deban ser asumidos por la empresa y ameriten tener la respectiva mitigación y previsión al efecto, con toda la seguridad jurídica y financiera de respaldo.

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

ARTÍCULO 2. Información adicional al Informe sobre demandas de profesionales por no reconocimiento de reajustes salariales a profesionales de 2008 a marzo 2023

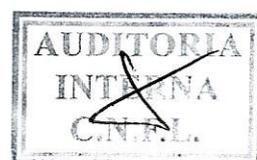
El señor Rayner García solicita el ingreso del personal administrativo e informa que, se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0518-2025 de fecha 7 de abril de 2025, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración, la información adicional al Informe sobre demandas de profesionales por no reconocimiento de reajustes salariales a profesionales de 2008 a marzo 2023. Para esos 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 y Steven González Cortés, jefe del Proceso de Clasificación y Valoración, para que se refieran al tema.

El señor gerente comenta que, este tema lo preparó la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano. Hoy lo acompaña Gustavo Monge y de Steven González, no está Sauly Jiménez porque está disfrutando de vacaciones, lo va a presentar su persona, por lo que, cualquier pregunta, en cualquier momento.

Introducción

- Atención a las observaciones realizadas por el Consejo de Administración durante la presentación del informe sobre demandas de profesionales por el no reconocimiento de reajustes salariales, correspondientes al período de 2008 a marzo de 2023, realizada en la Sesión Extraordinaria N.º 2719, celebrada el miércoles 26 de febrero de 2025.
- Se incluye información sobre cargas patronales y costo evitado, género, edad, fecha de ingreso a la CNFL y la fecha en que se empezaron a generar las posibles diferencias salariales.

Comenta que, atendiendo las observaciones de este Consejo de Administración durante la presentación del informe sobre demandas de los profesionales por no reconocimiento de reajustes salariales correspondiente al periodo 2008 a marzo del 2023. Tal vez aquí se va a detener un momentito a decir, por qué marzo del 2023,



Consejo de Administración

porque, a partir del 2023 se ajustaron las bases salariales y recientemente, han terminado de ajustar las anualidades. Entonces, ya cualquier demanda se terminaría hasta marzo del 2023. Así que, cualquier definición de un juzgado, sea en este año, el próximo año o el año que sea, cualquier reajuste se cierra a marzo del 2023. En cuanto al segundo punto, es todo un complemento a la sesión que presentaron en aquella ocasión.

Histórico cargas patronales

Carga	2008	2023	Promedio 2008-2023
Enfermedad y Maternidad CCSS	9,25%	9,25%	9,25%
Invalidez, Vejez y Muerte CCSS	4,75%	5,42%	5,04%
Banco Popular y Desarrollo Comunal	0,25%	0,25%	0,25%
Asignaciones Familiares	5,00%	5,00%	5,00%
INA	1,50%	1,50%	1,50%
IMAS	0,50%	0,50%	0,50%
Fondo de Ahorro CNFL	5,00%	5,00%	5,00%
Fondo de Ahorro Empleado	4,00%	4,00%	4,00%
Fondo de Capitalización Laboral	3,00%	1,50%	2,63%
Cuota Patronal INS LPT	1,00%	1,00%	1,00%
Pensión Complementaria Obligatoria	0,75%	2,00%	1,06%
Aporte patronal Banco Popular	0,25%	0,25%	0,25%
TOTALES	35,25%	35,67%	35,48%

Explica que, ahí pueden ver en el caso todos los rubros de la carga, el de Enfermedad y Maternidad de la Caja, en el 2008 era 9,25%, el 2023 se mantienen en 9,25%. Invalidez, vejez y muerte ha tenido un cambio, primero en el 2008 era 4,75% actualmente son 5,42%, sacaron un promedio para poder trabajar en la proyección porque es bastante difícil trabajar.

Banco Popular Desarrollo Comunal 0,25% en ambas fechas. Asignaciones familiares igual se mantiene, igual que el INA y el IMAS, el Fondo de Ahorro y garantías, el Fondo de Ahorro del Empleado, el Fondo de Capacitación Laboral, ese sí cambio, pasó del 2008 de 3% a 1.5% en el 2023, la Pensión Complementaria Obligatoria pasó de 0,75% del 2008 a 2% del 2023 y el aporte patronal del Banco Popular está exactamente igual. Al final, las cargas en el 2008 se cerraban en 35,25% y en el 2023 cierran en 35,67%.

El promedio para estos años sería 35,48%, esto es para efecto de las proyecciones que hay que hacer.

Consejo de Administración

Estimación demandas presentadas con cargas

EXPEDIENTE JUDICIAL	DIFERENCIAS SALARIALES ESTIMADAS	CARGAS PATRONALES	INTERESES AL 31/03/2025	INDEXACIÓN AL 31/01/2025	SALARIO ESCOLAR C/INT E INDEX	AGUINALDO C/INT E INDEX	TOTAL
23-00080-1178-LA	€190.662.178	€67.685.073	€104.562.156	€44.816.758	€25.938.942	€28.354.296	€462.019.405
23-000862-0173-LA	€668.084.332	€308.169.938	€370.209.932	€151.693.726	€107.464.794	€115.097.474	€1.920.720.195
23-002212-166-LA	€348.484.738	€123.712.082	€155.746.833	€64.228.474	€43.896.465	€47.202.377	€783.270.969
23-00360-173-LA	€5.460.106.142	€1.938.337.680	€2.468.232.662	€1.025.334.512	€691.052.841	€744.753.648	€12.327.817.485
23-2502-166-LA	€8.617.295	€3.059.140	€2.942.310	€1.122.229	€971.093	€1.020.808	€17.732.875
23-2937-0173-LA	€7.771.718.018	€2.758.959.897	€3.414.391.262	€1.405.958.152	€974.890.221	€1.047.500.702	€17.373.408.252
24-001452-0166-LA	€19.576.306	€6.949.589	€5.313.828	€2.195.019	€2.163.287	€2.239.692	€38.437.721
24-001456-0166-LA	€86.216.550	€30.606.875	€31.409.108	€12.520.909	€10.152.775	€10.763.859	€181.670.077
24-001710-0166-LA	€63.663.401	€22.600.507	€29.048.939	€12.016.683	€8.105.946	€8.734.099	€144.169.574
24-001894-2024-LA	€181.021.792	€64.262.736	€85.260.178	€35.946.450	€23.369.654	€25.262.468	€415.123.278
24-00413-166-LA	€94.206.698	€33.443.378	€42.132.857	€16.983.135	€11.925.625	€12.721.356	€211.413.049
24-00414-0166-LA	€33.190.014	€11.782.455	€11.832.094	€4.580.114	€3.888.447	€4.070.065	€69.343.189
24-1018-166-LA	€3.234.806	€1.148.356	€510.184	€98.128	€322.664	€344.200	€5.658.337
24-1508-505-LA	€73.526.440	€26.101.886	€29.698.260	€11.590.529	€9.004.521	€9.464.928	€159.386.564
24-1514-2024-LA	€69.402.472	€24.637.878	€31.840.137	€13.207.127	€8.840.721	€9.541.476	€157.469.811
24-453-1178-LA	€1.337.315.179	€474.746.889	€612.488.369	€255.064.950	€169.973.340	€183.607.046	€3.033.195.772
Total	€16.609.026.361	€5.896.204.358	€7.395.619.109	€3.057.356.895	€2.091.951.337	€2.250.678.484	€37.300.836.554

Explica que, aquí están por cada una de las que tenían en ese momento, que eran 17 demandas laborales, unas individuales, otras grupales, dependiendo de cada uno de ellos. Aquí pueden ver en la primera columna, las diferencias salariales estimadas para cada uno de subgrupos, de grupos o individual, de los demandantes.

La segunda columna son cargas patronales, la tercera columna son intereses al 31 de marzo, que ya dijo que esa es la fecha de cierre de cualquier demanda, la indexación al 31 de enero del 2025, el salario escolar correspondiente, el aguinaldo que corresponden esas y el total; entonces ahí pueden ver, ahora sí tienen el cuadro totalmente completo con aguinaldo y con el salario escolar, como había indicado.

El total de todo este grupo de los 17 demandantes, son los demandantes, aquí no hay ningún potencial demandante, son gente que ya tiene entabladas demandas judiciales, cierran en €37 300 836 554.

Este ya este es el cálculo completo de todas esas demandas, los grupos más grandes son demandas grupales, por ejemplo la 23-00360-173-LA es un grupo, vean que las diferencias salariales estimadas son €5 460 MCRC, igual que la 23-2937-0173-LA, es otro grupo, son €7 771 MCRC y ahí van todos los diferentes rubros que tiene, muchas de ellas son de montos pequeños, porque son individuales, hay mucha gente que lo ha presentado totalmente individual, estrategia personal, estrategia legal, no sabe, eso ya sería para cada persona, pero aquí sí están las 270 y resto de personas que tienen planteado la demanda con todo el rubro correspondiente.

Estimación potenciales demandas (colones corrientes)

278 personas trabajadoras o extrabajadoras con un año o menos desde su desvinculación.

Consejo de Administración

ELEMENTO	MONTO ESTIMADO
Diferencias salariales estimadas	¢8.358.704.043
cargas patronales	¢2.967.339.935
intereses al 31/03/2025	¢3.404.879.513
indexación al 31/01/2025	¢1.370.580.628
salario escolar c/Int e index	¢1.082.843.752
aguinaldo c/ int e index	¢1.105.348.213
TOTAL:	¢18.289.696.084

Comenta que, hay una estimación con los potenciales demandantes, igual lo trajeron acá para poder ver las diferencias salariales de ese grupo, estimadas en ¢8 358 704 043. Las cargas patronales casi ¢3 000 MCRC, los intereses al 31 de marzo ¢3 500 MCRC aproximadamente, la indexación ¢1 370 MCRC, el salario escolar ¢1 082 MCRC y el aguinaldo ¢1 105 MCRC, que todo globalmente suma ¢18 289 696 084, esos son 278 personas.

El señor Rayner García cree que, sin este rubro en el tema y aquí lo corrigen, nada más como para retrotraerlo acá, a la remembranza que tiene este Consejo de Administración, ese sí se incrementó, porque habían estado viendo que, en estos 278 potenciales estaba alrededor de los ¢15 000 MCRC, pero está subiendo casi ¢3 000 MCRC. Es posible porque se afinó el dato, el número de todos estos tipos de rubros, que tal vez era lo que no se tenía. Lo dice acá porque en diferentes foros han presentado que eran ¢15 000 MCRC, y entonces cree que, tal cual se había solicitado desde el punto anterior, es importante tener claro todos los rubros, aunque ya hoy sí se ha presentado, pero quería tenerlo claro y en actas de que, ya hoy, para efectos de la estimación de potenciales, se está trayendo un rubro más exacto debido a los otros cálculos de otros rubros con componentes salariales, que al fin y al cabo, era lo que se remuneraba a los diferentes compañeros de la CNFL.

El señor gerente indica que, así es; efectivamente, como lo está diciendo, solo las cargas patronales son casi ¢3 000 MCRC, por eso de ¢15 000 que habían indicado anteriormente, ahora están en ¢18 300 MCRC, por decirlo más exacto, esos ¢3 000 MCRC son básicamente por las cargas patronales.

Personas desvinculadas del año 2008 al año 2022 (costo evitado en colones corrientes)

Se han identificado 234 extrabajadores desvinculados entre el periodo 2008 y el 2022 que no presentaron reclamos o demandas oportunamente y por lo tanto se evitó este costo para la CNFL.



Consejo de Administración

ELEMENTO SALARIAL	COSTO EVITADO
Anualidad	¢4.716.734.751,02
Sueldo base	¢1.839.130.675,29
Dedicación exclusiva	¢1.027.424.455,72
Aumento por jornada	¢366.710.790,29
Prohibición	¢88.508.668,36
Disponibilidad indefinida	¢43.937.602,31
Disponibilidad temporal	¢38.868.022,98
Notariado	¢29.852.099,13
Complemento salarial	¢9.356.016,61
Total diferencias salariales	¢8.160.523.081,71
Cargas patronales (35,48% promedio)	¢2.895.353.589,39
TOTAL CON CARGAS	¢11.055.876.671,10

El señor gerente, comenta que, de las personas desvinculadas del 2008 al año 2022, que se podría decir que, es un costo evitado, que no pagaron porque esas personas ya no tienen posibilidad de presentar ningún reclamo correspondiente. Aquí hicieron todo un trabajo muy fuerte, la gente de la Unidad Cultura y Talento Humano (sic), calculando para cada una de estas personas, que son 234 extrabajadores, lo que era representado en anualidad, en sueldo base, dedicación exclusiva y todos los componentes que cada uno tenía. El total de cargas son ¢11 000 MCRC, o sea, si en el 2008 realmente hubieran ajustado las bases, este monto se hubiera pagado en algún momento a estas personas que se retiraron de la empresa, principalmente, en el año 2015 que fue la primera movilidad que hizo la compañía, donde se retiraron alrededor de 130 personas aproximadamente y muchas de ellas, profesionales, hubieran recibido inclusive estos montos y posiblemente un expendio mayor también por la compensación que se les dio para que se retiraran.

El señor presidente pregunta si con esta información que está dando en esta filmina con respecto a las personas desvinculadas del 2008 al 2022, no les corresponde absolutamente nada, puesto que, ya transcurrió un tiempo en donde tuvieron esa oportunidad de poder realizar algún reclamo, alguna demanda, algún proceso judicial con respecto a este tema, esto es, lo que este órgano colegiado tiene que entender y adicionalmente, el ahorro por eso fueron ¢11 000 MCRC.

El señor Luis Fernando Andrés responde que, así es; efectivamente, inclusive aquí estuvieron analizando, por ejemplo, una persona que se haya retirado en el 2015, la legislación de nuestro país dice que, tiene 12 meses para presentar cualquier derecho laboral que considere que no tiene, que no haya podido (sic), que tiene derecho a recurrir a él, inclusive salió la duda, que si una persona en el 2022, como el juicio fue en octubre del 2022, que se dio, si cualquier persona que se haya retirado en el 2015, 2016, como estas, que se tenían a partir de ahí, 12 meses para presentar algo que, en algún momento entró la duda a algunas personas; bueno ya está, inclusive hoy están en el 2025 ya no tendría ninguna posibilidad y ninguno de estos lo presentó, así que, si alguna de estas personas que inclusive pudo haber presentado, "qué sé yo", como pasó en el 2022, se fue en el 2015 y lo presenta en febrero del 2023, podría ser

Consejo de Administración

que, un juzgado diga: “sí, es que cuando usted se retiró ese juicio no había sido resuelto, se resolvió en octubre, noviembre del 22, tenía derecho a presentarlo”, a ninguno se le ocurrió, ninguno lo presentó. En este momento, estas 234 personas están fuera de cualquier concepto que puedan presentar una solicitud de reconocimiento correspondiente.

Distribución por género

372 demandantes

Mujeres: 36%.

Hombres: 64%.

278 potenciales demandantes

Mujeres: 35%.

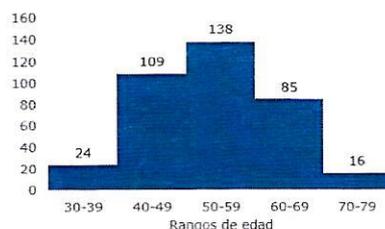
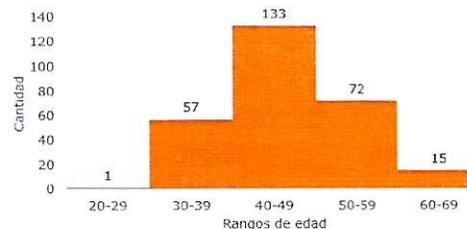
Hombres: 65%.

El señor gerente va a dar un poquito de distribución de género (sic); de los 372 demandantes, el 36% es mujeres, el 64% es hombres. De los potenciales, el 35% es mujeres, el 65% es hombres. Son relativamente parecidos, se está casi igual, los dos cuadros; curiosamente, esto es pura curiosidad, al sacar los datos se empieza a ver curiosidad. (sic)

No obstante, sí tiene que decirlo, algunos demandantes potenciales ya están presentando demandas, pero ahí se va incrementando uno y va a ir decrementando el otro. Sí es importante indicar que, esto es básicamente una información referencial de los empleados de la compañía, porque tanto los hombres, como mujeres, tienen los mismos derechos en la empresa y aquí hay siempre igualdad en los derechos de las personas, no es que a una mujer se le va a pagar menos o un hombre se le va a pagar más; no, aquí todo lo contrario, tienen los mismos derechos. Aquí, dependerá más bien, de la plaza que tenga la persona y la cantidad de años que tenga historia dentro de la empresa, sea hombre o sea mujer, pero nada más un dato curioso y para que vean que, y que, en los dos grupos prácticamente anda aparecido. Básicamente es una referencia.

Distribución por edad

372 Demandantes

278 Potenciales
demandantes

Consejo de Administración

En grupos de edades, para saber más o menos cómo andan; en el grupo de los demandantes de 30 a 39 años hay 24 personas, de 40 a 49 y 109 personas, de 50-59 hay 138 personas, de 60 a 79 hay 85 personas y de más de 70 años hay 16 personas.

En ese grupo de gente, como dijo anteriormente, hay pensionados.

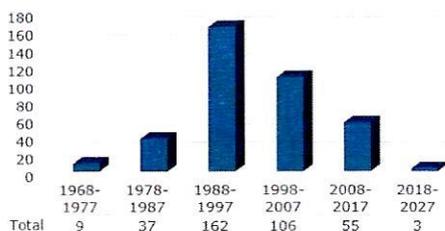
El señor Rayner García comenta que, con respecto a este primer gráfico, de los 372 demandantes, entonces, en función al punto anterior de la agenda, que era meramente en el tema financiero, quiere decir que, en esa estimación de proyección de pago; obviamente, como bien lo indicaron, no está escrito en piedra, en un escenario hipotético de negociar y pagar, entonces a esas 16 personas entre 70, se disculpa, algunas personas entre 62 y 79 años, habría que pagarles todo completo en 3 años, según, hipotéticamente el escenario que presentaron anteriormente. Nada más como para tenerlo claro.

El señor Luis Fernando Andrés considera importante indicar que, aquí están todos los demandantes, los 97 que ya ganaron, más los que están demandando en ese momento. Vean que, esa es la suma de los dos, los 97, más los 200 y resto. Muchos de los demandantes, de los 97, ya están en ese rubro de edad porque se fueron hace algún tiempo y a ellos ya les pagaron, puede ser que queden, aquí no tiene el dato exacto, puede ser que quede alguna otra persona pendiente entre los que tienen litigios pendientes en este momento de terminar.

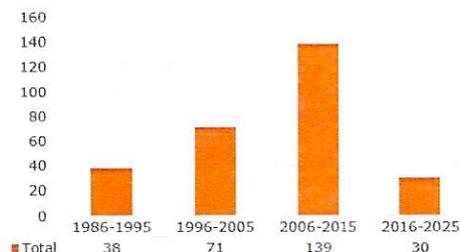
Al señor presidente le queda claro y el señor gerente agrega que, de los potenciales vean que sí es un poquito diferente; los rangos de edades van, bueno, es el mismo de (sic), hay 1 de 20 a 29, de 30 a 39 hay 57, de 40 a 49 hay 133, de 50 a 59 hay 72 y en el rango de 60 a 69, porque ahí sí, ya no hay gente más grande, hay gente que está pendiente a jubilarse, que está trabajando todavía, hay 15 personas que no han presentado eso, que son potenciales demandantes.

Distribución por fecha de ingreso

372 Demandantes



278 Potenciales demandantes



Consejo de Administración

Comenta que, en los demandantes, por eso es que, también hace (sic), en ese grupo hubo gente que tenía muchas anualidades, y algunos salarios bastante competitivos, porque recuerden que, ellos, muchos de esos, tuvieron una escala de antigüedad exponencial, como bien conocen en la historia; entonces, de 1968 a 1977 habían entrado 9 personas, de 1978 a 1987, 37; de 1988 a 1997, 162; de 1998 al 2007 hay 106; del 2008 al 2017, 55 y, del 2018 al 2027 hay 3 personas. O sea, ahí pueden ver que, básicamente tienen de todos los rangos de ingreso, esto empezó en el 2008 y ven que muchos de ese grupo ya habían ingresado a la compañía cuando se presentó este pequeño incidente o detalle, como lo quieran ver; vean que, en el 2008 en ese grupo de demandantes sólo hay 58 personas, el resto ya había entrado. Por eso fue que, muchos de estos -ahí están los 97- y adicionalmente muchos de los que están demandando, son gente que tienen bastante antigüedad, que consideran que les corresponde esto porque ya trabajaban en la empresa.

El señor Rayner García comenta que, si entraron después de este tema o después del 2008-2010, entonces, por qué, las personas creen que les antecede el derecho.

El señor gerente considera que, es una excelente pregunta, les asiste el derecho porque la persona ingresa a una plaza que tiene en ese momento una base salarial, pero esa base salarial no era la correcta en el momento en que ingresa; o sea, entró con la base salarial que no estaba ajustada porque no estaba la demanda. La demanda se ajusta a partir del 2008; entonces, una persona que entró en el 2010 o 2015, si se hubiera hecho lo correcto en aquel momento, esa persona hubiera entrado con un salario mayor al que entró, entonces básicamente por eso es que tiene derecho.

En el otro cuadro, los 278 potenciales vienen a los años de ingreso, de 1986 a 1995 hay 38 personas, de 1996 al 2005 hay 71, del 2006 al 2015 hay 139 y 30 personas del 2016 al 2025, vean que aquí sí se atiende más, a gente que entró después del 2008, son los que han planteado, que no, se disculpa, que no han planteado y están a la espera de tomar alguna decisión; tal vez se resume mejor en el siguiente cuadro.

Distribución por fecha de inicio de diferencias salariales

11 personas no aplican por estar en la clase de profesional 1 que de igual manera presentaron demanda.

Consejo de Administración

AÑO	DEMANDANTES	POTENCIALES DEMANDANTES
2008	184	51
2009	61	39
2010	9	7
2011	15	14
2012	15	12
2013	11	12
2014	5	5
2015	10	8
2016	9	9
2017	14	18
2018	6	17
2019	9	22
2020	4	18
2021	5	13
2022	4	20
2023	0	13
TOTAL:	361	278

Ya en este cuadro de los demandantes por año de ingreso, distribución por fecha de diferencias salariales, o sea, hay gente que entró en el (sic), por ejemplo, del 2016 en adelante hay 9 personas, digamos 16, hay 9 personas, eso es (sic), como dijo anteriormente, hacia atrás, no ganarían nada; ganarían a partir de ese momento que ingresaron. Este cuadro es muy importante para saber cómo se mueven las diferencias salariales, por qué se ve mucho dinero en la parte de los demandantes y porque vean que todos son (sic), hay 184 en el 2008 y la distribución, y vean que, los demandantes potenciales hay mucha gente, más bien, hacia los años 2018 en adelante, que es cuando ha entrado nueva gente, que tiene salarios más bajos y que, es gente con menos anualidades y todo ese tipo de situaciones, entonces, por eso es que, se ve tanta diferencia entre uno y otro.

Conclusiones

- El costo estimado de las 16 demandas en trámite, con cargas patronales, asciende a ¢37.300 millones.
- Hay 278 posibles futuras demandas que podrían costar ¢18.289 millones aproximadamente.
- La CNFL evitó un costo de ¢11.055 millones por 234 extrabajadores que no reclamaron.
- El 65% de las personas vinculadas son hombres y el 35% mujeres.
- El rango de edad más frecuente de los demandantes es entre 50-59 años y los potenciales entre 40-49 años.
- La mayoría de los demandantes ingresaron entre 1988-2007 y los potenciales entre 2006-2015.

Comenta el señor Luis Fernando Andrés que, el costo estimado al de las demandas en trámite son aproximadamente ¢37 300 MCRC; además, vieron en la anterior presentación en el punto 1 de esta agenda, hoy, por qué se provisionó menos dinero

Consejo de Administración

y, claramente lo explicó en la anterior, hay 278 posibles futuras demandas y con toda transparencia y honestidad a este Consejo de Administración, ya algunos de esos, ese número ha bajado un poquito y más bien, se está pasando hacia el otro lado, porque hay gente que, esto es una bolita ahí, que sigue la gente 1 que 2, presentando demandas (sic), demandas desde el punto de vista de los profesionales; en teoría, tienen ¢18 289 MCRC aproximadamente, en los que no han demandado, se evitan, como dijo anteriormente, por 234 personas que no pudieron presentar el reclamo, no presentaron ningún tipo de reclamo porque se fueron antes, ¢11 000 MCRC aproximadamente.

El tema de género solamente para para hacerlo ver, tal vez aquí es importante, y, tal vez recalcar que, no hay ninguna diferencia para una mujer o un hombre en los pagos, simplemente, ver las diferencias, pero sí se ve, tal vez sí es de exaltar que, se tiene una brecha de género cada vez más reducida. Hay mucha mujer profesional en esta empresa, 65% contra 35%, o sea, siempre sigue habiendo una brecha mayor de varones, pero sí encuentra que, hay una gran cantidad de mujeres en la empresa porque en los dos grupos vieron que están muy, muy parecidos, y eso, por lo menos sí hace ver que, han ido reduciendo mucho esa brecha, aunque la gente, globalmente la brecha es mayor porque la parte técnica son mayormente varones, pero, a nivel profesional se ve que están muy, muy parejos, cada vez más. El rango de edad más frecuente de los demandantes es entre 50 y 59 años, y en los potenciales entre 40 y 49, y finalmente, la mayoría de los demandantes ingresaron entre 1988 y el 2007 y los potenciales, entre el 2006 y el 2015. Eso es un poquito para tener un rango de edades y todo este tipo de situaciones.

Cree que, era un complemento que se requería ver para que lo tuvieran bien claro y cada vez que se considere algún dato adicional que complementa más esta información, con muchísimo gusto la va a preparar. De hecho, ya le dijo a Steven González que, en la próxima les va a mandar una actualización sencillita de esos 300 y resto que son 2 demandantes, van a separar cuántos son los 97 para ponerles un momento abajo de cada uno, cuáles son los 97 y se lo mandan (sic), la misma presentación actualizada para que lo tengan y sepan cuáles son los potenciales, los que están demandando y cuáles ya fueron atendidos.

El señor Rayner García agradece por esta presentación y comenta que, en esta misma filmina es interesante el rango de edad de los demandantes, entre 50 y 59 años y potenciales entre 40 y 49, le parece interesante este dato, puesto que, si en eventual caso -hipotéticamente- se tuviera que, llegar a negociar para pagar, hay un rango importante ahí de años para pensionarse; entiende que, ya hay personas que están fuera de la institución y que, por ende, ya pensionados y que, se les asista el derecho. Habría que pensar en un poco más corto el tiempo para pagos, pero todavía aquí, puede haber margen para que, en los escenarios de negociación que se tengan que traer en una posterior sesión, tomar en cuenta, estos rangos, que es la parte

Consejo de Administración

demográfica de la población de la compañía, en donde se podría sacar punta para no tener un flujo de efectivo y una salida de efectivo importante, especialmente que, ya claramente han explicado que, hay un tema ahí de tarifas, pero también cómo impacta o cómo balancear estos temas a nivel de inversión, o bien, optimización de gastos. Entonces, le parece que, podría haber una oportunidad, si hipotéticamente ya se estuviera en un tema de decisión para negociar, para pagar, dentro de los escenarios se debería tomar en cuenta este dato para efectos de, tal vez, en 6 años, aquí todavía cabe casi que el doble para efectos de tener una negociación y obviamente, pues, hacer que la empresa todavía tenga esta sostenibilidad empresarial, operativa y financiera para lograr seguir en la continuidad del servicio eléctrico. Les recuerda que, se deben a más de 600 000 clientes, eso es muy importante tenerlo claro para efectos de no desmejorar el servicio eléctrico, pero tampoco, no honrar; o bien, atender claramente lo que se requiere por parte de los funcionarios.

Una vez que el personal administrativo se retira de la sesión y, sin consultas o comentarios adicionales, se procede con la lectura de la propuesta de acuerdo por parte del señor presidente, a la cual se le realizan optimizaciones de forma y de fondo, estas se pueden observar comparando los archivos llamados "Propuesta 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 2020-0068-2025 de fecha 27 de febrero 2025, la Secretaría del Consejo de Administración comunica a la Gerencia General el acuerdo del Consejo de Administración tomado en sesión extraordinaria No. 2719 del miércoles 26 de febrero de 2025, referente al informe sobre demandas de profesionales por no reconocimiento de reajustes salariales a profesionales de 2008 a marzo 2023.
2. Mediante oficio 2202-0036-2025 de fecha 03 de abril de 2025, la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales, emitió el criterio jurídico respectivo en relación con el análisis y verificación por parte de la Administración de las existencias de diferencias salariales de las personas trabajadoras, que fueron nombradas Profesional 2 en adelante durante los años 2008, 2009, 2010 y así sucesivamente hasta marzo del 2023.
3. Mediante oficio 2601-235-2025, de fecha 7 de abril de 2025, la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano remitió a la Gerencia General, el informe: *Actualización del informe sobre demandas de profesionales por no reconocimiento*

Consejo de Administración

de reajustes salariales a profesionales de 2008 a marzo 2023, para que sea remitido al Consejo de Administración.

4. Mediante oficio 2001-0518-2025 de fecha 7 de abril de 2025, la Gerencia General avaló y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración el informe: *Actualización del informe sobre demandas de profesionales por no reconocimiento de reajustes salariales a profesionales de 2008 a marzo 2023, para su conocimiento y lo que corresponda.*

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 2.

- I. **Dar por recibido y conocido el informe presentado por la Gerencia General en la presente sesión, relacionado con la actualización del informe sobre demandas de profesionales por no reconocimiento de reajustes salariales a profesionales de 2008 a marzo 2023.**
- II. **Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y lo que corresponda. ACUERDO FIRME.**

ARTÍCULO 3. Información de representación legal de la AJE en los casos de demanda de profesionales por inaplicabilidad de los artículos 71 y 72 de la Convención Colectiva de Trabajo. Carácter urgente

El señor Rayner García informa que se recibió el oficio de la Gerencia General 2001-0535-2025 de fecha 9 de abril de 2025, en donde se somete a conocimiento del Consejo de Administración, la información de representación legal de la AJE en los casos de demanda de profesionales por inaplicabilidad de los artículos 71 y 72 de la Convención Colectiva de Trabajo. Para esos efectos se invitó a la sesión a los señores Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general y Laura Montero Ramírez, coordinadora gerencial, para que se refieran al tema.

Aprovecha para agradecer la participación de Thania Campos, como asesora legal a.i., quien se retira de la sesión. Le cede la palabra a Laura Montero para que, inicie la presentación.

La señora Laura Montero comenta que, quisiera iniciar informando acá, a este órgano colegiado que, al día de hoy, los expedientes judiciales han crecido a 20, tenían anteriormente 17 expedientes, al día de hoy tienen 20, tres personas más han interpuesto demanda individualmente con diferentes abogados, lo cual, significa que,

Consejo de Administración

tienen 376 personas demandantes, menos 97 que eran los que ya habían visto en el primer expediente, quedaría un total de 279, menos 11, que no les asiste el derecho. Tienen por el momento, entonces, una cantidad de personas demandantes de 268, esto es importante que lo tengan en cuenta como una actualización.

Antecedentes

- Desde el año 2011, los trabajadores y extrabajadores de la CNFL han presentado demandas en los Tribunales de Justicia, ante la inaplicación de los artículos 71 y 72 de la Convención Colectiva de Trabajo, dispuesta desde el año 2008 por el Gerente General de ese momento, Ing. Pablo Cob Saborío.
- A partir de la presentación de las demandas los abogados de la Asesoría Jurídica Empresarial han intervenido como representantes legales en los diferentes actos que conlleva cada uno de esos procesos judiciales.

Explica que, esto es importante porque los abogados de la Asesoría Jurídica desde el año 2011 han venido; bueno, a partir de la disposición del gerente general de ese momento, Pablo Cob, en cuanto a desaplicar el artículo 71 y 72 de la Convención Colectiva, han venido de una forma u otra, interviniendo como representantes legales en los diferentes actos que conllevan los procesos judiciales.

- Mediante oficio 2201-0061-2025 del 6 de febrero del 2025, varios abogados de la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales, concluyen que la oposición para recurrir los casos de los profesionales lejos de crear un beneficio para la Administración generaría muchas ventajas y consecuencias negativas por lo que proponen sea otro profesional en derecho ajeno a la Asesoría Jurídica que firme el o los recursos de casación, o bien que sea un apoderado especial judicial que asigne la Gerencia General para que firme. Por otra parte, indican conveniente que se lleguen arreglos conciliatorios con los actores de los procesos, previo al dictado de sentencia, con la posibilidad de conciliar.
- Mediante oficio 2202-009-2025 del 24 de febrero del 2025, ante consulta verbal del Gerente General amplían el criterio de demanda profesionales indicando que respecto al expediente del señor Gonzalo Peña Wille en que destacan analizar una posible negociación con el actor con respecto a los 7 pilares de la Contraloría General de la República, en concordancia con el dictamen del asesor externo, BDS Consultores, que indican que lo conveniente para una sana Administración de recursos financieros, sería ejercer acciones de conciliación conforme a derecho para reconocer en sede administrativa el derecho otorgado atinentes, a la misma causa y objeto, para así evitar mayores costos resultantes a la Administración.

La señora Laura Montero considera que, es importante indicar acá que, el 6 de febrero del 2025, varios abogados de la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales le presentaron al señor gerente general que fuera otro profesional en derecho, el que

Consejo de Administración

firmara recursos de casación, esto, ante el caso del señor Gonzalo Peña y ellos ahí indican que, es conveniente que se lleguen a arreglos conciliatorios.

Posteriormente, el 24 de febrero, ante consulta verbal del señor gerente general, ellos amplían el criterio que presentaron el 6 de febrero y, ante este mismo caso de Gonzalo Peña Wille, destacan el análisis de una posible negociación con el actor, con base en lo que establecen los 7 Pilares de la Contraloría General de la República y un criterio externado por BBS Consultores como asesor legal externo, en el cual, ellos manifestaron que, era conveniente, para una sana administración de recursos financieros, ejercer acciones de conciliación conforme a derecho para reconocer en sede administrativa, el derecho otorgado por la sentencia primera de los 97 trabajadores.

- En fecha 3 de abril del 2025, mediante oficio 2001-0503-2025, cuyo asunto se denomina procesos judiciales demandas de profesionales ante inaplicación del artículo 71 y 72 de la Convención Colectiva, el Gerente General solicita a la Jefatura de la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales que indique si los profesionales en derecho de esa dependencia asumirán la representación de los nuevos procesos judiciales que ingresen de forma completa, es decir, desde la contestación de la demanda hasta agotar las distintas instancias del proceso judicial.

Comenta que, el 3 de abril, mediante oficio 503 el, la (sic), el gerente general solicita a la jefatura de la Unidad Consultoría que, indique si, los profesionales en derecho de esa dependencia asumirán la representación de los nuevos procesos judiciales que ingresen de forma completa. Por qué hace esto el gerente general, porque queda la duda si, a partir del oficio que ellos habían presentado de que no iban a presentar recursos, si seguirían entonces defendiendo los intereses de la compañía, o no.

- Mediante oficio 2202-0037-2025 del 4 de abril del 2025, la jefatura de la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales, junto con varios abogados de dicha Unidad, responden “ *de la transcripción de los artículos, y una vez emitida la tesis jurídica amparable por esta Unidad las cuestiones de hecho y derecho, así como la recomendación de cómo proceder con los casos, no recae en nosotros (abogados), el determinar si procede o no, continuar con la tramitación de estos, ya que esto compete a la Administración Superior, en sustento de la estrategia económica y política para afrontar los procesos, principalmente porque en el criterio técnico. Jurídico nunca se manifestó que no se estuviese anuente a continuar con casos presentes y futuros.*”

Ante esto, indica que, ellos lo que responden, un poco confuso es que, de la transcripción de una serie de artículos y una tesis jurídica que ellos ahí plantean, la recomendación de cómo proceder en los casos, no recae en ellos, pero eso no era lo

Consejo de Administración

que se les estaba consultando. El determinar si procede, o no, continuar con la tramitación es una atribución que tiene la administración superior. Es una competencia, se disculpa, que tiene la administración superior en sustento de la estrategia económica y política. Como pueden ver, no responden a lo consultado.

- Mediante oficio 2001-0516-2025, del 7 de abril del 2025, el Gerente General solicita a la jefatura de la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales, aclarar únicamente y responder a la consulta de si los abogados de la Asesoría Jurídica Empresarial, además del Lic. Guillermo Sánchez Williams quien ha externado que no puede conocer de los procesos judiciales en razón de su demanda contra la CNFL, indique si existe o no impedimento o conflicto de interés de los demás abogados de la Asesoría Jurídica Empresarial para llevar los procesos hasta su finalización incluyendo su etapa recursiva.
- El 7 de abril del 2025, mediante oficio 2202-0038-2025, la jefatura de la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales, junto con varios abogados de dicha Unidad, adiciona el oficio 2022-0037-2025, indicando que los abogados de la Asesoría Jurídica Empresarial continuarán con los procesos judiciales de demandas de profesionales en el tanto la Administración esté de acuerdo, por cuanto en ningún momento los mismos han manifestado que no se continuaría con procesos presentes y futuros.

Expone que, mediante el oficio del 7 de abril, el gerente general solicitó a la jefatura, aclarar únicamente y responder a la consulta de si los abogados de la Asesoría Jurídica, excepto Guillermo Sánchez, que ya ha manifestado su inhibitoria para conocer este tema, por cuanto él ha demandado a la compañía en este caso; que indiquen si existe, o no, impedimento o conflicto de interés de los demás abogados de la asesoría para llevar los procesos hasta su finalización y ellos, el mismo 7 de abril en horas de la tarde, adicionan el oficio 37 que habían presentado anteriormente, indicando que, los abogados de la Asesoría Jurídica continuarán con los procesos judiciales de las demandas, en el tanto la administración esté de acuerdo, por cuanto en ningún momento los mismos han manifestado que no se continuaría con procesos presentes y futuros.

Como ven, ellos acá dicen, si la administración está de acuerdo, continúan.

El señor Rayner García comenta que, tal vez en ese comentario de la filmina anterior, o sea, pareciera que, con lo primero que indicaron en la nota primera, aquí se están contradiciendo, porque, primero dijeron que no podían y aquí están diciendo que sí pueden, en el tanto y cuanto, la Gerencia así lo permita; pregunta si es así.

La señora Laura Montero responde que, ellos en la nota anterior, lo que establecen, lo que dicen es que, ellos no continuarían llevando recursos de casación en los casos



Consejo de Administración

y, aquí dicen que sí van a llevar los casos, pero, lo que se les había preguntado, y es muy importante, es en el oficio, es que (sic), indicaran si lo iban a llevar hasta su finalización, incluyendo su etapa recursiva. Entonces, ahí se contradicen, porque acá dice que sí lo van a llevar y, anteriormente, tenían un oficio que decía que no, que no iban a llevar hasta la etapa recursiva.

A la señora Ileana Camacho le parece muy importante para que quede en actas, eso último que acaba de decir Laura Montero, donde en este oficio del 7 de abril, la División Jurídica (sic), lo que dice, nunca dice que no tienen impedimento. Finalmente, que era lo que Luis Fernando Andrés buscaba con las intenciones de comunicación que tuvo para que, precisamente, la Asesoría Jurídica expresamente dijera: "mire, diay sí, los abogados que tenemos tienen algún conflicto o algún impedimento porque son sujetos de interés para unas futuras demandas". Aquí, como ven, ellos, al final, pareciera que no contestan porque dicen: "en ningún momento se ha manifestado que continuarían, que no continuarían los procesos". No es un tema intención de continuar, o no, su labor, es un tema si hay un conflicto, que al final pareciera, no se logró que lo externaran, pero lo cierto es que, con todo lo que ya han explicado acá, pareciera que sí tendría un conflicto eventual, entonces, es importante.

- En fecha 8 de abril 2025, mediante oficio 2202-0039-2025, la jefatura de la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales da respuesta al oficio 2001-0516-2025, indica que al 7 de abril del 2025 ninguno de los abogados de la Asesoría Jurídica Empresarial con excepción del señor Guillermo Sánchez Williams que ya tiene una demanda interpuesta en los Tribunales de Justicia, ha manifestado que tenga impedimento o conflicto de interés para llevar los procesos judiciales hasta su finalización.

La señora Laura Montero comenta que, el 8 de abril, el día de ayer, la jefatura de la Unidad Consultoría da respuesta al 516, que, es el que habían pedido de aclaración, en el que indica que, ninguno de los abogados de la Asesoría Jurídica, con excepción del señor Guillermo Sánchez, ha manifestado que tenga impedimento o conflicto de interés. Como ven, ella no entra analizar (sic), si existe o no, conflicto de interés, no hace ningún criterio al respecto, únicamente indica: "a mí nadie me ha dicho, a mí nadie me ha dicho que tenga conflicto de interés, ni impedimento", lo cual, tampoco deja seguridad jurídica para decir: "bueno, sigan o no sigan".

- Mediante oficio 2021-531-2025, del 9 de abril del 2025, el Gerente General solicita a la jefatura de la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales que a partir de este momento, los abogados de la AJE no ejerzan la representación judicial en los casos de los expedientes de las demandas de profesionales interpuestas por trabajadores y extrabajadores de la CNFL, con respecto a la inaplicación de los artículos 71 y 41 de la Convención Colectiva de Trabajo, anteriormente

Consejo de Administración

vigente, hasta que esta situación sea expuesta y autorizada por el Consejo de Administración.

Menciona que, mediante oficio del 9 de abril, el día de hoy, el señor gerente general solicitó a la jefatura de la Unidad que, los abogados de la Asesoría Jurídica no ejerzan más la representación judicial en los casos de los expedientes de estas demandas y, hasta tanto esta situación sea expuesta y autorizada por el Consejo de Administración, y lo anterior, y, para que quede constando acá en el acta, lo hace:

- Al amparo de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento ilícito en la función pública, en concordancia con el artículo 1 inciso 14 del Reglamento a dicha Ley; así como el artículo 13 inciso a) de la Ley de Control Interno, la Ley General de Administración Pública, el Código Procesal Civil, la Política Corporativa para la prevención de la corrupción y gestión de conflicto de intereses, así como el oficio n° 18251 del 13 de diciembre del 2023, de la Contraloría General de la República sobre el tema de “Siete pilares para una buena conducción de los procesos judiciales en la Administración Pública, con el involucramiento pleno de la alta dirección”; existe un riesgo latente que pudiera materializarse y estas normas exigen tomar medidas preventivas ante cualquier riesgo inminente de solapar la parcialidad de las decisiones que se tomen en la defensa de los intereses de la empresa.

En concordancia con el artículo 1 de dicho Reglamento a la ley, el artículo 3 de la Ley de Control Interno, la Ley General de la Administración Pública, el Código Procesal Civil que establece los motivos de recusación. Dentro de esto, se establece incluso que, cuando se tiene al menos hasta 1 año o 3 meses de haber sido compañero de una persona, debería de recusarse. Entonces, el Código Procesal Civil establece los motivos de recusación, además de parentescos y conflictos directos, de haber de demandas directas, por ejemplo.

El señor presidente indica que, con eso que está exponiendo y ampliando, pregunta si las personas de la Asesoría Jurídica Empresarial en esta Área de Procesos Judiciales cumplen con el año y 3 meses.

La señora Laura Montero responde que, ellos actualmente son subordinados y son compañeros de un demandante, y, más aún, el demandante ejerce una posición jerárquica de jefatura; entonces, ante la duda, es mejor evitar, y así lo dice también la Política Corporativa para la Prevención de la Corrupción y Gestión de Conflictos de Intereses. Aquí hay cero tolerancia, ante la duda de riesgo, mejor evitarlo y también, el oficio que bien han traído acá muchas veces de los 7 Pilares, el oficio 18251 de la Contraloría General de la República establece en el Pilar número 7 que, debe de existir una gestión íntegra y prevención de conflictos de intereses. Entonces ante ello, existiendo este riesgo latente que se puede materializar, estas normas exigen tomar



Consejo de Administración

medidas preventivas y acá es donde entra este órgano colegiado, que, existiendo un riesgo inminente de solapar la parcialidad de las decisiones que se toman en la defensa de los intereses, se tomen las medidas correspondientes.

- Siendo que las sentencias que se han dictado por parte de los Tribunales de Justicia han sido a favor de los extrabajadores y trabajadores de la CNFL, reconociendo un beneficio que puede incluir a la mayor parte de los trabajadores de la CNFL, incluyendo a los profesionales en derecho de la Asesoría Jurídica Empresarial y otros profesionales en derecho de la empresa, someto a su consideración el tema para la toma de una decisión que permita mitigar dicho riesgo.

Comenta que, acá tienen que las sentencias que se han dictado por los Tribunales de Justicia han sido a favor de los extrabajadores y trabajadores de la compañía, reconociendo un beneficio que puede incluir a la mayor parte de los trabajadores profesionales de la compañía, incluyendo a los profesionales en derecho de la Asesoría Jurídica, e incluso, de otras dependencias. Somete a consideración, el tema para la toma de una decisión que permita mitigar; bueno, aclara que, aquí el señor gerente somete a la consideración de este órgano colegiado, la toma de una decisión que permita mitigar dicho riesgo.

- Para mayor abundamiento tenemos lo dispuesto por la Política Corporativa para la Prevención de la Corrupción y Gestión de Conflictos de interés, basándose en los principios fundamentales adoptados por el ICE y sus empresas en torno a los conflictos de intereses, en los incisos 6.2.3.6, 6.2.3.7 y 6.2.3.12 que señalan:

6.2.3.6 La continua retroalimentación de las situaciones que puedan desencadenar en un conflicto de intereses, permite alertar a las dependencias internas o bien a los servidores públicos y asesores a efecto de prevenir su materialización.

6.2.3.7 El adecuado manejo de los conflictos de intereses debe tratarse de manera especial en el Consejo Directivo y Juntas Directivas por su sensibilidad en la gestión del ICE y sus empresas.

6.2.3.12 Como parte de las buenas prácticas de Gobierno Corporativo, en pro de la transparencia y rendición de cuentas, resulta fundamental reportar y atender oportunamente todo conflicto de intereses.

Agrega que, para mayor abundamiento aún, la política corporativa en estos incisos establece que, las administraciones deben alertar a las dependencias internas cuando hay un riesgo de este tipo de desencadenar en un conflicto de intereses y, por tanto, prevenir el principio de prevención acá está muy latente.

Consejo de Administración

El adecuado manejo de los conflictos de intereses debe tratarse de manera especial en las Juntas Directivas de las empresas y, como parte de las buenas prácticas de gobierno corporativo en pro de la transparencia y rendición de cuentas, resulta fundamental reportar y atender oportunamente todo conflicto de intereses y por ende el señor gerente está acá, haciendo, ejecutando lo que establece esa norma.

Considera importante también indicar que, dicha política en el artículo 6.6.7.1 (sic), establece que, intervenir la prohibición de los servidores públicos, en intervenir en la emisión de opiniones, informes, decisiones o en cualquier tipo de actuación en los que tenga un interés privado que pueda incidir en la decisión que debe tomar en el ejercicio de su cargo, y, esto no solo directamente porque establece también los tipos de conflictos de intereses que pueden ser directos y pueden ser latentes, o sea, eventuales. Entonces acá tienen todo el fundamento jurídico que los respalda para tomar la decisión que corresponda.

- Aunado a lo anterior, en el oficio N° 18251 del 13 de diciembre de 2023, cuyo asunto es Oficio de carácter preventivo “Siete pilares para una buena conducción de los procesos judiciales en la Administración Pública, con el involucramiento pleno de la alta dirección”, en el pilar siete denominado “Gestión íntegra y prevención de conflictos de intereses”, señala que resulta primordial que los representantes institucionales tengan en todo momento un comportamiento apegado a los más altos estándares de integridad dentro del servicio público, gestionando oportuna y adecuadamente los riesgos jurídicos y económicos pero también éticos que pueda implicar el desempeño de esas labores.

Como les decía, de los 7 Pilares, señala que, resulta primordial que, los representantes institucionales tengan en todo momento, un comportamiento apegado a los más altos estándares de integridad dentro del servicio público, gestionando oportuna y adecuadamente los riesgos jurídicos y económicos, pero también, éticos que pueda implicar el desempeño de sus labores.

- Asimismo, en dicho oficio se indica también, que es fundamental que la Administración establezca mecanismos de carácter preventivo para resguardar el régimen, con especial atención en los posibles conflictos de intereses que pudieran surgir, a fin de adoptar medidas oportunas y efectivas para evitar su configuración y la vulneración de las disposiciones legales que rigen al efecto.

Conclusión: Valorar la contratación de servicios legales y judiciales externos para la atención de procesos judiciales derivados de conflictos colectivos instaurados por personal de la CNFL, extrabajadores; o que puedan generar beneficios a los profesionales en derecho de la empresa, por cuanto, si mantenemos la representación a lo interno de la AJE, existe un riesgo de provocar de manera inconsciente parcialidad

Consejo de Administración

en un tema, ya que pese a que no hay demandas directas excepto la del Director Jurídico, algunos podrían verse beneficiados de la decisión que tome la Administración tras las resultas de los demás casos.

Indica también que, se debe tomar el mecanismo de carácter preventivo para resguardar el régimen, con el fin también de tomar las medidas oportunas y efectivas para evitar la configuración y vulneración de disposiciones legales que rigen al efecto.

En conclusión, comenta que, el señor gerente acá propone valorar la contratación de servicios legales, judiciales externos para la atención de estos procesos judiciales y que, puedan resultar derivados directamente en los conflictos colectivos, o bien, que puedan generar beneficios a los profesionales. Por cuánto, si mantienen la representación a lo interno en la Asesoría Jurídica existe un riesgo de provocar, de manera inconsciente, parcialidad en un tema, ya que, pese a que no hay demandas directas, excepto la del director, algunos podrían verse beneficiados de la decisión que tome la administración tras las resultas de los demás casos.

El señor Rayner García pregunta al señor gerente si tiene, tal vez, una conclusión muy ejecutiva sobre este tema desde su ámbito gerencial para darle la palabra.

El señor Luis Fernando Andrés cree que, es muy importante tener en consideración que, aunque los funcionarios de la compañía son personas muy honestas y competentes y pueden atender estos casos; ante la opinión pública, lo mejor es no atenderlo directamente internamente, porque, por más transparencia, honestidad que pueda tener la persona que lo pueda llevar, no se ve bien que lo vea un funcionario de la empresa y por eso, es que han hecho todas las consultas a ellos, han hecho, han dirigido las diversas consultas, han revisado toda la documentación pertinente legal y consideran muy oportuno que, ustedes como Consejo de Administración les brinden ese apoyo de que esto sea manejado externamente.

El señor Rayner García abre el espacio para consultas o comentarios. Al no haber, agradece a los presentes por la exposición brindada.

Una vez que el personal administrativo se retira de la sesión y, sin consultas o comentarios adicionales, se procede con la lectura de la propuesta de acuerdo por parte del señor presidente, a la cual, se le realizan optimizaciones de forma y de fondo que quedan plasmados en los siguientes Considerandos y Por Tantos.

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

Consejo de Administración

Considerando que:

1. Desde el año 2011, los trabajadores y extrabajadores de la CNFL han presentado demandas en los Tribunales de Justicia, ante la inaplicación de los artículos 71 y 72 de la Convención Colectiva de Trabajo, dispuesta desde el año 2008 por el Gerente General de ese momento Ing. Pablo Cob Saborío.
2. A partir de la presentación de las demandas, los abogados de la Asesoría Jurídica Empresarial han intervenido como representantes legales en los diferentes actos que conlleva cada uno de esos procesos judiciales.
3. Mediante oficio 2201-0061-2025 del 6 de febrero del 2025, varios abogados de la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales, presentan sus consideraciones ante la Gerencia General, concluyendo que la oposición para recurrir los casos de los profesionales lejos de crear un beneficio para la Administración generaría muchas ventajas y consecuencias negativas por lo que proponen sea otro profesional en derecho ajeno a la Asesoría Jurídica que firme el o los recursos de casación, o bien que sea un apoderado especial judicial que asigne la Gerencia General para que firme. Por otra parte, indican conveniente que se lleguen arreglos conciliatorios con los actores de los procesos, previo al dictado de sentencia, con la posibilidad de conciliar.
4. Mediante oficio 2202-009-2025 del 24 de febrero del 2025, ante consulta verbal del Gerente General amplían el criterio de demanda profesionales indicando que respecto al expediente del señor Gonzalo Peña Wille en que destacan analizar una posible negociación con el actor con respecto a los 7 pilares de la Contraloría General de la República en concordancia con el dictamen del asesor externo, BDS Consultores que indican que lo conveniente para una sana Administración de recursos financieros, sería ejercer acciones de conciliación conforme a derecho para reconocer en sede administrativa el derecho otorgado atinentes, a la misma causa y objeto, para así evitar mayores costos resultantes a la Administración.
5. En fecha 3 de abril del 2025, mediante oficio 2001-0503-2025, cuyo asunto se denomina: "Procesos judiciales demandas de profesionales ante inaplicación del artículo 71 y 72 de la Convención Colectiva", el Gerente General solicita a la Jefatura de la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales que indique si los profesionales en derecho de esa dependencia asumirán la representación de los nuevos procesos judiciales que ingresen de forma completa, es decir, desde la contestación de la demanda hasta agotar las distintas instancias del proceso judicial.
6. Mediante oficio 2202-0037-2025, del 4 de abril del 2025, la jefatura de la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales, junto con varios abogados de dicha Unidad,

Consejo de Administración

responden “ de la transcripción de los artículos, y una vez emitida la tesis jurídica amparable por esta Unidad las cuestiones de hecho y derecho, así como la recomendación de cómo proceder con los casos, no recae en nosotros (abogados), el determinar si procede o no, continuar con la tramitación de estos, ya que esto compete a la Administración Superior, en sustento de la estrategia económica y política para afrontar los procesos, principalmente porque en el criterio técnico. Jurídico nunca se manifestó que no se estuviese anuente a continuar con casos presentes y futuros.”

7. Mediante oficio 2001-0516-2025, del 7 de abril del 2025, el Gerente General solicita a la jefatura de la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales, aclarar únicamente y responder a la consulta de si los abogados de la Asesoría Jurídica Empresarial, además del Lic. Guillermo Sánchez Williams quien ha externado que no puede conocer de los procesos judiciales en razón de su demanda contra la CNFL, indique si existe o no impedimento o conflicto de interés de los demás abogados de la Asesoría Jurídica Empresarial para llevar los procesos hasta su finalización incluyendo su etapa recursiva.
8. El 7 de abril del 2025, mediante oficio 2202-0038-2025, la jefatura de la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales, junto con varios abogados de dicha Unidad, adiciona el oficio 2202-0037-2025, indicando que los abogados de la Asesoría Jurídica Empresarial continuarán con los procesos judiciales de demandas de profesionales en el tanto la Administración esté de acuerdo, por cuanto en ningún momento los mismos han manifestado que no se continuaría con procesos presentes y futuros.
9. En fecha 8 de abril 2025, mediante oficio 2202-0039-2025, la jefatura de la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales da respuesta al oficio 2001-0516-2025, indica que al 7 de abril del 2025 ninguno de los abogados de la Asesoría Jurídica Empresarial con excepción del señor Guillermo Sánchez Williams que ya tiene una demanda interpuesta en los Tribunales de Justicia, ha manifestado que tenga impedimento o conflicto de interés para llevar los procesos judiciales hasta su finalización.
10. Mediante oficio 2001-531-2025, del 9 de abril del 2025, el Gerente General solicita a la jefatura de la Unidad Consultoría y Procesos Judiciales que a partir de este momento, los abogados de la AJE no ejerzan la representación judicial en los casos de los expedientes de las demandas de profesionales interpuestas por trabajadores y extrabajadores de la CNFL, con respecto a la inaplicación de los artículos 71 y 72 de la Convención Colectiva de Trabajo, anteriormente vigente, hasta que esta situación sea expuesta y autorizada por el Consejo de Administración.

Consejo de Administración

11. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento ilícito en la función pública, en concordancia con el artículo 1 inciso 14 del Reglamento a dicha Ley; así como el artículo 13 inciso a) de la Ley de Control Interno, la Ley General de Administración Pública, el Código Procesal Civil, la Política Corporativa para la prevención de la corrupción y gestión de conflicto de intereses, así como el oficio n° 18251 del 13 de diciembre del 2023, de la Contraloría General de la República sobre el tema de "*Siete pilares para una buena conducción de los procesos judiciales en la Administración Pública, con el involucramiento pleno de la alta dirección*"; existe un riesgo latente que pudiera materializarse y estas normas exigen tomar medidas preventivas ante cualquier riesgo inminente de solapar la parcialidad de las decisiones que se tomen en la defensa de los intereses de la empresa.
12. Siendo que las sentencias que han dictado los Tribunales de Justicia ha sido a favor de los extrabajadores y trabajadores de la CNFL, reconociendo un beneficio que puede incluir a la mayor parte de los trabajadores de la CNFL, incluyendo a la mayor parte de los trabajadores de la Asesoría Jurídica Empresarial y otros profesionales de la empresa en derecho, la Gerencia General somete a consideración el tema al Consejo de Administración para la toma de una decisión que permita mitigar dicho riesgo.
13. Para mayor abundamiento tenemos lo dispuesto por la Política Corporativa para la Prevención de la Corrupción y Gestión de Conflictos de interés, basándose en los principios fundamentales adoptados por el ICE y sus empresas en torno a los conflictos de intereses, en los incisos 6.2.3.6, 6.2.3.7 y 6.2.3.12 que señalan:
 - 6.2.3. Principios fundamentales adoptados por el ICE y sus empresas en torno a los conflictos de intereses.
 - 6.2.3.6 La continua retroalimentación de las situaciones que puedan desencadenar en un conflicto de intereses, permite alertar a las dependencias internas o bien a los servidores públicos y asesores a efecto de prevenir su materialización.
 - 6.2.3.7 El adecuado manejo de los conflictos de intereses debe tratarse de manera especial en el Consejo Directivo y Juntas Directivas por su sensibilidad en la gestión del ICE y sus empresas.
 - 6.2.3.12 Como parte de las buenas prácticas de Gobierno Corporativo, en pro de la transparencia y rendición de cuentas, resulta fundamental reportar y atender oportunamente todo conflicto de intereses.
14. En el oficio N° 18251 del 13 de diciembre de 2023, cuyo asunto es Oficio de carácter preventivo "*Siete pilares para una buena conducción de los procesos judiciales en la Administración Pública, con el involucramiento pleno de la alta dirección*", en el pilar siete denominado "*Gestión íntegra y prevención de conflictos*

Consejo de Administración

de intereses”, se indica que resulta primordial que los representantes institucionales tengan en todo momento un comportamiento apegado a los más altos estándares de integridad dentro del servicio público, gestionando oportuna y adecuadamente los riesgos jurídicos y económicos pero también éticos que pueda implicar el desempeño de esas labores.

15. En el oficio supra citado, se indica también, que es fundamental que la Administración establezca mecanismos de carácter preventivo para resguardar el régimen, con especial atención en los posibles conflictos de intereses que pudieran surgir, a fin de adoptar medidas oportunas y efectivas para evitar su configuración y la vulneración de las disposiciones legales que rigen al efecto.
16. Mediante oficio 2001-535-2025, de fecha 9 de abril de 2025, la Gerencia General remite al Consejo de Administración el documento denominado: “Información de Representación Legal de la AJE en los casos de demanda de profesionales por inaplicabilidad de los artículos 71 y 72 de la Convención Colectiva de Trabajo”, señalando que si mantenemos la representación a lo interno de la AJE, existe un riesgo de provocar de manera inconsciente parcialidad en un tema, ya que pese a que no hay demandas directas excepto la del Director Jurídico, algunos podrían verse beneficiados de la decisión que tome la Administración tras las resultas de los demás casos.
17. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo) establece como deberes del Órgano Colegiado: “Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés”.

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 3.

- I. Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0535-2025 de fecha 09 de abril de 2025 de la Gerencia General, en el cual se remite al Consejo de Administración, Información de Representación Legal de la AJE en los casos de demanda de profesionales por inaplicabilidad de los artículos 71 y 72 de la Convención Colectiva de Trabajo, vigente anteriormente, mismo que fue presentado por la Administración en la presente sesión.
- II. Instruir a la Gerencia General para que inicie los trámites que correspondan para contratar servicios legales y judiciales para la

Consejo de Administración

atención de procesos judiciales derivados de conflictos laborales instaurados por personal de la CNFL, extrabajadores; o que puedan generar beneficios a los profesionales en derecho de la empresa. Lo anterior, con el fin de evitar riesgo o sesgo de parcialidad en la toma de decisiones o criterios a la hora de representar los intereses de la CNFL.

- III. Instruir a la Gerencia General para que, en atención a la normativa dispuesta, entre ellas la Política Corporativa para la Prevención de la Corrupción y Gestión de Conflictos de Interés, se analice e informe a este Consejo de Administración si además de los abogados de la Asesoría Jurídica Empresarial, en las otras áreas técnicas que asisten en este tema, podría existir un conflicto de interés o impedimento para atender las acciones que refieren al tema objeto de las demandas laborales, y si es así, aportar la propuesta alterna para poder solucionar este aspecto.
- IV. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención.

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

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above a horizontal line.

Ing. Rayner García Villalobos
Presidente

A handwritten signature in blue ink, appearing as a stylized 'H' followed by a few loops, positioned above a horizontal line.

Ing. Heylen Villalta Maietta
Secretaria