

## Consejo de Administración

**ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN No.  
2738**

Acta número dos mil setecientos treinta y ocho, correspondiente a la sesión extraordinaria No. 2738, 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 veinte minutos del miércoles dieciocho de junio de dos mil veinticinco.

**Directores Presentes**

Sr. Rayner García Villalobos, presidente, quien preside.

Sra. Heylen Villalta Maietta, secretaria.

Srita. Rebeca Carvajal Porras, tesorera.

Sr. José Fonseca Araya, director.

Sra. Ileana Camacho Rodríguez, directora suplente.

**Invitados**

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

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

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

Sr. Ronald Gutiérrez Abarca, BDS Asesores.

**CAPÍTULO I      LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA****ARTÍCULO 1.      Orden del día sesión 2738**

El señor Rayner García da lectura al orden del día de la presente sesión No. 2738 y la somete a aprobación de los señores directores.

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

El señor presidente indica que: *Tal vez antes de pasar este capítulo se deja claro, y en el acta consta, que no tenemos hoy aprobación del acta de la sesión anterior, puesto que es una sesión extraordinaria.*

**CAPÍTULO II      ASUNTOS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

El señor Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general y el equipo que lo acompaña, ingresan a la sesión.

**ARTÍCULO 1.      Criterio Riesgo Legal ante las demandas de los Profesionales**

**Consejo de Administración**

El señor Rayner García indica que: Saludos a nuestro invitado de hoy señor Ronald Gutiérrez de BDS, asesor legal externo en materia laboral que la Compañía Nacional de Fuerza y Luz tiene para el acompañamiento, asesoría y consejería en estos ámbitos laborales, saludar al señor Gerente Luis Fernando Andrés Jácome, muy agradecido estimado señor Gerente por acompañarnos y traer este tema acá para efectos de ampliar, sobre este proceso de demanda de profesionales y también saludar a la señora Laura Montero, coordinadora Gerencial, y al señor Gustavo Monge, jefe de la Unidad de Cultura y Gestión del Talento Humano.

Tenemos el único punto que está en relación al Criterio Riesgo Legal ante las demandas de los profesionales. Este tema demanda de profesionales, ha tenido una serie de capítulos que esté órgano colegiado ha venido presenciando, y lo digo claramente de manera presencial, en donde hemos venido recibiendo una serie de temas con información, con evidencias, con situaciones, con criterio, con exposiciones de diferentes profesionales y siempre nos ha acompañado el señor Ronald Gutiérrez, para efectos de como bien lo indicó esta presidencia, el acompañamiento y asesoría en materia laboral externa, contratación que tenemos con BDS, que finalmente recibimos estas consejerías, el día de hoy el señor Ronald Gutiérrez estaría presentando este primer punto, no sin antes darle la palabra señor gerente para que introduzca el tema, ya que a nivel administrativo, es la Gerencia General la que lleva ese tema delante señor gerente.

El señor Luis Fernando Andrés indica que: Don Ronald, que nos acompaña el día de hoy, y también a doña Laura Montero y a don Gustavo Monge que nos acompañan por parte de la Administración. Para la presente sesión, vamos a ver los riesgos, como bien hemos indicado y le voy a pedir a la señora Laura Montero que nos haga una pequeña introducción del porqué de esta sesión, con unos cuantos antecedentes, que creo que son muy importantes para tener toda la cobertura de porqué esta sesión del día de hoy extraordinaria.

La señora Laura Montero manifiesta que: En la sesión extraordinaria 2727 que se llevó a cabo el miércoles 9 de abril del 2025, este órgano colegiado instruyó a la Gerencia General, que una próxima sesión informaran acerca de los montos totales de las demandas que estaban en ejecución en la compañía, que informáremos de ejecuciones de sentencia y que además, agregáremos todo lo que eran los montos de los principales a cancelar: intereses, indexación, aguinaldo, salario escolar y otros, así también como todos los montos que se debieran eventualmente asumir por parte de la empresa, y ameritaran tener una respectiva mitigación y previsión al efecto para tener toda la seguridad jurídica y financiera de respaldo.

Posteriormente una sesión extraordinaria, 2729 del martes 22 de abril del 2025, en el Por tanto IV, se instruyó a la Gerencia General para que adicionará a la documentación que se estaba desarrollando según el acuerdo 2020 -133 -2025 del 10 de abril, todo lo que fuera el análisis del riesgo legal y financiero, en este caso el tema

**Consejo de Administración**

*de hoy que nos ocupa es precisamente ese tema del riesgo legal, que se consultó a la empresa BDS como consultora de la parte legal, y como un tercero completamente imparcial a los intereses de los trabajadores de la parte jurídica de la compañía, entonces, ya como bien en la ejecución del contrato que se lleva con ellos, está acá para rendir el informe respectivo.*

El señor Rayner García le da la palabra al señor Ronald Gutiérrez.

*El señor Ronald Gutiérrez saluda a los presentes e indica que: A la luz de los antecedentes que ya se mencionaron efectivamente en la firma de BDS Asesores rindió en el pasado mes de mayo el criterio jurídico OP-1601-2025, en el cual se atiende el requerimiento donde se nos solicitó emitir un criterio jurídico, sobre el análisis del riesgo legal, básicamente analizar pros y contras de diversos escenarios, dentro de los cuales me permito reseñar los mismos.*

*Escenario número 1, interposición de acción de inconstitucionalidad contra la literalidad de los artículos 71 y 72 de la Convención Colectiva que surtió efectos previos a la actual norma convencional.*

*Escenario número 2, pago a las personas que tienen una sentencia final en la cual se declaró la existencia de diferencias salariales y rubros a su favor, entiéndase por sentencia final ya una sentencia definitiva como tal.*

*Escenario número 3, negociación con todas las personas trabajadoras que tienen un proceso activo, pero sin resolución final.*

*Escenario número 4, negociación con todas las personas trabajadoras que aún sin haber demandado, puedan encontrarse en similitud de condiciones con personas que ya tienen una sentencia en firme a su favor.*

*Escenario número 5, esperar a que existan al menos 3 sentencias en firme emitidas por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, para propiciar posibles arreglos o acuerdos con las personas trabajadoras.*

*Esos son los 5 escenarios analizados, para efectos del análisis que nosotros realizamos. Tal vez a manera introductoria, para que nos pueda servir de contexto, es importante señalar lo siguiente; y esto en algún momento también se ha comentado en una intervención previa, que tuve la oportunidad de estar por acá, el derecho no es una ciencia exacta, es decir, no es una ciencia matemática, donde para ponerle en términos muy simples, todos sabemos que  $2 + 2$  siempre va a ser 4, en el derecho, y esto nos lo enseñan desde el primer curso en instrucción al derecho, nos enseñan que es una profesión que nos obliga a brindar los mejores medios posibles sin que eso garantice un resultado, y al final todos sabemos la frase de que cuando hay un proceso judicial, ciertamente perdón una expresión tan popular, pero esto es una moneda al*

**Consejo de Administración**

aire, donde puede caer para cualquiera de los dos lados, es decir, hay 50-50. Por ende, lo que sí es importante de realizar cuando se pide un análisis jurídico es analizar la viabilidad, la implicación, los escenarios, sin que se pueda tener una garantía de un resultado. Y eso es importante señalarlo con la transparencia y responsabilidad del caso que el tema lo amerita. Esto va a servir para diversos puntos que van a irse dando a lo largo de la sesión, dicho lo anterior, en nuestro criterio jurídico reseñamos y esto va a ser importante para el análisis de escenarios que efectuamos.

Hicimos un análisis sobre la viabilidad jurídica y la posibilidad que tiene las CNFL de conciliar esta materia, de conciliar lo que está haciendo objeto de diferencia, es decir, las posibles diferencias salariales con los trabajadores profesionales, esta posibilidad de conciliación la vimos desde tres frentes, tres fundamentos jurídicos al menos, donde podemos destacar que desde la misma Ley General de la Administración Pública, tenemos esa posibilidad establecida, esto no resulta ajeno a ustedes, la CNFL tiene una naturaleza jurídica particular donde no está sujeta plenamente a la Ley General de la Administración Pública. Sin embargo, es una norma de alcance general para toda la Administración Pública, ya ahí y en nuestro criterio así lo diseñamos, encontramos en el artículo 27 la posibilidad que tiene la Administración Pública de llegar a conciliar conductas administrativas es también la posibilidad de conciliar se encuentra tutelada en el Código Procesal Contencioso Administrativo, específicamente en el artículo 72 del Código Procesal Contencioso Administrativo, lo cierto, el caso es que los procesos judiciales de los cuales estamos hoy conversando se tramita en sede laboral. No obstante, si tuviéramos que hablar en general de cómo acuerpar o fundamentar una eventual conciliación, si es que ese fuese a un escenario a considerar, también el Código Procesal con procesos administrativo nos serviría de referencia, y específicamente el Código de Trabajo, que esto si es derecho laboral ordinario, el cual rige para la CNFL, contempla la viabilidad de conciliar también cuando existan diferencias entre las personas trabajadoras y su patrono. Si a eso tuviésemos que sumar alguna otra normativa de referencia, también encontramos la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, específicamente en su artículo 9, también el Fundamento Jurídico para una eventual conciliación. Esto es importante tenerlo como premisas de análisis para efectos de lo que viene más adelante. Podemos decir hasta acá, que la Administración Pública y específicamente la CNFL partiendo de su naturaleza jurídica, tiene jurídicamente hablando, la posibilidad de llegar a arreglos conciliatorios para resolver eventuales diferencias entre su personal y diferencias económicas que existen con su personal.

El señor Rayner García indica que: En este primer esboce que su persona realiza sobre este primer punto, que es que tenemos la posibilidad de conciliar, eso lo podemos hacer antes de una sentencia o hay que esperar todo el proceso, y aquí me disculpo, no soy experto en la materia jurídica ni legal, y dicho sea de paso, nunca he estado en ningún juicio, sabiendo ya que hay una situación que obviamente ya a ameritado una sentencia en firme, una primera, teniendo este escenario en donde ya por lo menos conocemos, todavía la administración no ha venido a presentarlas, pero

**Consejo de Administración**

*sí las conocemos y se han mencionado, ya algunas demandas contra la compañía, y no así, hemos tenido de parte de un juez, una autoridad de la República, una sentencia y obviamente no yendo a casación, y eso lo que quiero que nos explique, la administración, o en este caso el Consejo de Administración, tiene ya en este momento la posibilidad de ejercer cualquiera de esos 3 artículos, el artículo 27, Ley de la Administración Pública, Código Procesal, artículo 72 y Código de Trabajo 458, sin tener más allá de una sentencia en firme en este momento.*

*El señor Ronald Gutiérrez indica que: De algún modo, para responderla tengo que adelantar parte de nuestro análisis, pero lo realizo en este momento, y es porque justamente uno de los escenarios que se nos solicitó considerar básicamente tiene que ver con la negociación, el escenario número 3. De todas las personas que tienen un proceso activo, más no tienen todavía una sentencia definitiva, eso viene a ser parte de lo que usted consulta, don Rayner e incluso el escenario número cuatro habla o versa sobre la negociación con todas las personas que incluso, no han demandado, pero que puedan encontrarse en una similitud de condiciones en relación con las personas que ya demandaron e incluso tienen una sentencia a su favor, entonces, para efectos de la respuesta don Rayner, efectivamente, entonces los escenarios 3 y 4 consultados nos permiten referirnos a esto. A nuestro entender, en el supuesto de que ya hoy en la empresa, y esto es conocido por la administración y este Consejo, existe un caso donde ciertamente es uno, pero como hemos hablado, agrupa a una colectiva de trabajadores importante 97, si la memoria no me traiciona en este momento, ya ese es un precedente importante. ¿A qué me refiero con importante? Que ciertamente nos marca una pauta de que personas que puedan encontrarse en una similitud de condiciones a esas 97, es decir, que podrían estar cobijadas por los mismos artículos de la anterior Convención Colectiva y que por ende podrían también asimilarse su derecho o su reclamo, uno podría decir ya hoy tenemos un precedente que nos levanta de algún modo una alerta, porque, reitero, no solo es un caso ya en firme, sino que está entendemos en una fase de posible ejecución y claro, para anticipar eventuales reclamos, procesos judiciales, con el desgaste que esto conlleva para la administración, podríamos objetivamente realizar una valoración y decir, para esas personas que asimilamos las condiciones en la en relación con los que ya demandaron y ganaron el caso, vamos a ir a propiciar un arreglo conciliatorio. ¿Bajo qué términos? Eso dependerá también el análisis legal, debe empatarse con el análisis financiero, las posibles proyecciones, estimaciones como tal, y con un tema que nosotros reseñamos en nuestro criterio también que vale la pena sea considerado para efectos de una eventual decisión y es, ¿Cuál es el impacto que desde el punto de vista de Recursos Humanos esto pueda tener? ¿A qué me refiero? No es lo mismo un personal que está demandando a su patrón actual con el desgaste que eso pueda llegar a tener con el desgaste que pueda tener sobre la relación laboral en el día a día, versus, personales que ya sabe que tiene algún tipo de arreglo con el patrono y que se está cumpliendo ese arreglo es parte de la valoración. Pero en resumen don Rayner, jurídicamente hablando, encontramos argumentos para un posible arreglo conciliatorio con esa población.*

**Consejo de Administración**

El señor Rayner García manifiesta que: *Estimado Ronald, gracias por la por la respuesta, de tomar y digo de tomar, falta todavía mucho camino, pero nada más para tenerlo claro, tendríamos como Consejo de Administración, asidero legal y jurídico, respaldo para poder tomar una decisión, que en este caso es del escenario que su persona está mostrando de negociación, que esos artículos de esta Ley y Códigos Procesar Contencioso Administrativo y Código de Trabajo, ampararían, para nosotros también tomar una decisión si fuera que se fuera el camino y para que quede claro y pues todavía no estamos en este momento, pero sí sería bajo lo que nos estamos entendiendo de que sí había este respaldo.*

Responde el señor Ronald Gutierrez: *Sí señor, a nuestro entender, existe el respaldo para tales efectos.*

El señor Rayner García manifiesta que: *Gracias, puede continuar con la presentación, no sé si alguno tiene alguna otra consulta o comentario, bien, estimado, adelante.*

El señor Ronald Gutierrez continua con la presentación e indica: *Repasado el fundamento jurídico de cara a los escenarios de una eventual conciliación, el objeto de criterio básicamente tiene que ver entonces con la identificación de riesgos para cada uno de los escenarios que reseñé antes. Por ende, en nuestro criterio dividimos o hablamos de posibles riesgos, de diversos riesgos de diferente naturaleza.*

*Uno de esos riesgos tiene que ver con: Infracción a las Leyes Laborales, nuestro Código de Trabajo contempla eventuales multas cuando se incumple la normativa laboral y en este caso, la normativa laboral también comprende las convenciones colectivas, y si tuvimos una convención colectiva en su momento que surtía una serie de efectos y la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, no cumplió con esos artículos convencionales, específicamente el 71 y 72, no podríamos descartar eso. No obstante, a lo largo del criterio y ahorita lo vamos a reseñar con mayor detalle, hacemos ver que este es un riesgo latente, más no necesariamente es algo que se vaya a consumir como tal, pero es importante tenerlo en el radar. ¿Cuál es la consecuencia? La eventual fijación de multas de uno a veintitrés salarios base, el salario hace referencia que hoy se toma son ¢462 200, estamos hablando que en un escenario extremo de una multa de este tipo llegaríamos a los ¢10 600 000 aproximadamente. Eso para efectos de la referencia, tenemos un riesgo económico que es inherente a cualquier proceso judicial y por supuesto a cualquier eventual condenatoria. ¿Por qué? Porque vendrá la condenatoria sobre los extremos principales en este caso, por ejemplo, diferencias salariales, condenatorias sobre otros rubros que dependan de esas diferencias salariales, por ejemplo, aguinaldo de los periodos respectivos y, además, rubros accesorios o complementarios, como podrían ser los intereses, la indexación o costas propias de cada proceso judicial, entonces a eso nos referimos a el: Riesgo Económico, propio de una sentencia condenatoria. Riesgo de Insolvencia, que hay que plantearlo a cualquier patrón, indistintamente de su naturaleza, pero la realidad es que también esto aplicará para*

**Consejo de Administración**

*una empresa pública, esto tiene un impacto sobre sus finanzas. Por ende, si quisiéramos identificar un riesgo, tendríamos que hablar de un: Riesgo de Insolvencia, o eventualmente cuánto repercutiría, cuánto afectaría el pago, en todo lo que son proyecciones, planes estratégicos que pueda llegar a tener la CNFL para los próximos años, no podríamos incluso descartar que una autoridad laboral, incluso mientras exista algún tipo de condenatoria y no se acredite que se están realizando los pagos o las proyecciones o las reservas necesarias, congele el presupuesto tratándose de una empresa pública, esto es una posibilidad regular expresamente en el Código Procesal Contencioso Administrativo, estamos en juicios laborales. No obstante, un juez laboral, por aplicación del 428 del Código de Trabajo, podría echar mano a esa norma como tal, ya me referí al tema de intereses e indexación y costas, que tienen impacto directamente sobre las proyecciones y financieras que se vayan a realizar, y hablamos de otros dos eventuales riesgos que, y en el criterio se lo indicamos, guardan relación con el análisis legal laboral, pero no son de naturaleza jurídica, no obstante, se dejan reseñados para la valoración de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz. Uno tiene que ver con el Riesgo Reputacional. ¿Existirá un eventual riesgo reputacional? Sea que yo pague hasta el final y entonces alguien diga, por qué se pagó hasta el final, o bien más bien pagamos por anticipado y alguien diga, por qué se pagó por anticipado sin agotar todos los posibles cartuchos, sobre eso me referiré también en unos minutos como tal.*

*El señor Luis Fernando Andrés consulta: Cuando te refieres a costas, claramente sé que significa el concepto, en este tipo de demandas por lo general, las personas que contratan a un Buffet o a un abogado para que les lleve el caso, normalmente pactan unas condiciones financieras si el caso lo ganan, desde el punto de vista de costas, cuando decís costas en ese tipo son a esos que cada uno de los profesionales ha pactado con el respectivo Buffet o abogado que ha contratado, o son otras costas que pueden salir inherentes en el tema, y adicionalmente estas costas normalmente por tu experiencia sabemos que cada caso tiene una resolución diferente, pero en dado caso las costas normalmente en este tipo de casos laborales, a lo que me refiero a nivel a nivel general, los juzgados tienden a que las costas sean asumidas por cada una de las partes, o tienden a que en algún momento todas las costas sean asumido por alguna de las dos partes.*

*El señor Ronald Gutierrez responde: Cuando hablamos de costos efectivamente comprende, los costos en que haya incurrido de la persona trabajadora para hacer valer sus derechos laborales, dentro de lo cual podría estar eventuales honorarios del abogado contratado para tales efectos. No es que necesariamente va a cubrir el monto de los honorarios, porque eso depende mucho de cada caso concreto, pero si podemos relacionarlo a los gastos incurridos por la persona trabajadora para ejercer sus derechos como tal y desde el punto de vista de quién asumen esas costas, usualmente en materia laboral, cuando el patrono es la parte vencida, es decir, tiene una condenatoria en su contra por lo general, y esto reitero por responsabilidad*

**Consejo de Administración**

*profesional no lo puedo asegurar, pero por lo general la parte vencida, si es el patrono, asume las costas como tal de la persona trabajadora.*

*Estábamos entonces con el Riesgo Reputacional, básicamente este es entonces el nombre de la CNFL, la marca de la CNFL o incluso el Grupo ICE, que podría cuestionarse el porqué de una determinada decisión como tal. Esto es importante dejarlo ahí planteado.*

*El otro riesgo que se deja reseñado para la debida valoración a lo interno tiene que ver con el ambiente laboral y la productividad, es decir, cuál podría ser el impacto que tenga sobre el personal activo que tiene que confrontarse, que tiene que ir y demandar a su patrono como tal, esto efectivamente, no es algo medible desde el punto de vista estrictamente legal, pero sí que puede tener una repercusión en el desarrollo de las relaciones laborales a lo interno de la empresa.*

*El señor Rayner García indica que: Tal vez aquí hacemos un primer alto, ya que hemos visto, el tema sobre los artículos y esos esos riesgos, pero entonces basados en estos riesgos, y cuál es el momento idóneo para decidir negociar eso como primera pregunta, y lo segundo usted lo está indicando en la penúltima, que alguien pueda cuestionar, si se hizo por adelantado o si fue a destiempo, posiblemente van a haber personas que van a decir no, mejor usted hubiera hecho esto al inicio porque se hubiera evitado pagar más intereses, etcétera; o no se hubiera esperado, porque si un juez al final dicta que no tiene razón, o para cuidar equis o ye cosas de la empresa, usted se tuvo que haber esperado a un juez. Como órgano colegiado ¿Cuál sería el mejor momento para poder decidir? Hay que negociar eso, es como la primera. La segunda es, que es lo contrario tengo que esperarme a una sentencia más, a dos sentencias más, o cuál es el número de sentencias en firme ya de casación porque entiendo que no queremos continuar el proceso, ya hay una en firme y estamos pagando, y ya hay otras que ya están entrando a casación, entonces yo ahorita solamente tengo una, pero entonces tengo que esperarme a 1 más, 2 más, 3 más, ¿Cuál es la cantidad de sentencias de casación? disculpen mi ignorancia. No sé cómo se llamará el resultado que sale de casación, pero cuántas tengo que esperarme entonces, porque dependiendo de las dos, como vi la primera filmina, los artículos, puedo hacerlo ya, pero es para la Ley, el Código Procesal, el Código de Trabajo, pero ahí también alguien puede decir, pero usted se hubiera esperado a un juez, entonces cuánto sería la jurisprudencia, cuánto serían las sentencias ya en firmes de casación que yo debería esperar, porque ahorita solamente tengo una y algunas otras en curso, señor Ronald adelante.*

*El señor Ronald Gutierrez responde: Si, ambas preguntas van de la mano y guardan relación con uno de los escenarios expresamente consultados, que es el último, el escenario número cinco, en el cual se nos consultaba sobre los pros y contras de esperar hasta 3 sentencias, que versen sobre lo mismo, y que se resuelvan en la misma línea, es decir, que haya una eventual condenatoria contra la CNFL. Entonces,*

**Consejo de Administración**

*jurídicamente hablando, don Rayner es una de las conclusiones a las cuales llega nuestro criterio, importante decirlo, todo escenario tiene una serie de pros y contras y tiene una serie de riesgos, pero jurídicamente hablando el llegar hasta 3 sentencias y con esto respondo su pregunta sobre la cantidad de sentencias, el llegar hasta 3 sentencias, al menos resueltas, en definitiva, por la Sala Segunda, máxima autoridad de materia legal laboral en nuestro país y en las cuales se establezca la misma línea de resolución, es decir, que sí existen diferencias salariales vendría a crear lo que en la práctica podríamos llamar una especie de jurisprudencia propia o específica para la CNFL.*

*Jurisprudencia es cuando una Sala, es decir, una máxima autoridad en una determinada materia resuelve sobre un determinado tema 3 veces lo mismo, al menos 3 veces en la misma dirección, llevado ese término de jurisprudencia a la realidad de la CNFL, si en la CNFL llegásemos a tener 3 resoluciones en la misma dirección condenatoria contra la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, podríamos decir que eso nos va a marcar un fundamento jurídico ya bastante importante para terminar de decir, la dirección va sobre la condenatoria contra la CNFL, entonces por supuesto que esos casos habrá que honrar la condenatoria, es decir, habrá que cumplir con la condenatoria, pero además podríamos ya identificar un buen momento y con esto respondo su primera pregunta don Rayner, para decir, identifiquemos si es que no lo tenemos ya identificado, pero identifiquemos a los trabajadores que puedan estar en una misma condición en relación con los 3 casos ya resueltos y para esos casos que todavía tal vez no tienen sentencia en firme, que tal vez incluso su proceso está activo, pero faltan etapas que recorrer o podría ser que incluso haya un trabajador que no haya presentado una demanda, pero si sabemos que ya si la presenta probablemente se va a resolver en la misma dirección, entonces sea un buen momento para buscar un arreglo con esas personas trabajadoras.*

*Entonces don Rayner, el momento podría ser ese, la cantidad de sentencias son 3 jurídicamente hablando, eso nos da un mayor respaldo, no obstante, que también decirlo está identificado en el criterio y esto es un tema que salta a las luces de forma evidente, mientras llegan esas otras sentencias, ciertamente puede transcurrir un tiempo mayor o un tiempo considerable, con lo cual se nos pueden activar otros riesgos identificados, tema de Recuerdo Humanos, el ambiente laboral, por ejemplo, la incertidumbre de las personas trabajadoras o eventualmente el riesgo económico. ¿Por qué? Porque se acumulan los montos a pagarse como tal.*

*El señor Rayner García indica que: Queda claro, tal vez sobre esa misma línea de respuesta que nos brinda su persona, y hay algunos procesos que llevan para casación. El tema es que esto por lo que entiendo no se sabría cuándo podríamos obtener esas sentencias, caso hipotético y en negativo que nos toque pagar lo único para la compañía por lo que entendemos, así a 30 000 ft de altura, todavía la Administración no nos ha presentado números, pero por lo menos entendemos que es un monto bastante honoroso y de lo que le estamos entendiendo habría que*

**Consejo de Administración**

*esperar dos sentencias más que salgan de casación, pero durante todo ese tiempo podremos estar recibiendo más sentencias, pero aun así hay que esperar esas dos sentencias más, eso es lo que estoy entendiendo como Consejo de Administración.*

*El señor Ronald Gutierrez indica que: Hay varios procesos judicial activos, no todos están en la misma etapa, incluso hay algunos en trámite que no han llegado sentencia de primera instancia, probablemente siguiendo el orden usual de esto, el proceso que ya va más avanzado, es decir que tiene sentencia de primera instancia incluso que ya hay uno, donde se está conociendo por parte de la Sala Segunda el recurso de casación, esos procesos que están más avanzados, probablemente don Rayner, van a generar estas dos sentencias de Sala Segunda que estamos conversando para completar las 3 sentencias que hemos venido reseñando. No obstante, mientras eso sucede, sí efectivamente el resto de los procesos judiciales pueden avanzar, ustedes pueden llegar a ser notificados de sentencias de primera instancia, esas sentencias de primera instancia, ustedes podrán agotar el recurso de casación correspondiente, lo que pasa es que vamos a seguir la máxima de primer en tiempo, se resolverá primero, los que ya están conociéndose por parte de la Sala Segunda, probablemente se resolverán primero que los otros casos que apenas van a ingresar ante la Sala Segunda.*

*El señor Rayner García consulta que: En ese sentido de respuesta, y aquí, abierto para mis compañeros del órgano colegiado, disculpen que solo yo esté tomando el micrófono, pero que está abierto para todos. En ese sentido con lo que usted está mencionando de llegar dos sentencias más, o posiblemente por estar primeras en tiempo, todas aquellas que logren entrar y estar en primera instancia o en un proceso inicial se congelarían, si el órgano colegiado, teniendo ya más, decide negociar.*

*El señor Ronald Gutierrez responde que: No podríamos asegurar que se congelaría porque siempre dependerá del acuerdo con la persona trabajadora que promueve el proceso, finalmente, la conciliación parte de un acuerdo, un consenso con la parte trabajadora, una parte trabajadora podría decir, yo quiero llevar esto hasta el final y agoto todas las instancias correspondientes, y la Sala Segunda resolverá lo que tenga que resolver en una o en otra dirección. No obstante, tampoco podríamos descartar que ustedes ya teniendo 3 sentencias al menos que marcan un rumbo, que marca una dirección, reitero, condenatoria contra la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, identifiquen que equis o ye persona trabajadora están en una misma condición, tiene un proceso activo que todavía le falta tiempo para resolverse, en definitiva, y bajo ese contexto, se acercan a esa persona o grupo de personas y presentan algún tipo de acuerdo o propuesta conciliatoria, y la persona trabajadora bien podría ser que diga, si considero el tiempo que falta para la resolución definitiva mientras se ejecuta, es decir, mientras se hace efectiva la sentencia, versus lo que ahora me proponen, como lo que ahora me proponen. ¿Por qué? Porque estoy ganando tiempo para finalmente ver lo que quiero que es, lo resumo de esta forma, quiero ver dinero y entonces si ya me están ofreciendo un pago bajo ciertas condiciones que va a quedar debidamente*

**Consejo de Administración**

*documentado el compromiso de pago, apuesto optó por ese escenario versus tener que esperar una mayor cantidad de meses como tal, eso podría llegar a darse don Rayner. No obstante, no depende de la CNFL quiero ser claro en esto, no depende del abogado que le vaya a asistir en ese proceso, porque finalmente, reitero, es un acuerdo entre partes, tiene que venir con la voluntad de la persona trabajadora y su correspondiente asesor, si es que lo tiene.*

*La señorita Rebeca Carvajal consulta que: Esa persona puede ser alguien de los 97 puede actuar como individual, o puede ser alguien de los que está aún de la CNFL en espera de juicio que todavía no está el juicio resuelto, porque ya de los 97 de los primeros o de los otros, está en espera de una sentencia.*

*El señor Ronald Gutierrez responde que: En general, el escenario de esperar y eventualmente, conciliar está abierto para todos los trabajadores como tal, incluso en fase de ejecución, todavía es viable conciliar como tal. Por supuesto, y esto no hay una garantía en uno o en otro sentido, pero que alguien que ya tiene un derecho declarado en firme, de algún modo, cuando entra en proceso de negociación podría ser que entre perdón la expresión, "un poco más empoderado" ¿Por qué? Porque lo ampara una sentencia ya en firme como tal, versus un escenario en el cual yo creo estar en la misma condición de otros compañeros que ya ganaron el caso, sin embargo, para que a mí me declaren ese derecho en sede judicial, pasará un tiempo se llevará un tiempo, podría ser que hay incluso un tiempo considerable, claro, esa otra persona podría decir mejor aceptó un acuerdo en este momento donde ya voy a ver un beneficio como tal y mi bolsillo, no sé si logro explicarme, es decir, la posibilidad de acuerdo está latente para todos los casos. Probablemente el acuerdo para quien hoy no tiene una sentencia definitiva podría llegar a ser más atractivo si compara lo que hoy le ofrecen, versus el tiempo que tiene que esperar para llegar a tener una sentencia, en definitiva, esto no se presenta en aquellos casos donde ya hay una sentencia definitiva.*

*La señorita Rebeca Carvajal indica que queda conforme.*

*La señora Ileana Camacho manifiesta que: Lo que quería es que don Ronald por favor, se refiera a eso, ahora indicaba que 3 sentencias hacen jurisprudencia propia, dan seguridad jurídica en la toma de decisiones, por supuesto, porque ya es una sentencia, ahora sí reiterada, pero que está en riesgo de que el tiempo corre, de que los montos se acrecientan eventualmente en detrimento de la empresa, ahora, si la empresa determina tenemos hoy en día una sentencia de casación, una que aunque son bastantes trabajadores, es una sentencia, y determina entrar a conciliar y pagar eventualmente, podría suceder que entonces ya no tengamos ser más sentencias, podría al futuro llegarse a cuestionar, solo una, y con eso pagaron montos tan importantes, no hubo más sentencias para saber eventualmente si la posición del Poder Judicial hubiese sido otra, esta es una preocupación que embarga, por*

**Consejo de Administración**

*supuesto, porque es mucha plata para tomar una decisión con una sentencia. ¿Cuál es su recomendación?*

*El señor Ronald Gutierrez menciona que: Si tuviéramos una balanza de riesgo, podríamos decir que esa opción de proceder a empezar a buscar acuerdos, a la luz del único caso hoy resuelto ya por la Sala Segunda, es jurídicamente viable a la luz de los artículos que antes les señalaba, es decir, hay fundamento jurídico, hay una sentencia, habría una valoración interna donde llegamos y decimos, son estas las personas que presentan similitud de condiciones, es decir, no es agarrar a cualquier persona que va pasando y decirle perdón, que lo diga así, venga usted tiene este pago, venga, no, habría todo una valoración que acuerpe esa decisión, jurídicamente hablando es viable. No obstante, ante la pregunta de si podría haber un cuestionamiento, lo cierto del caso es que, si podría haber un cuestionamiento, ¿Por qué? Porque no agotamos todos los recursos posibles en la instancia judicial. El cuestionamiento que acabo de mencionar disminuye, si lográsemos y no digo lográsemos de que queramos eso, sin más bien llegamos a tomar una decisión con base en esas 3 sentencias definitivas, ahí ese riesgo ciertamente disminuye, por lo que antes mencionaba de hablar de una especie de jurisprudencia propia, o específica para la CNFL.*

*El señor Rayner García agradece por atender las consultas de las directoras y solicita seguir con la presentación.*

*El señor Ronald Gutiérrez indica que: Buena parte de la presentación la hemos ido cubriendo a lo largo de la sesión y con las preguntas que se han hecho voy a permitirme reseñar para los efectos de la exposición, cuáles son los escenarios como tal, con su nivel de riesgo desde el punto de vista estrictamente jurídico, reitero, por supuesto que si nos preguntan qué corresponde:*

*Para las personas que ya tienen una sentencia final definitiva, esto desde el punto de vista legal, no tenemos mayor riesgo si pagamos lo que corresponde, es decir, ya existe una sentencia condenatoria y entonces tenemos que honrar esa sentencia. Ahí nosotros dejamos resignado de que no podríamos descartar, pero esto es dentro de nuestra valoración, algo que clasificamos como un escenario de riesgo bajo remoto, que eventualmente además aparezca el Ministerio de Trabajo diciendo, hay incumplimiento de alguna Convención Colectiva. No obstante, ese riesgo va a estar presente eventualmente en cualquier condenatoria como tal, pero está identificado porque legalmente hablando puede suceder, no necesariamente se materializa la práctica como tal.*

*Siguiente escenario tiene que ver con la negociación con todas las personas actoras. Por actora entiéndase que tiene algún tipo de proceso judicial en curso o en trámite, no necesariamente sentencia, aquí ya podríamos hablar de que la opción de conciliar y va en línea con la respuesta a la pregunta anterior que se me hizo, existe esa opción*

**Consejo de Administración**

*que es jurídicamente viable, no obstante, admite el cuestionamiento, incluso desde el punto de vista de imagen reputacional, a valorarse de que alguien diga y por qué si habían procesos judiciales y por qué si habían instancias y etapas que agotar, no se agotaron esas instancias y etapas si solamente existía una única sentencia resuelta por la Sala Segunda, el riesgo ahí de cuestionamiento es mayor, no obstante, también existe argumentación para decir, bueno, es que ya yo tenía una alerta bastante considerable porque la Sala Segunda me señaló lo siguiente, y además eso me lo señaló para 97 personas trabajadoras que se encuentran en una identidad o similitud de condiciones en relación con las personas que se están logrando el acuerdo.*

*El análisis de riesgo legal sobre los escenarios planteados, tenemos lo siguiente, la negociación con todas las personas trabajadoras. Esto dependerá, por supuesto, del momento en que se realice incluso la negociación. ¿Por qué? Porque ciertamente, desde el punto de vista incluso de manejo de fondos públicos, alguien podría cuestionar, y por qué estás buscando a alguien que incluso no ha demandado, es una persona trabajadora, activa, no ha presentado demanda, por ende, tampoco tiene sentencia a su favor y aun así le estás ofreciendo un pago, no obstante, a la luz de lo que en el criterio se expone, y a la luz también de lo que venimos comentando dependerá mucho también de; 1 la identificación, la similitud de condiciones que pueda existir entre todas esas personas y el resto de personas que sí que ya demandaron y que incluso tienen una sentencia a su favor; 2 también dependerá si ya estamos actuando con eventualmente 3 resoluciones, como veremos más adelante, y lo adelanto a nuestro criterio desde el punto de vista estrictamente jurídico, y ahora lo ampliaré, si llegase a tener en la CNFL 3 resoluciones definitivas, condenando a las CNFL bajo la misma argumentación, eso nos permitiría tener un escenario, jurídicamente hablando, más seguro para buscar o propiciar acuerdos conciliatorios, eso repercute directamente en el espacio de negociación con todas las personas trabajadoras. Entonces esta opción sí tiene un riesgo, es un riesgo moderado, es un riesgo intermedio, por lo que hemos hablado. No obstante, también tiene un pro, y es que podría incluso alivianar reducir los montos a pagar con personas trabajadoras que incluso no tuvieron que demandar para obtener algún tipo de pago o compensación como tal.*

*El cuarto escenario a nivel de riesgos tiene que ver con la interposición de la acción de inconstitucionalidad. En su momento, nuestra firma también analizó ese supuesto ciertamente es una acción riesgosa. ¿Por qué? Porque no podemos asegurar el resultado de esa acción de inconstitucionalidad y eventualmente en caso de que se rechace dicha acción, se van a mantener vivos todos los procesos, pero además para ese rechazo transcurrirá algún tiempo, durante ese tiempo seguirán acumulándose los eventuales rubros que podrían llegar a exigir tanto las personas trabajadoras que tienen un proceso judicial activo como aquellas que lleguen a demandar, también podrían reclamar intereses u otros rubros como tal, es por eso que ustedes ven la mención, de que incluso podría generarse en el personal, tema valorado de lo interno, una percepción de que esto es una práctica, lo digo con el debido respeto, aunque*

**Consejo de Administración**

*entendemos que es jurídicamente viable, es una opción a valorar, pero una técnica dilatoria, una práctica dilatoria para alargar la resolución a lo interno, y eso entonces ya a lo interno en Recursos Humanos deberá verificarse, analizarse el posible impacto en el personal y en la gestión de las relaciones laborales como tal. No necesariamente reduce el riesgo de disminuir los montos, por lo que he mencionado de que eventualmente la Sala Constitucional no admita la acción y sigan acumulándose los rubros en discusión.*

*Llegamos a un 5 escenario que ciertamente no tiene necesariamente, no es el mejor escenario a nivel económico por el tiempo que puede todavía llevar, pero jurídicamente hablando, si es el escenario más seguro, que es esperar entonces a contar con 3 sentencias en definitiva, donde tendríamos que estar totalmente seguros de que las 3 sentencias resuelven en la misma dirección, bajo la misma condición, y por ende ya hablaríamos de lo que hemos mencionado de previo una jurisprudencia propia o específica en materia de diferencias salariales para la CNFL, a la luz de sus artículos 71 y 72 como tal. Por supuesto que, para los casos resueltos, en definitiva, nos vamos al hecho de que ya tienen sentencia final, habrá que probablemente honrar lo ahí dispuesto, es decir, cumplir con lo ahí dispuesto, sin perjuicio de que con esas personas también se abra algún tipo de espacio de negociación.*

*Pero ya teniendo esas 3 sentencias como tal y habiendo identificado, cuáles personas profesionales están en similitud de condiciones en relación con las personas que ya tienen declarado un derecho en sede judicial, y en definitiva a abrir un espacio para conciliar ¿Para qué? Justamente para eventualmente reducir los rubros a pagar como parte de esa conciliación ¿Por qué? Porque esas personas no tendrán que esperar a llegar hasta el final del camino, es decir, hasta sentencia Sala Segunda, para obtener o ver algún tipo de ingreso como tal, y eso, por supuesto, podría servir para persuadir, para la firma de ese acuerdo, ese acuerdo en todo caso, si bien no es objeto este criterio, pero lo habíamos mencionado ya de previo, por supuesto que se recomendaría que se documente, que esté debidamente respaldado en los cálculos financieros que correspondan, y además, nosotros recomendaríamos que se realice ante un Centro de Resolución Alternativa de Conflictos, puede ser el que tiene un Ministerio de Trabajo o un centro privado debidamente autorizado por el Ministerio de Trabajo, en el entendido que los acuerdos firmados ante un Centro RAC tienen el valor de cosa juzgada material, es decir, de sentencia judicial en firme como tal, eso le da un respaldo mayor a la CNFL también, eso básicamente es la clasificación de escenarios, entendiendo una vez más y con esto hago la conclusión y quedo atento a preguntas, comentarios o dudas. De que este análisis del riesgo ilegal recomendamos que siempre esté acompañado del análisis del riesgo de imagen, del análisis también de impacto financiero, para saber dónde puede doler más a nivel económico, financiero y por supuesto, también el análisis desde el punto de Recursos Humanos o gestión de personal en cuanto al eventual desgaste que pueda tener en el desarrollo de las relaciones laborales al interno de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz.*

**Consejo de Administración**

El señor Rayner García indica: *Agradece por esta presentación, por este esboce de este análisis de riesgos jurídicos con respecto a esta situación de demandas de profesionales, en donde se abordaron los diferentes escenarios que la Administración instruido o solicitado por ese órgano colegiado, y su firma procedió a analizar y hacer el esboce de estos términos. Si alguna señora directora o el señor director tienen algún comentario o consulta para el señor asesor legal en materia laboral, don Ronald Gutiérrez, o la Administración.*

El señor Luis Fernando Andrés comenta que: *Por lo menos de la Administración, creo que nos queda claro el concepto, tenemos que tener 3 sentencias para poder hacer cualquier cosa, y ojalá que sean las que están en camino porque como dices sabemos que son pocas personas y eso nos permitiría después de si todos van en el mismo sentido de la primera, eso nos permitiría tratar de hacer un proceso de negociación, el cual le permita a la compañía, sentarse a negociar con cada uno de los demás, de hecho, cuando presentamos aquí documentos teníamos 17 procesos abiertos y en las últimas semanas han ingresado otros, o sea que ya hemos de tener como 20 procesos en camino, unos grupales, unos individuales, así que es un tema totalmente abierto en Administración, con fechas perentorias para presentar cualquier documento que se requiera ante los Juzgados, porque algunas veces en 3 días hay que estar entregando documentación, pero bueno, estamos atentos a ver qué es lo que va a solucionar en los Juzgados en los próximos días. Lo curioso de esto Ronald, y te lo digo los por lo menos las dos sentencias que pasan a casación, los dos jueces de Primera Instancia, si es que así se llama, han revisado mucho lo que casación dijo de los 97, y en algunos, como bien dijo Rayner y lo ha dicho en algunos otros foros, y a veces es como tradicionalmente decimos, copia y pegue del Primer Juzgado, así que, no conozco si el caso del 97 fueron los mismos jueces de la Sala Segunda, si habrá cambiado alguno o habrá cambiado algún otro, pero si se mantienen los mismos, yo creo que difícilmente va a cambiar un criterio de la vez pasada a ahora si son los mismos jueces, bien lo dijiste vos, si hay cambios en los Juzgados y lo hemos visto en la Sala Constitucional, que cuando entran nuevos miembros vienen con otros criterios y han habido criterios de cambio de decisiones en materia constitucional. Así que podría pasar lo mismo a nivel laboral, pero si se mantienen los mismos que estuvieron hoy en la mente con los 97, sí lo veo un poco difícil que cambie el criterio, aunque bien contestaste que, en la pregunta mía, el criterio que puede existir al respecto de que los jueces pueden perfectamente cambiar su decisión.*

El señor Ronald Gutiérrez indica que: *Reforzando algunas ideas como tal o escenario desde el punto de vista jurídico, tendrá algunos elementos a su favor y algunos elementos en contra, entendiendo que finalmente la CNFL, lo que quiere es velar por los intereses de la CNFL y ojalá no tener que pagar, eso es una premisa que yo creo que se tiene como tal. No obstante, esa premisa debe matizarse a la luz de lo que hoy ya se viene viendo y me quedo con las palabras que acaba de señalar don Luis Fernando el señor gerente, donde incluso decide que la sentencia de instancia, de*

**Consejo de Administración**

*acuerdo con lo que ustedes han visto, está tomando como referencia para resolver la sentencia que ya se tiene de Sala Segunda, eso por supuesto que nos da un posible indicador de por dónde pareciera que se van a terminar resolviendo esos casos y los que vienen haciendo fila. Ahora viene cuando ya la Sala Segunda y esto es importante decirlo no es que sea el único escenario considerado como se indica en el criterio, hay otros escenarios, pero si eventualmente la Sala Segunda, máxima autoridad en materia legal laboral, llega a resolver 3 casos en una misma dirección, ciertamente la CNFL ya podría decir, cuento con una línea jurisprudencial propia específica en materia de diferencias salariales, a la luz de los artículos 71 y 72, y a la luz de esa línea jurisprudencial, a la luz de esa posición dada por la Sala Segunda, propiciar espacios con las personas trabajadoras para presentar acuerdos conciliatorios en el tanto, reitero, exista una estimación financiera previa, exista un análisis donde se haya identificado a la persona trabajadora, de manera que sea una persona que está en igualdad o similitud de condiciones en relación con las personas que ya tienen declarado un derecho a un sede judicial, y además, se documente muy bien esos acuerdos, recomendando del lado nuestro que esos documentos, esos acuerdos, se realicen ante un Centro de Resolución Alternativa de Conflictos, de mi parte reiterar el agradecimiento y nuestra mejor disposición para lo que podamos continuar colaborando.*

*El señor Rayner García indica: Agradecer al señor Ronald asesor legal externo en materia laboral, que la Compañía Nacional de Fuerza y Luz ha logrado hacerse acompañar mediante la firma BDS, del cual estamos muy agradecidos.*

*Se retira de la sesión el señor Ronald Gutiérrez asesor legal externo de la Firma BDS Asesores.*

*El señor Rayner García indica: Luego ya de haber despedido al señor asesor legal en materia laboral externa, Ronald Gutiérrez de BDS, quien hoy muy amablemente nos vino a explicar los criterios de los riesgos legales ante las demandas de los profesionales, solicitud de análisis y desarrollo de criterios por parte del órgano colegiado, en coordinación con la Gerencia General. Hemos recibido su ampliación sobre los mismos de una manera en ponencia para lograr que el órgano colegiado lograra consultar, ampliar y generar criterio sobre esos escenarios y los riesgos que tiene cada uno de los mismos, el tema fue ampliamente expuesto, consultaron tanto las directoras, el señor director como la Administración, por lo cual vamos a dar el tema por atendido, y nuevamente agradecerle al señor gerente por haber coordinado esta sesión, esta presentación, no me resta más que agradecerle su presencia también al señor Gustavo Monge y a doña Laura Montero y darle la palabra al señor Gerente para sus comentarios.*

*El señor Luis Fernando Andrés comenta que: Simplemente creo que la exposición de BDS fue muy clara, y seguiremos trabajando en el tema, es básicamente lo que me*

**Consejo de Administración**

*queda decirle, creo que muy buena sesión del Consejo de Administración del día de hoy.*

Una vez que la Gerencia General y su equipo de trabajo se retira de la sesión, en el seno del órgano colegiado se procederá a analizar y discutir la propuesta de acuerdo, la cual es leída por el señor presidente.

A continuación, se proyecta la propuesta de acuerdo:

*La señora Heylen Villalta comenta que: En el primer considerando donde está el antecedente del acuerdo anterior del Consejo, ellos ponen el considerando y hacen referencia a este, sin embargo, no se está atendiendo todo, se está atendiendo, solo el Análisis de Riego Legal de este acuerdo, yo lo que quisiera es que quede ahí escrito que se está atendiendo solo esa parte, porque lo hacen en la referencia y ponen eso subrayado, pero no dicen en ninguna parte que esto está atendiendo solo a ese punto, entonces tal vez ponerlo en algún considerando o ya en el Por tanto.*

Se realiza las optimizaciones a la propuesta de acuerdo, se agrega en el Por tanto I, lo anterior referido al acuerdo de este Consejo en el capítulo 2, artículo 1, del acta de la Sesión Extraordinaria 2729 en el Por Tanto IV referido al análisis de Riesgo Legal, quedando consignado en la presente acta, como se detalla a continuación.

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

Considerando que:

1. El Consejo de Administración en el capítulo II, artículo 1 del acta de la Sesión Extraordinaria No. 2729 del 22 de abril de 2025, celebrada el martes 22 de abril de 2025, acordó:

(...)

**POR TANTO, EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN ACUERDA:**

- I. ***Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0544-2025 de fecha 10 de abril de 2025 de la Gerencia General, en el cual se remite al Consejo de Administración, el criterio de BDS ante la consulta realizada en el tema demanda profesionales, para su conocimiento y valoración.***
- II. ***Instruir a la Gerencia General para que no se tome decisión alguna hasta tanto se cuente con al menos dos sentencias más en última instancia que permitan crear jurisprudencia laboral para la CNFL.***
- III. ***Instruir a la Gerencia General para que recabe y compile toda la documentación histórica de este tema que respalde la toma de***

## Consejo de Administración

**decisiones y una vez se tenga lo solicitado se haga entrega inmediata a este órgano colegiado.**

- IV. **Instruir a la Gerencia General para que adicione a la documentación que está desarrollando, según acuerdo 2020-133-2025 del 10 de abril de 2025, el análisis de riesgo legal y financiero.**
- V. **Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención. ACUERDO FIRME (Subrayado en nuestro).**
2. Mediante correo electrónico de fecha 05 de mayo de 2025, la administradora del contrato Sra. Gabriela Contreras Cordero, remitió consulta formal al asesor legal externo en materia laboral BDS, lo siguiente:

*“Conforme a su correo se solicitan los siguientes cambios del requerimiento. Lo anterior para que sea valorados por ustedes y si nos pueden cotizar nuevamente.*

*“BDS Asesores emitirá un criterio jurídico esbozando el análisis del riesgo legal, en el cual se analice los pro y contra de las siguientes opciones, esto siempre en el marco de la demanda de profesionales por supuestas diferencias salariales:*

*1- Interposición de acción de inconstitucionalidad contra la literalidad de los artículos 71 y 72 de la convención colectiva que surtió efectos previos a la actual norma convencional.*

*2- Pago a las personas que tienen una sentencia final en la cual se declaró la existencia de diferencias salariales y rubros a su favor.*

*3- Negociación con todas las personas trabajadoras que tienen un proceso activo, pero sin resolución final.*

*4- Negociación con todas las personas trabajadoras que aun sin haber demandado puedan encontrarse en similitud de condiciones con personas que ya tienen una sentencia en firme a su favor.*

*5- Esperar a que existencia 3 sentencias en firme emitidas por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia para propiciar posibles arreglos o acuerdos con personas trabajadoras.*

*Finalmente, que se le indique al Consejo de Administración la jerarquización de las opciones anteriores señalando de mayor a menor opción el riesgo para realizar la gestión administrativa más conveniente para la CNFL.”*

3. Mediante nota OP- 1601-2025 del 20 de mayo de 2025, el consultor legal externo en materia laboral, BDS remitió el criterio legal respondiendo a las consultas de la siguiente forma:

*“A partir del análisis efectuado, de seguido nuestras conclusiones y recomendaciones:*

**Consejo de Administración**

• *Bajo las variables y valoración del riesgo realizados por esta asesoría externa, se concluye el siguiente orden de escenarios del menos riesgoso al más riesgoso:*

- *Pago a las personas que tienen una sentencia final en la cual se declaró la existencia de diferencias salariales y rubros a su favor. Con 10 puntos en total, pareciera la acción menos riesgosa, toda vez que se cumple con una orden judicial.*
- *Negociación con todas las personas trabajadoras que tienen un proceso activo, pero sin resolución final. Con un total de 11 puntos, se considera una acción de bajo riesgo o moderado como máximo, máxime considerando que muchos de los procesos se encuentran Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. cerca del dictado de sentencia y se podrían procurar arreglos de pago favorables.*
- *Negociación con todas las personas trabajadoras que aun sin haber demandado puedan encontrarse en similitud de condiciones con personas que ya tienen una sentencia en firme a su favor. Con una sumatoria de 12 puntos, se considera una acción de riesgo moderado/alto, toda vez que se estarían reconociendo montos a personas que no han formulado demanda, siendo que, en el eventual escenario de demanda por cada uno de ellos, seguiría abierta la posibilidad de conciliar. Se puede cuestionar, incluso, que no se agotaron los mecanismos de defensa establecidos en el ordenamiento jurídico.*
- *Interposición de acción de inconstitucionalidad contra la literalidad de los artículos 71 y 72 de la convención colectiva que surtió efectos previos a la actual norma convencional. Con una valoración del riesgo total de 15 puntos, se considera una acción riesgosa, principalmente considerando lo indicado a lo interno en cuanto a la percepción que generaría en el personal como un atraso a los procesos judiciales, así como que no reduce el riesgo en otros aspectos como disminuir los montos o evitar una eventual condenatoria.*
- *Esperar a que existencia 3 sentencias en firme emitidas por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia para propiciar posibles arreglos o acuerdos con personas trabajadoras. Con un total de 15 puntos en la valoración de riesgo, se considera un escenario de riesgo, pero con el siguiente matiz: Este escenario es el que representa una mayor seguridad jurídica, en el entendido que los plazos tan extensos de resolución judicial hacen que la “espera” Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. incida en otros riesgos como el incremento de los montos por cuantía, intereses e indexación. Adicionalmente, considerando que no hay un escenario visible donde haya existido cambio considerable en la conformación de la Sala Segunda, no se vislumbra pronto un cambio de postura por parte de dicha Sala.*

**Consejo de Administración**

4. Mediante oficio 2001-0806-2025, de fecha 05 de junio de 2025, la Gerencia General remite al Consejo de Administración la respuesta a la "Consulta tema demanda profesionales BDS, para su conocimiento y valoración."
5. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo) establece como deberes del Órgano Colegiado: "Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la sesión sometida a su consideración. Asimismo, en el capítulo de proposiciones y comentarios, pueden acordar e instruir a la Administración para la atención de un asunto de interés".

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

- I. Dar por recibido y conocido el oficio 2001-0806-2025 de fecha 05 de junio de 2025 de la Gerencia General, mediante el cual se remite al Consejo de Administración, el criterio de "*Análisis riesgo legal ante las demandas de los profesionales*" Oficio OP- 1601-2025 BDS, ante la consulta realizada en el tema demanda profesionales, para su conocimiento y valoración. Lo anterior referido al acuerdo de este Consejo en el capítulo 2, artículo 1, del acta de la Sesión Extraordinaria 2729 en el Por Tanto IV referido al análisis de Riesgo Legal.
- II. Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención. **ACUERDO FIRME**

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

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