

Consejo de Administración

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN No. 2783

Acta número dos mil setecientos ochenta y tres, correspondiente a la sesión ordinaria No. 2783, 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 dieciocho minutos del jueves diecinueve de febrero de dos mil veintiséis.

Directores Presentes

Sr. Rayner García Villalobos, presidente, quien preside.
Sra. Heylen Villalta Maietta, secretaria.
Srta. Rebeca Carvajal Porras, tesorera.
Srta. Mayra Tatiana Corrales Castro, directora primera.
Sr. José Fonseca Araya, director.

Administración

Sra. Ma. Del Carmen García Martínez, jefe de la Secretaría del Consejo de Administración.
Sr. Guillermo Sánchez Williams, asesor legal del Consejo de Administración.

Invitados

Sr. Luis Fernando Andrés Jácome, gerente general, Gerencia General.
Sra. Laura Montero Ramírez, coordinadora gerencial, Gerencia General.
Sra. Vanesa Castro López, jefe de la Dirección Estrategia Empresarial.
Sr. Carlos Solano Azofeifa, jefe del Proceso de Análisis Administrativo.
Sr. José P. Cob Barboza, jefe de la Unidad de Sostenibilidad.

CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

ARTÍCULO 1. Orden del día sesión 2783

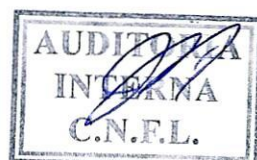
El señor Rayner García saluda, da lectura al orden del día de la presente sesión No. 2783 y la somete a aprobación de los señores directores.

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

CAPÍTULO II ASUNTOS DE LA GERENCIA GENERAL

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

**ARTÍCULO 1. Informe de Reglamentos aprobados por la Gerencia General
II semestre 2025**



Consejo de Administración

El señor Rayner García da la bienvenida al equipo de la Gerencia General, lee el título de este artículo y le cede la palabra al señor gerente para que introduzca el tema.

El señor Luis Fernando Andrés saluda e indica que: *En los temas de Gerencia tenemos tres puntos hoy, los primeros dos, le corresponden a la Dirección de Estrategia Empresarial a cargo de doña Vanesa Castro. Nos acompaña don José Pablo Cob, que estará en el segundo tema y en el primer tema, tenemos a don Carlos Solano, que es el jefe del Proceso de Análisis Administrativo, así que, bienvenidos ellos y, hoy que es presencial, bueno, para los que no conocen a José Pablo, creo que sí es muy conocido y tal vez a Carlos, como cariñosamente le decimos, Charlie, estará con nosotros, es de la nueva generación de una empresa que se desarrolla muy bien hacia el futuro.*

La señora Vanesa Castro saluda e indica que: *Esta tarde vamos a dar la presentación de los reglamentos aprobados por la Gerencia General correspondiente al segundo semestre del año 2025. Hay un acuerdo del Consejo de traer, en forma semestral, este informe al Consejo de Administración, para que ustedes conozcan cuáles reglamentos fueron modificados, aprobados, derogados y demás. Es una actividad que no se detiene, más con el tema Convención Colectiva, ha sido arduo el trabajo que, el equipo, liderado por Carlos, viene atendiendo de forma excelente, así que, aprovecho también para felicitarlos y reconocer ese trabajo que ellos realizan y que, es tan importante la normativa que la tengamos al día para actuar bajo la legalidad, para garantizar los debidos procesos y, los mejores controles en nuestra Empresa. Así que, le cedo la palabra a Carlos para la presentación.*

El señor Carlos Solano saluda e indica que: *Vamos a comentarles un poquito sobre los reglamentos aprobados por la Gerencia General. Con este tema tenemos dos antecedentes, dos sesiones del Consejo de Administración, una primera en el 2015, en la cual, se instruye la Administración para que conozca y apruebe los reglamentos de carácter operativo, que le sirvan para agilizar su función administrativa. Dentro de esta misma sesión, se instruye también para que se presente ante el Consejo, un informe semestral con los reglamentos o modificaciones aprobadas por la Gerencia General; en una siguiente sesión, esta vez en el año 2021, se modifica el acuerdo inicial, en esta modificación lo que se solicita es que, se presente semestralmente con corte a los meses de junio y diciembre de cada año, únicamente si hay promulgaciones o derogaciones de reglamentos y, anualmente, con corte a diciembre de cada año, si son modificaciones a los reglamentos ya existentes.*

En este caso, vamos a presentar sobre el II semestre del 2025, las derogaciones, promulgaciones y las modificaciones que se realizaron durante todo el año 2025. A manera de resumen, durante este periodo de tiempo, 2025, se realizaron catorce comunicaciones de reglamentos, cinco de estos, se presentaron en el informe del primer semestre. Esta sesión se hizo en julio, si mal no recuerdo, se realizaron cinco

Consejo de Administración

derogaciones, tres se presentaron en julio y se van a presentar siete modificaciones, como les decía, que se realizaron a lo largo de todo el año.

Empiezo con los reglamentos promulgados, están ordenados en tiempo cronológico; el primero que se trabajó, fue el Reglamento para el ingreso y tránsito de personas dentro de las instalaciones de la CNFL, ese reglamento tiene tres objetivos; el primero, unificar los medios de autorización de ingreso a cualquiera de las instalaciones propias de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz; el siguiente objetivo es establecer los parámetros de actuación para el otorgamiento de autorizaciones de ingreso a cualquier instalación de la CNFL en el país y, a las personas que por motivos válidos, requieran su ingreso; el tercer objetivo, establecer disposiciones particulares para el ingreso a las plantas de generación, según se detalla en la guía para regular visitas externas en las plantas de generación eléctrica, con este hago un pequeño paréntesis, ya la Compañía disponía de un reglamento relacionado con el tema de tránsito dentro de las instalaciones, en este caso, se hace una modificación completa del documento, se amplía para temas de plantas y se cambia completamente el enfoque; entonces, van a ver aquí, como una promulgación y también, está dentro de las derogaciones esa versión que estaríamos dejando a un lado.

El siguiente reglamento es el Reglamento contra el acoso o hostigamiento laboral, bien lo decía doña Vanesa, surge también mucho de la actualización de la Convención Colectiva de Trabajo; ese reglamento, tiene como objetivo, normar la atención de las denuncias por acoso u hostigamiento laboral que involucren al personal que labora en la CNFL, con el fin de procurar un clima laboral libre de cualquier forma de discriminación, amenaza o violencia, producto de acoso u hostigamiento laboral y así, definir, prevenir, prohibir, corregir y sancionar estas conductas en sus diversas formas de agresión, maltrato, insultos, discriminación y o trato ofensivo.

Posteriormente, se promulgó el Reglamento para las adquisiciones con fondos de caja chica, este reglamento tiene como objetivo, regular la gestión interna de compras menores de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, que se realizan por medio de fondos de caja chica, cuya materia está excluida de los procedimientos ordinarios de contratación, que prevé el Reglamento para los procesos de contratación de las empresas del ICE en el artículo 40, párrafo primero y artículo 47.

El siguiente sería el Reglamento para el suministro de energía eléctrica en condominios, este reglamento tiene como propósito, definir los requerimientos técnicos de una solicitud para el suministro de energía eléctrica en condominios del área servida de la CNFL, con el fin de cumplir con los requisitos y las condiciones que correspondan, según las normas técnicas de ARESEP y Código Eléctrico de Costa Rica; además, de la respectiva gestión de los sistemas de medición integral relacionados en la fase de construcción y de ejecución, así como, en las filiales del condominio.

Consejo de Administración

El siguiente reglamento que se promulgó, corresponde al Reglamento de becas e incentivos para estudios del personal de la CNFL, otro reglamento que se desprende de la actualización de la Convención Colectiva de Trabajo. El objetivo de este reglamento es regular el otorgamiento de becas e incentivos de estudios para la formación y desarrollo del personal de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, es otro, de un caso similar al que les mencionaba hace un ratito, del de tránsito, que, tiene un cambio total a raíz de la actualización de la Convención Colectiva, se realizó, digamos que, las mismas acciones; el otro reglamento es eliminado, derogado; ahorita lo voy a mencionar, se estaría promulgando como un documento totalmente nuevo por ese cambio que se realizó.

El siguiente, es el Reglamento para el pago de tiempo extraordinario, que tiene como propósito, emitir los lineamientos para el pago de tiempo extraordinario que realizan las personas trabajadoras de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, estableciéndose el uso de este tiempo, de acuerdo con el principio de excepción, sin que esto se constituya como horas extras fijas, así como, por el principio de eventualidad, emergencia o urgencia. Este tema de horas de tiempo extraordinario, la operatividad se fundamentaba en una guía. Entonces, a través del reglamento, lo que se busca es darle más formalidad a la forma en la que se maneje el tiempo extraordinario.

Posteriormente, está el Reglamento de la Comisión de Salarios, este reglamento tiene como propósito, establecer y normar la integración, organización y funcionamiento de la Comisión de Salarios de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, debido a la entrada en vigor, de la Convención Colectiva de Trabajo, en cumplimiento del artículo 40, otro caso de reglamentos que se crearon a raíz de la actualización de la Convención.

El siguiente, es el Reglamento interdisciplinario de capacitación, desarrollo y gestión del conocimiento, el cual tiene como objetivo, regular los aspectos que, de manera interdisciplinaria, intervienen en las actividades de capacitación, desarrollo y gestión del conocimiento de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz.

Y por último, el último reglamento fue el Reglamento de Seguridad para trabajos en redes aéreas y subterráneas de distribución eléctrica. Este reglamento tiene como propósito, establecer criterios y medidas de seguridad laboral e higiene ocupacional para desarrollar trabajos en las redes aéreas y subterráneas de distribución eléctrica, con el fin de, prevenir incidentes y enfermedades en las personas ocupacionalmente expuestas a los peligros que presentan dichas actividades.

Pasando a los reglamentos derogados, como les mencionaba, dos casos, el primero fue el Reglamento general de supervisión de ingreso y tránsito dentro de las instalaciones, el cual, es derogado debido al cambio integral del documento, siendo sustituido por la implementación del Reglamento para el ingreso y tránsito de personas dentro de las instalaciones de la CNFL. El siguiente, fue el Reglamento del sistema de incentivos para empleados de la CNFL que realizan estudios superiores, el cual es

Consejo de Administración

derogado debido a la entrada en vigor de la Convención Colectiva de Trabajo, efectuándose su reformulación y siendo sustituido por el Reglamento de becas e incentivos para estudios del personal de la CNFL.

Paso a las modificaciones, como veíamos al principio, eran siete las modificaciones que se realizaron durante el año 2025, sentados de manera cronológica, empezando con el Reglamento para el programa de teletrabajo, este reglamento tiene como objetivo, ampliar las opciones laborales brindadas por la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, mediante la modalidad de teletrabajo, como instrumento para impulsar la modernización empresarial, reducir los costos, optimizar la infraestructura y potencializar el desempeño del personal en teletrabajo, en beneficio de la Empresa y, las políticas públicas de empleo.

A manera de resumen, las modificaciones que se le realizaron a este reglamento, corresponden a una actualización de normativa de referencia, igual es un tema que desde la Convención, se toca y tuvo un efecto, se actualiza la normativa de referencia, se realizan ajustes del lenguaje inclusivo, se incluye el derecho de desconexión digital, se incluyen las condiciones de espacio físico para el teletrabajo, el acceso de prevencionistas, el aseguramiento y riesgo del trabajo, la vinculación también con la evaluación del desempeño de personal y, la inclusión de modalidad de trabajo en el extranjero.

El siguiente es el Reglamento de la Comisión de Ética y Valores, este reglamento tiene como propósito, establecer y regular la integración, organización y funcionamiento de la Comisión de Ética y Valores de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz. La principal modificación que sufre este reglamento es, la inclusión de responsabilidades de los integrantes de la Comisión de Ética y Valores en cuanto a la asesoría técnica que van a brindar.

El siguiente caso es el Reglamento de la Comisión de Accesibilidad a los Servicios, este reglamento establece como propósito, garantizar a las personas en situación de discapacidad y, a las personas adultas mayores su autonomía y el ejercicio de sus derechos y deberes, tal como lo establece el ordenamiento jurídico, promoviendo un adecuado acceso a los servicios ofrecidos por la Compañía Nacional de Fuerza y Luz en todos sus negocios, eliminando cualquier tipo de discriminación y estableciendo las bases jurídicas que permiten adoptar medidas necesarias para otorgar servicios en igualdad de condición. Las principales modificaciones que se realizaron, fue un ajuste en el lenguaje inclusivo, la inclusión de responsabilidades de la Gerencia General y la Unidad Cultura y Gestión del Talento Humano y, el detalle de la integración de la Comisión de Accesibilidad de Servicios.

El siguiente reglamento, el Reglamento del fondo de ahorro y préstamo de las personas trabajadoras de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, el objetivo de este reglamento es promover el bienestar de las personas trabajadoras y sus familias,

Consejo de Administración

suministrando productos crediticios y servicios, incentivando el ahorro sistematizado, facilitando la obtención de vivienda digna y la mejora del patrimonio de la persona trabajadora. Dentro de los principales cambios que sufre este reglamento, está la inclusión, la definición de mejor entendimiento del reglamento, una serie de definiciones que se incluyeron, igual el lenguaje inclusivo, cambios en el detalle de la conformación de la Junta del Fondo de Ahorro, ajustes ya desde la operatividad de la forma de manejar el fondo, ajustes en los porcentajes de los aportes, también en el manejo de las utilidades anuales, ajustes en plazos y condiciones para distintas modalidades de préstamos y, la inclusión del préstamo hipotecario de segunda propiedad.

El siguiente caso, es el Reglamento sobre el uniforme y vestimenta de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, este reglamento durante el año sufrió dos modificaciones, por eso, en la diapositiva anterior teníamos tres reglamentos, acá tenemos tres, pero por eso es que, al principio les decía que fueron siete las modificaciones, este documento sufre dos cambios; este reglamento regula la adquisición, uso y cuidado del uniforme suministrado al personal de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, como también la presentación personal de quienes laboran en la CNFL con el fin de delimitar sus obligaciones respecto a la vestimenta en el ejercicio de las funciones, permitiendo a la clientela, partes interesadas y público en general, identificar a las personas trabajadoras de la CNFL para que brinden una buena imagen y seguridad en los servicios ofrecidos. En la primera modificación que sufre este reglamento, tenemos ajustes por lenguaje inclusivo, inclusión de prendas de trabajo seguro, la ampliación de las condiciones de presentación personal y de vestimenta. La segunda modificación, fue muy específica, un complemento a un inciso que está relacionado sobre la vestimenta y excepciones permitidas por la Gerencia General.

Y por último, el reglamento modificado, corresponde al Reglamento para la Gestión del Desempeño, este reglamento establece como propósito, regular la evaluación del desempeño en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, con el fin de promover la mejora continua de la gestión empresarial, estimular el desarrollo y crecimiento profesional de las personas trabajadoras en el desempeño de sus funciones e incrementar la productividad organizacional. Este reglamento también está muy afectado por la actualización de la Convención Colectiva de Trabajo; dentro de las modificaciones que se realizan, está la definición de incentivo por anualidad, ajustes en responsabilidades de las personas trabajadoras, de las jefaturas, coordinadores y coordinadoras en apego a la metodología de evaluación que se definió el año pasado, también la inclusión de principios de la evaluación del desempeño, la inclusión de etapas y periodo, metodología, herramienta tecnológica, consideraciones y utilización de resultados sobre la evaluación del desempeño; esos son los reglamentos promulgados, derogados y modificados por la Gerencia General durante el período 2025.

Consejo de Administración

El señor Rayner García agradece la exposición e indica que: *No sé si alguna señora directora o señor tiene algún comentario o consulta con respecto a esta ponencia que nos hace la Dirección de Estrategia Empresarial. Parece que no; estimado Carlos, no me resta más que agradecerle la gestión y el excelente trabajo que han hecho; quiero rescatar y resaltar, como lo indicaba a la directora Vanesa Castro, y bueno, los informes que hemos tenido acá por la coordinadora gerencial y la Gerencia General, la gran cantidad de normativa que se ha tenido que actualizar por causa de la actualización de la Convención Colectiva que, la aprobamos recientemente a finales del 2024, me pareció que fueron 6 meses y no íbamos a lograr toda la actualización de la documentación de la normativa, los procedimientos, etcétera; y, de los nuevos que también incursionaron, de una u otra manera, para efectos de atender la norma, en este caso, la Convención Colectiva, que, luego de la ardua negociación, generó ese trabajo que también impactó al área y, sin duda alguna, será de beneficio, de ordenamiento, de guía para todas las trabajadoras y los trabajadores de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz. Por favor, hacer extensible el agradecimiento y felicitación a todo el equipo de trabajo.*

Una vez que el personal administrativo se retira de la sesión, el señor Rayner García solicita al señor Guillermo Sánchez dar lectura a la propuesta de acuerdo.

El señor Rayner García abre el espacio para ver si alguna señora directora o el señor director, tiene algún comentario o propuesta de optimización, ya sea a fondo o de forma.

No habiendo comentarios, ni propuestas de optimización, se somete a votación la propuesta de acuerdo.

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 acordó en la Sesión Ordinaria N° 2379 del 23 de junio de 2015, instruir a la Administración para que conozca y apruebe los reglamentos de carácter operativo, con el propósito de agilizar su función administrativa y manteniendo para su aprobación los de índole estratégico.
2. Mediante Sesión Ordinaria Virtual 2564 del 14 de setiembre 2021, el Consejo de Administración acordó en su punto V, modificar lo acordado en la sesión N° 2379, capítulo III, artículo 4, para que en lo sucesivo el Informe de reglamentos aprobados por la Gerencia General se presente en forma semestral con corte a los meses de junio y diciembre de cada año, únicamente si se promulgó o derogó



Consejo de Administración

reglamentos y anualmente con corte a diciembre de cada año si son modificaciones a los reglamentos ya existentes.

3. La Dirección Estrategia Empresarial, mediante oficio 7500-0056-2026 del 4 de febrero del 2026, avala y remite a la Gerencia General el Informe de Reglamentos Aprobados por la Gerencia General, elaborado por el Proceso Análisis Administrativo de la Unidad Sistemas de Gestión y Planificación Empresarial, para ser enviado al Consejo de Administración.
4. Mediante oficio 2001-0163-2026 de fecha 5 de febrero 2026, la Gerencia General aprueba y remite al Consejo de Administración, el Informe de Reglamentos Aprobados por la Gerencia General, a fin de ser remitido al Consejo de Administración para su conocimiento y lo que corresponda.
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 conocido y recibido el Informe de Reglamentos aprobados por la Gerencia General, presentado por la Administración en la presente sesión.**
- II. **Instruir a la Secretaría del Consejo de Administración, para que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y lo que corresponda. ACUERDO FIRME.**

ARTÍCULO 2. Informe Plan Gestión Ambiental Empresarial, correspondiente al 2024 y al período enero – setiembre de 2025 y Reconocimiento Excelencia Ambiental 2024 entregado por la Dirección Gestión de Calidad Ambiental del MINAE

El señor Rayner García indica que: *Continuando con el orden del día y siempre acá en presencia del señor gerente general, continuamos con el siguiente punto en relación al Informe Plan de Gestión Ambiental Empresarial, correspondiente al 2024 y al periodo enero setiembre 2025. Adelante, señor gerente con introducción del tema.*

Consejo de Administración

El señor Luis Fernando Andrés indica que: *Vamos a ver lo que realizamos en el 2024 y prácticamente todo el 2025, los primeros 9 meses, en todo lo relacionado a la parte de gestión ambiental; eso está a cargo de la Unidad de Sostenibilidad que es una de las dependencias que tiene a cargo de la Dirección de Estrategia Empresarial. Nos acompaña don José Pablo Cob, que es muy conocedor del tema, así que le doy primero el pase a doña Vanesa para que nos haga una pequeña introducción y veremos el reporte como tal, estaremos atentos a cualquier duda al respecto.*

La señora Vanesa Castro indica que: *Vamos a dar el informe del plan de gestión ambiental empresarial del año 2024 y 9 meses del 2025. Como ustedes saben, nuestra Unidad de Sostenibilidad y el Área de Gestión Ambiental se caracteriza por ser uno de los baluartes de la Empresa. Nuestra Empresa es reconocida por sus políticas de sostenibilidad y así lo demuestran los premios que se reciben periódicamente. Es un trabajo arduo, es un trabajo constante y es uno de los pilares de nuestra estrategia de triple utilidad, el eje ambiental. Don José Pablo nos va a hacer la presentación y quedamos atentos para cualquier consulta.*

El señor José Pablo Cob saluda e indica que: *Quiero comentarles que, cuando surge la iniciativa de parte de la señora directora, de presentar este tema, viene motivado también porque en el momento que se le comunica a la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, que una vez más recibe el galardón de excelencia ambiental para el año 2025, se creyó oportunísimo que, el Consejo de Administración conociera también los elementos precedentes que hay detrás de ese galardón, y aunque la Compañía pareciera haber normalizado en los últimos, prácticamente 10 años, la obtención del reconocimiento del galardón de excelencia ambiental, por parte del MINAE, ha supuesto un trabajo fuerte, continuo y preciso para poder hacer esto; aunque aquí se refiere al periodo de enero - septiembre del 2025, evidentemente, nosotros tenemos ya el cierre del periodo y el cierre es muy satisfactorio; entonces, algunos de los datos que ustedes ya tienen en los documentos de soporte, tienen la información al corte del momento que se envió el informe, pero yo me voy a permitir actualizar algunos de los datos para que los señores directores y directoras, sepan, más o menos, cómo cerró el año y qué justifica también la relación con el galardón y, con otros reconocimientos que voy a permitirme también mencionar.*

Quiero comentarles que, desde el año 2023, a la fecha, el Plan de Gestión Ambiental forma parte de un plan más amplio que nosotros denominamos, aquí en la Compañía, Plan de Conducta Empresarial Responsable y Sostenibilidad, y que, corresponde a la atención y cumplimiento del objetivo estratégico 11 de la Empresa. Entre ellos, hay componentes sociales, componentes de gobernanza y componentes ambientales que, nos llevan al concepto que, la estrategia corporativa y que, la teoría de la responsabilidad social, lo conocen como el tema de ASG, de ambiente social y gobernanza; siendo, precisamente, el eje ambiental, un componente fuerte dentro de este Plan de Conducta Empresarial Responsable y Sostenibilidad. Ese tiene más elementos, que no voy a entrar a detallar en esta presentación, sino que, me voy a



Consejo de Administración

concentrar en el componente ambiental. Es como tal, un instrumento operativo de la sostenibilidad y orienta las acciones de mitigación, adaptación y prevención ambiental, a través de nueve programas que, dentro de un momento voy a mencionar y, ha permitido a la Compañía mantener el estándar de ISO 14001, tal como se hizo desde sus inicios en el año 2006 y, que se ha mantenido e ido ampliando de manera consecutiva, hasta el presente.

El reconocimiento y certificación de carbono reducción, dentro del programa país carbono neutral, reconocimiento que la Compañía ha participado desde el año 2015 y, ha pasado por distintas etapas, incluyendo carbono neutralidad, carbono neutralidad plus y actualmente, carbono reducción; por razones de complejidad y de alta emisión en la energía importada y el reconocimiento de excelencia ambiental, que corresponde a una evaluación anual que realiza el Ministerio de Ambiente y Energía, basado y amparado a un decreto para evaluar la gestión del sector público en general y, del cual, la Compañía se somete a evaluación, junto con todas las empresas y organizaciones públicas, la Compañía mantiene un estándar de nota superior, a lo que llamarían el verde plus y, el verde plus le distingue entre todos los que aprueban, un distintivo adicional que es, el de la excelencia ambiental.

Al momento de enviar este reporte, nosotros mostrábamos un cumplimiento muy fuerte, desde el año 2024, nosotros hemos logrado, en el periodo de la estrategia vigente, del 2023 al 2027, cumplir todas las actividades previstas en cada uno de los nueve programas. Menciono rápidamente los programas para que queden bajo conocimiento de los señores y señoras, programa de acción climática que básicamente tiene que ver con identificar, conocer y cuantificar la huella de carbono de la Empresa y, generar las acciones necesarias para reducir la huella de carbono de la Empresa. Conducta ambiental responsable, es una trayectoria que lleva la Compañía prácticamente desde 1995 en sus viveros, producción forestal, proyección a la comunidad y distintos actores claves de las distintas comunidades con las que interactúa la Compañía, incluyendo la producción de árboles y su donación en corredores biológicos interurbanos y distintos mecanismos de producción. Conservación de ecosistemas, es el sistema de monitoreo e identificación de especies en las propiedades de la Compañía, así como, inventarios forestales, inventarios de especies de flora y fauna, así como, elementos relacionados con la prevención de electrocución de fauna; ustedes recordarán que, en el año 2024 se publicó el decreto, que está vigente, sobre prevención de electrocución de fauna y que, ha llevado a tomar a las empresas del sector eléctrico, distintas acciones, no solo para prevenir, sino para, responder ante los distintos eventos que están asociados a la electrocución de fauna, viviendo mucha presión social, mediática y de todo tipo, sobre el tema hoy y, a futuro. Compras y seguimiento ambiental, este tema lo hemos expuesto ante este Consejo, tiene que ver con la capacidad de la organización de incorporar criterios de sostenibilidad en todas sus compras y adquisiciones, particularmente aquellas compras estratégicas, y ese es un trabajo que también se viene haciendo en coordinación con la Unidad de la Proveeduría Empresarial. Aquí se incluye el

Consejo de Administración

seguimiento, más allá de la contratación, a la ejecución de esas actividades, sean realizadas por contratistas de la Compañía, o por mano de obra propia de la Compañía. La gestión integral del agua, la eficiencia energética, el consumo de papel y, la gestión de sustancias químicas, son cuatro programas que tienen que ver con el manejo de los insumos de la Compañía, cómo maneja el agua, la energía propiamente de la Compañía en sus procesos operativos y, el papel que, aunque se va consumiendo cada vez menos, ha venido en un proceso de mucho esfuerzo de la Empresa por disminuir el consumo de papel, el consumo del agua y el consumo energético, es también una parte de la gestión que se realiza por parte de la Empresa y, la gestión de las sustancias químicas, lleva a controlar y monitorear todas las sustancias químicas que se utilizan en los procesos industriales, semi industriales o incluso domésticos, que pueda estar teniendo la Empresa.

Finalmente, la gestión de residuos es un programa muy fuerte porque tiene que ver con el manejo, valorización, comercialización de los materiales de residuos que se generan en la Empresa y que, estamos hablando de 700, 800 toneladas de residuos por año, relacionados con el crecimiento y expansión de la red de distribución de la Empresa, con otras operaciones de esta; todas las actividades previstas durante el periodo de 2024, se ejecutaron a cabalidad y nos permitió cumplir en un 100% lo que estaba programado, a septiembre teníamos un 83.05% de lo planificado, en ese momento proyectábamos un cierre de 100%. Efectivamente, se cierra con un 100% todas las actividades previstas y es lo que se evalúa continuamente por parte de entes auditores internos, nuestra Auditoría Interna lo evalúa, lo evalúa la auditoría del sistema de gestión de la empresa, que es el mecanismo mediante el cual, mantenemos el estándar de ISO 14001 en el manejo de gestión ambiental y, lo manejan las dos auditorías externas, tanto la que realiza el MINAE, como ente auditor, en este caso de la gestión ambiental, y el ente auditor que certifica la gestión ambiental de la Compañía junto con la gestión de la seguridad y salud, la gestión de la calidad y la gestión de los activos productivos, estas evaluaciones se van realizando a lo largo del año, nos permiten tener resultados satisfactorios, para efectos y conocimiento de esta mesa, el avance real con corte a septiembre era el indicado, con corte a diciembre es a 100% en cada uno de los programas que están indicados ahí.

Aquí me permito utilizar un forro de los datos actuales, quise destacar algunos de los resultados para que ustedes lo tuviesen como información, por ejemplo, gestión de residuos y economía circular, que es un tema sobre el cual, la Compañía participa. En ese momento, se había logrado valorizar el 74.68% de los residuos, el cierre del año fue un 85% de los residuos, eso equivale a 767 toneladas. Los residuos que se gestionaron el año pasado en la Compañía fueron 896 toneladas incluyendo, como digo yo, un 85% de residuos que son valorizables. El residuo valorizable que se hace se comercializa, se vende. En este caso, permite ingresos de ¢137 MCRC a la Empresa, que es un valor de recuperación o de rescate, pero, que le permite a la organización, manejar un muy buen valor de rescate que asegura correcta gestión ambiental. Esto ha generado mucha experiencia por parte de la Compañía porque



Consejo de Administración

entra en el ciclo de la economía circular y le permite que esos materiales reingresen de distintas maneras. Aquí hablamos de materiales que pueden ir a fundición para reciclaje o materiales de reúso y que, pueden ser utilizados en una segunda vida por parte de un particular o de una organización.

La reducción de emisiones de gases con efecto invernadero, aquí estamos hablando de la optimización energética de la electrificación de la flotilla de la digitalización de procesos y, la verificación de la huella de carbono con base en la norma 14064 -1, nosotros estamos hablando que, en este momento, la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, pasó por una verificación interna y externa de la huella de carbono del periodo 2024, identificamos y tenemos lista -para verificación- la huella de carbono del periodo 2025 y, generamos las acciones de reducción de huella para cada uno de esos periodos, así como, acciones de remoción, cada palabra tiene un significado particular para todos los efectos, la huella de carbono básicamente es, la cantidad de emisiones directas o indirectas que generamos con nuestras operaciones y que, superan las 30000 toneladas de en la operación de la Compañía, incluyendo pérdidas de energía, flotilla vehicular, consumo de energías y otra serie de factores que están ahí.

Reducimos nuestra huella de carbono a partir de sustitución de flotilla vehicular, por flotilla eléctrica, disminución y eficientización del consumo de energía eléctrica con lo que llamamos remoción de carbono a partir de propiedades que tiene la Compañía y que, se identifican como sumideros de carbono, tenemos más de 2000 hectáreas en las propiedades de la Compañía que son sumideros de carbono y que, están removiendo más de 20.000 toneladas de carbono al año, lo que nos permite reducir nuestra huella de carbono de una manera importante.

Entre los sistemas de gestión, ya los mencioné, está el sistema integrado de la Compañía con la norma 9001, 14001, 45001 y 55001, todas renovadas el año pasado, de la cual, el sistema ambiental se basa y fundamenta en la 14001; 14001 tiene además, otras familias de normas como ya mencioné la 14064, la 14090 es de economía circular y otras normas que se siguen utilizando para efectos de controlar y disminuir impactos de orden ambiental. El año pasado, se obtiene el reconocimiento de excelencia ambiental y se obtiene también el de carbono reducción, sin menoscabo de la ISO 14000, que también ahí mencionábamos.

Algunos resultados generales que también pueden ser de interés, no voy a verlos todos, pero, ya mencionaba el que tenía que ver con la huella de carbono. En ese momento, los residuos estaban por el orden de 713 toneladas, terminamos el año con 896 toneladas, 85% se pudo valorizar, tuvimos los distintos consumos en orden en materia de agua, de energía y demás. En materia de manejo de ecosistemas, nosotros realizamos más de 30, 40 monitoreos en distintas propiedades de la Compañía. Se hicieron rescates de colmenas de abejas, eso es parte también del trabajo que se va realizando y se va realizando también producción forestal. El año pasado, a este corte, llevábamos 14000 y resto de árboles, terminamos con una producción superior a los

Consejo de Administración

17000 árboles, de los cuales, se va entregando una cantidad, o por responsabilidad social, o a corredores biológicos interurbanos, que es un trabajo de asesoría técnica que se maneja también junto con el MINAE y otras instancias.

Ya para terminar, algunas acciones destacadas del año 2025, en materia de prevención de electrocución de fauna silvestre, se han instalado más de 8400 dispositivos de protección en redes eléctricas y subestaciones, particularmente a partir del año 2024. Nosotros venimos trabajando este tema desde el año 2013, mucho antes de que se iniciaran los decretos, el manual para prevenir electrocución de fauna, para que ustedes lo sepan también, que, el MINAE aprobó en el 2018 y que, renovó en el 2024, se basó en el primer manual que hizo la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, eso no todo el mundo lo sabe, es una labor que fue importantísima y que motivó a que todo el sector eléctrico esté en esta temática, aunque es un tema complejo y nos arrugan a veces la cara, hay que ver la tensión que genera en una comunidad, como el día de ayer, cuando un perezoso está electrocutado o en un punto de electrocución, o si ven un animalito muerto en algún sector, entonces hay mucho trabajo que se está haciendo para prevenir, entre ellos, la colocación de dispositivos electrostáticos, anti escalamiento o sistemas de conducción eléctrica aislados, semi aislado.

Estamos trabajando en conjunto con la Dirección de Distribución de la Energía en la eliminación de remanentes de bifenilos policlorados o PCBs. Esto, aunque parezca mentira que todavía en el 2026 tengamos de esto en la red eléctrica del país, en la red eléctrica del país todavía hay PCBs que son contaminantes orgánicos persistentes que se colocaban en el aceite dieléctrico antes de 1983 y que, todavía hay en la red, uno hasta que se asusta de ver que todavía en la red de distribución, no se asusta, en realidad le parece extraordinario, de que, hayan máquinas o transformadores de 1960 y resto, todavía operando y que estén operando bien y que, otras haya habido que retirarlas con el paso del tiempo. En este momento estamos trabajando con 1984 transformadores anteriores a 1983, se han retirado 6 equipos con niveles superiores a cincuenta partes por millón, ya en el 2013 nosotros habíamos eliminado más de 400 equipos con PCBs, lo que pasa es que, siguen apareciendo pequeños remanentes. Proyectamos que, no se nos vayan a extraer más de 20 equipos, ya mencioné lo del programa de reforestación y nuestra capacidad de neutralización de huella de carbono en el año 2024 fue de 64% y, las evaluaciones cuando nos las realiza DIGECA destaca mucho y esto ya es dicho por DIGECA que, hay una coordinación consolidada de la gestión ambiental en la Empresa, esto es positivo.

Hay un control de registros e indicadores. Nosotros llevamos un sistema de información y de registros muy meticuloso y riguroso, el que logremos mantener todos los años usa la certificación en 14001 y en carbono reducción, en que innovemos en materia ambiental y que, participemos en proyectos interinstitucionales es algo que también ellos destacaron en la nota que le mandan al señor gerente, con la evaluación de esta excelencia ambiental, ellos nos recomiendan seguir trabajando en difundir;

Consejo de Administración

nosotros, más bien, queremos proponer actualizar la política ambiental de la Empresa, estamos trabajando en eso, es algo que conocerá más adelante la Gerencia y el Consejo, si corresponde, y, en profundizar la cuantificación de residuos de manejo especial. El tema de los residuos de manejo especial, son aquellos que a nosotros nos resulta más fácil manejar, por ejemplo, todo lo que es metálico, todo lo que es incluso peligroso, como los aceites y demás, pero el manejo especial es muy complejo. El manejo especial, por ejemplo, son los postes, el manejo especial son los medidores, son, por ejemplo, algunos de los accesorios de la red que, no siempre resultan tan fáciles de colocar por valorización, ni fáciles de desechar en un relleno sanitario o bajo otra firma de tratamiento. Entonces, son recomendaciones que ellos nos dan, el DIGECA, quiero decir la Dirección de Gestión de Calidad Ambiental, como recomendación. Nosotros, la idea era que, conocieran el modelo de gestión ambiental basado en prevención, eficiencia e innovación, según la norma 14001 y el Plan de Conducta Empresarial responsable a la Compañía, que, conociera el Consejo, el reconocimiento nacional e internacional que maneja la Compañía en materia de gestión ambiental, don Luis lo mencionó y doña Vanesa, a veces presumimos poco de los resultados que maneja la Fuerza y Luz en esto, pero manejamos una trayectoria amplia y robusta en este tema.

Los retos que tenemos en este momento son, como ya mencioné, la prevención de electrocución de fauna, un reto para todas las empresas distribuidoras; en este momento hay, en corriente legislativa, un proyecto de ley para formalizar lo que hoy está por decreto y una de las pretensiones que nosotros estamos objetando. Nosotros estamos a favor de muchas de esas cosas, pero no podemos estar a favor de que nos digan que, se adecúe toda la red eléctrica en 3 años, eso es insostenible e incapaz, eso se le está pasando a los compañeros de la Asesoría Jurídica para que se objete dentro de los proyectos y la gestión de remanentes de PCBs, junto con la gestión de residuos, son retos permanentes para la organización.

Esta era la presentación que teníamos, es informativa, sobre todo es un poco de vanidosa en el sentido que le gusta alargar a la organización de la excelencia ambiental y el carbono reducción, pero es bueno que lo conozca el Consejo. Quedo la orden en caso de consultas o comentarios.

El señor Rayner García agradece e indica que: Sin duda alguna, el trabajo que ustedes realizan en el tema ambiental y el cumplimiento de normas internacionales y nacionales en la industria eléctrica costarricense y, por la legislación que hay, sin duda alguna, tiene un cumplimiento per se. Pero bueno, como usted lo indicaba, la CNFL también ha venido siendo punta de lanza en mucha normativa, política pública, en este tema y la verdad, es digno de reconocer y felicitar, todo el trabajo que se ha venido realizando acá. Bueno, nada más consultar, por lo menos por parte de esta Presidencia y luego daré la palabra a alguna señora directora o el señor director. Tal vez en incumplimiento, bueno, se hablaba de un 83% a septiembre, ya estamos en febrero, entonces cómo cerramos el año.

Consejo de Administración

El señor José Pablo Cob responde que: 100%.

El señor Rayner García agradece e indica que: *Perfecto, bien eso para que nos quede en el acta. Bueno, agradecer y por favor hacer extensible la felicitación y agradecimiento a todo el equipo. No sé si alguna señora directora o el señor director tiene algún comentario.*

La señora Heylen Villalta indica que: *Bueno, yo me uno a los comentarios de don Rayner en cuanto a que este modelo de gestión ambiental es bastante maduro, consolidado y tiene resultados que todos nos sentimos orgullosos y que, vale la pena divulgar. Como bien les recomiendo el DIGECA, esa sería una de mis consultas, si tienen algún plan de divulgación y también de mantenimiento, porque todos estos temas son permanentes, aunque bien pones ahí, los retos en prevención de electrocución de fauna, gestión de residuos, todo esto es permanente, o sea, al final no es como que hacemos un check y ya se acaba, esa permanencia también tiene mucho que ver con la información que la gente tenga fresca y que, todos estén apuntados en el cumplimiento, esa era una; otra pregunta muy puntual, esos territorios que tenemos como sumideros de carbono que mencionabas, creo que 2000 hectáreas, más o menos, son territorios que están adquiridos para eso, o tendrían en algún otro momento, no sé, algún otro uso para la misma red, subestación, qué sé yo, tal vez si me aclaras.*

El señor José Pablo Cob responde que: *Empiezo por la segunda doña Heylen, los terrenos que menciono son 2087 hectáreas, la gran mayoría de ellos, prácticamente el 99% de estos terrenos están en las centrales de generación, son las coberturas boscosas de las centrales de generación. Ustedes recuerdan o han tenido oportunidad de ir a plantas icónicas de la Compañía como Daniel Gutiérrez, Balsa Inferior, tienen extensiones de territorios amplios y entre ellos tienen el sitio industrial donde está la ubicación de la conducción, el represamiento y, la casa de máquinas, pero también, hay sectores llamémoslos de colchón ambiental, que quedaron desde la adquisición porque la propiedad, en su momento, se adquirió completa, entonces, fueron quedando así; de todas esas propiedades, esas 2000 y resto de hectáreas, ubicadas en estas distintas plantas, el sumidero de carbono se conforma, precisamente en una, no es una segregación, pero sí es una delimitación que hemos hecho nosotros en la propiedad, para que, la propiedad mantenga su capacidad de sumidero a partir de cobertura forestal y biomasa. Y esos son los elementos que se están usando, nuestros ingenieros forestales lo que hacen es que, cada año verifican la capacidad de captura de biomasa y recuantifica si la cantidad anual de captura de biomasa corresponde a una capacidad de remoción estimada para cada año.*

¿Hay posibilidad de que ese terreno esté o haya sido destinado a otro uso? No, precisamente no es la totalidad del terreno, porque los terrenos con potencial de desarrollo de infraestructura están excluidos del sumidero. Entonces son, lo que

Consejo de Administración

llamaría el colchón verde de cada una de las propiedades de la Compañía. Hay -tal vez- de las propiedades en tránsito, que llamaba uno, de algún otro proyecto que, lo que hemos preferido es, excluir, no meterla dentro de la sumatoria del sumidero por un nivel de riesgo que supondría excluir un sumidero, porque entonces, se caería toda la remoción histórica si uno después elimina eso y, con respecto a la primera pregunta, usted nos mencionaba temas de difusión, por ejemplo, con respecto no solo a la gestión ambiental, sino, una tarea en particular que era la política ambiental de la Empresa, yo les voy a comentar algo, la política ambiental de la Empresa tiene dos vertientes; una, son los compromisos del Sistema de Gestión Integrado de la Empresa, que toca los temas de calidad, ambiente, seguridad ocupacional, responsabilidad social y gestión de activos; es un documento, una declaración de intenciones muy completa, pero hay una política ambiental que se estableció desde el año 2007 que tiene elementos muy consistentes, muy coherentes, diferentes a los de algunas políticas ambientales del ICE y que nosotros sí consideramos que, ya en estos 20 años, requiere una revisión y actualización por toda la dinámica que hay en este momento, hoy se habla de economía circular, de sostenibilidad regenerativa y de una serie de elementos sobre los cuales, se ha modernizado la gestión ambiental, prevención de electrocución de fauna no se hablaba hace 20 años, por ejemplo, entonces, es un tema que hoy está en la demanda de estos asuntos.

Mañana asistimos al Consejo Sectorial de Energía y, uno de los temas es prevención de electrocución de fauna, cosa que no era un tema de hace dos décadas; entonces, ese tipo de cosas nos lleva a recomendar, más que solo la difusión, la revisión, actualización y renovación de la política ambiental de la Empresa, asociándola a estos conceptos nuevos y asegurando de que, para el año 2026, podamos tener también una nueva línea de trabajo sobre la cual, asentar la gestión ambiental y la gestión integrada de la Empresa.

Al no haber más consultas o comentarios, el señor Rayner García indica que: Nuevamente, reiterar el agradecimiento y felicitación a ambos por los temas expuestos el día de hoy, a los equipos que están detrás, que también apoyan en toda la gestión de cada uno de estos temas para cumplirlos con éxito y que, sumen a la estrategia, dicho sea de paso, la Dirección de Estrategia Empresarial, en conjunto con la Gerencia. Estimada directora Vanesa, un placer haberla visto el día de hoy, agradecerle por toda la gestión que realizan aquí en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz.

Una vez que el personal administrativo se retira de la sesión, el señor Rayner García solicita al señor Guillermo Sánchez dar lectura a la propuesta de acuerdo.

No habiendo comentarios, ni propuestas de optimización, se somete a votación la propuesta de acuerdo.

Consejo de Administración

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 DIGECA-355-2025 con fecha 11 de agosto 2025, la Dirección de Gestión de Calidad Ambiental del Ministerio de Ambiente y Energía, remite a la Gerencia General, el Resultado de evaluación del informe anual del Programa de Gestión Ambiental Institucional (PGAI).
2. La Gerencia General asignó mediante SIGED, la atención del oficio DIGECA-355-2025 con fecha 11 de agosto 2025, a la Dirección Estrategia Empresarial, en fecha 04 de setiembre 2025.
3. Mediante oficio 7500-382-2025, con fecha 21 de noviembre de 2025, la Dirección Estrategia Empresarial, remitió a la Gerencia General, el informe Plan de Gestión Ambiental Empresarial, correspondiente al 2024 y al período enero – setiembre de 2025, con el resultado obtenido por la empresa en la auditoría efectuada por DIGECA correspondiente al período 2024-2025, mediante el cual la CNFL obtuvo un puntaje de 98,79%, calificando como empresa de “Excelencia Ambiental” para el estándar del MINAE, condición que mantiene desde el año 2011, a fin de ser remitido al Consejo de Administración, para su conocimiento y aprobación.
4. Mediante oficio 2001-1772-2025 de fecha 8 de diciembre de 2025, la Gerencia General avaló y remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el informe Plan de Gestión Ambiental Empresarial, correspondiente al 2024 y al período enero – setiembre de 2025, para su conocimiento y lo que corresponda.
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 2.

- I. **Dar por conocido y recibido el informe Plan de Gestión Ambiental Empresarial, correspondiente al 2024 y al período enero – setiembre de 2025, así como la comunicación de la Dirección General de Calidad Ambiental del Ministerio de Ambiente y Energía, según oficio**



Consejo de Administración

DIGECA-355-2025, donde se informa que la CNFL recibe, por un año más, el reconocimiento de Excelencia Ambiental, mismo que fue presentado por la Administración en la presente sesión.

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

Antes de dar inicio al siguiente tema, el señor Guillermo Sánchez indica que: *Yo solicito al órgano colegiado me excuse por el impedimento legal de participar en vista de un conflicto de interés que presenta este servidor con el asunto.*

El señor Rayner García indica que: *Gracias, muy loable de su parte el hacer esta intervención y desde luego, este órgano colegiado lo excusa de la participación en este tema.*

La señora Carmen García indica que: *Solicito permiso para retirarme, ya que, en este tema tengo conflicto de interés.*

El señor Rayner García indica que: *Perfecto, estimada doña Carmen. De igual manera, muchas gracias por indicar sobre el tema y desde ya, cuenta con el permiso respectivo para retirarse de la sesión. Muchas gracias.*

El señor Guillermo Sánchez y la señora Carmen García, se retiran de la sesión.

ARTÍCULO 3. Actualización demanda de los profesionales de CNFL

El señor Rayner García saluda e indica que: *Continuamos con este tercer tema de la Gerencia General en relación al tema de demandas en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, esto a raíz de la solicitud del Consejo Directivo del ICE, en la última sesión del 2 de diciembre, en la cual, se nos instruyó a realizar una actualización sobre el estado situacional sobre este tema de las demandas. Seguidamente, y para efectos de tener esto para el 10 de febrero, la Gerencia General y esta Presidencia, solicitamos una prórroga para poder actualizar mucho más la información en función a todo lo solicitado el 2 de diciembre, a raíz de la solicitud de prórroga, el Consejo Directivo del ICE, el pasado jueves, nos indica que, es necesario ir a una siguiente sesión en el mes de febrero para poder actualizar a este órgano colegiado y, es por eso que, hoy estamos acá, para efectos de atender la presentación en esa siguiente sesión del órgano colegiado máximo jerarca del conglomerado de empresas del Grupo ICE para efectos de presentar el estado actual de ese tema de las demandas. Lo digo así para que no se escuche en qué fecha vamos a ir.*

Consejo de Administración

Le doy la palabra al señor gerente don Luis Fernando Andrés Jácome para que, nos exponga, nos indique, nos comente, cómo está el estado de situación de las demandas.

El señor Luis Fernando Andrés saluda a los presentes e indica que: Me acompaña solamente aquí en la sala, la Licda. Laura Montero, no solamente porque es coordinadora gerencial y me acompaña en la Gerencia, sino, también por su capacidad legal de poder atender cualquier consulta que hacen ustedes. En esta presentación vamos a presentar todo lo concerniente a las dudas que tenían los miembros del Consejo Directivo del ICE en el mes de diciembre. Esperamos que sea a satisfacción y, más bien, cualquier recomendación que nos hagan, será bien recibida, porque, prácticamente esta presentación, si al final de hoy, estaremos haciendo cualquier mejoría que ustedes quieran y estaríamos entregando mañana a la Secretaría del Consejo Directivo del ICE.

Bueno, empezáramos, yo creo que, este resumen de antecedentes ustedes lo conocen muy bien, la idea es, como siempre, en cualquier presentación, tener los antecedentes, básicamente hemos hecho un resumen de los principales. En 2008, una desaplicación del artículo 71 de la Convención Colectiva, 2011 y, del 2008 al 2011, los trabajadores tratan de negociar con la Gerencia del momento, la atención de lo que dice el artículo 71, no se logra en el 2011, pues ellos plantean una demanda y, en el 2022, después de 11 años y, en tercera sentencia, digo en tercera sentencia porque ya es casación. La Sala Segunda les da la razón a los profesionales, en el año 2023 se le presenta todo al Consejo de Administración sobre la demanda, se inicia un proceso de negociación con los 97 trabajadores, se reciben 7 nuevos y se empiezan a recibir nuevos expedientes.

En el 2023, no era esta Administración la que tenía a cargo la Gerencia General, se reciben 7 expedientes y ahí ya 258 personas presentan demandas respecto a los 97 que ya habían ganado, ahí se empiezan a hacer y se hace la actualización de las bases salariales respecto a lo que la corte indica y les da la razón a los 97 profesionales. La Administración anterior hace una actualización de las bases salariales con dos objetivos, uno, estar reconociendo lo que en principio decía el juzgado y, segundo, también para parar cualquier situación a futuro, de crecimiento de más cantidad de dinero hacia futuro. En el 2024 se reciben 9 expedientes adicionales. En el 2025 el Consejo de Administración, en 10 sesiones, durante ese año le da seguimiento a la demanda, o sea, este Consejo de Administración le ha dado un seguimiento completo; se reciben 12 nuevos expedientes con un total de 39 personas, se emiten cuatro sentencias de primera instancia, hacia casación, como tradicionalmente se dice, y esos cuatro expedientes, ahí podemos ver la cantidad de personas que tienen ya en proceso de casación, como bien dijo BDS en la sesión anterior, eso puede durar no menos de 6 meses, hasta dos o tres años en poderse resolver. Así que, hay que tener un poquito de paciencia.

Consejo de Administración

En esta siguiente, vemos, en ese orden, para que quede más claro, en el 2025, bueno, el 2011 es un expediente con 97, en el 2015 entra una persona con un expediente, el 2023 siete expedientes con 256 demandantes, en el 2024 nueve expedientes con 32 demandantes y en el 2025 dos expedientes con 39 demandantes; qué quiere decir y, viendo ese hilo conductor, que si hemos parado, vean que, prácticamente desde la gestión de este servidor y con algunas acciones que hemos tenido con los profesionales, prácticamente se detuvo con respecto al 2023, la presentación de demandas y es importante indicar, como dice el cuadrito de abajo, desde noviembre del 2025 no ha entrado ni una sola demanda más, pareciera que ya se estabilizó; en noviembre, el cuadrito de abajo nos lo dice, doña Heilyn.

Entonces, actualmente, como un resumen, 30 expedientes, 6 abogados, 225 potenciales, que esos son los que por el momento están tranquilos y esperamos que se mantengan de esa forma. Finalmente, son 425 los demandantes, o sea, una la relación de 65% demandantes contra el 35% de potenciales; como siempre, en cualquier momento me pueden hacer cualquier pregunta, de algunas transparencias para que quede más claro.

La señorita Rebeca Carvajal pregunta si: ¿Esto se dio desde el 2008, verdad? 2011 empiezan las demandas, ¿verdad? Desde ese momento, el Consejo se dio cuenta, o hasta que empiece o conforme iban ingresando, llegó a Consejo.

El señor Luis Fernando Andrés indica que: Vamos a ver, en el 2008 se presenta un aumento salarial decretado por el Servicio Civil o el Estado o el Gobierno. La Gerencia de ese entonces, como lo hemos visto en anteriores sesiones, consideró que no; sí, no la atendió; entonces la Filial de Profesionales presenta una demanda del 2008 al 2011, no puede negociar, no logra negociar, de los 97 profesionales se unen en un proceso de demanda que empieza en el 2011 y ahí no se presentó ninguna, porque había que esperar qué pasaba con ese grupo. El 30 de noviembre de 2022 sale la decisión final que le da la razón a los 97 profesionales y, es cuando entonces todos los profesionales se dan cuenta que lo que en aquel momento no se dio, que había razón, cada uno empieza a poner su decisión de presentar una demanda a partir de 2024. ¿Por qué no se presentaron antes? Sí, porque no había ninguna resolución, que diera razón para presentar alguna denuncia.

A la directora Carvajal le queda claro.

El señor Luis Fernando Andrés indica que: Esas dos filminas y esa adicional, vemos todo el estado actual de cada uno de los expedientes y esto es atendiendo una de las consultas de la señora doña Ileana, que es miembro del Consejo Directivo, que es la abogada del Consejo, que ella siempre se ha interesado, entonces le llevamos una actualización de cómo están estos 5 expedientes en este momento. Entonces ahí está el expediente original, está en ejecución de sentencia, que son 97 actores con el abogado, estamos esperando la ejecución de sentencia, que desde noviembre del

Consejo de Administración

2022, meses después, se presentó algunos criterios adicionales del abogado para la ejecución de sentencia y dirán que, desde noviembre del 2022, vamos por el inicio del 2026 y no salió esa ejecución de sentencia, o sea, ahí es donde se demuestra que, casación es un poquito, deben de tener demasiado trabajo y está un poquito lento. Los demás, ya son casos que se han presentado, que ha entrado a casación y ahí ven menos diferentes casos de cada uno de ellos, básicamente para dar una actualización al Consejo Directivo.

La señora Heylen Villalta indica que: Tal vez ahí, don Luis, agregar el año en que esos expedientes se presentaron, está bien el orden, pero como para entender y amarrarlo un poco con la filmina anterior.

El señor Rayner García indica que: Los dos primeros, es que, digamos 11, 23, 15, 23, 25, abajo, ves 23; ajá, es así, correcto.

El señor Luis Fernando Andrés indica que: Por ejemplo, en el primer caso vean que es expediente 11 - 2019, ese 11 significa año 2011. Pero, bueno, es una muy buena pregunta para que quede claro a todos los miembros, vean que, todos los casos que han avanzado son del año 2023 y, hay un expediente que es del 2015 inclusive, pero, ese caso está bien atrasado, a la espera de un recurso de apelación es lo que tiene. Los demás son los que han avanzado de primera instancia y entraron a casación.

Bueno, en esta filmina lo que presentamos es posibilidades de hacer algunos ahorros para poder atender esta demanda. La Compañía, como ustedes bien (sic), se rige por una Convención Colectiva, la cual, en el 2024 entró en operación por 3 años, 2025, 2026 y nuevamente ya se vence en octubre del 2027. Entonces ahí tenemos, al lado izquierdo, los costos que tiene la Convención Colectiva vean que, en el 2024 andábamos en ¢39 160 MCRC, en el 2025 ¢29 284 (sic) ya para el 26 se empieza a sentir la reducción que tuvo la negociación de la Convención, se rebajan prácticamente ¢2000 MCRC, con ¢37220 y, por qué para el 2027 sube un poquito, porque precisamente algunos conceptos, porque ya hay conceptos de anualidades y eso que hacen que los salarios suban. Entonces, por eso sube un poquito hacia el 2027, pero si vemos una gran reducción, por ejemplo, tanto para el 2026 con ¢2000 MCRC y aproximadamente ¢1500 MCRC para el 2027 respecto a la Convención que venía originalmente, de qué se compone la Convención Colectiva, se componen esos cuatro componentes, la anualidad que, prácticamente no se puede hacer mucho un 67,82%. Bueno, se puede hacer mucho, actualmente está en 3%, podríamos, eventualmente, bajarla de 3% a partir del 2028, al 2% o inclusive, llegar al 1,93% que tengo entendido que es el porcentaje de pago que tienen en Casa Matriz.

La dedicación exclusiva es un 15%. Recuerden que, las dedicaciones exclusivas podrían perfectamente entrar en un proceso de dos cosas; uno, de poderle eliminar algunos; si pasamos a salarios compuestos y, con eso empezamos a reducir ese rubro y bueno, vean que, los otros rubros prácticamente son muy pequeños. El Fondo de



Consejo de Administración

Ahorro y garantías es un 8,27% y ahora sí me paso al otro lado, la ASEFYL no está dentro la Convención Colectiva por la Ley del trabajador; originalmente, antes de entrar la Ley del trabajador, el máximo de aporte eran 8,33% en el 2020, en el año 2000, que entra la Ley del trabajador, se hizo una modificación y el máximo aporte de la Compañía es el 5,33% porque el otro 3% ya está en la ley que le corresponde, la Ley de trabajador, la pensión complementaria y todo esto que existe actualmente. Ese 5,33% es lo máximo que debemos de aportar, actualmente estamos en el 5,33%, entonces, vemos como en el 2024, \$1589 MCRC fue lo que aportamos, para el 2025 \$1815 MCRC, el estimado al 2026 si no hacemos nada con ASEFYL, es mantener esos rubros y vean que, para el 2027 suben. Ahora bien, si bajáramos al 4%, bajaríamos en el 2026 aproximadamente \$453 MCRC y si bajáramos al 2.5% que es llegando a un valor bastante bajo, estaríamos rebajando \$964 MCRC; y para el 2027, tenía esa estimación de \$1858 MCRC si mantuviéramos el 5,33% si le aplicáramos reducir al 4%, ahorraríamos \$464 MCRC de ese monto y, si nos fuéramos hasta 2.5% ahorraríamos \$987 MCRC, o sea, no deja de ser un impacto bastante importante, es un rubro que podríamos, y eso es un rubro que prácticamente es una negociación, una decisión propia de la Administración de decirle a la asociación solidaria, mire, por motivos propios de la Empresa, a partir del próximo año vamos a aportar tanto porcentaje. Es una decisión que no hay que negociar con ningún sindicato, es una decisión enteramente de la Administración y, aquí lo presentamos transparentemente.

En el caso del Fondo de Ahorro, está negociado hasta el año 2027 ese aporte del 6% estábamos en 9% y como se negoció 3 años de Convención, si en el primer año que pasaba el 8%, el segundo año pasado el 7% y el tercer año cerraba en 6%, o sea, que en el 2027 cierran en \$2314 MCRC el aporte del Fondo de Ahorro. Si bajáramos un 1%, vean que le bajaríamos a \$1925 MCRC (sic). Bueno, por qué progresivamente lo estamos haciendo, porque así va; o sea, para el proceso de negociación que van a tener ustedes con los sindicatos, llegaría de porrazo, discúlpenme lo coloquial de la frase, bajar al 3% de un solo tiro no va a ser sencillo, pero usted sí puede mantener la posibilidad de ir rebajando un 1% cada año, hasta llegar a un 3% y, vean los montos, vean el primer año pasa \$2314 millones a \$1929 millones, al año 2029 bajaríamos de \$1929 millones a \$1543 millones y finalmente llegando al 2030, a \$1157 millones.

Si vemos del original del 2027, estamos viendo un ahorro de \$1200 MCRC, aproximadamente, para el año 2030, entonces, ahí es donde uno perfectamente con lo poquito de ASEFYL, o mucho, como lo queramos ver, más esto, empieza a tener un concepto de dónde, cómo podemos atender este pago de esta demanda.

En esta otra, ¿qué estaríamos diciéndole al Consejo? ¿Qué le recomendaríamos? Bueno, hay que modificar algunos artículos; un artículo es la anualidad, vean que, ahí dice que se mantenga ese concepto de seguir con la gradualidad del 3% de modificarla, ah bueno, la anualidad, perdón, es otro diferente, estamos actualmente en un 3%, perfectamente se puede modificar a partir del año 2027 que sea un



Consejo de Administración

porcentaje menor, 2% como dije, inclusive llegar a un 93 (sic) que tiene Casa Matriz para quedar igual que Casa Matriz. Y eso también va a provocar un ahorro.

En la dedicación exclusiva, en la Compañía está en 35% los licenciados y, en un 15% de los bachilleres. Para futuras personas se podría negociar que se baje lo que tiene el Estado que es, 25% los licenciados y 10% los bachilleres; no obstante, yo considero que, más bien, cuando les presentemos acá una propuesta de salario completo, de perdón, salario global o compuesto, perdón, global o salario único, como le quieran llamar, prácticamente este concepto podríamos irlo eliminando en la Empresa, como tiene Casa Matriz que ahora todo el mundo entra con salario único y, básicamente, ya nadie tiene ese concepto que si me aumentan en el salario, automáticamente provoca un aumento por la dedicación exclusiva. Entonces, eso es un buen artículo a analizar para la próxima Convención y, por supuesto, el artículo del Fondo de Ahorro que expliqué anteriormente, el aporte es de un 6%, podrían progresivamente pedir para tres años subsiguientes, bajar un 1%, hasta llegar al 3%.

En la gráfica de la derecha tenemos, más o menos, los ahorros potenciales progresivos, en el caso de ASEFYL, del 4% al 2.5% dependiendo lo que sea, se puede estimar un ahorro de ₡2800 MCRC; en el caso del Fondo de Ahorro, del 2027 al 2030, eh 2028, 2029 y 2030 serían ₡2314 MCRC de ahorro; en la de restricción de nuevas dedicaciones exclusivas, podríamos tener ₡1616 MCRC y la disminución de la anualidad del 3% al 2%, casi son ₡1000 MCRC, ₡918 MCRC; o sea, todo eso podría sumar alrededor de ₡7600 MCRC, de un posible dinero para poder atender esta demanda. Es importante indicar que, nosotros como Administración, este año hicimos un esfuerzo del tema de restricción del gasto, enviado por la Gerencia General la semana pasada en coordinación con la Dirección de Administración y Finanzas y, con la coordinación gerencial, ya mandamos una circular en donde ya estamos aplicando una reducción del gasto, de más o menos, ₡1000 MCRC, viajes a lo mínimo, viáticos y extras a lo mínimo, cursos de capacitación también los relevantes e importantes, no cualquier curso o cualquier cosa que se pretenda; también (palabra ininteligible) regular mínimo y proyectos estamos decidiendo a cuáles proyectos le vamos a dar mayor prioridad para tener un poco más de reducción del gasto al respecto y, creo que, eso es parte de que también habían dicho los señores miembros del ICE, cómo íbamos a atender y qué íbamos a atender; aparte de esos ahorros, también recorte del gasto sin afectar la inversión o afectando lo mínimo a la inversión, porque esta Empresa también tiene que seguir atendiendo la demanda y atendiendo a los clientes como se merece.

Aquí hay un poquito de escenarios financieros de los que hemos visto, inclusive en el plan financiero de los próximos años, vean que, inclusive, siempre tenemos un poquito de ajustes de tarifa, pero ese ajuste de tarifa es, para la operación normal de la Empresa, no estamos haciendo un ajuste para atender los litigios, claramente, lo que ha hecho la Administración, como lo han indicado, básicamente, la Empresa tiene que, siempre seguir atendiendo, o sea, tenemos que crecer y queremos hacer proyectos,

Consejo de Administración

entonces vean que, los ajustes tarifarios son mínimos, es básicamente, para la operación y mantenimiento de la Empresa.

En un escenario normal, podría ser el de la izquierda, recuerden que, tenemos una provisión ya en estados financieros de ₡34000 MCRC, lo cual, no afectaría a los estados financieros próximos. Básicamente, lo que tenemos que tener es flujo de caja para poder atender cualquier proceso de negociación, podríamos atender esos pagos de litigios, cuando decimos pagos de litigios, es cualquier tipo de litigio que tengamos, podrían ser, evidentemente, que estamos analizando acá el de la demanda de profesionales, pero, perfectamente, puede ser atender cualquier litigio adicional, como, por ejemplo, el que conocemos de SARET.

En este de la izquierda, bueno, se tiene una provisión ya dije de ₡34000 MCRC, lo cual, ya tenemos, por lo menos no afectaríamos estados financieros en el 2026 porque ya tenemos uno, ya afectamos los del 2024 y 2025 en el tema del flujo de caja. Este escenario prevé una negociación entre partes para dosificar las salidas que es lo mucho de lo que creo que, ustedes me van a solicitar a este servidor es, sentarme a negociar con todos los profesionales, que esto no se puede atender de golpe y porra (sic) como se dice, o sea, eso hay que hacerlo en varios años, en 6, ojalá de 5 a 6, ojalá 7 años y, atender lo que todo mundo entienda que es una necesidad de la Empresa, porque queremos que la Empresa siga operando y si eso lo podemos hacer, lo podemos atender con esos flujos, escenarios de flujos de pagos, creo que, podemos lograr muchísimo. El presupuesto, bueno, como dije, la idea es mantener siempre un flujo de caja apropiado para la Empresa, para no afectar este año por lo menos en el 2026 con los ₡13000 MCRC que adelantamos al ICE en diciembre, eso nos permite tener alguna posibilidad de, en dado caso, saliera algo que atender este año, eso nos permite tener alguna maniobra este año, porque son ₡13000 MCRC. Los pagamos en diciembre y la factura de enero que anduvo alrededor en ₡14000 y un poquito más de millones de colones. Realmente, solo pagamos 1300 (sic) y quedó esos ₡13000 MCRC en el presupuesto, para poder atender cualquier otra situación.

Un escenario medio que está ahí adicional es que, se tenga que pagar los litigios en el 2028, todos, son casi ₡52000 MCRC, es el menos y en la siguiente filmina viene en el escenario pésimo, pero bueno, eso es el que menos queremos; vean que, en un escenario medio del 2026 no tenemos ajustes de tarifas, mantenemos prácticamente los mismos ajustes de tarifas que es para la operación de la Empresa, no es para atender la demanda, que quede claro, es para atender la Empresa y su crecimiento, pero, estamos presentando este caso y, entonces, tenemos ahí claramente estipulado, cuánto tenemos que pagar en cada año, hay que entrar un poco con el tema del flujo de caja que no se nos afecte, pagar en un solo tracto en el 2028 requiere medidas como crédito de capital, eso no lo queremos hacer, por eso hay que decirle a la gente que tenemos que hacer esto a largo plazo, es un tema bien complicado, creemos que, lo presentamos ahí como escenario medio, muy complicado y, eso hay

Consejo de Administración

que decirle a la gente que, en ese caso, no se puede atender, si piden que se atienda en un solo momento.

Finalmente, un caso ya más pesimista sería este, que no tuviéramos del todo tarifas y, ahí sí se nos complican los flujos de caja, vean que, los flujos de caja anteriores, perdón, tal vez no los resalté, siempre mantenemos muy buenos flujos de caja al final de año con esas pequeñas modificaciones tarifarias que dije es para la operación de la Empresa, lo que sería complicado en el escenario medio es, atender todo de un solo golpe y, eso sí sería muy complicado porque no tenemos el dinero, habría que salir a buscar un crédito para atenderlo. Por eso es que, hay que ser insistente en que atiendan a la Gerencia y que, confíen en la Gerencia que esto se va a hacer a largo plazo y, hacerle ver a los funcionarios, que no hay otra opción que sea a mediano, largo plazo. En un caso pesimista, que no tuviéramos tarifas, ahí sí se nos complica un poco el flujo financiero, el flujo de caja, y más, si tuviéramos que atender de un solo golpe la demanda de los profesionales.

¿Qué queremos decir con esos escenarios? Básicamente dos cosas: uno, no hay otra opción que pagar en varios años y ese mensaje tiene que quedar claro, en algún momento que podamos con todos los profesionales, inclusive creo que, eso es una estrategia que podríamos hacer, tal vez a lo largo de este año, tal vez dejar pasar esto un poquito de tiempo, a ver cómo avanza y hacer algún escenario con alguna sensibilización a un grupo, a una muestra y haciéndole ver, si te pagáramos de esta forma, usted qué haría. Entonces, en el buen sentido, como dice la canción, usted qué haría; si le digo, es esto, estaría dispuesto a no recibir esta parte, sí recibir esto y recibirlo en años y ver, cómo reacciona la gente, porque a veces la gente sabiendo los datos, puede tener, entra más en un tema y comprender más la situación, entender que si esto no se atiende la forma a mediano plazo, va a ser muy complicado.

La señorita Rebeca Carvajal indica que: *Necesito retirarme para atender una llamada, ¿me dan permiso?*

El señor Rayner García indica que: *Dado esta solicitud, voy a detener esta sesión para optar por este descanso solicitado y que, solo el órgano colegiado ampara y respalda esta solicitud.*

Se retoma la sesión, luego del espacio que la directora Carvajal solicitó.

El señor Luis Fernando Andrés indica que: *Continuando con esta parte, bueno, ya vimos los 3 escenarios, el normal, el medio y el pesimista. Y bueno, una cuestión muy importante para los señores del ICE es hablar de la estrategia de comunicación. La hemos resumido en esta filmina para ganar un poquito de espacio, estamos valorando el público, lo del mensaje clave, el interno y el externo; el público clave, está aquí claramente definido, algunas tácticas para ambos grupos, tal vez aquí lo más importante es que, tenemos claramente definido y también hemos definido que ante*

Consejo de Administración

cualquier crisis lo atenderán básicamente tres personas de parte de Comunicación Empresarial, el Lic. Ricardo Zamora, que tiene mucha experiencia como periodista y que, en algún momento fue jefe de un medio de comunicación radial y trabajó en Asamblea Legislativa, tiene mucha experiencia de cómo manejar esto, de hecho, con Ricardo trabajamos esta propuesta; el punto de vista legal me va a acompañar Laura y, este servidor de ustedes sería la vocería. No vamos a meter a nadie más porque consideramos que se puede complicar, la atenderemos directamente desde la Gerencia en cualquier momento.

De hecho, el comunicado de prensa que salió del Grupo Extra y es importante decirlo acá, la semana pasada, las réplicas fueron muy pequeñas, le dimos todo el seguimiento, no hubo réplicas mayores y prácticamente podríamos decir que, fue una noticia que salió para crecer y no creció nada, más bien, no duró más que ese día en redes sociales; no tuvo mayor impacto, así que, seguiremos dándole seguimiento a ver qué sucede, pero sí estamos preparados para atender cualquier aspecto de comunicación.

Un aspecto que tal vez no hemos dicho, esta Administración hizo una encuesta a los empleados y a todas las jefaturas. Un poco, se manejó de una forma muy en primera instancia, a la jefatura lo tomamos en una forma de sorpresa, sin saber. Le hicimos una encuesta de entrada. Después, dimos toda una explicación de lo que es financieramente la demanda de profesionales desde el punto de vista financiero y, después, salimos con la misma encuesta de salida para ver si el mensaje gerencial calaba; consideramos que sí, la disposición de personal a negociar pasó en la primera encuesta de entrada, del 45% al 55% como resultado de intervención de la Gerencia, como dije anteriormente y, muchos también sugirieron que estarían dispuestos a negociar de 3 a 5 años y aquí quisiera agregar que, esto, sin saber cuánto le corresponde a cada uno, eso es muy importante, que ustedes sepan, nadie, bueno, no puedo decirlo, o la mayoría no saben cuánto les corresponde en la demanda, tiene algunas ideas por los originales 95 personas que ya atendimos, pero bueno, muchos no tienen ni idea de cuánto sea esto. Entonces, yo creo que, cuando la gente sepa, porque he conversado con algunos y, les pregunto cuánto creen que es y creen que es un monto que es muchísimo más bajo que les podría corresponder, la gente creo que piensa que, como es un monto bajo, puede pedirlo en dos, tres, cuatro años, pero cuando sepan que es un monto mayor, ya la gente dice ah, no, ya es un monto mayor; yo les dije, y, ¿si fuera mayor? me dice no, si es un monto mayor, sí tengo que pensar en más años porque tengo que tener conciencia por la Empresa. Claro, la gente no sabe los montos y eso es importante que sepa. Entonces, creo que, tal vez, a lo largo de este año, tal vez en el segundo semestre podríamos hacer lo que dije anteriormente, una encuesta a una pequeña población, dándoles un poquito de información más real de lo que les corresponde, a ver cómo reaccionan, si estarían dispuestos a negociar o no, y eso es una buena retroalimentación de tener para cuando ya realmente nos toque el proceso de negociar con los empleados.

Consejo de Administración

El tema de los riesgos, siempre hay muchos riesgos, entonces aquí, esta filmina que también nos preguntaba alguna de las señoras directoras del Consejo Directivo del ICE, están en la identificación de riesgos, está claramente identificado, esta filmina nos lo resume, no la voy a leer porque tiene demasiada información, pero eso sí denota que, sí tenemos claramente los riesgos que podemos por infracciones a la Ley laboral, el riesgo económico, el riesgo de insolvencia que, por ejemplo, el de insolvencia nos podrían presentar embargos y frenar aprobaciones presupuestarias, todo ese tema de temas, hay que tenerlos muy claros para evitar que, tomen acciones que puedan perjudicar la Empresa.

El tema intereses, indexación y costas, la indexación creemos que, en este momento, por cómo se ha comportado la economía en los últimos años, podría ser casi que cero, pero bueno, tenemos que tratar de evitar que las costas nos las trasladen a nosotros. En el primer caso, el de los 95, las costas la atendieron los profesionales, cada uno negoció con el Lic. Bolaños qué le correspondía y bueno, ellos lo atendieron de su monto que recibieron, creo que eso es lo correcto para este caso. Entonces, ahí hay que tener mucho ese riesgo que no vengan los juzgados de decirle, y CNFL paga las costas legales, porque eso sí nos podría implicar un mayor aumento de dinero, eso hay que tenerlo muy claro.

El riesgo reputacional, importantísimo, hay que saber cómo manejar esto y por eso les dije anteriormente, tenemos todo un plan de comunicación. Evidentemente, si esto sale mucho a la luz pública, podría, diay la gente, ustedes saben cómo se comporta en redes sociales y, este tipo de situaciones porque podría perjudicarnos pensando en que esto va a implicar un aumento tarifario y, lo que también tenemos que tener claro, es que, estamos tratando de atender esto a mediano plazo, o sea, en varios años para que no implique aumento tarifario y la gente esté más tranquila y bueno, el ambiente laboral y la productividad también lo tenemos en consideración, porque si nos ponemos muy muy rejugos a hablar, a negociar o atender el tema, podría provocar baja productividad, un ambiente laboral negativo y, por eso es que, hemos tratado de atender a la gente, explicarle, por ejemplo, con la encuesta que hicimos el año pasado, la gente le dio mucha tranquilidad porque saben que la Gerencia lo está atendiendo, que la Gerencia ha atendido todo lo que el Consejo de Administración ha pedido y, por supuesto, que, el Consejo Directivo también ha solicitado cosas, entonces, la gente le da tranquilidad que, el tema se está atendiendo con la responsabilidad del caso.

En ese punto, entraríamos al tema que un par de directivos dijeron, del Consejo Directivo, valga la redundancia, sobre el tema de las consecuencias, si se puede, o no, negociar; bueno, aquí está el tema de la negociación, lo tenemos bastante claro, hemos dicho que hay que tener dos sentencias más, aparte de la que originalmente tenemos y, creo que, hay todo un argumento legal, el cual nos permitiría poder llegar a negociar, principalmente, por arriba que, son el Código de Trabajo, el Código Procesal Laboral y, las leyes de administración pública, con los respectivos artículos

Consejo de Administración

y, también, muy importante, entre los 7 pilares de la Contraloría, el pilar número 5 que dice, medidas de control y gestión de impacto económicos en procesos judiciales que, facultan gestionar, activamente, el impacto financiero de los litigios, asegurando que, la defensa jurídica sea previsoría y proteja al patrimonio público, ya con dos, veamos que, tenemos 30 expedientes, con dos más, podríamos entrar a negociar 28 expedientes que están ahí en camino y eso, básicamente, por el pilar número 5 de los siete pilares de la Contraloría y también, con el respaldo de los artículos ahí mencionados.

Aquí entramos en el caso, aquí lo voy a decir, tanto don Henry, como Marco, preguntaron, ¿y qué vamos a hacer con las personas que tuvieron una actitud no responsable en aquel momento? eso es un criterio totalmente de BDS aquí estamos tomando las filmas de BDS, donde claramente nos dice, las competencias, el objeto de la consulta, ahí está la consulta que dice la administración pública en el artículo 210 dice, el servidor público será responsable entre la Administración, por todos los daños que cause a esta, por dolo o culpa grave, que ha hecho la Procuraduría en algunas aclaraciones y que, también que ha hecho la Sala Primera.

Aquí vienen 2, 3 filmas, perdón, 3, 4 filmas al respecto, en el caso de dolo o culpa, aquí está bien definido qué significa eso, que es una culpa leve, que es una culpa profesional, y el criterio de BDS al respecto. Aquí está todo el análisis hecho por BDS muy claramente el caso de lo que, si la actuación de aquel momento, del gerente general del momento, que era don Pablo Cob, sí fue claro, bueno y, vean lo que dice BDS, no se evidencia el acto administrativo puntual donde se disponga (sic), no conceder revaloraciones, pero lo dicho por el exjefarca, Pablo Cob, en resguardo de los intereses institucionales y, en el cumplimiento de las responsabilidades que tenemos asignadas, no podemos, ni debemos atender los requerimientos establecidos en dichas actas. O sea, él lo hizo en aquel momento dentro del marco de su responsabilidad, diciendo que, eso lo estaba atendiendo al resguardo de los intereses institucionales. Entonces eso atiende, en su momento su criterio y, tal vez, por el consejo legal que le están dando, un asesor legal de aquel momento que él estaba haciendo lo correcto. Así que, hay todo un análisis del caso que se presenta acá, no lo vamos a leer; para que vean que sí se atendió, se trabajó con BDS fuertemente y, más bien, aquí queda la información para cualquier consulta posterior y, se concluye, aquí viene la conclusión de don Pablo, dice, el análisis concluye que, es difícil acreditar responsabilidad, dolo o culpa grave del señor Cob, por los hechos ocurridos en el 2008 al 2011 debido a las siguientes razones y esas sí me voy a permitir leerlas dice, en el contexto legal confuso dice, en este momento existía una discusión novedosa y volátil, así lo dice BDS sobre la Ley 8660, la apertura de las telecomunicaciones que permitía al Grupo ICE fijar salarios con la flexibilidad, ignorando la Convención Colectiva. Este razonamiento no es absurdo porque líneas jurisprudenciales han sostenido que, la ley ordinaria es de rango superior a una Convención Colectiva. Pero no hay licencia para saltar lo convenido.

Consejo de Administración

Bueno y, continuando con los tres criterios, recuerden que, esto lo vimos aquí con BDS ampliamente, una sesión que estuvo Ronald Gutiérrez y ahí está también el respaldo externo, claramente lo indica la racionalidad del plazo y el respaldo judicial inicial, o sea, creo que BDS concluye que, es difícil en este momento entablar algún proceso contra el Ing. Cob y, tal vez, se me olvidó indicar, anteriormente, cuando hablamos de la parte de riesgos, es parte de los documentos que BDS nos ha entregado. Entonces, tenemos un respaldo jurídico con el asesor legal externo, atendiendo lo que nos han pedido.

Así que, quedaríamos aquí a ver qué piensa el Consejo Directivo del ICE con todo este razonamiento de BDS sobre la implicación al señor Cob al respecto y, aquí terminamos con las conclusiones. También, están sobre los miembros del Consejo Directivo en ese momento y, funcionarios de la Asesoría Jurídica. Entonces, finalmente, ahí está lo que le vamos a colocar a ellos para que vean que, está bien claro y bien atendido, a través de BDS todo este caso legal, que creo que, es una de las cosas más importantes que vamos a ver en la próxima sesión que nos convoquen para poder atender, que era uno de los puntos que ellos tenían y que preguntaron dos directivos, inclusive don Marco fue uno de los que más insistió en este caso.

¿Qué sigue? Los pasos siguientes porque hemos atendido todo, continuar esperando la jurisprudencia judicial para contar con el fundamento jurídico que sustente las excepciones a seguir, en otras palabras, aquí quedamos en espera, o sea, nosotros no podemos hacer absolutamente nada hasta no tener resultados de casación. Seguiremos atendiendo si entran más demandas, atendiéndolas y atendiendo todos los casos que tenemos en los juzgados, si entran a casación, atenderemos lo que corresponde, a través de BDS en las apelaciones ante casación y, esperaremos que se resuelva alguna de ellas; dos, entrar suscripción de acuerdos extrajudiciales con los demandantes y con potenciales demandantes, homologados por el Ministerio de Trabajo, previo contar con la jurisprudencia. O sea, una vez que tengamos jurisprudencia, la idea es sentarse con todos, a tratar de negociar para tratar de impedir que sigan los procesos y todo homologado a través de los RAC del Ministerio de trabajo y Seguridad Social; tres, adopción de los siete pilares recomendados por la Contraloría que, anteriormente expliqué, con lo cual, transforma la gestión judicial de una labor reactiva a una estrategia e integral, a alinear la visión de la alta dirección con controles internos rigurosos, herramientas tecnológicas actualizadas y una gestión ética de los conflictos de interés, asegurando no solo la defensa legal, sino, la sostenibilidad financiera de la Empresa; el cuatro, vigilar las finanzas con el ajuste tarifario para el 2027 en 2,33%; para el 2028, 0.42%; en el 2029, 0.33% y en el 2030 en 0.5%. Pero, básicamente, son aumentos tarifarios para la operación normal de la Empresa, la operación normal; no es para atender los litigios; y, cinco, garantizar la sostenibilidad financiera de la Compañía para continuar brindando el servicio eléctrico a la ciudad costarricense, así como, el trabajo de todos los colaboradores de la Empresa, o sea, aquí básicamente, es tratar de negociar que todo se pague de 4 a 6 años y ojalá un poquito más.

Consejo de Administración

Yo quedaría aquí, a atender cualquier consulta de ustedes, esto es lo que estaríamos presentando cuando seamos convocados por parte del ICE.

El señor Rayner García indica que: *Muchas gracias, estimado don Luis, por esta actualización de este tema. No sé si alguna señora directora o el señor director tiene algún comentario o consulta con respecto a lo presentado el día de hoy.*

Bien, vamos a tomar un descanso y volveremos en breve.

Una vez que el señor gerente y su coordinadora gerencial se retiran, el señor Rayner García indica que: *Retomando la sesión, luego de recibir esta exposición por parte del señor gerente en relación a este tema de la actualización de las demandas, tenemos la siguiente propuesta de acuerdo.*

El señor Rayner García procede con la lectura de la propuesta de acuerdo y posteriormente, abre el espacio para ver si alguna señora directora o el señor director, tienen algún comentario o propuesta de optimización, ya sea de fondo o de forma.

A la propuesta de acuerdo se le realizan las siguientes modificaciones:

- Considerando 1, primera línea, se agrega "...del ICE...".
- Considerando 2, primera línea, se agrega "...de la CNFL...".
- Considerando 5, segunda línea, se agrega "...mediante correo electrónico del 15 de diciembre de 2025, de la administradora del contrato ...".
- Considerando 7, primera línea, se agrega "...de la CNFL...".
- Considerando 9, primera línea, se agrega "...del ICE...".

No habiendo comentarios, ni propuestas de optimización adicionales, se somete a votación la propuesta de acuerdo.

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 acuerdo tomado por el Consejo Directivo del ICE en el artículo 2 del Capítulo III de la Sesión 6717 del 02 de diciembre del 2025, que dice:

"Dar por recibido el informe sobre el riesgo legal que representa para la Compañía Nacional de Fuerza y Luz las demandas de los trabajadores, presentado por el Consejo de Administración y por la Gerencia General de dicha Subsidiaria en la presente sesión y solicitarles que, para la



Consejo de Administración

sesión a celebrarse el 10 de febrero de 2026, presenten a este Órgano Colegiado una actualización sobre el estado de dichas demandas. Acuerdo firme.”

2. Según acuerdo tomado por el Consejo de Administración de la CNFL en la Sesión Ordinaria Virtual No. 2771 celebrada el lunes 8 de diciembre de 2025 en el capítulo III, artículo 1, se acordó:

ACUERDO 1.

I. ...

II. Instruir a la Gerencia General para que presente, ante este Consejo de Administración, el informe sobre la actualización de las demandas, así como una hoja de ruta de las acciones a realizar, conforme a lo indicado en el Considerando 2, para ser presentado ante este Consejo de Administración en la sesión del 12 de enero 2026.

3. La Gerencia General remite oficio a la Secretaría del Consejo de Administración según oficio 2001-1791-2025 de fecha 10 de diciembre de 2025 en el cual se solicita ampliación de plazo para remitir el Informe Actualización sobre demandas de los Trabajadores para ser presentado en el Consejo de Administración en la última sesión del mes de enero 2026.
4. La Secretaría del Consejo de Administración comunica a la Gerencia General la autorización de plazo por parte del presidente del Consejo de Administración según oficio 2020-0427-2025 de fecha 15 de diciembre de 2025.
5. La Compañía Nacional de Fuerza y Luz, en adelante la CNFL, solicitó a BDS Asesores, mediante correo electrónico del 15 de diciembre de 2025, de la administradora del contrato, el criterio legal para conocer:

“...se requiere de un criterio jurídico en el cual se analice la documentación que se adjunta con el fin determinar si la decisión adoptada en su momento por personeros de la CNFL, en torno a la supuesta inaplicación (decisión del año 2008) de los artículos 71 y 72 de la Convención Colectiva vigente antes de la nueva negociación en octubre 2024, puede generar, a la fecha, el establecimiento de responsabilidades económicas, sea en sede administrativa o judicial, todo esto bajo el entendido que producto de la decisión mencionada sea han generado una serie de reclamos y demandas en contra de la Compañía; incluso ya un proceso con condenatoria en firme, lo cual ha implicado el pago a una serie de personas trabajadoras. Asimismo, dentro de este análisis que se considere la sede a la cual se debe acudir, implicaciones y riesgos que pueden presentarse ante eventuales acciones que adopte la CNFL...”



Consejo de Administración

6. BDS Asesores mediante nota OP-1655-2026 de fecha 21 de enero de 2026 dio respuesta a la consulta requerida por la CNFL.
7. Mediante acuerdo tomado por el Consejo de Administración de la CNFL en la Sesión Ordinaria No. 2778 celebrada el miércoles 28 de enero de 2026 en el capítulo III, artículo 1, se acordó:

(...)
 - I. **Dar por conocido y recibido el oficio 2001-0114-2026 de fecha 28 de enero 2026, mediante el cual la Gerencia General remite el Informe Actualización sobre Demandas de los Trabajadores, mismo que fue presentado por la Administración en la presente sesión.**
 - II. **Autorizar a miembros de Consejo de Administración y al Gerente General para que atiendan este tema ante el Consejo Directivo del Instituto Costarricense de Electricidad, informando lo expuesto en esta sesión, cuando sea convocado.**
(...)
8. Mediante oficio 2001-0147-2026 suscrito por los señores Rayner García Villalobos, Presidente del Consejo de Administración y el señor Luis Fernando Andrés Jácome, Gerente General, de fecha 04 de febrero de 2026 se remite solicitud de ampliación de plazo para remitir información para conocimiento del Consejo Directivo del ICE.
9. Mediante acuerdo de Consejo Directivo del ICE en el artículo 2 del Capítulo II de la Sesión 6721 del 12 de febrero de 2026, indica:

(...)

Dar por recibida la carta 2001-0147-2026 del 4 de febrero de 2026 remitida por la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, e informar al Consejo de Administración y a la Gerencia General de dicha Subsidiaria que la presentación del informe actualizado sobre el estado de las demandas de los trabajadores de dicha empresa se debe realizar en la sesión a celebrarse el 24 de febrero de 2026. Acuerdo firme.

(...)
10. Mediante oficio 2001-0250-2026, de fecha 19 de febrero de 2026, la Gerencia General remitió a la Secretaría del Consejo de Administración, el Informe Actualización sobre demandas de los Trabajadores.
11. El Reglamento Interno del Consejo de Administración, en su artículo 6 inciso oo), establece como deberes del Órgano Colegiado: "Aprobar o improbar mediante el acuerdo respectivo, los diferentes asuntos que constituyen el orden del día de la

Consejo de Administración

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

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

ACUERDO 3.

- I. Dar por conocido y recibido el oficio 2001-0250-2026 de fecha 19 de febrero 2026, mediante el cual la Gerencia General remite el Informe Actualización sobre Demandas de los Trabajadores, mismo que fue presentado por la Administración en la presente sesión.
- II. Autorizar a miembros de Consejo de Administración y al Gerente General para que atiendan este tema ante el Consejo Directivo del Instituto Costarricense de Electricidad, informando lo expuesto en esta sesión, cuando sea convocado.
- III. Se instruye a la Secretaría del Consejo de Administración que comunique este acuerdo a la Gerencia General para su conocimiento y atención. ACUERDO FIRME.

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



Sr. Rayner García Villalobos
Presidente



Sra. Heylen Villalta Maietta
Secretaria