

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA 6610

Celebrada por el Consejo Directivo del Instituto Costarricense de Electricidad en el piso 15 del Edificio Jorge Manuel Dengo, ubicado en Sabana Norte al ser las diecisiete horas del martes seis de febrero de 2024.

Presentes:

Sr. Marco Acuña Mora, Presidente
Sra. Diana Priscila Valverde Bermúdez, Vicepresidenta
Sra. Ileana María Murillo Masís
Sra. Irene Víquez Barrantes
Sr. Luis Francisco Valverde Rímolo
Sr. Henry Gabriel Guevara Guevara
Sr. Marlon Arguedas Guzmán
Sra. Teresita González Villegas, Secretaria del Consejo Directivo

Administración Superior**Presentes:**

Sr. Harold Cordero Villalobos, Gerente General, quien se incorpora a las dieciocho horas con veinticuatro minutos, en el capítulo de Temas institucionales.
Sr. Erick Picado Sancho, Director Jurídico

Hace uso de la palabra el señor Marco Acuña para indicar: *Damos inicio a la Sesión Ordinaria del Consejo Directivo del ICE 6610, del martes 6 de febrero del 2024, al ser las cinco de la tarde, iniciamos con el orden del día.*

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 6227 Ley General de Administración Pública, la señora Teresita González menciona: *Primero, corroborar que la sesión se está grabando tanto en audio como en video.*

CAPÍTULO I APROBACIÓN DE AGENDA Y ACTAS**ARTÍCULO 1 Aprobación de agenda**

Hace uso de la palabra la señora Teresita González para indicar lo siguiente: *El Capítulo I es la aprobación de la agenda y actas y el artículo uno es la aprobación de la agenda dispuesta para el día de hoy.*

Al respecto, el señor Marco Acuña manifiesta: *La agenda es la que ustedes han conocido; sin embargo, hay un tema que conversé con doña Teresita y es que don Mauricio Barrantes no va a asistir a la sesión, porque tenía una gira programada por Limón; entonces, voy a proponer a este Consejo retirar dos temas de los tres que tiene RACSA y convocarlos cuando el Gerente General de esa empresa tenga disponibilidad.*



CONSEJO DIRECTIVO

2

Interviene la señora Teresita González para indicar que los temas que se excluirán de RACSA son el informe del POI y el de la problemática con las plataformas.

Vuelve a intervenir el señor Acuña Mora: *Con esos dos puntos retirados de la agenda, someto a aprobación.*

Don Henry Guevara: *aprobada*, doña Ileana Murillo: *aprobada*; doña Diana Valverde: *aprobada*; don Marco Acuña: *aprobada*; doña Irene Víquez: *aprobada*; don Luis Francisco Valverde: *aprobada*; don Marlon Arguedas: *aprobada*.

Con base en lo anterior, la agenda es aprobada por unanimidad.

ARTÍCULO 2 Aprobación de acta

La señora Teresita González interviene para manifestar: *El artículo dos es la aprobación del acta 6609 del martes 30 de enero del año en curso y recibí algunos ajustes de forma por parte de don Luis Francisco, don Henry y doña Ileana, que ya están incluidos en el acta y no modifican sus intervenciones.*

El señor Marco Acuña señala: *Someto a votación el acta que todos han conocido.*

Don Henry Guevara: *aprobada*, doña Ileana Murillo: *aprobada*; doña Diana Valverde: *aprobada*; don Marco Acuña: *aprobada*; doña Irene Víquez: *aprobada*; don Luis Francisco Valverde: *aprobada*; don Marlon Arguedas: *aprobada*.

En virtud de lo anterior, el acta es aprobada por unanimidad y posteriormente será firmada en el libro oficial respectivo.

CAPÍTULO II TEMAS CORPORATIVOS

ARTÍCULO 1 Informe y exposición sobre análisis de los alcances de temas expuestos en carta SITET-DSG-0021-2024 del 22 de enero del 2024

La señora Teresita González hace uso de la palabra para indicar: *El primer punto del Capítulo de Temas Corporativos, es el informe y exposición por parte del Consejo de Administración de la CNFL, relacionado con el análisis de los alcances de aspectos expuestos en la carta enviada por el SITET, de fecha 22 de enero del 2024. Lo anterior, en cumplimiento del acuerdo tomado en la Sesión 6608 del pasado 23 de enero. Se encuentran disponibles para ingresar los miembros del Consejo de Administración.*

Con la autorización de los señores Directores ingresan a la Sala de Sesiones los señores Rayner García Villalobos, Presidente; José Alberto Fonseca Araya y Guillermo Allan Alvarado; así como las señoras Heyleen Villalta Maietta e Ileana Camacho Rodríguez. La señora Rebeca Carvajal Porras no se presenta a la Sesión.



El señor Rayner García indica: Nos corresponde hoy referirnos a un oficio que envió el SITET externando una serie de temas con respecto al ambiente laboral. Cada uno de los temas que se exponen en la nota podríamos comentarlos como un tema independiente y aparte; sin embargo, vamos a tratar, con la síntesis que hicimos, de lograr referirnos a cada uno de ellos sin emitir juicios de valor y obviamente, también indicando cuál ha sido el accionar del Consejo de Administración para lograr y colaborar con el ambiente empresarial que la Compañía Nacional de Fuerza y Luz tiene en este momento.

En el oficio se habla de despidos con responsabilidad patronal, hasta este momento hubo uno efectivo, uno que está en proceso y otro que se aplicó un proceso y no terminó en un despido.

También se habla de desembolsos millonarios por demandas laborales actuales, como otras potenciales que de acuerdo con ciertos procesos que se han estado haciendo, es posible que existan -no podemos afirmarlo- pero como nos dicen los abogados, hay un 50-50 que se den o no se den.

Asimismo, se habla también de un ambiente de terror en el entorno laboral, con este tema el Consejo trató de no hacer tan amarillista la situación que se había experimentado.

Sí hubo un fallo en el sistema de medición inteligente AMI, en el sistema RIME, que es el que gestiona el proceso de emisión eléctrica de grandes consumidores.

Para ir puntualmente a los temas, efectivamente hubo un despido con responsabilidad patronal del señor Juan Manuel Casasola, en ese momento fungía como Director de la Dirección de Administración y Finanzas y el 22 de setiembre, en la nota de despido que, dicho sea de paso, este Órgano Colegiado no ha sido oficialmente informado de este despido, de los motivos, o bien, presentado un informe posterior a esta acción; básicamente por medios no oficiales nos dimos cuenta de la nota, puesto que la nota fue copiada a todas las Direcciones de la CNFL, una nota de despido copiada a todas las jefaturas, en donde se le atribuyen a don Juan Manuel doce acciones que obviamente son contra el debido proceso de la ejecución de las actividades que tenía la Dirección de Administración y Finanzas.

Según entendemos, el acto de despido se da en una reunión en donde se le entrega la carta y no hay un espacio para que el trabajador de la Compañía logre emitir sus criterios, o bien, determinar el debido procedimiento. Por esta situación ya hay una denuncia en la Contraloría y se está efectuando ahora en el mes de enero por parte de la Contraloría, una fiscalización de la gestión del Talento Humano en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz y de hecho, el día de hoy llega al Consejo de Administración una solicitud expresa de los acuerdos del accionar del Consejo de Administración respecto al tema de despidos con responsabilidad patronal, iniciando por este caso.



CONSEJO DIRECTIVO

4

El segundo caso es el de don Guillermo Sánchez Williams, que es absuelto y en la siguiente filmina voy a indicar por qué; se siguió un debido procedimiento y fue producto de una serie de acuerdos que tomó el Consejo de Administración para tratar de compensar un poco y la celeridad o rapidez que se lleva en este proceso de despidos o despidos con responsabilidad patronal.

En el caso de don Guillermo, el 30 de octubre se le da una carta en donde se le aplica un procedimiento de suspensión por tres meses para iniciar un proceso de investigación, en la situación lo que se le indica es que en varias ocasiones indica varias divergencias o de criterio jurídico en un tema tan importante como lo es la cesantía y se da en el especial caso de la movilidad laboral que experimentó la Compañía Nacional de Fuerza y Luz de marzo a mayo y junio en 2023.

¿Qué significa eso? Que, en su momento, en ciertos criterios jurídicos y también amparados a lo que la Contraloría dice, salió que en la liquidación había que pagarles 30 días a los trabajadores que se estaban yendo por movilidad laboral y otros procesos de liquidaciones, cuando lo correcto eran 20 días. Esto hizo que a ciertas personas se les cancelara un monto, pero en este proceso de investigación se abre un órgano director y hacen una investigación.

Primero, el Órgano Director, quiero dejar claro que se iba a dar en la casa matriz, creo que así se coordinó; sin embargo, por temas de coordinación no hubo el tiempo, se abrió un órgano director dentro de la Compañía para evaluar un mismo compañero de la Compañía, valga la redundancia y para sorpresa de todos, obviamente el órgano director recomendaba al señor Gerente que no hay falta alguna con los criterios que el señor Guillermo Sánchez Williams emitió y que por ende, debía restablecerse en su puesto laboral y en sus labores.

Para este Consejo de Administración, lo último que supimos fue que, como ustedes ven, era el director de la Asesoría Jurídica Empresarial, también era nuestro asesor legal del Consejo de Administración. Nosotros cuando se le suspende también suspendimos su asesoría para evitar conflictos de intereses y de conocimiento de temas en las sesiones del Consejo de Administración; sin embargo, entendemos que una vez que él se reincorpora al puesto en enero de este año y el señor Gerente decide que él toma un área de la Asesoría Jurídica y decide poner a otra persona para que sea la jefa de la Asesoría Jurídica de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz.

Este es un caso, para dejarlo claro acá, que se dio de esa manera, puesto que el Consejo de Administración cuando nos dimos cuenta de que hubo un despido sin responsabilidad patronal en la forma en que se dio, decidimos tomar un acuerdo que voy a explicar en la filmina siguiente, pero para que se vaya entendiendo el hilo conductor.

En un tema de pesos y contrapesos, decidimos indicar en un acuerdo a la Gerencia que antes de cualquier despido con responsabilidad patronal, porque los que son sin responsabilidad patronal llevan otro camino que es ir a una Junta de Relaciones Laborales, etcétera, pero en estos casos se le indicó a la Gerencia que antes de despedir a una persona con responsabilidad, por el cuidado y



responsabilidad que tenemos de los fondos públicos, el talento humano, etcétera, lo que indica control interno y la ley, el superior jerárquico no puede desentenderse de lo que está pasando en el tema de ambiente laboral.

El acuerdo decía textualmente: "Antes de ejecutar un despido con responsabilidad patronal, debía ir al Consejo de Administración a motivar o justificar con estudios, con análisis, con criterios jurídicos del por qué a esa persona, independientemente del trabajador o trabajadora que fuera, se le iba a despedir con responsabilidad patronal." Eso en el entendido de que se asegurara un debido proceso y obviamente se cuidaran los fondos públicos.

Nos parece que esto fue el segundo caso, no puedo decir que se quería despedir o que se quería despedir con responsabilidad patronal, eran de las últimas jefaturas que quedaban de una administración anterior, este Consejo no puede decir que fue por eso, pero por lo menos se sigue un debido procedimiento y como ustedes pueden ver, el resultado fue mantenerlo en la empresa, entonces, quiero que eso quede claro.

Con el tercero, el caso de esta funcionaria Xochil de la O, se nos quiso incluir por el acuerdo que ya había, que tenía que ir primero al Consejo a decir que iban a despedir a alguien con responsabilidad patronal. En diciembre nos quiso la Gerencia incluir el caso de manera verbal para tener una aprobación y obviamente nosotros como Consejo de Administración detuvimos el orden del día y le indicamos que era improcedente por los principios de Gobierno Corporativo incluir un tema, especialmente porque la gerencia no incluye un tema, tiene que ser aprobado por el Órgano Colegiado, como bien lo indica los principios de Gobierno Corporativo y hubo una molestia porque no quisimos aceptar el tema para despedir a una funcionaria con responsabilidad patronal.

El caso fue llevado el 15 de enero con toda la documentación que exigió el Consejo de Administración. A nivel de forma, no podemos decir de fondo, pero por lo menos en cuanto al criterio jurídico en ese momento, la misma recomendación de la Unidad de Cultura y Talento Humano recomienda y la Auditoría lo respalda, el proceder con un despido con responsabilidad patronal.

¿Qué hizo el Consejo? Simplemente se aceptó toda la documentación, hicimos cumplir el acuerdo donde él debía cumplir con todos los estudios técnicos, administrativos y jurídicos y que al final la gerencia tenía que tomar la decisión final de despedir o no con responsabilidad patronal.

Entendemos que no puede este Órgano Colegiado asegurar la forma en como fue abordada la persona, si efectivamente se le dieron los espacios necesarios para lograr tener una defensa. Si hay documentación, -tengo que ser muy honesto- que evidencia que la persona pasó por distintas jefaturas y hasta inclusive por una autoevaluación, lo cual no entendemos o por lo menos particularmente y hay una autoevaluación que no es la mejor de la misma persona, lo cual a uno le genera dudas. Por eso es por lo que se abrió el espacio, la gerencia cumplió con todo lo que se le solicitó, la documentación de la justificación y respaldo y al final lo que el Consejo de Administración le dice es: usted tiene en sus manos tomar la decisión final.



CONSEJO DIRECTIVO

6

Son tres casos como ustedes pueden ver acá, uno que llevaba un camino, pero por cumplir un procedimiento que le pedimos que cumpliera no se concretó y uno que sí cumplió todo y a raíz de una recomendación jurídica se procede a avalar la documentación, o por lo menos, ver que hay un cumplimiento con lo que se le pidió inicialmente a la gerencia para poder despedir a alguien con responsabilidad patronal, pero al fin y al cabo fue la gerencia la que tomó esta decisión.

¿Qué ha hecho el Consejo? para que quede claro, cuando usted tiene que meter y comprimir muchos acuerdos y por tantos en una filmina es complicado, pero quiero llevarlos a un hilo conductor, luego del despido de Juan Manuel Casasola en setiembre.

Interviene el señor Marco Acuña para consultar: ¿Cuántos despidos ha habido? Responde el señor Rayner García: Con responsabilidad patronal dos. Continúa consultando el señor Marco Acuña: ¿Pero la nota se enfoca solo en eso o hay más elementos? El señor Rayner García aclara: La nota habla de despidos con responsabilidad patronal y hay más puntos.

Continúa indicando el señor Marco Acuña: Lo que estoy viendo es que nos estamos concentrando mucho en lo de despidos con responsabilidad y faltan otras cosas.

El señor Rayner García señala: Sí, vamos a ser más eficientes, lo que quiero demostrarle al Consejo Directivo del ICE es que, a través de acuerdos que hemos tomado, hemos logrado tener una contención de un proceso, no lo podemos asegurar que se tenía la intención de empezar a despedir personas con responsabilidad patronal, de lo cual nosotros somos totalmente responsables del talento humano, por ser el máximo jerarca, así como el cuidado de los fondos públicos; entonces, tomamos varios acuerdos, inclusive, tenemos un tema de reglamento de indemnizaciones, porque adicionalmente a los acuerdos de despidos con responsabilidad personal, también hay otros temas como, por ejemplo, los descensos de puestos, que también es necesario generar un tipo de indemnización.

Tenemos acuerdos en donde hacemos ese contrapeso, pero sí hemos notado y el Consejo así lo ha percibido, que hay una molestia en la administración activa, en la gerencia, en donde tomamos acuerdos de esta manera y hay cartas de reconsideración que la gerencia nos indica que por favor o los modifiquemos o lo reconsideremos, porque no estamos apoyando a la línea que la Gerencia General de la CNFL está tratando de darle en su visión agilidad, o bien, no tener personas en su debido proceso para lograr tener o concretar los resultados.

Este acuerdo de octubre del 2023 fue modificado ahora el 15 de enero, con la finalidad de que la gerencia y sin el afán de coadministrar, que es un tema que hay que tener cuidado, le estamos indicando que no venga aquí con todos los insumos, sino que infórmenos que usted con los procedimientos de despido con responsabilidad patronal tuvo el debido cumplimiento de los procedimientos.

Este acuerdo fue recomendado también por la Asesoría Jurídica, la actual asesora legal del Consejo, para que el Consejo tenga información, pero como les decía, ya hay un estudio de la Contraloría, ya nos pidió información y va a llegar a decir, imaginamos nosotros que, tal vez cada seis meses, va a ser algo totalmente



CONSEJO DIRECTIVO

7

383



extrapolado en el tiempo y más necesitamos tener, por así decirlo, una revisión mucho más corta en cuanto a la gestión de los despidos que se puedan dar por responsabilidad patronal.

Con esto quiero dejar claro ante el Consejo Directivo del ICE que, por lo menos en los temas de Gobierno Corporativo, nosotros estamos tratando de no coadministrar, pero sin irnos a lo operativo, no hacemos de lado las responsabilidades que ya la Ley de Control Interno y la Ley General nos pide, que no podemos dejar esos temas por ser el máximo jerarca de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz y estamos dando una fiscalización a la gerencia para que cumpla el debido procedimiento. Esto sería en cuanto a los despidos con responsabilidad patronal.

El otro tema que tiene la nota es el de los desembolsos millonarios por demandas laborales y potenciales. Me parece y tengo entendido, por lo que nos ha comentado la gerencia, que ha venido a hablar del tema de la demanda de los profesionales, son 97 personas que se agruparon y plantearon una demanda contra la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, por el incumplimiento de uno de los artículos de la Convención Colectiva.

Sobre esta demanda hay una sentencia en firme, la Compañía tiene que pagar y lo que se ha dejado de pagar, indemnización, intereses, otras cosas y aquí el monto de la demanda asciende a más de los 10 mil millones de colones, que también el señor Gerente se ha preocupado por tener negociaciones con diferentes personas, no todos los 97 han querido negociar, pero sí hay una parte importante que han decidido negociar, pero igual, la Compañía tiene que pagar por esta decisión que fue tomada en el 2008 por la administración de ese entonces y por no querer aplicar un artículo de la Convención Colectiva.

Este es el primer tema en este desembolso millonario y después potenciales que son las dos siguientes. El tema de movilidad laboral, que como les decía al inicio, hubo un mal cálculo en los días de cesantía y de la información que se les envió a las personas, no con los datos concisos o certificados y a partir de ahí, cuando se les habló de un monto diferente, las mismas personas empezaron a buscar firmas de abogados para hacerse defender, porque el monto que se les había dado no era por el cual ellos pactaron irse de la empresa. Esta es la retroalimentación que tenemos en sesiones del Consejo de Administración y no se omite manifestar que este tema de la movilidad ha traído importantes mejoras en el tema financiero.

Por último, el tema de los descensos, que básicamente ha sido en jefaturas que hoy, o desde hace años coordinaban un área, una dirección y se les ha pedido bajarse de nivel para poner a personas nuevas a coordinar estas áreas y, por ende, han tenido que indemnizarlos, o bien, negociar qué tipo de compensación se les podría brindar. Ese tema lo han renegociado y en el 2023 fueron ocho casos y en enero el corte que tenemos son cuatro casos. En esto le pedimos a la Gerencia General que por favor se refiriera en una siguiente sesión para ver cuáles han sido esos casos de descensos y adicionalmente cuál ha sido esa forma de indemnización, para ver si se siguió el debido procedimiento.



CONSEJO DIRECTIVO

8

El tercer tema que trae la nota es un tema de ambiente de terror, que nace a raíz de una denuncia que le llega a la Auditoría y ha sido un poco confuso. A partir de esa denuncia que hay sobre el ambiente laboral, la Auditoría decide hacer una encuesta de ambiente laboral. Aquí todos nos preguntamos si eso le tocaba a la Auditoría Interna; sin embargo, claramente dice que la Auditoría entre sus alcances y entre su accionar no puede desestimar ninguna denuncia y aplicó una encuesta a todo el personal y como ustedes pueden ver, de los 1 773 trabajadores a los cuales le llegó la encuesta, contestó el 52%.

Importante, aunque los resultados de esta encuesta no fueron malos, porque tengo que ser honesto en esto, fue como alrededor de un 77% de satisfacción, hay cosas importantes como, por ejemplo, la incertidumbre y temor que hay y ¿por qué se da eso? En muchas ocasiones y en muchos comunicados en donde los grupos gremiales exponen situaciones de los trabajadores, claramente muchos de los comentarios y de las preguntas abiertas dicen: “debo hacer lo que me están pidiendo o sino, me van a despedir” y eso ha sido algo muy generalizado y ha llegado a oídos de este Órgano Colegiado por distintas fuentes.

Como ustedes pueden ver, ahí vienen los porcentajes, el mayor porcentaje es el tema del miedo, incertidumbre y temor. También los grupos gremiales con el respeto de estos han generado correos y videos en donde hablan de personas de la administración, pero también ha habido una respuesta de la administración en donde no ha sido bien concebida.

Hoy no traemos los vídeos, porque nos parece que son muy amarillistas las cosas que se dicen en ellos -por ambas partes- pero sí vemos que hay algo que se tiene que subsanar. El Consejo de Administración para subsanar este tema generó dos acuerdos, el primero de ellos es que los resultados fueran expuestos a la Gerencia, porque es la administración activa la que tiene que ver cuáles son esos resultados, ver cuáles son las recomendaciones y le pedimos un plan de mitigación y que obviamente se alinear a la Estrategia 2023-2027, cuando habla de los temas de talento humano. Se nos pidió nuevamente reconsiderar el acuerdo, puesto que se desestimaba la forma en como la Auditoría aplicó una encuesta laboral, lo cual entre los criterios que ellos indican, no es competencia de la Auditoría y que, por ende, no tiene un fundamento.

Ambas cartas desde la consideración de este Consejo no las han respondido, ni tampoco ha accedido a reconsiderar, puesto que somos el máximo jerarca y los acuerdos que aquí tomamos, los cuales son respaldados, es por el bien de la empresa y adicionalmente el bien de la Corporación.

Quiero manifestar que, en la sesión del 29 de enero del mes pasado, el señor Gerente y adicionalmente hacemos esas indicaciones, que la encuesta de la Auditoría carece de fundamento y de metodología, nos indica que está a expensas de aplicar una encuesta de satisfacción laboral con metodología, ya con un plan de concientización, para que las personas se sientan mucho más capacitados o más bien, confiadas y después responder una encuesta así; sin embargo, en la misiva él nos pide la reconsideración de estos acuerdos, lo que se nos indica es que, adicionalmente también se decide no participar en el índice de satisfacción laboral corporativo que se aplicó el año pasado, puesto que todavía no había un cambio de jefaturas y que por ende, no se iba a tener los resultados esperados.



CONSEJO DIRECTIVO

9

384



Muy importante, las encuestas de satisfacción laboral se aplican en el momento que tienen que aplicarse y más bien, nos pareció un poco no en la misma línea la Corporación el no participar de esta encuesta de satisfacción; sin embargo, hay todo un planteamiento para aplicar una encuesta de satisfacción laboral ahora entre marzo y junio, en donde vamos a tener los resultados para el segundo semestre del 2023. Esto con respecto al tema de ambiente de terror que generó una encuesta por parte de la Auditoría y la Gerencia indica que no va a tomar los resultados y que no va a hacer el plan de mitigación de riesgos, sino que va a aplicar una nueva encuesta ya totalmente con una metodología para hacer encuestas y tener los resultados realmente fidedignos, según nos comenta el señor Gerente.

Como último tema, se habla del fallo en el Sistema de Red de Informática de Medición (RIME), básicamente el tema se da porque el software no desempaqueta la información que extrae de los medidores de los puntos de medición de los grandes consumidores y al no desempaquetarlos o no sacar la información, no puede ser cargada en el sistema de facturación y, por ende, hay un conflicto de una agilidad en el proceso; sin embargo, debo decir que se generó la alerta el 18 de enero y ya para el 24 de enero se tenía la situación solventada, no se dejó de facturar, lo que es un tema importante y asimismo, ya se están generando las acciones necesarias para volver a contar con un contrato de soporte para subsanar cualquier situación con este sistema que es el que captura y a través de los medidores de los grandes consumidores, la información de los medidores para la facturación.

Sí hubo una alerta, sí hubo un proceso, sí hubo una interrupción en el servicio; sin embargo, fue solventada, se pudo subsanar el tema, pero se está buscando un nuevo contrato para poder tener soporte en este sistema. Ustedes se preguntarán por qué no se planificó eso, sí se hizo, se hizo un estudio de mercado, hay solo una empresa aquí en Costa Rica que a la hora que ofertó, ofertó un monto totalmente desproporcionado del que había facilitado en el estudio de mercado y entonces, no se tenía el presupuesto y se tuvo que desestimar la contratación, pero se está cubriendo en este momento para tener ese soporte; repito, hubo una interrupción, se subsanó y no se dejó de facturar.

Las conclusiones que trae este Consejo de Administración con respecto a esos cuatro puntos: Como Consejo de Administración hemos habilitado los espacios respectivos a los diferentes segmentos laborales para escucharlos; hemos tratado de propiciar un espacio de conversación y de entendimiento, no se ha dejado de lado la importancia en un sano ambiente laboral; hemos tenido los pesos y contrapesos para, a través de acuerdos, colaborarle a la administración en aplicar debidos procedimientos y asimismo, contener aquellas cosas que no deben concretarse debido a falta de estudios.

Asimismo, hemos propiciado una debida gestión del talento humano, propiciando las oportunidades para que las mismas personas tengan espacios para expresarse y comunicarse y hemos respetado también los temas de la no coadministración, pero tampoco como máximo jerarca, podemos desentendernos de estos temas, porque, al fin y al cabo, son nuestra responsabilidad.



CONSEJO DIRECTIVO

10

Por último, nuevamente logramos en enero tener el acompañamiento mediante una contratación externa de un bufete jurídico experto en materia laboral, que ganó la licitación y nos colaboró con el tema de la Convención Colectiva y lo que queremos es poder -ante las dudas- también usarlo para que nos asesore si efectivamente se están llevando los casos en temas de ambiente laboral, de despidos y otras cosas del tema del recurso humano de la mejor forma y cumpliendo con la ley. De esta manera es como estamos tratando de colaborar con la administración con estos temas.

A continuación, el señor Marco Acuña abre el espacio para comentarios y consultas.

Interviene la señora Diana Valverde para indicar: Gracias Rayner y los demás compañeros del Consejo de Administración por atender la solicitud y por preparar un resumen bastante expedito. Me voy a referir a los tres primeros temas que son los que hemos conversado en este Consejo Directivo, de hecho, incluso en cuanto al personal del ICE hemos sido muy preocupados por ver que todo camine de la mejor manera en cuanto al recurso humano. Me parece que lo que nos está diciendo don Rayner sobre el tema de responsabilidad patronal y que ustedes tomaron un acuerdo para controlar que no se volviera masivo el tema de los despidos con responsabilidad patronal, quiero que me corrobore eso y que si alguien hace algo indebido no se tome la atribución de despedirlo pagando, sino que se siga el debido proceso, quisiera que me confirmen si eso es correcto.

Responde el señor Rayner García: Sí, efectivamente el Consejo de Administración tomó ese acuerdo; sin embargo, quiero ser claro y honesto como caracteriza a cada uno de los miembros de este Consejo de Administración, que a raíz de la recomendación de la asesora legal, que en este momento es la asesora jurídica de la Compañía de Fuerza y Luz, se nos indica que para efectos de no coadministrar o ser responsable en un tema de despido con responsabilidad patronal, se nos indica que es mejor que el Consejo nada más reciba informes semestralmente ex post; sin embargo, nosotros hemos comentado que esa no debe ser la tónica y especialmente porque creemos que la Contraloría no va a admitir que haya algo ex post; entonces, vamos a reconsiderar este último acuerdo que tomamos el 15 de enero, para que haya una prestación previa y un informe bimensual o trimestral.

Continúa la señora Diana Valverde consultando: *Don Guillermo, en la línea de lo que está diciendo don Rayner, ¿qué se conoce del estudio de la Contraloría?*

Interviene el señor Guillermo Alan para acotar: No conozco nada de la Contraloría, solo sabemos que hay una denuncia y que hubo una solicitud de información, pero no ha avanzado. Quiero ampliar muy puntualmente con esta situación a partir de la recomendación que vimos -de la asesoría jurídica- este Consejo de Administración sintió que debemos ir más allá, no simplemente porque vemos que la asesoría jurídica recomienda un procedimiento para que le dé la oportunidad de defenderse de las faltas o no falta, pues siempre lo van a despedir; entonces, parece ilógico y contradictorio que si hay faltas que se le van a endilgar a un trabajador en resguardo de una sana administración de los fondos públicos, yo



CONSEJO DIRECTIVO

11

385



como patrono voy a pagar, porque no es procedente y creo que por ahí es donde viene la investigación de la Contraloría. Este Consejo de Administración va a buscar ponerle atención a eso y que nos den la asesoría correcta.

La señora Diana Valverde indica: En esa línea sí puede haber una decisión discrecional de la Gerencia, de negociar con los empleados salidas con indemnizaciones ¿Eso sí se podría manejar?

Responde el señor Guillermo Alan: Revisando lo que yo conozco de forma general, no hay una norma jurídica que habilite propiamente a eso, porque hay un concepto que se ha confundido, los trabajadores de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz son de un régimen mixto, llamémoslo así, los que no hacen gestión pública se rigen por el derecho público y los demás por el derecho privado, lo cual contempla el libre despido o la libre remoción, pero es una libre remoción por aspectos diferentes, como que usted no calza dentro de la visión, como que se va a reestructurar, otro tipo de cosas, no por faltas y no por tratar de despidos encubiertos, que es lo que se está dando en este momento.

La señora Diana Valverde continúa consultando: De los descensos que se han realizado, ¿ustedes conocen cuánto ha sido la erogación de la compañía por las indemnizaciones? Responde el señor Rayner García: No tenemos esa información, fue la que solicitamos para una próxima sesión.

La señora Diana Valverde señala: Refiriéndome al punto dos, en el tema de los 97 profesionales, ¿conocen ustedes que hay otros que se hayan sumado a esa demanda? El señor Rayner García responde: Tenemos conocimiento por parte de la exposición de la Gerencia que efectivamente se está creando otro grupo de profesionales que se dieron cuenta que estos primeros 97 tuvieron éxito y quieren hacer un proceso aparte, independientes. De hecho, hay un abogado nuevo que está pidiendo información sobre los temas, pero actualmente no conocemos cuántas personas son o por dónde va a ser el proceso, simplemente se nos ha informado por la solicitud de información de este nuevo abogado.

Continúa la señora Diana Valverde consultando: En el tema de la movilidad laboral, lo que usted comenta don Rayner, la movilidad fue voluntaria y se hizo una oferta para que la persona se acogiera a la movilidad, pero ¿no se le cumplió con esa oferta y de ahí viene la demanda?

El señor Rayner García señala: Para dejarlo claro, desconocemos si efectivamente hay demandas, que es donde en la filmina les decimos potenciales. Sí tenemos claro, de hecho, el bufete que nos asesoró en el tema de la Convención Colectiva fue contactado por muchas de esas personas, es más, de hecho, de los 115 que se acogieron a la movilidad, 69 emitieron reclamos; entonces sí, efectivamente de toda la compensación que se sacó por la movilidad, el tema de cesantía fue el que se calculó mal, se tuvo que entrar en un proceso de negociación, inclusive, se les indicó a ciertos trabajadores que podían reincorporarse a la empresa luego de este proceso, pero sí fue por un mal cálculo y obviamente el monto fue menor de lo que se les iba a pagar. Quiero dejar claro en el tema de la



CONSEJO DIRECTIVO

12

Contraloría, que se está iniciando un estudio de fiscalización o Auditoría, pero el Consejo de Administración no ha sido informado oficialmente.

Para finalizar la señora Diana Valverde señala: Una recomendación, en la parte de -no quiero decirle ambiente de terror, pero así es como viene en la nota-, mucho se habla y veo en el informe que hay diferencia de criterios entre si la Auditoría tiene la potestad o no, o si debe ser Talento Humano quien aplique una encuesta de satisfacción laboral y me voy a referir a este tema en dos líneas. Como Presidenta del Comité de Estrategia, hemos sido muy enfáticos mis colegas del Comité y yo, en decir que se tienen que respetar los indicadores estratégicos, alineando el plan de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz con el plan del Grupo; nosotros sí hemos sido muy enfáticos en decir en el Comité de Estrategia que esto se debe respetar de esa manera y que por eso son los indicadores del Grupo. Sí quiero que ustedes se lleven ese mensaje, ya que no participan en el Comité.

Por otro lado, la recomendación es debido a que hay una diferencia de criterios o de opiniones entre quién puede o no aplicar la encuesta de ambiente laboral, o algún tipo de metodología para definir realmente si hay un ambiente complicado, la recomendación mía es que el Consejo valore la contratación de un tercero, de un externo que no sea ni la administración, ni el ente de fiscalización, sino, tener una versión más imparcial que pueda mostrarles a ustedes la realidad del ambiente.

Interviene la señora Ileana Murillo para manifestar: Ustedes hablan sobre la coadministración, ustedes son el Consejo Administrativo de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz Sociedad Anónima, es responsabilidad de ustedes velar por la administración de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, en conjunto, por supuesto, con la alta gerencia, con la Gerencia General. Los derechos laborales no se pueden tocar y a ustedes les corresponde también vigilar sobre la aplicación y sobre el control de los fondos públicos. Ustedes deben estar vigilantes de esta administración y de que también haya un buen ambiente laboral.

Hay un hilo muy delgado entre lo que es la coadministración y la función que le corresponde a ustedes como Consejo de Administración. Desde la perspectiva de ustedes, ¿cómo han percibido el ambiente laboral que hay en general en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz?, porque es muy importante el desempeño, los resultados, el logro de los objetivos de la empresa, el giro comercial es muy importante, es el fin y tenemos que vigilar, tenemos que estar muy pendientes de este ambiente laboral.

Interviene el señor José Fonseca para responder de la siguiente manera: Nos preocupa, sí estamos conscientes de que hay temas que no estamos siendo coincidentes con la administración general de la empresa, a mí personalmente me genera dudas, porque él hace un comentario y después actúa en otra dirección; entonces, sí genera duda y hemos sentido un ambiente delicado.

La señora Ileana Murillo pregunta quién es él. Responde el señor José Fonseca: Don José Mario Jara, el Gerente General de Fuerza y Luz. Desde mi punto de vista tiene dificultades para relacionarse con la gente, un día dice una cosa y



CONSEJO DIRECTIVO

13

386



hace otra cosa diferente, realmente a veces le genera a uno dudas. Yo comparto mucho, como bien lo dijo don Rayner, él ha tenido iniciativas excelentes en el desarrollo de la empresa, pero en la parte de administración, en alguna ocasión cuando él llegó dijo que no confiaba en la gente que estaba en la gerencia, pero ahí los tiene. Habla de reestructuración y no la ha presentado, pero tiene trabajando a la gente que en algún momento dijo que no servía por el alineamiento que se había hecho en el 2022.

La carta de despido de Juan Manuel Casasola dice que se redactó de una forma que eliminara las posibilidades del litigio, a nosotros nos pareció grosero que se comunicara esa carta de despido con copia a todos los directores de la empresa y jefes de algunas unidades; además de que la carta circuló a nivel de toda la empresa. Hay hechos que uno dice, bueno no está hilando bien las cosas, la asesoría jurídica laboral que él tiene en la Gerencia no es funcional, lo están metiendo en enredos e incrementos. Informalmente se habla de tres grupos diferentes que están con abogados diferentes planteando demandas laborales.

Entonces, por un lado, él dice que tiene experiencia en el manejo de personal y en temas laborales, pero a uno lo confunde, porque dice una cosa y hace otra. El tema de los descensos, en este momento a pesar de que ya hay un reglamento de indemnizaciones, todavía yo no tengo claro si hay personas que bajaron de posición y todavía no las han indemnizado. Yo creo que eso es un ambiente pesado a nivel laboral.

Hace uso de la palabra el señor Guillermo Alan para mencionar: Para puntualizarle doña Ileana, muy atinadas sus observaciones con relación al hilo tan delgado de lo que es coadministración y precisamente ayer, en la sesión que tuvimos del Consejo de Administración, tocamos este tema, tenemos que analizarlo porque como Consejo de Administración estamos empoderados y debemos empoderarnos para dar los lineamientos y establecer los roles jerárquicos que se tienen que respetar dentro de la Compañía, entonces, ya se está trabajando sobre eso.

La señora Ileana Murillo agrega: Les ruego que procuren trabajar en conjunto y teniendo como fin el giro comercial y ver que los empleados son esa maquinaria que mueve la empresa.

Interviene el señor Henry Guevara para indicar: En el caso del director de administración, los sindicatos indicaban que se puede dar un problema en la gestión del presupuesto y la parte operativa, ¿se vio materializado ese riesgo? ¿se dio algún tipo de situación que comprometiera a la institución a nivel de presupuesto, a nivel de finanzas?

Responde el señor Rayner García: Precisamente no, porque desde la entrada de esta administración y el trabajo que se viene haciendo por parte de los miembros de este Consejo de Administración, financieramente la empresa está sólida; sin embargo, lo que los sindicatos aducen, o el riesgo que había era con el tema de la nueva entrada de ley, que posiblemente hubo atrasos o demoras en los procedimientos que se tenían que cumplir.



CONSEJO DIRECTIVO

14

Continúa el señor Henry Guevara señalando: *En el tema del sistema de los medidores, esa solución para la parte de revisión versus implementación de un nuevo sistema ¿está en proceso o ya se dio?*

El señor Rayner García responde: *No tenemos información, porque nosotros nos dimos cuenta más bien por esta nota del SITET de que hubo un problema en el sistema de medición inteligente. El Consejo no ha sido comunicado y más bien, pedimos durante esta última sesión del Consejo, que nos lleguen a informar sobre la situación.*

Hace uso de la palabra el señor Marco Acuña para indicar: *Quisiera agradecerles la presentación, es importante para nosotros que temas tan relevantes y que tengan que ver con el personal, con su bienestar y por supuesto sus derechos, que se nos informe de primera mano con la línea que tenemos hacia ustedes como Consejo de Administración.*

Hay un elemento muy importante en el que yo siempre soy muy vehemente en hacerlo notar y es ver si ha habido algún tipo de cambio de tendencia o de indicador en cuanto a seguridad ocupacional, porque eso es muy importante. No sé si llevan esa métrica de accidentes, tiempo perdido, etcétera, para ver si ha habido algún cambio, porque una de las maneras en las que se refleja la situación del personal, puede estar relacionado con la seguridad. Sí sería importante que nos envíen los indicadores de seguridad ocupacional de los últimos dos años, mes a mes; para ver si hay algún cambio de tendencia o algo parecido.

Sin más comentarios, con el agradecimiento de los miembros del Consejo Directivo se retiran de la sala los invitados.

El señor Marco Acuña consulta: *¿Tenemos algún borrador de acuerdo respecto a este tema?*

Sobre el particular, la señora Diana Valverde expresa: *Considero que hay muchas líneas de acción en el aspecto del ambiente laboral y buscando ser imparciales, solicitarles que tomemos un acuerdo que recomiende al Consejo de Administración que se busque un tercero que haga el análisis del ambiente, porque podría estar sesgado en cualquier dirección.*

Al respecto, el señor Erick Picado indica: *Por el fondo hay un tema estrictamente jurídico, que es revisar si las actuaciones están conforme al orden legal o no, luego, determinar cuáles son las responsabilidades, que parece que ya don Guillermo va a entrar en esa parte del Consejo de Administración y la Gerencia General, para que se entienda cuándo es coadministración, que el ejemplo más claro es en un Gobierno Corporativo que no se llama la coadministración, simplemente hay administración superior con una serie de competencias y funciones y hay otra operativa con otra serie de competencias y funciones; entonces, todos administran, pero en distinto nivel. ¿Cómo sería coadministrar? Una Auditoría Interna, ellos si pueden coadministrar, porque es un órgano de control interno, o la Contraloría.*



Otra cosa, como una medida también paliativa es considerar una asesoría legal para que no se dé la misma situación que pasó con don Guillermo Sánchez, que ya vieron en qué desencadenó el anterior director jurídico y la mediación sería, tener claro que hay un conflicto, o cuál es el conflicto que hay exactamente, para que alguien lo defina; entonces, quizá eso es lo que procede en este caso, porque lo que hay es un tema de gestión.

El señor Marco Acuña procede a indicar: Yo veo dos temas, uno es la fricción que hay entre la Gerencia y el Consejo de Administración, eso no es bueno para la empresa y lo segundo es ver si esas actuaciones de la administración están cubiertas por un marco de legalidad. Es un tema más de gobierno, de armonía, de trabajo en equipo.

El otro tema tiene que ver con ciertas actuaciones no adecuadas que después desencadenan en impactos a la gestión de la empresa, a la gente y a la motivación en general. Son varios niveles que hay y tenemos que ir dilucidando cada uno de ellos y ver hasta dónde podemos llegar nosotros. Es por eso que les pregunté sobre aspectos de seguridad ocupacional, es importante por el tema de si la gente se está incapacitando mucho, si ha habido accidentes de los técnicos, porque ahí sí hay una relación directa entre lo que está sucediendo y el impacto a las personas.

Interviene el señor Marlon Arguedas para manifestar: He tenido la experiencia de pasar por varias reestructuraciones en la empresa privada y mi percepción en este tema es que se vuelve más importante cuando no hay una claridad de la planificación, ¿en qué sentido? En que antes de que se empiece a dar toda una reestructuración tiene que haber un plan, un proyecto que se presenta a nivel de toda la compañía y se dice: se van a hacer estos cambios y lo que estamos buscando es mejorar ingresos, mejorar cobro, etc., y que los cambios están fundamentados en esto y cuando esa información realmente permea a todos, ahí es donde se terminan las dudas, donde se entiende que sí, que ese movimiento se tenía que hacer, claramente aquí lo expusieron, están conscientes de cuál es ese plan; sino se ha dado la presentación oficial de esa reestructuración a todo el personal, de ahí surge que cualquier movimiento que se dé, pueda ser que esté bajo una buena acción o pueda ser que no, o que se hayan brincado algún procedimiento, pero claramente todos los otros que están inmersos alrededor no son conscientes y, por tanto, se genera esa incertidumbre y claramente eso puede afectar también cualquier encuesta. Mi comentario es que creo vamos a ir por esa línea.

Al respecto indica el señor Marco Acuña: Entonces, emitimos un acuerdo para que nos informen.

El señor Henry Guevara indica: Quiero secundar a doña Diana en la propuesta de que se ejecute la encuesta por un tercero, eso es muy importante.

Interviene el señor Erick Picado para manifestar: El miembro que es abogado del Consejo de Administración dijo que el día de ayer en la sesión -en la cual él se incorporó- ya están iniciando con esa revisión; entonces, puede ser un apoyo de



CONSEJO DIRECTIVO

16

este Consejo Directivo en una parte de la recomendación, verificar que se haya actuado conforme al ordenamiento jurídico en las decisiones que ya se han adoptado.

Al respecto consulta el señor Marco Acuña: ¿El gobierno corporativo nos da estas potestades? Responde el señor Erick Picado: El gobierno corporativo de la casa matriz le permite dar instrucciones, incluso lineamientos y directrices a las subsidiarias, en este caso, ustedes lo están proponiendo a nivel de recomendación.

Procede a indicar el señor Marco Acuña: Entonces, que durante el mes de julio presenten un informe sobre lo expuesto.

El señor Henry Guevara procede a indicar: La encuesta de satisfacción laboral ¿a quién se la van a presentar?, habría que definir un objetivo, en este caso a la administración activa o al Consejo de Administración, porque el asesor va a hacer la encuesta y ¿a quién se la tiene que presentar?

Al respecto indica el señor Marco Acuña: Al Consejo de Administración y luego en julio que nos la presente a nosotros.

Sugiere el señor Luis Francisco Valverde: En el punto dos sugiero que se indique que se trata de la contratación de una consultoría, porque un asesor podría ser físico o jurídico, la palabra consultoría es más amplia.

Manifiesta en el uso de la palabra la señora Diana Valverde: Yo pondría que se realice una evaluación del ambiente laboral, porque puede ser una encuesta, puede ser un "Focus Group", puede ser como el asesor defina cuál es la mejor manera de hacerlo.

El señor Marco Acuña consulta: Erick usted decía asesor externo, ¿también para el tema legal?

Indica al respecto el señor Erick Picado: Lo que ellos mencionaron es que tienen una contratación para sentirse más certeros en la opinión que reciben respecto a los temas del Consejo de Administración, entonces, la redacción sería: Recomendar al Consejo de Administración verificar que las actuaciones expuestas se encuentren conforme al ordenamiento jurídico.

Una vez conformes con la redacción del acuerdo, el señor Marco Acuña somete a votación, solicitando que sea en firme.

Don Henry Guevara: de acuerdo y en firme; doña Ileana Murillo: de acuerdo y en firme; doña Diana Valverde: de acuerdo y en firme; don Marco Acuña: de acuerdo y en firme; doña Irene Víquez: de acuerdo y en firme; don Luis Francisco Valverde: de acuerdo y en firme; don Marlon Arguedas: de acuerdo y en firme.

En virtud de lo anterior, por unanimidad y en firme se emite el siguiente acuerdo:



CONSEJO DIRECTIVO

17

388



1. *Dar por recibida la exposición realizada por el Consejo de Administración de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A., respecto al análisis de los alcances de los temas expuestos en la carta SITET-DSG-0021-2024 del 22 de enero del 2024.*
2. *Recomendar al Consejo de Administración de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, la contratación de una asesoría externa para que realice una evaluación del ambiente laboral de la Empresa. Asimismo, se recomienda al Consejo de Administración verificar que las actuaciones expuestas se encuentren conforme al ordenamiento jurídico.*
3. *Solicitar al Consejo de Administración de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz que presente a este Consejo Directivo, un informe sobre los indicadores de seguridad ocupacional de los últimos dos años, por mes.*
4. *Presentar a este Consejo Directivo el estado de los temas expuestos, en el mes de julio del año en curso. Acuerdo firme.*

ARTÍCULO 2 Informe situación Auditor Interno de RACSA

La señora Teresita González procede a indicar: *El siguiente punto está relacionado con la participación de la Junta Directiva de RACSA, con el propósito de tratar el tema sobre la situación del Auditor Interno de dicha Subsidiaria.*

Con la autorización de los señores Directores ingresan a la Sala de Sesiones los señores Rodolfo Corrales Herrera, Presidente de la Junta Directiva; Luis Ramírez Loría, Vocal y las señoras Natuska Traña Porras, Secretaria; Laura Paniagua Solís, Vicepresidenta. Se encuentra ausente el señor Erick Brenes Mata, Tesorero.

Inicia la presentación el señor Rodolfo Corrales: *En esta ocasión nos corresponde conversar sobre el proceso de selección del Auditor Interno de RACSA. Este proceso inició a finales del año, exactamente el treinta de enero iniciamos un proceso cuando se recibió la renuncia del Auditor, quien se acogió al retiro voluntario que en ese momento la organización estaba realizando, eso generó ese espacio para que se iniciara este proceso. Nosotros en coordinación con la administración, ese mismo 30 de enero la instruimos para que coordinara con Talento Humano el proceso de selección del Auditor.*

El 6 de febrero se recibió una propuesta de actualización del perfil, que fue uno de los primeros puntos importantes en este proceso de transición, porque también esta Junta Directiva consideró que era importante revisar el perfil del puesto del Auditor Interno que se tenía en ese momento en la organización y entonces, lo revisamos, hicimos algunas sugerencias a nivel de Junta Directiva y también de la administración para ajustar el perfil, más dada la actualidad que estaba viviendo RACSA; entonces, ese proceso se realizó y también en esa etapa se hizo una



CONSEJO DIRECTIVO

18

revisión del tema salarial del Auditor para ajustarlo, en razón de la situación real de RACSA, porque el Auditor Interno anterior tenía un salario que consideramos que estaba por encima, pero era obviamente por un tema de antigüedad que tenía en el puesto. El 19 de abril se inició el proceso de contratación y este proceso quedó con una apertura hasta el mes de mayo. El 10 de mayo se recibieron diferentes oferentes y tuvimos una base de datos de la empresa que estaba revisando ese proceso, para obtener esos oferentes o candidatos.

Posteriormente, se hicieron una serie de pruebas sicométricas, pruebas de idoneidad que realiza Talento Humano que están dentro de lo que está establecido en el proceso y finalmente se llegó a un grupo de cinco candidatos finales que estaban ya para poder seleccionar. Ahí se hizo un "Assessment center" y llegaron cuatro candidatos, estas cuatro personas hicieron ese proceso y así fue como nosotros logramos completar esta última etapa en donde algunos miembros de la Junta Directiva estuvimos en esta actividad.

En ese taller de "Assessment center" y también con Talento Humano, se desarrolló todo el informe que era lo que se buscaba en esta actividad. Es importante anotar que por la salida de un miembro de la Junta Directiva de RACSA, a partir del 31 de octubre nosotros dejamos de sesionar y esto generó un corte en ese proceso, porque el informe se recibió en momentos donde ya la Junta Directiva no estaba sesionando y nosotros hasta ahora nos estamos reincorporando en el mes de enero, que fue cuando recibimos el informe de estos candidatos.

Este informe reflejó que las cuatro personas que participaron y que quedaron en la etapa final tenían brechas en cuanto al puesto o al perfil; sin embargo, ranqueando estas personas, podemos decir que las principales brechas se debían no a temas de idoneidad en cuanto a un puesto de Auditoría Interna, sino más bien a temas de liderazgo, habilidades blandas, que están muy enfocadas a temas de jefaturas; entonces, decíamos a nivel de Junta Directiva que es entendible, porque son Auditores y posiblemente necesitan de ese acompañamiento para liderar equipos de trabajo.

Consideramos que son candidatos que están con posibilidad de ser nombrados; entonces, continuando con ese proceso, ya elevamos a la Contraloría la información de estos candidatos, eso se realizó recientemente -en estos días- tomando en cuenta que el 25 de enero fue que hicimos esta validación y damos tres días que es lo que se pide para que los candidatos, tomando en cuenta principalmente el que quede excluido, presentara algún tipo de objeción en cuanto a su exclusión; no hubo ninguna, entonces, se envió a los tres días la nota a la Contraloría para que nos validara que estos candidatos cumplían, para así nosotros tomar ya la decisión.

Actualmente la persona que está en el cargo es la Auditora Interna interina, que ha estado durante este tiempo, que es funcionaria de RACSA y que también en esa solicitud les pedimos una ampliación por el plazo que se requiriera para recibir la respuesta de la Contraloría, porque el nuevo nombramiento vencía precisamente el primero de febrero. Creemos que del 15 al 20 de febrero ya deberíamos estar recibiendo esa respuesta, para nosotros estar tomando una decisión. En ese



proceso estamos, lastimosamente tenemos que decir que el proceso se cortó por estos meses que no hemos tenido sesión (noviembre, diciembre y mediados de enero); eso también ha sido un elemento que lastimosamente ha cortado la rapidez para ese nombramiento.

Interviene el señor Marco Acuña para consultar: *¿Cuándo se fue el Auditor?;* don Rodolfo Corrales responde: *El 30 de enero;* don Marco Acuña pregunta: *¿Cuándo empezaron el proceso de contratación?;* don Rodolfo Corrales manifiesta: *El 6 de febrero nosotros le indicamos a la administración que iniciara el proceso, eso fue el 30 de enero del año pasado y el 6 de febrero se envió la nota a la administración y de ahí se inició con la revisión del perfil, el tema salarial y en abril se envió el concurso mixto, en julio fue la última prueba que tiene el proceso, que era un "Assessment center" que se realizó.*

Continúa indicando el señor Marco Acuña: *Entre abril y junio, en esos tres meses ¿qué pasó?* don Rodolfo Corrales indica: *Talento Humano realizó pruebas sicométricas y les hizo entrevista.*

Al respecto indica el señor Marco Acuña: *Desde enero hasta octubre que no hubo Junta son alrededor de diez meses. Desconozco si eso será razonable para hacer un proceso de selección y escogencia de un Auditor o de cualquier puesto, pero me parece mucho tiempo; sin embargo, veo que sí se hicieron las diferentes etapas y diligencias para cumplirlo. ¿Ustedes qué piensan al respecto de la razonabilidad de eso?*

Hace uso de la palabra la señora Laura Paniagua para manifestar: *Nosotros seguimos los lineamientos de la Contraloría General de la República, el proceso como tal tarda un año para nombrarse un Auditor, eso es lo que la Contraloría nos permite, porque es un proceso bastante riguroso. Hay que seguir todo el paso a paso de la Contraloría General de la República y precisamente por eso lo quisimos hacer en casa, no lo contratamos afuera, para poder tener ese seguimiento.*

En algunos momentos la parte de Recursos Humanos se atrasó, ¿en qué sentido?, en que había otras prioridades empresariales, por ejemplo, entre febrero y abril estuvimos con otras prioridades que teníamos en el 1193, agencias, otros negocios que también teníamos que echar a andar, por lo que hubo atrasos, se compitió por decirlo así con los temas de Recursos Humanos, con respecto a este tema.

Podemos decir que el proceso se ha hecho en su tiempo, en este momento y algo muy importante que yo quisiera recalcar es que en ningún momento RACSA ha estado sin Auditor, porque en el momento que se fue el Auditor, quedamos con Auditor interino, que también eso es fundamental para la empresa y para nosotros el control interno también es fundamental como Junta Directiva, nunca se declaró fallido el concurso, se le ha dado todo el trámite y hasta el momento ya tenemos todo presentado ante la Contraloría para que nos den la validación y ya poder continuar con el nombramiento del Auditor, pero RACSA nunca ha estado sin Auditor y al plan de trabajo como tal se le ha dado un seguimiento puntual.



CONSEJO DIRECTIVO

20

Toma la palabra el señor Marco Acuña: *¿Ustedes ven que haya habido algún riesgo por no tener un Auditor de planta durante ese período?;* El señor Rodolfo Corrales responde que no. Don Marco Acuña agrega: *¿Se han dado todos los seguimientos correspondientes?;* don Rodolfo Corrales explica: *Sí, de hecho, el mismo Auditor Interno nos ha presentado su plan de trabajo, lo hemos aprobado, todo se ha realizado normalmente, la operativa de la empresa no se ha detenido por algún tema de este tipo.*

A continuación, el señor Marco Acuña abre el espacio para consultas o comentarios.

Hace uso de la palabra el señor Henry Guevara para indicar: *Me parece que sí se extendieron bastante en el tiempo, ya que hay un lapso de más o menos diez meses para poder haber nombrado el Auditor o la Auditora respectiva. Eso es preocupante, porque se pueden malinterpretar situaciones debido a que no tenemos un Auditor o una Auditora, se pueden materializar ciertos riesgos. En línea con lo que preguntó don Marco, ¿hay algún riesgo materializado en el transcurso de esta Auditoría que se pueda aducir al proceso como tal?*

Don Rodolfo Corrales responde: *No señor, no hemos detectado ninguno.*

Continúa el señor Henry Guevara indicando: *En cuanto al perfil del Auditor, ¿alguno me lo puede describir?, porque es muy importante para la especificación de la compañía como tal.*

Sobre el particular, la señora Laura Paniagua responde: *El perfil del Auditor que se tenía anteriormente era bastante antiguo; entonces, lo actualizamos para basarlo en todo lo que son las infocomunicaciones, en soluciones tecnológicas, que tenga conocimiento en ese aspecto y también fortaleciendo las habilidades en toda la parte de planificación, el liderazgo que tiene que tener un Auditor, la comunicación, las que precisamente son características de las habilidades blandas, que también tenemos que llenar. Hay que cerrar brechas en el que vayamos a contratar, pero sí lo tenemos bien identificado, sobre todo, el perfil lo revisamos para poder robustecerlo en lo que nos interesa, que es todo el tema de soluciones tecnológicas e infocomunicaciones.*

Sin más comentarios, con el agradecimiento de los señores Directores, se retiran los expositores.

El señor Marco Acuña comenta: *¿Qué opinan?, a mí me parece que un año es mucho y en cuanto a ese tema de la Junta, la administración tuvo que haber seguido trabajando. Esperemos a ver qué dice la Contraloría.*

Hace uso de la palabra el señor Luis Francisco Valverde para indicar: *No sé si doña Ileana o don Henry, coinciden conmigo, pero las veces que ha llegado la Auditora Interna interina al Comité de Auditoría y Riesgos, nos ha dejado muy buena impresión. Los informes que ha presentado, el plan de trabajo para este año 2024, el informe de resultados del 2023, por lo menos en lo personal me ha causado muy buena impresión.*



Sobre el particular, la señora Ileana Murillo manifiesta lo siguiente: *Sí, coincido con lo que dice don Luis Francisco, ha sido muy ordenada en las exposiciones y también como dijo doña Laura, siento que RACSA, aunque no ha tenido ese Auditor, ha estado el interino y como nosotros la hemos escuchado, estamos bien y está cubierto ese aspecto.*

Al respecto manifiesta el señor Henry Guevara: *Creo que es importante, para que se tome en cuenta para RACSA, es cierto lo que ustedes dicen, me ha dejado muy buena impresión, pero en la materialización de riesgos hay cierta duda que tengo yo al respecto y quiero expresar eso, porque en el momento que se presenten a este Consejo Directivo las situaciones que han sucedido, yo voy a cuestionar la materialización de riesgos en aspectos meramente tecnológicos.*

Al no haber más consultas o comentarios, el señor Marco Acuña indica que el informe es para darlo por recibido.

Don Henry Guevara: *lo doy por recibido*; doña Ileana Murillo: *recibido*; doña Diana Valverde: *recibido*; don Marco Acuña: *recibido*; doña Irene Víquez: *recibido*; don Luis Francisco Valverde: *recibido*; don Marlon Arguedas: *recibido*.

Al ser las dieciocho horas con veinticuatro minutos se incorpora a la Sesión el señor Harold Cordero Villalobos, Gerente General ICE.

CAPÍTULO III TEMAS INSTITUCIONALES

ARTÍCULO 1 Declaratoria de confidencialidad y presentación Estrategia de Sostenibilidad Financiera (Confidencial)

La señora Secretaria interviene para indicar: *Entrando en el Capítulo III de Temas Institucionales, el primer tema es la declaratoria de confidencialidad de la Estrategia de Sostenibilidad Financiera. Este tema atiende una recomendación emitida por la Auditoría Interna y la información se hizo de su conocimiento previamente.*

Antes de entrar a conocer el tema por el fondo, es necesario declarar la confidencialidad, tienen en pantalla la propuesta de acuerdo que se les hizo llegar con anticipación y se sugiere por favor, que sea un acuerdo en firme.

Don Henry Guevara: *de acuerdo y en firme*; doña Ileana Murillo: *de acuerdo y en firme*; doña Diana Valverde: *de acuerdo y en firme*; don Marco Acuña: *de acuerdo y en firme*; doña Irene Víquez: *de acuerdo y en firme*; don Luis Francisco Valverde: *de acuerdo y en firme*; don Marlon Arguedas: *de acuerdo y en firme*.

En virtud de lo anterior, por unanimidad y en firme se emite el siguiente acuerdo:



CONSEJO DIRECTIVO

22

A. **CONSIDERANDO QUE:**

1. *La Ley 8660 de Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector Telecomunicaciones, en el artículo 35 establece la facultad del Consejo Directivo de declarar confidencial la información relacionada con las actividades en competencia del ICE y sus empresas, que sea calificada como secreto industrial, comercial o económico, cuando, por motivos estratégicos, comerciales y de competencia, no resulte conveniente su divulgación a terceros, así como la facultad del Consejo Directivo para emitir la declaratoria de confidencialidad.*
2. *La Ley 7975 de Información No Divulgada, en su artículo 2, protege la información no divulgada referente a los secretos comerciales e industriales que guarde, con carácter confidencial, una persona física o jurídica, para impedir que información legítimamente bajo su control sea divulgada a terceros, adquirida o utilizada sin su consentimiento por terceros, de manera contraria a los usos comerciales honestos, en el tanto la misma sea secreta, se hayan adoptado medidas razonables y proporcionales para mantenerla secreta y tenga valor comercial.*
3. *El Decreto Ejecutivo 35148, Reglamento al Título II de la Ley 8660, dispone en el artículo 9, la posibilidad de establecer, entre otras, acciones específicas y generales, que se consideren convenientes para proteger la información que cumpla los requisitos legales para ser declarada confidencial.*
4. *La Política Corporativa de Confidencialidad vigente, permite que el ICE, en el desarrollo de sus actividades o servicios, identifique la información de naturaleza confidencial, cuyo acceso, entrega, uso, divulgación o revelación a terceros no autorizados sea improcedente, de conformidad con garantías constitucionales, leyes especiales aplicables y actos administrativos mediante los cuales se le otorga ese carácter.*
5. *La apertura de mercado y régimen de competencia, entorno en el que se desenvuelve el Negocio de Telecomunicaciones del ICE, exige un manejo cuidadoso de la información, en tanto puede constituir un elemento estratégico para asegurar ventajas competitivas frente al resto de los operadores del mercado, de ahí la importancia de contar con estrategias estrictas para garantizar la protección de sus secretos comerciales o económicos contra toda revelación que pueda ser perjudicial.*
6. *El giro empresarial del Negocio de Telecomunicaciones se enmarca en un mercado de actividades y servicios que se desarrollan bajo esquemas de libre competencia, por ende, parte de la información merece un tratamiento especial, en el tanto califique como secreto comercial, industrial o económico y por motivos estratégicos, comerciales y de competencia, no resulta conveniente su divulgación a terceros, toda vez que podría colocarla en desventaja competitiva.*



7. *La Estrategia para la Sostenibilidad Financiera del ICE contiene información sobre la administración de recursos financieros, los planes de inversión, los modelos de sensibilidad financiera, las acciones que pretenden poner en ejecución la estrategia financiera (planes de negocio, metas de ingresos, inversiones proyectadas) y la gestión de riesgos, que en lo correspondiente al Negocio de Telecomunicaciones, constituye un secreto comercial y económico, toda vez que en caso de que sus datos no sean objeto de protección podrían ser la base para hacer estimaciones sobre la estructura de costos del citado negocio, permitiría a terceros realizar análisis de la situación y resultados financieros del negocio y permitiría realizar proyecciones de diferentes variables financieras, con base en los indicadores que relacionan los principales rubros y partidas de los estados financieros contenidos en dicho documento.*
8. *El detalle cuantitativo y cualitativo que se evidencia en las proyecciones financieras plurianuales contenidas en la Estrategia para la Sostenibilidad Financiera del ICE, respecto al Negocio de Telecomunicaciones, no es conveniente divulgarlo a terceros por las siguientes razones:*
 - a) *Podría ser la base para hacer estimaciones sobre la estructura de costos del negocio.*
 - b) *Permitiría realizar análisis de la situación y resultados financieros del negocio.*
 - c) *Permitiría realizar proyecciones de diferentes variables financieras, con base en los indicadores que relacionan los principales rubros y partidas de los estados financieros presentados en el informe.*
9. *De no protegerse adecuadamente la información citada puede ser utilizada por terceros, especialmente competidores para obtener de ella elementos que les brinden ventajas competitivas en el mercado con el impacto comercial respectivo sobre el negocio de telecomunicaciones en general. El conocer la estructura de costos permitiría a los competidores contar con elementos que podrían utilizar estratégicamente en una guerra de precios, pues sabrían de antemano los márgenes de utilidad del Negocio de Telecomunicaciones del ICE e identificar hasta qué punto sería posible reducir sus precios. Adicionalmente los competidores podrían tener las siguientes ventajas:*
 - a) *Adelantarse a las estrategias de desarrollo de los servicios referidos a telecomunicaciones.*
 - b) *Mejorar sus estructuras de costos.*
 - c) *Realizar una diferenciación de sus servicios con base en información sobre inversiones y activos, entre otros, propios del Negocio.*
 - d) *Especialización en mercados actuales y otros no atendidos.*
 - e) *Oportunidad de desarrollar planes estratégicos propios y focalizados para atacar las debilidades del ICE; con base en los resultados de indicadores del Negocio.*
10. *Las ventajas competitivas señaladas en el punto anterior irían en detrimento del Negocio de Telecomunicaciones y conllevarían a:*



CONSEJO DIRECTIVO

24

- a) *Eventual pérdida de participación del ICE en el mercado nacional.*
 - b) *Disminución de los ingresos por la pérdida de clientes.*
 - c) *Precios menos competitivos.*
 - d) *Oferta de servicios tardía por la anticipación de la competencia en el mercado.*
11. *La Estrategia para la Sostenibilidad Financiera contiene componentes financieros específicos que pueden considerarse de carácter público, algunos de los cuales están inmersos dentro de los rubros de costos y gastos del Estado de ingresos y gastos del Negocio de Telecomunicaciones, tal es el caso de los gastos corporativos relacionados con Centros de Servicio y Gestión Administrativa, propios de las áreas soporte, los cuales son necesarios para su operación, así como las partidas de remuneraciones, para las cuales existen disposiciones legales en cuanto al suministro de información que, en caso de ser requeridos, pueden identificarse por separado y suministrarse.*
 12. *La información contenida en la Estrategia para la Sostenibilidad Financiera del ICE debe protegerse de forma integral con la declaratoria de confidencialidad, en virtud de que incluye información integral del ICE (electricidad y telecomunicaciones) y al clasificar la información de telecomunicaciones como confidencial (con algunas excepciones planteadas anteriormente), sería posible separar los datos de Electricidad y Telecomunicaciones, por una operación aritmética, por lo que se podrían inferir las cifras de los negocios en competencia, con la consecuente ventaja para los competidores y acarrearle perjuicios a la Institución.*
 13. *El inciso b) del artículo 35 de la Ley 8660 establece la facultad de declarar confidencial la información de aquellas actividades o servicios que se desarrollen bajo esquemas de libre competencia, por lo cual la información correspondiente al Sector Electricidad es información de carácter público, por lo que se excluye de esta declaratoria. De ser requerida esta información por un tercero externo a la empresa, se podría brindar de forma separada, dado que los sistemas institucionales facilitan dichas salidas de información.*
 14. *La Política Corporativa de Confidencialidad de la Información, en el inciso 6.3.3, establece que son confidenciales los informes periódicos de ejecución y seguimiento derivados de temas previamente declarados confidenciales. En este caso en particular tipifican como confidenciales todos los informes del Plan Financiero 2024 y metas financieras plurianuales 2024-2028, informes mensuales de seguimiento a las metas financieras presentados a la Alta Administración, Estrategia para la Sostenibilidad Financiera del ICE, entre otros. Lo anterior a excepción de los componentes de carácter público propios del Negocio de Telecomunicaciones y la información del Negocio de Electricidad que pueda estar contenida en los informes citados.*



15. *La declaratoria de confidencialidad de la información debe emitirse por un plazo de 4 años, con el propósito de evitar que, en el mediano plazo, terceros tengan acceso a información cualitativa y cuantitativa sobre la cual pueden inferir, en relación con la gestión operativa del Negocio de Telecomunicaciones, o bien, realizar proyecciones con base en información financiera incluida la Estrategia para la Sostenibilidad del ICE.*
16. *Para la determinación del plazo de la vigencia de la declaratoria de confidencialidad, la Gerencia de Finanzas realizó un análisis sobre la desviación estándar o dispersión de los datos (respecto de la media), asociada con la estructura de costos y gastos del Negocio de Telecomunicaciones, según el cual se determinó que el citado negocio mantiene una estructura de costos y gastos estable, durante periodos de tiempo de 4, 6 y 8 años, con una baja dispersión (tendiente a cero), lo cual revela una continuidad en la tendencia de los datos valorados. Es por ello, que un plazo menor, permitiría la proyección de información con base en los datos que dejen la condición de confidencial.*
17. *El plazo por el cual debe mantenerse la confidencialidad consideró también la necesidad de brindar cautela y seguridad al manejo de la información, de proyecciones y análisis que quieran hacer terceros sobre las cifras, lo cual no lograría garantizarse en un plazo menor.*
18. *La Gerencia de Finanzas, mediante la carta 1250-17-2024, remitió a la División Jurídica el estudio técnico en el cual constan los argumentos que justifican declarar confidencial la Estrategia para la Sostenibilidad Financiera del ICE y solicitó la emisión del dictamen legal que se requiere para la emisión de la citada declaratoria.*
19. *La Dirección Consultoría y Procesos Judiciales, mediante oficio 261-15-2024 del 22 de enero del 2024, emitió criterio jurídico, y concluyó, entre otros aspectos, que es viable jurídicamente otorgar a la Estrategia de Sostenibilidad Financiera del ICE una declaratoria de confidencialidad por un plazo de 4 años con el propósito de evitar que, terceros tengan acceso a información cualitativa y cuantitativa sobre la cual pueden inferir datos comerciales y financieros estratégicos de los servicios de telecomunicaciones que brinda el ICE en régimen de competencia.*
20. *La Gerencia de Finanzas, mediante la carta 1250-26-2024 del 23 de enero del 2024, remitió a la Gerencia General la Declaratoria de Confidencialidad de la Estrategia para la Sostenibilidad Financiera del ICE y recomendó elevarla para aprobación al Consejo Directivo.*
21. *La Gerencia General, mediante oficio 5500-032-2024 del 24 de enero del 2024, con fundamento en los argumentos brindados por la Gerencia de Finanzas y el criterio jurídico, solicita al Consejo Directivo emitir la declaratoria de confidencialidad de la Estrategia para la Sostenibilidad Financiera del ICE.*



CONSEJO DIRECTIVO

26

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

1. *Declarar confidencial, por un plazo de 4 años, la Estrategia para la Sostenibilidad Financiera del ICE y consecuentemente las cifras e indicadores insertos en la parte dispositiva del acuerdo de aprobación de la citada Estrategia, por lo que está prohibida su reproducción, diseminación y otro uso, o la toma de cualquier acción con base en esta información por terceros (personas o entidades), en aras de garantizar intereses estratégicos, comerciales y de competencia de nuestra Institución.*
2. *Los componentes de carácter público que están inmersos en la Estrategia para la Sostenibilidad Financiera del ICE, a saber, gastos corporativos relacionados con Centros de Servicio y Gestión Administrativa totales, propios de las áreas soporte del Instituto, las partidas de remuneraciones y la información del Sector Electricidad, debe desagregarse y suministrarse en caso de ser requerida.*
3. *Prohibir expresamente la entrega parcial o total de la información declarada confidencial mediante el presente acuerdo, salvo disposición constitucional o legal en contrario, para las entidades públicas indicadas en el artículo 35 inciso c) de la Ley 8660 o cuando así se disponga por acuerdo emitido por este Órgano Colegiado.*
4. *Autorizar al señor Gerente General y al señor Gerente de Finanzas, quienes deben atender requerimientos de información solicitados por la auditoría externa, entes financieros nacionales e internacionales y reguladores locales, entre otros, a suministrar cuando así lo estimen procedente, la información declarada confidencial mediante este acuerdo y cualquier documentación de soporte relacionada y a definir las medidas de seguridad administrativas, técnicas y físicas razonables, para proteger la información declarada confidencial en el presente acuerdo. Acuerdo firme.*



CONSEJO DIRECTIVO

393



27



CONSEJO DIRECTIVO



CONSEJO DIRECTIVO

394



29



CONSEJO DIRECTIVO



CONSEJO DIRECTIVO

395



31



CONSEJO DIRECTIVO



CONSEJO DIRECTIVO

396



33



CONSEJO DIRECTIVO



CONSEJO DIRECTIVO

397

35





CONSEJO DIRECTIVO

36

ARTÍCULO 2 Informe de liquidación presupuestaria 2023 e informe de modificaciones presupuestarias y presupuestos extraordinarios (Confidencial)

La señora Teresita González hace uso de la palabra para indicar: *El siguiente punto es el Informe de liquidación presupuestaria 2023, el cual cuenta con una declaratoria de confidencialidad previamente aprobada por este Consejo Directivo, por un plazo de 4 años y la presentación está a cargo de don Keiner.*



CONSEJO DIRECTIVO

398



37



CONSEJO DIRECTIVO



CONSEJO DIRECTIVO

399



39



CONSEJO DIRECTIVO



CONSEJO DIRECTIVO



ARTÍCULO 3 Cronograma ajustado para la atención de las disposiciones del informe DFOE-SOS-IAD-00011-2023, Informe de Auditoría de Carácter Especial acerca del Cumplimiento de la Normativa Aplicable a la Compra de Electricidad a Generadores Privados para la Atención de la Demanda Eléctrica

La señora Teresita González interviene para indicar: *Se trae a su consideración la presentación del cronograma ajustado para la atención de las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República en relación con el informe de Auditoría de Carácter Especial sobre el cumplimiento de la normativa aplicable a la compra de electricidad a generadores privados para la atención de la demanda eléctrica y está don Roberto Quirós disponible para la explicación.*

Con la autorización de los señores Directores, ingresan a la Sala de Sesiones los señores Roberto Quirós Balma, Gerente de Electricidad y José López Muñoz, colaborador de dicha Gerencia.

Indica el señor Marco Acuña: *Básicamente es una actualización de las fechas de la tabla; don Roberto Quirós: Sí señor.*

Toma la palabra el señor Jose López para indicar: *Prácticamente aceptamos como fecha última, que es uno de los procedimientos que más lleva trabajo al 13 de diciembre 2024 y los anteriores los acomodamos para que entre uno y otro haya una diferencia de dos meses, para que nos dé tiempo por cualquier cosa, si hubiera que venir acá al Consejo Directivo.*

Ahí quedó la fecha, los días corresponden a días hábiles, por esa razón a veces es 29 a veces 30 a veces 31, pero es por esa razonabilidad. El objetivo de eso es que al menos nos dé un tiempo de por lo menos dos meses entre uno y otro, para poder ir sacando uno a uno y llegar a diciembre con el último que es para nosotros el más complejo.

Consulta el señor Marco Acuña: *Creo que están cómodos para cumplir, no vamos a dar prórrogas. Si alguien tiene algún comentario o pregunta.*

Al no haber consultas o comentarios, con el agradecimiento del señor Presidente se retiran de la Sala los invitados.

Se proyecta la propuesta de acuerdo y el señor Marco Acuña lo somete a votación.

Don Henry Guevara: *de acuerdo;* doña Ileana Murillo: *de acuerdo;* doña Diana Valverde: *de acuerdo;* don Marco Acuña: *de acuerdo;* doña Irene Víquez: *de acuerdo;* don Luis Francisco Valverde: *de acuerdo;* don Marlon Arguedas: *de acuerdo.*

En virtud de lo anteriormente indicado, por unanimidad se emite el siguiente acuerdo:



CONSEJO DIRECTIVO

44

CONSIDERANDO QUE:

1. *La Contraloría General de la República, mediante oficios 17243 DFOE-SOS-0621, 17245 DFOE-SOS-0623 y 17250 DFOE-SOS-0628 del 30 de noviembre de 2023, remitió a la Presidencia Ejecutiva, Gerencia General y Gerencia de Electricidad, el Informe DFOE-SOS-00011-2023, denominado “Informe de Auditoría de Carácter Especial acerca del Cumplimiento de la Normativa Aplicable a la Compra de Electricidad a Generadores Privados para la Atención de la Demanda Eléctrica”.*
2. *La disposición 4.5 del citado informe dirigida al Gerente General establece, entre otros, que éste debe dirigir y supervisar que la suscripción de nuevos contratos o adendas de contratos de compra de energía eléctrica privada con plantas existentes que eventualmente gestione el ICE cumpla con la normativa aplicable y se fundamente en una serie de requisitos que se detallan.*
3. *La Gerencia de Electricidad, mediante oficio 0510-1417-2023 del 06 de diciembre de 2023, interpuso ante la Contraloría General de la República Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio, en contra del informe DFOE-SOS-IAD-00011-2023.*
4. *El Consejo Directivo, en el artículo 1 del Capítulo IV de la Sesión 6604 del 5 de diciembre del 2023, acordó: 1) dar por recibido el oficio 17250 DFOE-SOS-0628 del 30 de noviembre de 2023, 2) trasladar a la Gerencia General y a la Gerencia de Electricidad, el citado oficio para que realicen el análisis integral del Informe DFOE-SOS-IAD-00011-2023, tomen las acciones correspondientes en tiempo y forma 3) e instruyó a la Gerencia General, para que, en la sesión a celebrarse el 12 de diciembre de 2023, presentara al Órgano Colegiado, las recomendaciones correspondientes para atender el informe de la Contraloría General de la República.*
5. *La Gerencia General, mediante oficio 5500-1631-2023 del 06 de diciembre de 2023, solicitó a la Gerencia de Electricidad atender las disposiciones del “Informe de Auditoría de Carácter Especial acerca del Cumplimiento de la Normativa Aplicable a la Compra de Electricidad a Generadores Privados para la Atención de la Demanda Eléctrica”.*
6. *La Gerencia de Electricidad, mediante oficio 0510-1423-2023 del 08 de diciembre de 2023, atendió la solicitud de la Gerencia General con respecto a las disposiciones del Informe DFOE-SOS-IAD-00011-2023, y al por tanto 2 del acuerdo emitido por el Consejo Directivo en el artículo 1 del Capítulo IV de la Sesión 6604 del 5 de diciembre de 2023.*
7. *El Consejo Directivo, en el artículo 2 del Capítulo III de la Sesión 6605 del 12 de diciembre del 2023, instruyó a la Gerencia General para que revisara la normativa de selección de proyectos nuevos y con contratos vencidos, incorporara un capítulo que regule la forma como dicha gerencia dirigirá y supervisará que la suscripción de nuevos contratos o adendas de contratos de compra de energía eléctrica privada con plantas existentes, cumpla con la*



normativa aplicable e incorpore en el expediente administrativo los estudios que dispone la Contraloría General de la República y presente la propuesta a este Órgano Colegiado a más tardar el 30 de enero de 2024.

8. *La Gerencia General, mediante oficio 5500-1665-2023 del 14 de diciembre de 2023, solicitó a la Gerencia de Electricidad elaborar los insumos para el cumplimiento de la atención de las disposiciones del informe DFOE-SOS-IAD-00011-2023. En particular de la disposición 4.5, solicitó remitir para el 15 de enero del 2024, propuesta de modificación de la normativa y cualquier otro tipo de documento que se considere necesario, de manera que la Gerencia General pueda valorar y definir la mejor forma de cumplir con lo requerido en esta disposición.*
9. *La División de Generación, mediante el oficio 3010-11-2023 del 10 de enero de 2024 y oficio 3010-38-2024 del 19 de enero de 2024, presentó a la Gerencia General y a la Gerencia de Electricidad la propuesta de trabajo y el cronograma para la atención de lo solicitado en el oficio 5500-1665-2023, lo que incluye la identificación de los documentos normativos a considerar para el análisis de las modificaciones vinculadas a la valoración de las responsabilidades de la Gerencia General, con la finalidad de atender la disposición 4.5 del informe DFOE-SOS-IAD-00011-2023. La propuesta de trabajo incluye además la forma en que la Gerencia de Electricidad y la Gerencia General atenderán lo dispuesto por el órgano contralor sobre las suscripciones de nuevos contratos o adendas a contratos con plantas existentes, durante el plazo requerido para el trabajo de análisis de modificación de los procedimientos, hasta que sean sometidos a la consideración y aprobación por los órganos competentes, a más tardar el 30 de agosto del 2024.*
10. *La Gerencia General, mediante oficio 5500-94-2024 del 24 de enero del 2024, remitió al Consejo Directivo la propuesta de trabajo y el cronograma para la atención de la disposición 4.5 del informe DFOE-SOS-IAD-00011-2023.*
11. *El Consejo Directivo, en el artículo 4 del Capítulo II de la Sesión 6609 del 30 de enero del 2024, acordó: dar por recibido el oficio 5500-94-2024 de la Gerencia General del 24 de enero del 2024 y remitir a este Órgano Colegiado el cronograma ajustado para la sesión a celebrarse el 6 de febrero de 2024.*
12. *La División de Generación, mediante el oficio 3010-69-2023 del 31 de enero de 2024, presentó a la Gerencia General y a la Gerencia de Electricidad el ajuste solicitado al cronograma.*
13. *La Gerencia General, mediante oficio 5500-130-2024 del 01 de febrero del 2024, remitió al Consejo Directivo el cronograma ajustado para la atención de la disposición 4.5 del informe DFOE-SOS-IAD-00011-2023.*
14. *La propuesta de trabajo y el cronograma ajustado contienen el listado de los procedimientos internos que regulan el proceso de selección de proyectos nuevos y con contratos vencidos, en los que procede analizar en cuales de*



CONSEJO DIRECTIVO

46

ellos procede incorporar la responsabilidad de la Gerencia General de dirigir y supervisar la suscripción de nuevos contratos o adendas de contratos de compra de energía eléctrica privada con plantas existentes.

15. *La propuesta de trabajo contiene adicionalmente la línea de acción a seguir por la Gerencia General para atender las responsabilidades indicadas por el Órgano Contralor en el Informe DFOE-SOS-IAD-00011-2023, durante el plazo requerido para la reforma de los documentos normativos.*

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

1. *Dar por recibido el oficio 5500-130-2024 del 01 de febrero del 2024 de la Gerencia General y aprobar la propuesta de trabajo y el cronograma ajustado para la atención de la disposición 4.5 del Informe de la Contraloría General de la República, DFOE-SOS-IAD-00011-2023, denominado "Informe de Auditoría de Carácter Especial acerca del Cumplimiento de la Normativa Aplicable a la Compra de Electricidad a Generadores Privados para la Atención de la Demanda Eléctrica", remitidos mediante el citado oficio.*
2. *Instruir a la Gerencia General y a la Gerencia de Electricidad, para que ejecuten la propuesta de trabajo y el cronograma ajustado aprobados en la presente sesión y eleven a este Consejo Directivo aquellos procedimientos que por su naturaleza deban ser sometidos a aprobación de este Órgano Colegiado o bien al órgano competente, a más tardar el 13 de diciembre de 2024.*
3. *Instruir a la Gerencia General y a la Gerencia de Electricidad atender la línea de acción contenida en la propuesta de trabajo, en relación con las responsabilidades de la Gerencia General durante el plazo requerido para la reforma de los documentos normativos, según lo dispuesto por el Órgano Contralor en el Informe DFOE-SOS-IAD-00011-2023.*

ARTÍCULO 4 Ampliación nombramiento titular Gerencia de Tecnología y Soluciones Digitales

La señora Teresita González interviene para manifestar: El siguiente punto es la ampliación del nombramiento de la titular de la Gerencia de Tecnología y Soluciones Digitales, el tema está a cargo de don Harold Cordero.

Hace uso de la palabra el señor Harold Cordero: Sobre este tema del nombramiento en el puesto del Gerente de Tecnología de Soluciones Digitales, voy a dar algún grado de antecedentes -que tal vez no es tan usual- pero los considero importantes porque es un tema que a nivel de antecedentes ya supera el corto plazo; son cosas que trascienden más de un año y quisiera como parte del debate y toma del acuerdo que pudiera tener el Órgano Colegiado en función de lo que ha sido la recomendación que la Gerencia General ha planteado a la Presidencia Ejecutiva,



se tuviera ese debido contexto para que la decisión sea consecuente un poco con la hoja de ruta que el Consejo Directivo y en conjunto con Presidencia Ejecutiva y en Gerencia General, hemos venido dando para poder estabilizar la organización y tras lo que ha sido el advenimiento de esta Administración.

Con respecto a lo que es el área propiamente de la Gerencia de Tecnología y Soluciones Digitales, quiero recordar a este Consejo Directivo que esa es la última Gerencia que se ha creado como parte de la estructura organizacional del ICE, se creó en el marco del proceso de Evolución 2021; que todo este Consejo Directivo recuerda porque precisamente a los acá presentes actualmente en calidad de Directores les ha tocado tomar una serie de decisiones para poder estabilizar ese proceso. Tras la decisión que se tomó de no continuar adelante con la adopción de dicha reorganización por todos los aspectos que en su momento alertó la Procuraduría, la Contraloría General de la República y la Auditoría Interna; tema que actualmente el proceso de Evolución 2021 sabemos está a nivel de investigación en la Auditoría Interna y posiblemente termine derivando en responsabilidades.

Este tema propiamente de la Gerencia como tal, es relevante no solo por ese tema administrativo, sino por el fondo de lo que en su momento planteaba la anterior administración con esta Gerencia, que fue la creación de una línea de negocio adicional para tratar todo el tema de las soluciones digitales. Eso es un tema que no es menor, porque al interno de esa estructura organizacional de la Gerencia de Tecnología y Soluciones Digitales, hoy por hoy hay una Dirección de comercialización, la cual no está ejerciendo ese rol, sino más un rol de enlace o de conexión a nivel de la habilitación que es lo que se espera por parte de la Gerencia de soporte -en este caso de Tecnología- para con los negocios especialmente en esta etapa con el negocio de Telecomunicaciones, que con el concurso de la Dirección de clientes empresariales, que es el área que tiene a cargo doña Leda Acevedo dentro de la División Comercial y que es la que tiene a cargo don José Rafael Solano; se termina llevando adelante todo el tema de oferta y de carácter comercial con los clientes empresariales donde se han afincado en esta primera etapa de esas soluciones.

Sabemos también que de una u otra forma hay una expectativa importante en todo lo que es el negocio de Electricidad que vaya a mostrar los ansiados servicios detrás del medidor, que es un tema en el que el ICE se ha rezagado considerablemente y esos temas a nivel de negocios digitales los vemos actualmente hoy por hoy en cada una de las líneas de negocio que tenemos de Telecomunicaciones y Electricidad y en una potencial convergencia. De ahí es que cuando en enero del 2023 -hace poquito más de un año- este Consejo Directivo tomó las decisiones para estabilizar la estructura organizacional, lo que se denominó la Propuesta de Integración y Coordinación Institucional como parte de los acuerdos que se derivaron en ese momento, hay un acuerdo que da cuenta de la necesidad de reorganizar esta Gerencia y en ese sentido es que como parte de esa propuesta, al interno su estructura se mantuvo tal y cual estaba al momento y a tiempo de que dispusiéramos de una nueva Estrategia Corporativa y posteriormente una Estrategia Empresarial, para poder realmente dar el enfoque a lo que queremos hacer con el área de Tecnología y Soluciones Digitales, que deriva



CONSEJO DIRECTIVO

48

en otro momento de la Gerencia de Transformación Tecnológica que se había creado en la evolución 2021.

Es así como, tras superar el proceso de Estrategia Empresarial y los procesos de la elaboración de los planes de negocio de Telecomunicaciones y Electricidad, en este momento esa reorganización de la Gerencia de Tecnología y Soluciones Digitales está en proceso. Eso es relevante porque a la hora de razonar sobre el nombramiento, es deseable desde la óptica de esta Gerencia General que, a la persona que se designe en firme como titular de lo que sea la Gerencia de Tecnología y Soluciones Digitales reorganizada, ya cuente con una estructura organizacional formal y que resuelva algunos de los temas como el ámbito de la Dirección de Comercialización que mencionaba y además algunas otras áreas que muestran un desbalance importante; por ejemplo, dentro de lo que son las otras tres direcciones tenemos un par que tienen un rango de alrededor de 50 colaboradores en el ámbito de esas direcciones, mientras que tenemos una que se acerca a 300 personas; donde a todas luces podría haber un rebalanceo a nivel de lo que es los procesos que se establezcan. Bajo el ámbito de que esta Gerencia no es una línea de negocio más, sino un habilitador de los negocios digitales para la Gerencia de Telecomunicaciones y Electricidad y en ese sentido que ya cuando tomemos la decisión en firme del nombramiento del titular, esté debidamente ordenada la gerencia tal y cual fue el mandato de cuando en enero del año pasado ordenamos esto.

Para finalizar, esto es un tema que, en la mayor transparencia, quiero comentar al Consejo que es de conocimiento de doña Vera Bonilla, que es actualmente la Gerente. Yo conversé con ella y ella está clara que esa es la propuesta que la Gerencia General planteó a la Presidencia Ejecutiva y don Marco referirá cualquier elemento adicional en función de lo que discutimos, pero me parece a mí lo más prudente y lo más sano en función de dar un espacio a que se reorganice, a estabilizar y que posteriormente se dé un nombramiento en firme una vez que contemos ya como una Gerencia de Tecnología y Soluciones Digitales que se encuentre acorde con lo que tras la revisión de una reorganización, de cuenta finalmente en el marco de acción, porque en complemento tenemos como parte de ese mismo acuerdo de enero de hace un año -también en curso- una revisión de la estructura de Telecomunicaciones y Electricidad, donde también de ese proceso de Evolución 2021, algunas de las cosas que pasaron a la Gerencia de Tecnología, ellos de primera mano lo están poniendo asociado al ámbito de su actividad para que se revise.

Esa integralidad que finalmente debe tener el tema de la estructura, es algo que le corresponderá a esta Gerencia General con el concurso del brazo técnico competente que tiene en la División de Gestión Empresarial, que fue creada como parte de las decisiones de este Consejo Directivo y que es la que tiene a cargo doña Beatriz Calderón; de brindar la mejor recomendación técnica sobre el reordenamiento de esta Gerencia para que luzca los efectos de habilitar todo ese ecosistema de soluciones digitales y mantener el tema de tecnología de corte más tradicional a la altura que una empresa como el ICE requiere. Perdón si me excedí un poco en los comentarios, pero creo que todo el contexto del por qué, a esta altura la Gerencia General plantea un nombramiento tan corto sobre una persona que se



CONSEJO DIRECTIVO

404



49

ha venido nombrando en el puesto desde el año 2022, es importante para lo que pudiera ser el debate y el razonamiento de los votos.

El señor Marco Acuña abre el espacio para consultas y comentarios.

Hace uso de la palabra la señora Irene Víquez para indicar: *Entonces, ¿asumimos que en seis meses o menos va a estar lista la reorganización?*

Responde el señor Harold Cordero: *Sí señora, actualmente la reorganización está en proceso, hay un tema importante que se dictó como parte del acuerdo y que era que una vez que existiera Estrategia Empresarial, se da un periodo de seis meses para éstas reorganizaciones; sin embargo, cuando definimos el Reglamento Autónomo de Organización, que fue una decisión que vino posterior al tema de la estabilización de la organización en enero; habilitamos un elemento que había estado ausente también por años, que son los Planes de Negocio y los de las Gerencias de Soporte, que hubo que desarrollarlos posterior a la Estrategia Empresarial. Efectivamente Doña Irene, el espacio que tenemos previsto donde eso tiene que ocurrir es no más allá de estos seis meses, de este semestre para que quede cubierto; por eso es por lo que estamos ajustándolo en ese sentido por lo menos a nivel de lo que se propone.*

Continúa en el uso de la palabra la señora Diana Valverde: *Don Harold, entonces siendo que de ahora en adelante con la planificación que ustedes están planteando, sería esto una Gerencia de soporte, el perfil de la persona que esté nombrada en el cargo de Gerente, puede variar.*

Responde el señor Harold Cordero: *Desde la óptica doña Diana, de lo que son las actividades, hay un núcleo que se mantendría; pero efectivamente de cara a cuando esté remozado el tema, el perfil requiere también de revisión para poderlo ajustar, porque al final de cuentas hay un cambio por el fondo de cuando se visionó eso como una línea de negocio, al de ahora que se reubica en un tema de habilitación, entonces en consecuencia el perfil debe ser ajustado.*

El señor Henry Guevara procede a manifestar: *Don Harold, debido a que es una Gerencia de Transformación Tecnológica, el perfil no es cierto que va orientado hacia una parte tecnológica, o me equivoco; don Harold Cordero: Sí, en buena medida don Henry efectivamente.*

Continúa indicando el señor Henry Guevara: *A mí me parece y es mi opinión más que todo para darle claridad a toda la institución, que un nombramiento de seis meses es un castigo y yo estoy en total desacuerdo en que se haga por seis meses. Creo que basado en lo que usted está hablando de reorganización y el proceso, la elección y todo el concepto y además que nosotros podemos tomar decisiones acá, se puede hacer un nombramiento mínimo de un año y le pregunto si usted estaría de acuerdo con esa opción.*

Responde el señor Harold Cordero: *Sobre la base de alinear el tema de la reorganización don Henry y poder sacar las cosas en paralelo, el razonamiento de los seis meses es la recomendación de la Gerencia General. Evidentemente*



CONSEJO DIRECTIVO

50

cualquier plazo adicional que el Consejo valore y lo demás, lo que daría cuenta es de una transición o algo que desajusta un poco la idea de nombrar en firme en la nueva estructura. De ahí que se sugiriera ese plazo.

El señor Henry Guevara indica: La última pregunta que le voy a hacer es si existe algún tipo de valoración que ustedes hayan hecho de incumplimiento o que esté trabajando mal esa gerencia, porque lo que usted me está mencionando de reorganización, sigue girando alrededor del mismo tema, aspectos tecnológicos que se puedan implementar o quitar cosas de la gerencia y que se está en mención, es otro asunto.

Además, la idea de esta propuesta es porque detrás de esto existen una serie de inconsistencias que se están dando con el nombramiento de la estructura que se está dando a nivel de todo el Grupo ICE y que tiene mucho que ver con la injerencia con este departamento ya que le va a quitar personal o están tratando de quitarle personal. Una de las cosas que yo pretendo es que se fortalezca eso, que no se permita la fuga de personal, que se defienda ese concepto; por lo menos en un año para que, de una vez se reorganice todo y ya tengamos claridad al respecto.

El señor Harold Cordero indica: Sobre la parte que usted refiere don Henry, supongo que es la parte de la Ciberseguridad Corporativa, que forma parte del área de Estrategia y Gestión Corporativa; don Henry Guevara: Exactamente.

El señor Harold Cordero al respecto indica: Lo que es la reorganización de la Gerencia como tal, no tiene que ver con eso, porque deriva de un acuerdo de hace más de un año; y sobre el proceso de lo que fue la creación dentro de la División de Estrategia y Gestión Corporativa de esta área de Dirección de Centro Coordinador de Operaciones de Emergencia Corporativa, que es donde está el área de Ciberseguridad Corporativa, a raíz de lo último que se trajo al Consejo Directivo; en este momento hay abierto un foro de trabajo que yo estoy coordinando directamente con doña Marlen, con doña Vera, con Erick Obregón y con Juan De La Cruz, para que me garanticen que las decisiones que se toman a nivel de recursos, de las personas, de presupuestos y demás; no vengán en demérito de lo que le corresponde al ICE a nivel operativo, de mantener en temas de ciberseguridad, sino que la capa de actividad corporativa que ellos definan bien en complemento.

Les decía a ellos en la última reunión que tuvimos que, si mal no recuerdo fue el día de ayer, precisamente sobre el tema de que parte de lo que se debe revisar con mucho detalle son los procesos, porque a diferencia de lo que podrían ser Fuerza y Luz y RACSA; al ser el ICE la empresa que controla el Grupo, ellos como área Corporativa están acá; pero eso no va en demérito de que de la Gerencia General para abajo nosotros, además de esa función de control del Grupo, tenemos la operación del ICE y a mí como Gerente General, me toca resguardar que la operación del ICE no vaya en demérito de la construcción de ese ámbito de Grupo para el direccionamiento y el control estratégico de la materia de emergencias en general y de la ciberseguridad.

En ese tema don Henry, hay mesas de trabajo que ya se están disponiendo, tal vez para tranquilidad de todo el Consejo, con el concurso de don Juan De La



Cruz y don Erick, donde con gentes propiamente de las áreas y de las subsidiarias van a revisar el tema; entonces por ahí eso y a nivel de recursos que ese es el principal tema, las personas inclusive dentro de lo que se está valorando es la posibilidad de definir un perfil -como les digo yo coloquialmente- del cyber guarda, que ocupamos y poder inclusive hacer un proceso de reclutamiento y selección que vaya conjunto y que de las personas que logremos captar doña Marlen y don Juan De La Cruz, que puedan armar parte del equipo y podamos reforzar también con doña Vera y Erick al equipo. Ahí podemos balancear un poco, los que conocen a nivel ICE y los que tal vez vienen entrando y poder cubrir los dos ámbitos de actividad, en función del mandato del Consejo, que cuando se trajo esto se me ha solicitado irlo llevando ahí de la mano, pero sí, las reuniones se están dando, don Henry y es un tema en un contexto muy puntual.

Interviene el señor Marco Acuña para indicar: *¿Alguien más? El tema de los seis meses es la recomendación de la Gerencia General con base en el tiempo que podrían durar en la reestructuración. Si alguien más apoya el plazo mencionado por don Henry; sin embargo, eso estará determinado por lo que vaya a pasar con la organización, dependiendo de la recomendación que haga don Harold ¿Qué opinan?*

La señora Ileana Murillo indica: *Yo considero que sí, el término de seis meses, esperemos que en los seis meses ya hayamos finalizado, si no, lo extendemos, no hay problema.*

Consulta la señora Diana Valverde: *En este acuerdo hay que tomar algo adicional para que se presente esa reorganización.*

Responde el señor Harold Cordero: *No, ya el acuerdo está tomado desde enero, más bien, como les digo, en función de lo que fue luego el tema del Reglamento Autónomo de Organización, que derivó en lo otro de los planes de negocio y lo demás; en este momento hay un programa de trabajo que está en la última etapa de revisión, donde más bien para que el Consejo tenga claridad, porque va a desbordar el plazo de los seis meses de la Estrategia, por esto de los planes, de las actividades que faltan, es algo que yo voy a traer para informar, porque bajo esa lógica también en ese acuerdo quedó el tema de Electricidad y Telecomunicaciones; precisamente como parte del fortalecimiento a raíz de lo de la Estrategia; no haría falta ningún acuerdo y tal vez nada más cerraría diciendo también para tranquilidad del Consejo, en torno a la transparencia que gira de este acuerdo que, precisamente de mi conversación con doña Vera, parte del cómo comunicar esto al equipo de trabajo y lo demás es algo en lo que yo me involucré directamente, para precisamente garantizar que esto no vaya a generar condiciones ahí un poco de las que hemos venido precisamente peleando en torno a la paz laboral y lo demás. Es algo en el que a raíz de nuestra conversación yo voy a llevar de la mano con doña Vera, también para que lo tengan en cuenta.*

Indica el señor Marco Acuña: *Entonces someto a votación el acuerdo, por favor en firme.*



CONSEJO DIRECTIVO

52

Don Henry Guevara: *En desacuerdo por las razones expuestas en la conversación, por dar una tranquilidad a todos los empleados de esa Dirección, para dar una estabilidad a la Gerencia. Estoy en desacuerdo.*

Doña Ileana Murillo: *de acuerdo y en firme; doña Diana Valverde: de acuerdo y en firme; don Marco Acuña: de acuerdo y en firme; doña Irene Víquez: de acuerdo y en firme; don Luis Francisco Valverde: de acuerdo y en firme; don Marlon Arguedas: de acuerdo y en firme.*

De conformidad con lo antes indicado, por mayoría y con el voto disidente del señor Director Henry Guevara Guevara, se emite el siguiente acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. *El Consejo Directivo en el punto 4.1, inciso d), del artículo 2.3 del Capítulo III de la Sesión 6557 del 17 de enero del 2023, instruyó a la Gerencia de Tecnología y Soluciones Digitales elaborar una propuesta de reorganización, dado que por una limitante de tiempo quedo pendiente un análisis más amplio en el documento denominado "Propuesta Integración y Coordinación Institucional"; lo anterior debidamente alineado con la Estrategia Empresarial del ICE.*
2. *El Consejo Directivo, en el artículo 3 del Capítulo II de la Sesión 6559 del 31 de enero del 2023, amplió el nombramiento como Gerente de Tecnología y Soluciones Digitales, en forma temporal, a la señora Vera Bonilla Solís, cédula de identidad 1-0785-0934, por el plazo de un año, a partir del 07 de febrero del 2023.*
3. *La Gerencia General, mediante carta 5500-0121-2024 del 30 de enero del 2024, propone a la Presidencia Ejecutiva prorrogar el nombramiento de la señora Bonilla Solís, por el período de 6 (seis) meses, de manera que la Gerencia de Tecnología y Soluciones Digitales elabore y presente a la Gerencia General la propuesta de reorganización señalada en el considerando primero anterior, a efectos de conocer la visión estratégica de dicha Gerencia, la forma organizativa como se implementará y su aporte a la Estrategia Empresarial ICE 2023-2027, que permita garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, tanto en materia de las Telecomunicaciones, así como en Electricidad.*
4. *La Presidencia Ejecutiva avala la propuesta y propone al Consejo Directivo la prórroga del citado nombramiento.*
5. *El presente acuerdo debe tomarse en firme con la finalidad de asegurar la continuidad de las operaciones de la Gerencia de Tecnología y Soluciones Digitales.*



POR TANTO, POR MAYORÍA ACUERDA:

1. *Prorrogar por el plazo de seis meses, el nombramiento como Gerente de Tecnología y Soluciones Digitales de la señora Vera Bonilla Solís, cédula de identidad 1-0785-0934, mayor, casada una vez, Máster en Administración de Proyectos, vecina de Escazú, San José, a partir del 08 de febrero del 2024.*
2. *Mantener las facultades de Apoderada Generalísima sin límite de suma contempladas en el artículo 1253 del Código Civil, como representante judicial y extrajudicial de la señora Bonilla Solís, en el tanto se mantenga en el puesto de Gerente de Tecnología y Soluciones Digitales. Acuerdo firme.*

ARTÍCULO 5 Comentario del Presidente Ejecutivo sobre no realización viaje de trabajo a Nicaragua

Hace uso de la palabra la señora Teresita González para indicar: *El siguiente tema es el comentario por parte del señor Presidente Ejecutivo sobre la no realización de un viaje de trabajo a Nicaragua que fue aprobado por este Consejo Directivo.*

El señor Marco Acuña procede a indicar lo siguiente: *Hace unas sesiones se solicitó la aprobación para viajar a Nicaragua, a una sesión de una Junta Directiva y Junta de Accionistas de una de las sociedades; sin embargo, ese mismo jueves y el viernes tenía sesiones de trabajo en la Asamblea Legislativa y con el Poder Ejecutivo, para ver la Ley de armonización y para ver el proyecto de Ley de Liquidez del Estado. En vista de esos compromisos, decidí no ir a ese viaje, justamente para atender esos temas acá, de los cuales, hasta el momento, creo que fue la decisión correcta. Eso es gracias.*

La señora Teresita González hace uso de la palabra para manifestar: *Tenemos una propuesta de acuerdo, que es básicamente dar por recibida la explicación brindada por don Marco sobre la no realización del viaje.*

El señor Marco Acuña somete a votación el acuerdo.

Don Henry Guevara: *de acuerdo y en firme*; doña Ileana Murillo: *de acuerdo y en firme*; doña Diana Valverde: *de acuerdo y en firme*; don Marco Acuña: *de acuerdo y en firme*; doña Irene Víquez: *de acuerdo y en firme*; don Luis Francisco Valverde: *de acuerdo y en firme*; don Marlon Arguedas: *de acuerdo y en firme.*

De conformidad con lo antes indicado, por unanimidad y en firme se emite el siguiente acuerdo:

Dar por recibida la explicación brindada por el señor Marco Acuña Mora, Presidente Ejecutivo, respecto a la no realización del viaje a Nicaragua, los días 25 y 26 de enero de 2024, con el fin de participar



CONSEJO DIRECTIVO

54

en la Asamblea General Extraordinaria de Accionistas de la empresa TECOMUNICA S.A., el cual fue aprobado por el Consejo Directivo en el artículo 5 del Capítulo III de la Sesión 6607 del 16 de enero de 2024. Acuerdo firme.

CAPÍTULO IV CORRESPONDENCIA

ARTÍCULO 1 Carta 0020-008-2024 de la Auditoría Interna, Trámite de requerimiento de ajuste de la compensación económica por prohibición establecida por ley al amparo de los Lineamientos sobre gestiones que involucran a la Auditoría Interna presentadas ante la CGR

Interviene la señora Teresita González para indicar: *Entrando en el Capítulo de Correspondencia, se trae a su conocimiento una carta enviada por la Auditoría Interna, relacionada con el trámite de requerimiento de ajuste de la compensación económica por prohibición establecida por ley, al amparo de los lineamientos sobre gestiones que involucran a la Auditoría Interna, presentados ante la Contraloría General de la República.*

En dicha carta, la señora Auditora plantea dos solicitudes puntuales en la línea de: "Solicitar el análisis del requerimiento realizado por la Auditoría mediante bases técnicas, financieras y legales a fin de proponer un plazo para la resolución por parte del jerarca al respecto del ajuste en las escalas salariales y ejecutivas y en las escalas profesionales de la Auditoría Interna que conlleve al reconocimiento de la compensación económica por prohibición para los perfiles profesionales aprobados y clasificados por la Dirección Talento para la Auditoría Interna, ya sea bajo el escalafón de salario global o salario único en modalidad 08 y para la clase ejecutiva en la modalidad estatuto y modalidad 08. 2. Que se haga el análisis retrospectivo mediante bases técnicas, financieras y legales para compensar económicamente a los funcionarios y ex funcionarios de la Auditoría Interna que se hayan visto afectados por la incorrecta aplicación de la norma."

A tal efecto, habiéndolo conversado con don Marco y don Erick, tenemos una propuesta de acuerdo, la cual es: Dar por recibido la carta de la Auditoría y trasladarla a la Gerencia General para que con las áreas correspondientes realice un análisis de la solicitud planteada por la Auditoría Interna y presente a este Órgano Colegiado las recomendaciones correspondientes; ustedes establecerán el plazo.

Al respecto consulta el señor Marco Acuña: *¿No establece el plazo la señora Auditora? Harold, ¿usted qué piensa de ese plazo?*

Indica el señor Harold Cordero: *Siendo que es un tema de la Auditoría Interna, usualmente desde la Administración somos respetuosos de los plazos que se plantean.*

El señor Presidente Ejecutivo indica: *¿Un plazo razonable de cuánto tiempo?, un mes, dos o tres meses. Don Erick, usted que recomienda, ¿es un tema legal? El*



señor Erick Picado acota: *Tiene un componente alto de Talento*. Don Marco Acuña menciona: *Legal y de Talento*. Por su parte, la señora Secretaria indica: *Financiero también*.

Consulta es señor Marco Acuña: *¿Qué plazo, dos meses?*

Interviene la señora Diana Valverde: *Don Erick, ¿esto aplica solo para los funcionarios de la Auditoría Interna, o es una generalidad? y lo que vaya a suceder con ellos ¿se puede extrapolar a otros?*; don Marco Acuña indica: *Esos son justamente los análisis*.

Hace uso de la palabra el señor Erick Picado: *Lo que ella plantea es la solicitud con base en la normativa específica que aplica a la Auditoría Interna y se enfoca en el concepto de prohibición, entonces, hay que separar esta gestión de ella, con respecto a la Administración*.

El señor Luis Francisco Valverde indica: *No recuerdo los considerandos, si en algún momento debería decirse que el acuerdo se sustenta en el criterio legal, ¿qué les parece?*; Doña Ileana Murillo menciona: *Debe venir un criterio legal*.

Para referirse al tema interviene el señor Erick Picado: *La Auditoría lo que hace es presentar un oficio al Consejo Directivo, entonces, el Consejo Directivo en este momento no está tomando una decisión por el fondo, le está pidiendo un insumo a la Administración para poder tomar una decisión respecto al fondo. Cuando venga la decisión respecto a eso, vienen los criterios técnicos necesarios para apoyarlos en el sustento de la decisión*.

Manifiesta el señor Marco Acuña: *Es básicamente trasladarle la nota a la Gerencia para que la analice y nos recomiende qué hacer. Someto a votación, en firme por favor*.

Don Henry Guevara: *de acuerdo y en firme*; doña Ileana Murillo: *de acuerdo y en firme*; doña Diana Valverde: *de acuerdo y en firme*; don Marco Acuña: *de acuerdo y en firme*; doña Irene Víquez: *de acuerdo y en firme*; don Luis Francisco Valverde: *de acuerdo y en firme*; don Marlon Arguedas: *de acuerdo y en firme*.

Los señores Directores se manifiestan de conformidad con el acuerdo y por unanimidad y en firme se toma la siguiente decisión:

CONSIDERANDO QUE:

1. *La Auditoría Interna remitió al Consejo Directivo la carta 0020-008-2024 del 23 de enero de 2024, mediante la cual solicita la realización de un estudio técnico para que se reconozca la compensación económica por prohibición establecida por ley, para todos los funcionarios profesionales de la Auditoría Interna.*
2. *Este Órgano Colegiado considera oportuno solicitar un análisis de lo planteado por la Auditoría Interna en la carta referida.*



CONSEJO DIRECTIVO

56

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

1. *Dar por recibida la carta 0020-008-2024 del 23 de enero de 2024 remitida por la Auditoría Interna, mediante la cual solicita la realización de un estudio técnico para que se reconozca la compensación económica por prohibición establecida por ley, para todos los funcionarios profesionales de la Auditoría Interna.*
2. *Trasladar a la Gerencia General dicho oficio, para que, con las áreas correspondientes, realicen un análisis de la solicitud planteada por la Auditoría Interna y presente a este Órgano Colegiado las recomendaciones correspondientes en el plazo de dos meses. Acuerdo firme.*

El señor Marco Acuña procede a indicar: *No habiendo más temas para discutir, levanto la sesión al ser las diecinueve horas y cincuenta y cinco.*

Sr. Marco Acuña Mora
Presidente

Sra. Teresita González Villegas
Secretaria

Sr. Henry Guevara Guevara
Voto Disidente Artículo 4 Capítulo III