



086

CONSEJO DIRECTIVO

1

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA 6638

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 con cuarenta y tres minutos del martes dieciséis de julio de 2024.

Presentes:

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

Administración Superior**Presentes:**

Sr. Harold Cordero Villalobos, Gerente General
Sr. Erick Picado Sancho, Director Jurídico

El señor Marco Acuña abre la sesión indicando lo siguiente: *Muy buenas tardes a todos, al ser las cinco con cuarenta y tres minutos de hoy martes 16 de julio de 2024, damos inicio a la sesión ordinaria del Consejo Directivo del ICE número 6638.*

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

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

En el uso de la palabra la señora Teresita González indica: *El capítulo primero es la aprobación de agenda y actas y el artículo 1 es la aprobación de la agenda dispuesta para el día de hoy.*

Sobre el particular, el señor Marco Acuña comenta: *Habíamos hablado de un tema en varios.* Al respecto indica la señora Teresita González: *Sí señor, es la inclusión de un acuerdo de pésame para la familia de don Rodolfo Silva, que fue miembro de este Órgano Colegiado y falleció recientemente.*

Al no haber más temas en varios el señor Presidente somete a aprobación la agenda.

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

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



CONSEJO DIRECTIVO

2

ARTÍCULO 2 Aprobación de actas

Interviene la señora Teresita González para manifestar: *El artículo dos es la aprobación de las actas que corresponden a las Sesiones 6636 del martes 9 de julio y 6637 del jueves 11 de julio, para esta última acta recibí algunas solicitudes de ajustes por parte de don Henry y de don Erick, las cuales son de forma y no afectan el fondo de sus intervenciones. Esos ajustes ya están contenidos en la versión que se está proyectando para su aprobación.*

El señor Presidente somete a aprobación el acta 6636.

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

Posteriormente, el señor Presidente somete a aprobación el acta 6637.

Don Marlon Arguedas: *aprobada*; don Luis Francisco Valverde: *aprobada*; doña Irene Víquez: *aprobada*; doña Ileana Murillo: *aprobada*; don Henry Guevara: *aprobada*; doña Kathya Villar: *aprobada*; don Marco Acuña: *me abstengo*.

En virtud de lo anterior, las actas son aprobadas por los Directores presentes en dichas sesiones y posteriormente serán firmadas en el libro oficial respectivo.

ARTÍCULO 3 Presentación Consultor en Asesoría Política y de Gobierno

La señora Teresita González hace uso de la palabra para manifestar: *El siguiente tema es la presentación del señor Ronald Alpízar, Asesor Externo en Política Pública y de Gobierno, quien viene a exponer los alcances de su asesoría y el trabajo realizado a la fecha, destacando los proyectos de ley que impactan en la gestión del ICE. El señor Alpízar se hace acompañar del señor Javier Corrales, si ustedes autorizan el ingreso, los hacemos pasar.*

Con la autorización de los señores Directores ingresan a la Sala de Sesiones las personas previamente anunciadas.

Inicia la presentación el señor Ronald Alpízar: *Buenas tardes, mucho gusto Ronald Alpízar y Javier Corrales, somos el equipo de asesoría externa en materia de seguimiento legislativo y de gobierno, que le estamos brindando los servicios al Instituto y hoy vamos a hacer una presentación que va a abordar los temas que nos solicitó la Administración que les hiciéramos un recuento de en qué consisten los servicios que nosotros les brindamos; entonces, vamos a hacer una breve reseña del trabajo que hemos realizado a la fecha, dado que ya llevamos tres meses y queremos aprovechar la ocasión para hacer un análisis político sobre qué está pasando políticamente en el país, que nos parece relevante, sobre todo, lo que tiene que ver en la Asamblea Legislativa, hablando del referéndum y luego vamos a ver cuáles son los proyectos más relevantes para el Instituto Costarricense de Electricidad que se encuentran en la corriente legislativa, dando luego unas reflexiones sobre la labor del Poder Ejecutivo y terminando con un repaso de lo que señaló la encuesta de OPOL, que salió la semana anterior.*



Nosotros damos un servicio de seguimiento en la Asamblea Legislativa y el gobierno. En la Asamblea Legislativa lo que hacemos es monitorear todos los proyectos de ley que están en corriente legislativa que tienen relevancia para esta Institución y sobre esos proyectos de ley que hemos identificado, junto con la Administración les brindamos alertas en tiempo real, eso significa que si hay un proyecto que se está discutiendo en una Comisión, estamos informando, por ejemplo, si hay una audiencia, qué está diciendo el compareciente, sobre todo en aquellos temas de interés directo para la Institución, si se aprobó una moción, si se aprobó una audiencia, si hay un nuevo texto, si entró a la corriente legislativa un nuevo proyecto de ley que tiene relevancia para la Institución lo informamos de inmediato, etc. Eso es en tiempo real y, además, semanalmente les enviamos un informe con todo lo que sucedió en corriente legislativa y, además, con todo lo que sucedió en el Ejecutivo.

Revisamos diariamente La Gaceta para determinar si hubo publicaciones, si hubo consultas por ejemplo en mejoras regulatorias sobre consultas públicas de decretos, etcétera, de manera tal que nosotros decimos que por lo menos el objetivo es constituimos en los ojos y oídos del Instituto Costarricense de Electricidad, esto para evitar que sucedan cosas que han ocurrido en el pasado, por ejemplo, que se apruebe legislación que tiene impacto negativo luego para la Institución, por ejemplo, la Ley de Contratación Administrativa y la inclusión del instituto ahí, las consecuencias que eso tiene y lo que pasó en su momento también con regla fiscal, hay muchos ejemplos que sucedieron en el pasado y nuestro objetivo es evitar que eso suceda, por lo menos alertarlos a ustedes y que sepan que hay un proyecto de ley que puede tener implicaciones negativas para la Institución y que partir de ahí ustedes tomen decisiones y las acciones, si es que se quiere evitar que eso suceda. También nosotros diseñamos planes estratégicos que puedan definir cuál es la línea de acción en Asamblea Legislativa y el Ejecutivo y si se quisiera en algún momento pudiésemos hacer análisis especiales sobre temas especiales, si ustedes lo solicitan.

Lo que hemos realizado hasta la fecha es todo esto que les he dicho y, además, hemos realizado un trabajo con un equipo técnico de la Presidencia Ejecutiva, donde a propósito de los proyectos que están en trámite parlamentario, hacemos revisión de mociones, criterios, etcétera, llevamos un trabajo muy coordinado con el equipo técnico de la Presidencia Ejecutiva.

Quisiera hablarles del tema de contexto político, estamos en sesiones extraordinarias, lo que significa que el Poder Ejecutivo controla la agenda del Congreso. De lo que ha estado en corriente legislativa convocado por el Poder Ejecutivo lo más relevante para el Instituto ha sido el proyecto del SEN que ha estado convocado durante los tres meses y en realidad, el avance que ha tenido ha sido poco, porque el Frente Amplio ha presentado una serie de mociones.

Interviene el señor Marco Acuña para indicar: Don Ronald, para aclarar, es el proyecto de armonización del sector eléctrico.



CONSEJO DIRECTIVO

4

Continúa con la exposición el señor Ronald Alpízar: *El Frente Amplio ha presentado mociones en el plenario y son lo que se conoce como mociones vía artículo 137 y las conoce la Comisión y ha sido un proceso bastante lento, pero creemos que la discusión de este proyecto de ley va a seguir siendo compleja, porque ideológicamente, por ejemplo, para partidos como el Frente Amplio esto es un tema muy relevante y una buena parte de la fracción de Liberación Nacional también tiene cuestionamientos sobre lo que se está planteando en esa iniciativa. Nosotros desde el punto de vista del procedimiento parlamentario y político, creemos que es difícil que este proyecto pueda avanzar en corriente legislativa hasta llegar a convertirse en ley de la República, a menos de que se apruebe una vía rápida, que como ustedes saben, el Reglamento Legislativo tiene múltiples opciones para que fracciones políticas o los diputados que se opongan, presenten una buena cantidad de emociones y sobre todo en el Plenario Legislativo eso es muy complejo.*

Don Marco ha hecho un gran trabajo en la Asamblea, ha estado en conversaciones con la Diputada Presidenta de la Comisión, doña Daniela Rojas, a propósito de las mociones presentadas, que son una buena cantidad, 215 mociones, convocó a mesas de trabajo, pero finalmente tampoco hubo acuerdos en esa mesa de trabajo, porque se convocó a todos los actores involucrados en ese tema; entonces, en estas sesiones extraordinarias el tema de energía con este proyecto de ley y el tema de jornadas extraordinarias son las dos grandes prioridades que ha tenido el Gobierno de la República en este periodo. En el caso de las jornadas extraordinarias es el proyecto de ley donde hay una situación muy similar a esta, también creemos que sin una vía rápida va a ser difícil que pueda avanzar en su trámite de aprobación.

A nivel político, un tema de mucha prioridad para el Gobierno es todo lo que tiene que ver con el tema de atracción de inversión extranjera directa y el desarrollo fuera del gran área metropolitana, que eso va con la decisión que tomó el gobierno de encargar a la Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER) todo el diseño de una nueva estrategia para la atracción de inversiones y desplazar a CINDE, que se ve ocupado de esto en los últimos años. En cuanto a este tema creemos que tiene una relevancia especial para el Instituto Costarricense de Electricidad por el tema de la energía, toda la política de semiconductores, por ejemplo, creemos que va a representar un gran reto para el Instituto en términos de que, si esa industria efectivamente se viene, va a incrementarse considerablemente la demanda eléctrica.

El referéndum es un tema político de mucha trascendencia que puede marcar un punto de inflexión política de este Gobierno, qué va a pasar si se aprueba o no este referéndum por parte de la Sala Constitucional y todos estos elementos los enmarcamos en un adelantamiento de la campaña política, ya la campaña política arrancó y arrancó con fuerza y esto tiene incidencia a lo interno de la dinámica en la Asamblea Legislativa y por supuesto que del Gobierno, pero también tiene, cuando digo a lo interno de la Asamblea Legislativa es la relación entre las fracciones políticas y la agenda que se maneja, también es a lo interno de las fracciones políticas.



En cuanto a lo del referéndum hay dos solicitudes para realizar un referéndum, la del Poder Ejecutivo que la tiene que definir la Asamblea Legislativa por una mayoría simple de 29 votos. ¿Cuál es el estado de situación de esa solicitud del Ejecutivo? En una consulta encabezada por la fracción de PLP a la Sala Constitucional, nuestro criterio es que al igual que sucedió con la primera que hizo la fracción de Liberación Nacional, la Sala Constitucional debería declarar esa consulta inadmisibles, porque las potestades de consultas facultativas de la Asamblea Legislativa sobre proyectos de ley están determinadas en la Ley de Jurisdicción Constitucional, sólo le da a la Asamblea Legislativa la potestad de hacer aquellas consultas una vez que un proyecto sea aprobado en primer debate y hasta antes de ser aprobado en segundo.

Esto no es cualquier otra cosa, no es que si a un diputado se le antoja que va a hacer una consulta la puede hacer, no es así, la Ley de Jurisdicción Constitucional establece que se requieren las firmas de diez diputados y esto es bien interesante, esa ley se reformó en el año 2021 para dar la oportunidad de hacer consultas facultativas sobre referéndum que solicite el Poder Ejecutivo, o de la ciudadanía, pero solo al Tribunal Supremo de Elecciones y no a la Asamblea Legislativa, quien puede realizar una consulta es el Tribunal Supremo de Elecciones y por eso creemos que esta consulta que ya el Tribunal hizo, porque también se presentó la consulta ciudadana y ya el Tribunal Supremo de Elecciones envió esa consulta a la Sala Constitucional, hay que esperar a ver qué pasa.

Nos extraña un poco que no se haya pronunciado todavía la Sala sobre esta segunda consulta, qué pasa si la Sala Constitucional le dice a la Asamblea Legislativa: señores como les dije en la primera consulta que me hicieron, en esta segunda tampoco es admisible; o sea, que no la puedo revisar, no la puedo admitir, la Asamblea Legislativa llegaría a tomar la decisión y someter a votación esa solicitud del Ejecutivo y vean qué interesante, porque a pesar de esa dinámica compleja, que la vamos a ver ahora, en esa relación del Ejecutivo con el Legislativo, todo indica que los votos estarían para que la Asamblea Legislativa apruebe ese referéndum.

Esto es lo que tenemos hoy, estas son las fracciones políticas: la fracción oficialista Progreso Social Democrático llegó con diez diputados a la Asamblea Legislativa y se quedó con ocho, de esos, los ocho están a favor; la fracción del PLN tiene diecinueve diputados y cinco diputados están a favor; la fracción del Frente Amplio tiene seis y los seis están en contra; el PUSC tiene nueve diputados, siete están a favor del referéndum, el PLP tiene seis hasta ahora aparentemente ninguno, pero podrían haber votos ahí y Nueva República tiene seis diputados actualmente, porque doña Gloria se fue de esa fracción política, donde seis diputados están a favor. Si nosotros sumamos los que están a favor, son veintiséis diputados a favor del referendo y el número clave son los veintinueve de la mayoría simple, pero es muy posible que esos tres votos que todavía no están se logren sumar a favor del referéndum.

Eso es bien interesante, porque afuera cuando uno ve medios de comunicación, lo que se dice es que no hay mayorías para lograr una aprobación legislativa del referéndum y eso no es así, yo lo que creo es que si la Sala en estos



CONSEJO DIRECTIVO

6

días saca la resolución declarando inadmisibile la solicitud, la consulta facultativa, se aprobaría la solicitud del Ejecutivo ahora que hay otro tema político y es que la Asamblea Legislativa no quiere tener ese tema ahí, porque es "una papa caliente" por la popularidad que tiene el Presidente y el efecto que puede causar en la Asamblea Legislativa el rechazo. Sí tienen una salida que creo que podrían utilizar y es que como el Tribunal Supremo de Elecciones envió a consulta facultativa de la solicitud de referéndum de iniciativa popular, que es un texto exactamente igual al que entró a la Asamblea Legislativa, podrían esperar a que la Sala Constitucional resuelva, porque si la Sala dice que es inconstitucional, no tiene sentido que nosotros votemos algo que es inconstitucional, pero eso es un razonamiento mío, vamos a ver qué dicen los diputados, porque la presión que tienen es mucha. Le voy a ceder la palabra a Javier Corrales para que se refiera al tema de esos proyectos que son de mayor relevancia para el Instituto, que están en corriente legislativa.

Seguidamente ha ce uso de la palabra el señor Javier Corrales: Los proyectos que vamos a ver no son los únicos a los que nosotros les damos seguimiento, mes a mes les enviamos también dentro de lo que ya Ronald mencionaba, una matriz donde incluimos todos esos proyectos a los que les damos seguimiento para el Grupo ICE; en general, más allá de eso, nosotros nos enteramos de todo lo que sucede en la Asamblea, porque todo lo monitoreamos y en el informe semanal que les llega a ustedes trae un documento PDF y también les llega un cuerpo de correo. En ese documento PDF viene todo lo que sucedió en la Asamblea Legislativa durante la semana, mientras que en el cuerpo del correo viene únicamente las cosas que ocurrieron de interés para el Grupo ICE.

Este primer tema que tenemos acá no es un proyecto de ley que esté actualmente en corriente legislativa, pero se espera que esté pronto, sería un proyecto de ley para excluir al Grupo ICE de la Ley de Contratación Pública, que consideramos que es un tema que tiene que reformarse pronto y creo que no tengo que hablarles las razones por las cuales se tiene que reformar, pero es un proyecto de ley que esperamos que ingrese pronto a corriente legislativa.

Luego tenemos el proyecto de armonización del SEN, ese proyecto ha estado convocado en las sesiones extraordinarias, se intentaron realizar mesas de trabajo las que lastimosamente no llegaron a nada y más o menos la semana antes de que los diputados se fueran a receso, la última semana de junio fue que inició el proceso de discusión de las mociones vía artículo 137 que comentaba don Ronald. Se presentaron 215 mociones en total y piensen ustedes que por cada moción los diputados proponentes pueden hablar hasta quince minutos y los diputados en contra pueden hablar hasta cinco minutos, estamos hablando de que, por cada moción, casi que se pueda hablar hasta media hora.

La diputada Rocío Alfaro del Frente Amplio, que es la que más ha hecho uso de la palabra, al igual que la diputada Kathia Rivera, donde ha habido durante esa discusión bastantes ataques y muy fuertes a la institucionalidad del ICE. Sobre eso también hemos estado mandándoles reportes sobre lo que ha ocurrido, lo que se ha dicho y de esas 215 mociones a la fecha se han votado 29, aprobándose 10 de ellas, realmente el proceso ha sido lento, pero ha caminado dentro de lo que cabe,



nosotros consideramos que para que este proyecto avance tendría que aprobarse una vía rápida, porque lastimosamente hay fracciones que tienen una carga ideológica muy fuerte y de otra manera esto no avanzaría.

Tenemos un proyecto que es relativamente nuevo, el 24105, que lo que busca es el cierre de RACSA, es un proyecto que presentó la diputada Kathia Cambroner del Liberal Progresista, este proyecto está en la Comisión de Reforma del Estado, que es una comisión especial y realmente no ha tenido mucho movimiento, pero se espera que sea un proyecto que la diputada vaya a impulsar en las sesiones ordinarias que comienzan a partir de agosto.

Este otro expediente, realmente este que está acá no es el nombre, el nombre es Ley para mitigar los efectos negativos del fenómeno de El Niño en las tarifas eléctricas, pero nosotros escribimos lo que impacta al ICE, cuando digo impacto no es negativo ni positivo, sino cuál es el efecto que tiene sobre el ICE y lo que busca es que el ICE por dos años esté exento de pagar el impuesto único de los combustibles, como una medida precisamente para mitigar el efecto en las tarifas eléctricas. El proyecto apenas está iniciando su trámite, también está en la Comisión especial del sector energético, donde también está el proyecto de armonización del SEN y la particularidad es que para que se llegue a ese expediente tiene que salir el del SEN, porque el SEN ocupa el primer lugar en el orden del día de la Comisión y entonces, hasta que no salga de ese expediente no van a pasar a los otros, a menos que los diputados así lo decidan.

Este otro proyecto son sanciones al apoderamiento ilegal de energía eléctrica número 23935, que es un proyecto que está en la Comisión de asuntos jurídicos, es bastante importante, ya ustedes sabrán lo que implica cuando hay un apoderamiento ilegal de este tema, lo que implica en gastos para la Institución el resolver estos temas.

Por último, tenemos en la Comisión de control de ingreso y gasto público un expediente que, si bien no es un proyecto de ley, es una investigación; los diputados además de crear leyes también ejercen una función que se conoce como control político y dentro de esa función ellos pueden abrir comisiones investigadoras, o bien, abrir investigaciones dentro de una comisión que es la Comisión de control de ingreso y gasto público. ¿Qué fue lo que ocurrió? Esta investigación realmente se enmarca en una investigación que se había aprobado en el periodo anterior, que era para investigar la situación financiera del ICE con la expresidenta doña Irene Cañas, también había otra investigación que tenía que ver con una empresa de Nicaragua, ya esa investigación se cerró y se va a condensar en esta y, además, también se le sumó recientemente el tema de los racionamientos de energía que se habían anunciado hace unos meses.

También llamaron a algunas personas para que vayan a comparecer sobre este tema, la característica de esta Comisión o en general de la Asamblea Legislativa, nosotros siempre decimos es que la Asamblea Legislativa es como una caja de resonancia, lo que suena afuera, tiene un eco dentro de la Asamblea Legislativa y estas comisiones o el tema de las investigaciones son cosas muy mediáticas; entonces, por ejemplo, actualmente lo que está en la palestra pública



CONSEJO DIRECTIVO

8

es el tema de Coopeservidores, en eso está el foco puesto en este momento, es lo que tiene la atención tanto de las personas como de los diputados; entonces, actualmente hay una investigación abierta sobre el tema de Coopeservidores y probablemente esa sea la que vaya a avanzar, eso no quiere decir que si en algún momento ocurre algo que sea llamativo los diputados, no vayan a iniciar una investigación sobre eso, hay muchas investigaciones abiertas, hay una sobre la Caja, por ejemplo, hay otra sobre el tema del embajador de Costa Rica en México, don Pablo Heriberto Abarca, que también está siendo investigado en esta Comisión, en general, hay otras investigaciones que actualmente son más prioritarias que estas, pero no podemos quitar el ojo de allí, porque en cualquier momento se activa.

Continúa con la presentación el señor Ronald Alpizar: Algunos elementos que vemos aquí, lo del Poder Ejecutivo, en el tema de comunicación política por parte del Presidente, creemos que le rinde muy buenos resultados en términos de apoyo popular y que eso le da fortaleza para impulsar ciertas acciones, por ejemplo, lo del referéndum, que les decía que existe una gran presión sobre la Asamblea Legislativa, justamente por esa popularidad que tiene el Presidente Chaves. Los ejes principales de gestión de gobierno avanzan con relativa independencia de lo que ocurre en el Congreso, porque como sabemos, el Ejecutivo trata principalmente de resolver los asuntos de mayor interés a través de decreto, directrices, e ir a la Asamblea Legislativa sólo cuando es estrictamente necesario.

Los desafíos en política pública los vemos en todos los temas que tienen que ver con servicios públicos, optimización de los recursos del sector social y el tema de seguridad ciudadana, que es uno de los temas que más preocupa a la población y el tema político muy relevante y es que don Rodrigo Chaves deberá elegir próximamente a quien va a ser su sucesor de cara a las elecciones del 2026.

Este es un tema relevante, porque en el caso, por ejemplo, de que sea algún funcionario de gobierno en este momento, deberá dejar el gobierno a más tardar el 31 de enero; es decir, que le queda de aquí a fin de año; si es un diputado, tiene que renunciar a su diputación. Recordarán ustedes el caso de Abel Pacheco que participó en la campaña política siendo diputado y terminó la campaña política con las elecciones, regresó a la Asamblea Legislativa y luego se fue directamente a Zapote, pero este es un tema político muy relevante, porque hasta ahora, por la configuración política que tenemos, pareciera que a quien designe don Rodrigo Chaves es la persona que va a tener más posibilidades de llegar a Zapote.

Es un tema relevante, por lo que está pasando en los otros partidos políticos, pero ya sabemos que la dinámica política hoy es muy diferente a lo que era hace algunos años, me refiero a que hace algunos años el partido político era muy importante y puede que hoy no lo sea, puede que surja una figura que no está en este momento en la escena política y que empiece a tener posibilidades de cara al 2026, el fenómeno de don Rodrigo Chaves es un buen ejemplo de eso.

Finalmente, queremos ver algunos elementos que nos parecen interesantes de la encuesta de la semana pasada de OPOL, por ejemplo, el apoyo a la reelección presidencial, hay un porcentaje interesante de un 53% que apoya la reelección presidencial, este es un tema que mucha gente también lo habla pensando que es



una reforma sencilla para poder aprobar una modificación y que se dé la reelección inmediata, pero hay que modificar la Constitución Política y esto es un procedimiento que se conoce como procedimiento agravado en la Asamblea Legislativa, que es mucho más complejo que la reforma a una ley ordinaria que lleva más tiempo, dado que tiene que aprobarse al menos en dos legislaturas, por lo tanto, en esa Asamblea Legislativa ese escenario está absolutamente descartado.

Veamos lo que tiene que ver también con el apoyo a la ley Jaguar, al referéndum, el 40% dice que sí, contra un 23% que dice que no, no sabe o no responde hay un 37%, pero esta mayoría del 40% es interesante, hay un tema que es relevante, cuando es un referéndum vinculante, ya sea referéndum de ciudadanía o del Poder Ejecutivo, cuando salga a votar al menos el 30% del padrón electoral, lo que no quiere decir que esté a favor el 30%, sino que tiene que salir a votar al menos el 30% del padrón electoral, esto para cuando se trata de leyes que requieren para su aprobación mayoría simple, como es el caso de la Ley Jaguar, si fuese una ley que ocupa mayoría calificada, tiene que salir a votar al menos el 40% del padrón electoral.

La aprobación de la gestión de don Rodrigo Chaves, lo que les decía, un 59% aprueba la gestión del actual Presidente, contra un 26% que dice que no, en estos números ese 59% ya en un tercer año es un respaldo muy importante.

Aquí están las principales problemáticas que señalan los encuestados y a mí me llama mucho la atención el hecho de la corrupción y cómo ha bajado el tema de la inseguridad, no logro entender eso, porque cuando uno conversa con la gente el principal problema que dice la gente es el tema de la inseguridad, pero la encuesta señala otras cosas.

Este es un tema que también quisimos citarlo, porque a propósito del contexto político, el debilitamiento de los partidos políticos es lo que vemos aquí. Un partido Liberación Nacional que baja muchísimo de su base histórica a un 11.6% por ejemplo, la Unidad Social Cristiana con 5.4%, Progreso Social Democrático y otros partidos políticos con porcentajes muy pequeños, vean ustedes ese 72% de los encuestados que no tienen partido político.

Esto es lo que traíamos para hoy, no sé si tienen alguna pregunta o comentario sobre lo que hemos presentado, estamos a las órdenes.

A continuación, el señor Marco Acuña abre el espacio para preguntas o comentarios y al no haber, indica lo siguiente: En esa comisión de energía me han atacado mucho los diputados. El señor Javier Corrales señala: Así es don Marco, especialmente Kathya Rivera y Sofía Guillén.

El señor Marco Acuña agrega: No es mi estilo entrar en esas interacciones, entonces, son provocaciones, creo yo, al igual que de Sofía Guillén. El señor Ronald Alpízar menciona: Creemos don Marco que la forma en que usted lo ha hecho, de tratar de articular positivamente con diputados, contribuir en la construcción de un buen texto, presentar sugerencias para mejorar el texto, etcétera, la forma de entrar en ese tipo de discusiones no deja nada, porque esto es una comisión muy política



CONSEJO DIRECTIVO

10

y diputaciones como las del Frente Amplio o doña Kathya Cambroneró, lo que buscan es un poco de protagonismo y tener los reflectores y si usted entra en esta dinámica, se les van los reflectores que están buscando; entonces, no tiene ningún sentido.

El señor Marco Acuña comenta: Una vez les dije: ¿cuándo en la historia un Presidente Ejecutivo del ICE ha estado sentado en una mesa para discutir un proyecto de ley de electricidad? Creo que es inédito; entonces, el solo hecho de estar ahí -no crea que es sencillo- hay mucha gente detrás, tanto de la Institución como de afuera que esperarían que uno tenga una posición hasta ideológica, lo que sucede es que uno tiene una visión más país y de lo que necesitamos, uno trata de construir y también si esto no tiene futuro, de no sentirse uno culpable o de que uno lo obstaculizó, porque considero y les digo a los compañeros, que lo hemos hablado, creo que sí necesitamos un cambio, nunca en detrimento de la Institución, ni de las empresas eléctricas, ni de los usuarios, pero sí para el futuro del país, esa ha sido la posición, ahí me he mantenido y hacia eso vamos.

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

La señora Teresita González indica que este tema es para darlo por recibido.

Don Marlon Arguedas: *recibido*; don Luis Francisco Valverde: *recibido*; doña Irene Víquez: *recibido*; don Marco Acuña: *recibido*; doña Ileana Murillo: *recibido*; don Henry Guevara: *recibido*; doña Kathya Villar: *recibido*.

CAPÍTULO II TEMAS INSTITUCIONALES

ARTÍCULO 1 Informe de avance propuesta alternativas que se pueden llevar a cabo para la puesta en marcha de 5G por parte del Grupo ICE-Escenario Alternativo 5G del Caso de Negocio Implementación Red 5G (Fase 1) (Confidencial)

Este tema cuenta con dos declaratorias de confidencialidad otorgadas por este Órgano Colegiado en las sesiones 6535 del 04 de agosto del 2022 y 6618 del 19 de marzo del 2024 y para realizar la presentación están disponibles don Douglas Quesada Zúñiga y Herbert Barrot de la Gerencia de Telecomunicaciones.



CONSEJO DIRECTIVO

091





CONSEJO DIRECTIVO



CONSEJO DIRECTIVO

092





CONSEJO DIRECTIVO



CONSEJO DIRECTIVO

15

093





CONSEJO DIRECTIVO



CONSEJO DIRECTIVO

094





CONSEJO DIRECTIVO



CONSEJO DIRECTIVO

095

19





CONSEJO DIRECTIVO



CONSEJO DIRECTIVO

096

21





CONSEJO DIRECTIVO

22

ARTÍCULO 2 Presentación Auditoría Interna ADV 01-2024 Emisión del servicio de advertencia referido a la responsabilidad de la Gerencia de Electricidad de actualizar el Informe del Perfil Riesgos del Proyecto Hidroeléctrico Diquís

Interviene la señora Teresita González para indicar: *A continuación, se trae a su conocimiento la presentación por parte de la señora Sofía Machuca, Auditora Interna, del informe de Advertencia referido a la responsabilidad de la Gerencia de Electricidad de actualizar el Informe del Perfil de Riesgos del Proyecto Hidroeléctrico Diquís, según documentos que se hicieron de su conocimiento previamente.*

Este tema fue conocido por el Comité de Auditoría y Riesgos en la sesión extraordinaria celebrada el pasado 04 de julio, ocasión en la que se tomó un acuerdo que estamos proyectando en este momento, mismo que contiene recomendaciones para este Órgano Colegiado, las cuales serán consideradas en la propuesta de acuerdo que se sugerirá al finalizar la presentación, para la cual está disponible doña Sofía Machuca.

Interviene el señor don Luis Francisco Valverde para mencionar: *El fondo de los acuerdos que tomó el Comité de Auditoría y Riesgos van en el sentido única y exclusivamente del análisis de los riesgos y no va más allá de eso.*

Con la autorización de los señores Directores ingresa la señora Sofía Machuca Flores, Auditora Interna.

Hace uso de la palabra la señora Sofía Machuca para iniciar con la presentación: *Vamos a presentar este informe, es un servicio preventivo que se entregó a la Administración y es parte de nuestras funciones, que cuando lo consideramos necesario, por temas de impacto y de riesgo, también dar a conocer y venir a presentar acá algunos servicios preventivos que se entregan a la Administración, con el fin de aportarles insumos para su conocimiento y valoración, específicamente en temas que, a criterio nuestro, tienen un impacto en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y este es el caso que se refiere al Proyecto Hidroeléctrico El Diquís. Vamos a hacer un pequeño recuento de los antecedentes del proyecto, para ir llevando el tema hacia la alerta que compartimos con la Administración.*

Este proyecto se mantuvo durante diez años en el Plan de Expansión de la Generación, estuvo presente en seis planes de expansión de la generación como proyecto potencial dentro del proceso de planificación eléctrica y siempre se justificó durante todo ese periodo que era un proyecto necesario para poder asegurar la base del desarrollo de la generación para el mediano y largo plazo y se respaldó en las expectativas de crecimiento de la demanda que en ese momento existían.

Entre el 2007 y el 2018 se efectuaron todas las actividades de pre inversión, las cuales alcanzaron la suma de 88 000 millones de colones, eso es con corte a julio del 2018 en la etapa de pre inversión, estamos hablando de más de 165 millones de dólares. En el 2018 en el plan de expansión que se actualizó para el periodo 2018-2034, se determinó que ya el proyecto no iba a ser parte de un plan de expansión, porque no alcanzaba los criterios de mínimo costo establecidos en el horizonte de planificación definido. Se justificó que habían cambios importantes en



el crecimiento de la demanda y, por lo tanto, el proyecto no era justificable; además, en ese momento se justificó que toda la instalación hidroeléctrica y eléctrica del ICE estaba sobre instalada y se podía abastecer toda la demanda en un periodo de diez años; incluso, es muy agresivo el informe, porque indica que no se justifica a futuro que la Administración haga ningún tipo de inversión adicional en temas de generación, porque el parque estaba sobre instalado.

En octubre del 2018 se emite un informe ejecutivo del Plan de Expansión de la Generación y se justifica la suspensión del proyecto basado en dos elementos: primero, que el modelo eléctrico era renovable y era suficiente y segundo, que el proyecto no se acomodaba a los requerimientos de la demanda. Ahí empezamos a ver algunas inconsistencias en la justificación técnica, porque un modelo eléctrico renovable no se puede garantizar al 100% por la variabilidad que incluye las diferentes fuentes de energía que componen la matriz eléctrica, pero así se justificó.

En octubre del 2018 la Dirección Corporativa de Electricidad elevó a conocimiento del Consejo Directivo la decisión de suspensión, para ese momento ya era un hecho, ya se había dado la suspensión del proyecto y eso se conoció por parte del Consejo en octubre y en noviembre, quien solicitó varia documentación y justificación respecto a la decisión que se había tomado.

En noviembre, finalmente se emite la orden de suspensión, esa orden la emite el Director Corporativo de Electricidad de ese entonces y el Consejo Directivo lo que hace es solicitar a la Presidente Ejecutiva un informe que justifique la decisión y a quién le correspondía hacer la suspensión de cierre del proyecto. En diciembre del 2018 finalmente se autoriza el gasto y se envía a resultados 88 000 millones de colones o 167 millones de dólares. Ese año el ICE cerró con déficit neto de 241 420 millones. Aquí hay que recordar que para esa fecha estaba iniciando un nuevo periodo político, donde ellos venían con una influencia en temas de sostenibilidad y fue una de las primeras decisiones que se tomó como parte de ese Gobierno.

Nosotros hicimos un estudio para tratar de valorar, ya tomando en cuenta que la decisión se había tomado, cuál era todo el análisis que se había hecho de riesgos en cuanto al cierre del proyecto, porque una decisión así no puede tomarse de la noche a la mañana, sin que existan estudios técnicos que respalden con diferentes escenarios las posibilidades y los riesgos que podrían darse ante la eliminación del proyecto dentro del proceso de planificación eléctrica; entonces, ingresa la Auditoría con un estudio que básicamente lo que pretendía era validar la suficiencia técnica de la decisión que ya se había tomado.

Como parte de las recomendaciones que se entregan y se emiten, hay una que se refiere a realizar un análisis integral de riesgos de la decisión que se había tomado, básicamente lo que se solicitaba era que, ya que se tomó la decisión; entonces, díganos cuál fue todo el ejercicio que hizo, cuáles fueron los riesgos que valoró, cuáles son las principales causas y cuáles son los efectos que se están considerando ante el cierre del proyecto y cómo se van a gestionar esos efectos en caso de materializarse; es decir, que si se está tomando una decisión tan importante para efectos del Sistema Eléctrico Nacional y financieramente para el ICE, tenía que haber un análisis de riesgo demasiado robusto para poder considerar todas las variables y escenarios posibles a nivel financiero y a nivel también de la sostenibilidad de la matriz eléctrica.



CONSEJO DIRECTIVO

24

Ese informe se entrega por parte de la Gerencia de Electricidad y se hace un análisis muy escueto de la situación y del análisis que se había hecho, donde básicamente se refieren a tres riesgos que son los que a criterio de la Gerencia se habían identificado y ya se habían materializado; sin embargo, esos riesgos estaban también muy sesgados para de alguna forma justificar la decisión que ya se había tomado, porque los riesgos que se incluyeron en ese documento hablaban de condiciones de mercado que habían cambiado; es decir, demanda que había disminuido y que respaldaba el cierre del proyecto, los daños a la reputación por todo el tema que se había dado con la consulta indígena y que había expuesto al ICE incluso internacionalmente y el tema de que se habían invertido muchos recursos en adquirir propiedades que tal vez se habían anticipado.

Esos tres riesgos de alguna forma estaban sesgados, porque estaban soportando una decisión que ya se había tomado, pero no previendo la situación que a futuro podía generar el cierre de un proyecto, así que nosotros consideramos que el tema no se había cerrado, no tenía la suficiente técnica adecuada y todo sale, para las verdades el tiempo y en mayo de este año es cuando el tema queda totalmente expuesto y sin duda alguna de que el análisis no se había hecho considerando todas las variables y todos los posibles escenarios y situaciones a las que se exponía el ICE.

Es así como en mayo del 2024, cuando se da todo el tema del racionamiento eléctrico, empiezan otra vez a desempolvarse algunos temas que no se habían cerrado de manera correcta; entre ellos, se revisa nuevamente y salen a relucir que las inversiones que se habían indicado en los planes de expansión de la generación no se habían cumplido y entre ellos el tema de Diquís, el tema de proyectos de generación térmica, la reactivación del Proyecto Diquís es mencionada en varias conferencias de prensa, tanto por el Presidente de la República, como por don Marco, en calidad de Presidente Ejecutivo, donde obviamente nos vuelve los ojos hacia la situación hipotética de que con ese proyecto y otros que sí estaban considerados dentro de los planes de expansión, probablemente la situación del ICE hubiera sido otra y no hubiésemos llegado a ese riesgo de desabastecimiento que se dio en mayo del 2024.

Vuelve a surgir la gran interrogante de si Diquís es o no necesario dentro de una matriz que está fundamentalmente en energía renovable, considerando también todos los beneficios que se habían establecido al proyecto en su momento ¿es o no es necesario? ¿es viable? el ICE tomó la mejor decisión considerando el análisis que tuvo que haber hecho desde ese momento y esa es una pregunta que tiene que justificarse y tiene que darse en función de la técnica y es la técnica la que nos va a decir si Diquís es o no necesario.

Por ello nos surge la gran preocupación de que, ante esa incertidumbre, si el proyecto era la solución a la situación que estamos viviendo actualmente con todo el tema de la variabilidad climática, de si la fundamentación técnica que se dio en su momento era la adecuada, o si hubo insuficiencia técnica en su momento para tomar esa decisión, porque actualmente pareciera que hay contradicciones en la situación actual, versus la situación que en ese momento se intentó establecer.



Esos hechos recientes en torno al racionamiento nos develan dudas respecto de la gestión del proceso de planificación eléctrica y cómo tienen entonces que considerarse nuevamente los temas de los proyectos renovables y cómo se puede justificar y garantizar esa energía de respaldo que un sistema renovable requiere. Actualmente por parte de la Gerencia de Electricidad no se ha hecho una actualización de este informe de perfil de riesgos, recordemos que el riesgo y bajo una gestión meramente de riesgos, los riesgos se tienen que actualizar, revisar y volver a valorar cada vez que hay cambios muy fuertes en las condiciones de mercado, o en las condiciones internas de la Institución, no queda ninguna duda de que el proyecto como tal y las situaciones que hemos vivido en los últimos años generan cambios importantes en las condiciones y eventos internos y externos que conllevan a la evaluación otra vez del perfil de riesgos del proyecto como tal, entendiendo que el proyecto que estamos hablando, es una actividad clave dentro de los objetivos estratégicos del Grupo ICE como tal.

No estamos hablando de proyectos menores, sino que estamos hablando de un proyecto que tenía un impacto muy importante a nivel de los objetivos del Grupo como tal, por lo tanto, esa metodología y esa constante valoración de los riesgos tiene que hacerse cada vez que hay evidencia de que las condiciones cambian para poder entonces aportar insumos que ayuden a una mejor toma de decisiones y es porque esa actualización de este perfil de riesgos es el que nos va a decir cuál es la estrategia que el ICE tiene que seguir en el tema de la definición de la planificación eléctrica.

Esto no debe de ser un tema que se delegue a intereses políticos o a la decisión política, porque lo que tiene que mediar es el interés y la justificación técnica del proyecto como tal, dentro de una institución que siempre se ha caracterizado porque hace valer el criterio técnico como tal, por lo tanto, el orden de las cosas tiene que hacer el análisis de perfil del proyecto, definir si las estrategias que se definieron siguen siendo las correctas, o hay que replantear estrategias para el cumplimiento de los objetivos del ICE y entonces buscar cómo socializar el tema a nivel político, si se requiere el apoyo político para poder activar el proyecto y no al revés, desde nuestro criterio y de manera muy respetuosa lo externo acá, por lo tanto, eso tiene que surgir desde el escritorio de la Gerencia de Electricidad, quien tiene que coordinar los esfuerzos con el Área de Planificación Eléctrica y con todos los expertos en temas de riesgos para poder determinar si los riesgos fueron considerados de manera integral.

A manera de ejercicio, nosotros como Auditoría identificamos siete riesgos que no se valoraron en su momento, voy a mencionar algunos, por ejemplo, el posible incumplimiento por parte de la Administración de la Ley de Creación del ICE en cuanto a su propósito de poder suministrar energía a la sociedad costarricense; desequilibrio en la satisfacción de la demanda de energía eléctrica del país de manera económica, limpia y sostenible, con lo que pusimos en riesgo la matriz sostenible, la matriz renovable, por las actuaciones que tuvieron que hacerse de manera emergente; el incumplimiento de normas o de objetivos y fines públicos de suministro de electricidad puede dañar la reputación del ICE y provocar pérdidas financieras; menor fidelidad de los clientes y de la ciudadanía en general; pérdida de confianza del modelo institucional y es algo que nosotros no podemos darnos el lujo de perder, el modelo institucional tiene que prevalecer, ha sido exitoso y el



CONSEJO DIRECTIVO

26

tiempo lo ha dicho, veamos sociedades como Uruguay y como Paraguay que han abierto el mercado eléctrico y las consecuencias son otras.

El modelo institucional ha sido exitoso en el país, entonces, situaciones como estas ponen en riesgo la fidelidad de la ciudadanía costarricense y nosotros identificamos siete riesgos, no es una lista exhaustiva de riesgos, porque podríamos sacar más, son riesgos que no se analizaron en el momento en el que se tomó la decisión del cierre: incertidumbre ante la seguridad, estabilidad tarifaria es otro de los grandes riesgos, por lo tanto, nosotros estamos advirtiendo que hay una necesidad muy alta de que el informe de perfil de riesgos se actualice, entendiendo que tiene que aplicarse toda la metodología de costos y de valoración de riesgos al proyecto como tal.

No estamos diciendo que el proyecto se active y se haga un caso de negocio y dentro del caso de negocio se haga un perfil de riesgos, eso es aparte. El perfil de riesgos que tiene que actualizarse es parte del monitoreo de las actuaciones constantes de seguimiento que debe tener una administración cuando se gestiona por medio de riesgos. Esa actividad implicaría que estamos buscando proteger y salvaguardar la imagen de la Institución, tenemos que salir con una posición firme respecto de si el Diquís se requiere o no y por qué no se requiere, o por qué sí se requiere.

Hay que analizar la suficiencia de la capacidad instalada del respaldo energético actual, tanto de origen térmico como geotérmico, en combinación con la posibilidad de activación del proyecto o su no reactivación, asegurar la continuidad del servicio energético del país, lograr el cumplimiento de los objetivos empresariales y corporativos de sostenibilidad, mitigar posibles contingencias legales, valorar la necesidad de inversión en el desarrollo de nueva capacidad de generación renovable, mitigar los posibles efectos sobre tarifas eléctricas y considerar la creciente vulnerabilidad climática y de la demanda eléctrica.

Don Verny ya nos contestó que no está dentro de su agenda de trabajo hacer esto, ayer tuve una conversación con él, creo que le quedó claro qué es lo que tiene que hacer, porque había entendido como que nosotros le estábamos pidiendo que reactivara el proyecto y que eso implicaba que a él se le ordenara reactivar el proyecto, pero nosotros no estamos pidiendo que se reactive el proyecto, estamos pidiendo que se cumpla con una actividad que debería ser normal dentro de una cultura de administración basada en riesgos, no una actividad asociada con la activación de un proyecto como tal, que es una decisión que le compete totalmente a la Administración.

Sí consideramos nosotros que este tema es un asunto que debe aclararse, al igual que el cierre de otros proyectos, como por ejemplo Borinquen, para poder tener a hoy una claridad del mapa y de las rutas que se escogieron y si hubo errores u omisiones en las rutas que se escogieron, para poder salir ante la ciudadanía con una posición clara al respecto de lo que el ICE va a hacer a futuro, no solamente con este proyecto, sino en general en cuanto a su matriz eléctrica y cómo entonces sopesar el efecto de cambios que se están dando drásticamente.



Este es el propósito de un análisis de riesgos, poder prever de manera anticipada situaciones como estas que se dieron y que de alguna forma sí se habían venido anticipando, porque el tema del cambio climático y de las variaciones que se han dado en el tema de la demanda después de la pandemia, no son situaciones que surgieron de un día para otro. Este es el tema que queríamos hacer del conocimiento de ustedes, con esto cierro y quedo a sus órdenes para cualquier consulta o comentario.

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

Hace uso de la palabra el señor Marlon Arguedas: *Para que me quede aún más claro, la línea que se solicita es que se vuelva a ejecutar un informe de los riesgos asociados a este proyecto Diquís, pensando en las nuevas condiciones, para que se tome la decisión de evaluarse para futuros proyectos, o cerrarse apropiadamente, ¿es así?*

La señora Sofía Machuca responde: *Esa es una parte del propósito, la otra parte es poder aclarar si la decisión fue precipitada o no, o si consideró todas las variables, causas y efectos que se daban o se iban a dar con una decisión como esa y obviamente después de eso sí se va aclarando un poco el camino al respecto. Hay dos propósitos principales de ese análisis, porque también esto es un insumo importante para nosotros como Auditoría en el proceso de investigación que estamos haciendo, referido al tema que se dio con el posible riesgo de la situación de desabastecimiento, esta situación no surge en el 2022, ni en el 2023, esta situación surgió años atrás y es parte de lo que queremos nosotros identificar, de alguna forma confrontar el criterio técnico que en su momento se dio, con el criterio técnico que existe actualmente, obviamente hay ventaja, porque hay situaciones que ya se materializaron y que ya se podrían cuantificar y eso también se va a ir aclarando un poco en el camino respecto de lo que sigue, pero efectivamente es parte del propósito.*

Interviene la señora Irene Viquez para indicar: *Sería oportuno analizar si todavía estos estudios de factibilidad aplican, o si ya están muy antiguos, debería ser parte de este alcance, porque fue mucho el dinero que se utilizó para estos estudios; entonces, no sé si ya están obsoletos, o si todavía podrían estar funcionales, ese podría ser parte del análisis que tiene que hacer la Gerencia.*

Responde la señora Sofía Machuca: *Esa es un poco la limitación que encontró don Verny en iniciar y actualizar esos estudios de factibilidad, porque implican un costo muy alto y sí están obsoletos; hoy esos análisis de factibilidad en caso de que se decida otra vez explorar el proyecto tendrían que volverse a hacer.*

Al no haber más consultas, con el agradecimiento de los señores Directores se retira de la Sala de Sesiones la señora Sofía Machuca Flores.

Toma la palabra el señor Marco Acuña para indicar: *Don Luis, usted que está en el Comité ¿cuál es el propósito de la Auditoría? porque a mí no me ha quedado claro, me respaldo en ustedes que son el apoyo al Consejo y porque ya ustedes recibieron esta presentación con mayor amplitud.*



CONSEJO DIRECTIVO

28

Sobre el particular, el señor Luis Francisco Valverde responde: *El Comité lo que hizo fue básicamente escucharla, igual que ahora, porque doña Irene apunta bien en cuanto a que los estudios que dieron origen al proyecto ya no tienen vigencia. También pienso hasta dónde es necesario hacer y profundizar más en un análisis de riesgo sobre un proyecto que no se ha resuelto si se va a llevar a cabo o no, eso va a demandar mucho tiempo de parte de la Gerencia de Electricidad y sobre algo que es cosa juzgada, a menos que se reactive de nuevo y entonces, habría que hacer todo de nuevo.*

La señora Irene Víquez comenta al respecto: *Me dio la impresión de que parte del análisis es saber si el proyecto se hubiera ejecutado, no habríamos llegado a los razonamientos.*

El señor Marco Acuña indica: *El proyecto no hubiera estado para el 2024 y tampoco hubo razonamientos, ese proyecto tarda construyéndose diez años.*

Hace uso de la palabra el señor Henry Guevara para manifestar: *Me parece que es una solicitud que hizo este Consejo, respecto a un estudio sobre el asunto de los posibles racionamientos que van a existir; entonces, ella andaba buscando todo el material para incluirlo en ese informe. Parte del concepto está -como ella lo dijo- en evaluar qué se puede hacer, qué no se ha hecho y posibles acciones para el futuro; entonces, lo que quiere es que se le presenten informes para tomar este tipo de decisiones, según mi punto de vista.*

Una vez concluidos los comentarios por parte de los señores Directores, interviene la señora Teresita González para indicar: *Tenemos una propuesta de acuerdo que incluye las recomendaciones que hace el Comité de Auditoría y Riesgos a este Consejo Directivo, lo tienen proyectado.*

El señor Marco Acuña indica: *Si están de acuerdo con esa propuesta, por favor emitir el voto y sino, indicarlo también.*

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

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

CONSIDERANDO QUE:

1. *Mediante carta 0020-125-2024 del 18 de junio del 2024, la Auditoría Interna solicitó al Comité de Auditoría y Riesgos y al Consejo Directivo, un espacio en la agenda para someter a su conocimiento el servicio preventivo "ADV 01-2024 Emisión del servicio de advertencia referido a la responsabilidad de la Gerencia de Electricidad de actualizar el Informe del Perfil Riesgos del Proyecto Hidroeléctrico Diquís". Lo anterior, en virtud de las competencias del Consejo Directivo y de los deberes impuestos en el artículo 12 de la Ley General de Control Interno en su calidad de Jerarca y responsable del adecuado funcionamiento del sistema de control interno.*



2. *En el artículo 2 de la Sesión 267 del 4 de julio del 2024, el Comité de Auditoría y Riesgos dió por recibido el informe sobre el servicios preventivo "ADV 01-2024 Emisión del servicio de advertencia referido a la responsabilidad de la Gerencia de Electricidad de actualizar el Informe del Perfil Riesgos del Proyecto Hidroeléctrico Diquís" remitido por la Auditoría Interna al señor Verry Rojas Vásquez, Gerente de Electricidad, mediante carta 0020-101-2024 del 11 de junio del 2024, y lo elevó al Consejo Directivo con la indicación de que fue analizado por dicho Comité.*
3. *En dicha sesión, el Comité de Auditoría y Riesgos sugirió al Consejo Directivo que se giren instrucciones a la Gerencia de Electricidad para que ejecute el plan de acción resultado del análisis de advertencia, atendiendo de forma integral las causas y lo advertido por la Auditoría Interna en su informe; además, le sugiere girar instrucciones a la Gerencia General para que se verifique lo actuado por la Gerencia de Electricidad para la atención del Informe "ADV 01-2024".*
4. *En la presente sesión, el Consejo Directivo conoció el informe sobre el servicio preventivo "ADV 01-2024 Emisión del servicio de advertencia referido a la responsabilidad de la Gerencia de Electricidad de actualizar el Informe del Perfil Riesgos del Proyecto Hidroeléctrico Diquís" y considera oportuno acoger las recomendaciones del Comité de Auditoría y Riesgos, en los términos indicados.*

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

1. *Dar por recibido el informe sobre el servicio preventivo remitido a la Gerencia de Electricidad, "ADV 01-2024 Emisión del servicio de advertencia referido a la responsabilidad de la Gerencia de Electricidad de actualizar el Informe del Perfil Riesgos del Proyecto Hidroeléctrico Diquís", presentado por la Auditoría Interna en esta sesión.*
2. *Acoger la recomendación emitida por el Comité de Auditoría y Riesgos e instruir a la Gerencia de Electricidad para que ejecute el plan de acción resultado del análisis de advertencia, atendiendo de forma integral el contenido del servicio de advertencia.*
3. *Acoger la recomendación emitida por el Comité de Auditoría y Riesgos e instruir a la Gerencia General que verifique lo actuado por la Gerencia de Electricidad para la atención del Informe "ADV 01-2024 Emisión del servicio de advertencia referido a la responsabilidad de la Gerencia de Electricidad de actualizar el Informe del Perfil Riesgos del Proyecto Hidroeléctrico Diquís". Acuerdo firme.*

ARTÍCULO 3 Informe mensual sobre los riesgos identificados en el desarrollo de los servicios de auditoría interna y riesgos futuros, periodo del 01 de enero al 31 de mayo 2024

Hace uso de la palabra la señora Teresita González para indicar: *El siguiente punto en agenda es el informe mensual sobre los riesgos identificados en el desarrollo de los servicios de Auditoría Interna y riesgos futuros, correspondiente al*



CONSEJO DIRECTIVO

30

periodo del 01 de enero al 31 de mayo del 2024, el cual es remitido por la Auditoría Interna, de conformidad con la información que se hizo de su conocimiento previamente.

Este tema fue conocido con anterioridad por el Comité de Auditoría y Riesgos en la Sesión 266 del 20 de junio pasado, ocasión en la cual se tomó el acuerdo que tenemos en proyección y que hace una recomendación a este Consejo Directivo, la cual está siendo considerada en la propuesta de acuerdo que se propondrá una vez conocido el tema. Dicha recomendación consiste básicamente en un cambio en la periodicidad de la presentación de este informe, para que en adelante el mismo se haga de manera trimestral, tanto ante el Comité de Auditoría y Riesgos, como ante este Consejo Directivo. Se encuentra disponible doña Sofía para la exposición.

Interviene el señor Luis Francisco Valverde para comentar: En el acuerdo del Comité también se recomienda que la Gerencia y la Auditoría trabajen de manera conjunta el tema del análisis de riesgos, especialmente en la parte final que se refiere al manejo de las comunicaciones del ICE y que la Auditoría Interna lo analiza como un riesgo que conviene dedicarle mayor atención.

Una vez autorizado su ingreso, la señora Sofía Machuca Flores, Auditora Interna, se incorpora a la Sala de Sesiones.

Inicia la presentación la señora Sofía Machuca para manifestar: Este informe se presenta a solicitud del Consejo Directivo, quien le requirió a la Auditoría Interna un informe que pudiese aportar la información respecto a los riesgos identificados en el desarrollo de servicios de auditoría y riesgos futuros; por lo tanto, el informe se divide en dos partes: la primera que está vinculada con los riesgos que se han identificado como parte de los procesos de auditoría que se han ido desarrollando y la segunda sección es orientada a poder conversar sobre riesgos emergentes.

En la primera parte es un acumulado de los primeros cinco meses del año, vamos a referir algunos estudios que se entregaron durante este periodo y principalmente para enfocarnos en riesgos que, a criterio nuestro, consideramos que son importantes que sean del conocimiento de ustedes.

En enero del 2024 se entregó un estudio referido a la disponibilidad del proceso de generación de electricidad, en este estudio se identificaron dos riesgos -están divididos en tres pero son dos riesgos- básicamente que la Gerencia no trabaja con análisis de indicadores a nivel de la industria o benchmarking que le permita establecer oportunidades de mejora y optimización de recursos a nivel del servicio que se está brindando y para compararse con otras industrias a nivel mundial en el tema explícitamente del proceso de generación. También hay incumplimientos en la normativa API, específicamente en el desarrollo de algunos proyectos que se han definido dentro de los planes de generación, para los cuales se identificaron algunas falencias normativas y otras falencias que también afectan la ejecución de los proyectos como tales, por ejemplo, responsable, temas de contratación pública, definición de plazos que están definidos a nivel de la normativa API.



En marzo se entregaron estos dos estudios que no son todos, pero nosotros escogimos estos que se seleccionaron para conocimiento de ustedes, uno es referido al robo de cable, entendiendo cable de cobre que es el que tiene un nivel de vandalismo con el valor más alto. En este caso se identificaron tiempos muy altos y muy amplios para la reinstalación y atención de las averías, lo cual compromete el servicio que el ICE ofrece ante sus clientes y también hay ausencia de estrategias de retención de clientes para mantener la participación de mercado la cual también se ha visto mermada en los últimos años por temas de servicio al cliente y ausencia de un portafolio de proyectos orientados a poder minimizar los efectos del robo de cable de cobre y poder recuperar este en la red de acceso fijo para la generación de nuevos ingresos.

La estructura de la Gerencia de Telecomunicaciones ahora ha dispuesto que este tema del robo de cable se atienda en cada uno de los proyectos que se están ejecutando, pero en algún momento cuando se instaló todo el proyecto Range, había un proyecto paralelo que implicaba la desinstalación simultánea del cable de cobre y de una vez que se instalara la fibra para disminuir un poco las incidencias que se daban a nivel de vandalismo y de averías; sin embargo, esos proyectos no se han ejecutado, el cable de cobre sigue instalado en muchas de las posterías, fomentando este tipo de situaciones que afectan en temas de servicio y también afectan los ingresos del sector, porque todo esto implica recursos adicionales para poder activar nuevamente los servicios a los clientes.

En el tema de contratación administrativa, específicamente en inventarios de la División de Distribución y Comercialización de la Gerencia de Electricidad identificó que hay incumplimiento de los planes de uso de los inventarios, materiales y herramientas, esto lo que genera es sobre existencias y rotaciones bajas o nulas, también una ausencia de controles en la planificación y en la ejecución de los procesos de compra y reprocesos, o atrasos en la gestión de contratación administrativa a causa de distribuciones no equitativas en los carteles o en los procesos de adquisición, todo esto lo que genera son atrasos en la operativa del sector como tal, porque el proceso es toda una cadena que se ve impactada desde su inicio y también en su etapa final, desde el momento en que se adquiere y con la gestión y en cumplimiento de los planes de uso que se habían establecido como un requerimiento para sus procesos de adquisición. En el ICE no debería haber una sola compra de inventarios que no tenga un plan de uso definido, para poder garantizar su rotación en cantidad y en plazo y eso se ha venido desatendiendo en la Gerencia de Electricidad en el Área de Distribución y Comercialización.

En la parte de pérdidas eléctricas hay ausencia de información integral de parte de las diferentes divisiones o negocios, Generación, Transmisión y Distribución, que permitan tener indicadores que alerten y permitan el establecimiento de estrategias para estos incidentes de pérdidas eléctricas, esto lo que conlleva es a que exista una ausencia de información respecto del efecto, el daño y las pérdidas que genera un fenómeno como éste dentro del negocio del ICE, también hay debilidades en la normativa de gestión de pérdidas eléctricas, lo que genera un debilitamiento en el control interno y también ayuda a la evasión de la responsabilidad y, por lo tanto, también imposibilita un adecuado proceso de rendición de cuentas.



CONSEJO DIRECTIVO

32

Esto conlleva a una inadecuada gestión de cobros de los ilícitos que también generan deterioro no solamente en la imagen del ICE, sino también un deterioro financiero al ICE y debilidades en la gestión del recurso humano, porque es una actividad que requiere potenciar los recursos que se le asignan para poder gestionar el tema de pérdidas eléctricas de manera integral desde su control preventivo hasta su posible recuperación y medidas alternas enfocadas a minimizar el efecto de pérdidas eléctricas.

En abril se presentó un informe que se realizó con la Contraloría, sobre la gestión por resultados y el principal riesgo refiere a la ausencia de una estrategia que pueda permitirnos como ICE, alinear todas las actividades y todos los procesos bajo un enfoque de valor público. Dentro de las debilidades se identifica una ausencia de sensibilización y de conocimiento por una gran mayoría de funcionarios del tema de valor público y de cómo entonces el trabajo que se hace aquí tiene que orientarse hacia esa filosofía de entrega de valor público, que está muy asociada con el tema de institucionalidad, eso exige poder redefinir y reformular no solamente la estrategia para poder tener una gobernanza en el tema en los diferentes pilares del modelo, sino también que nos permita tener una adecuación de la estructura funcional para que se aboque al tema de la gestión por resultados.

Se identificaron riesgos en los cinco pilares, son los cuadros que están después del primero, planificación, presupuesto, gestión financiera, programas y proyectos, seguimiento y evaluación, voy a destacar dos riesgos de todos los que se identificaron, referido a que son programas y proyectos donde se identifica que una gestión de riesgos consolidada y efectiva no existe y eso es lo que va a asegurar el éxito de los proyectos.

Acá estamos todavía en una etapa muy incipiente en lo que es gestión de riesgos, a pesar de que el ICE en algún momento fue referente en el tema de gestión de riesgos, hoy hay que retomarlo y con urgencia, porque hay que recuperar el tiempo perdido, pero esa gestión de riesgos consolidada a hoy es uno de los grandes riesgos que identifica la aplicación de la metodología, también el diseño y la implementación de un modelo de gobierno basado en datos centralizados, que es lo que nos va a permitir un proceso de seguimiento y evaluación oportuna y casi que en tiempo real de la gestión del ICE en todas sus actividades.

La actual ausencia de datos centralizados y digitalizados nos hacen lentos y eso también afecta el aporte que el ICE puede generar hacia la sociedad, entendiendo éste como el valor público, poder nosotros salir con información actualizada sobre lo que se hace y es un tema que todavía hoy nos cuesta mucho, pero debemos tener un poco más de agilidad mediante el uso de tecnologías y buenas prácticas que se han querido venir promoviendo desde los últimos años, principalmente con la Estrategia Corporativa 2023-2027.

En mayo se emite un informe que se le aplicó a la Gerencia de Tecnología y Soluciones Digitales para medir el nivel de servicio que ellos brindan hacia sus clientes internos y se determinó que no hay indicadores efectivos para poder medir el nivel de servicio que la Gerencia le otorga a sus clientes internos, no se establecen acuerdos de niveles de servicio en muchos casos y cuando se



establecen los indicadores no son efectivos; por lo tanto, eso conlleva a que la gestión de muchos de los requerimientos y los "RQs" no tengan a una línea que sea medible y que pueda generar información respecto del desempeño de la Gerencia como tal y en su aporte como dependencia de soporte a las otras áreas de la Institución. Hoy tenemos una gran dependencia de esa Gerencia, por lo tanto, el nivel de respuesta y la efectividad de la información de los insumos que nos aporte tiene que ser un tema medible al 100%, para poder nosotros sentir que avanzamos en esta materia.

En la segunda parte, en lo que tiene que ver con riesgos emergentes, vamos a hablar de la estrategia de comunicación, lo hemos dividido en dos partes, la primera parte es la estrategia de comunicación actual del ICE y los factores de mejora que consideramos se pueden atender y como entonces en función de las mejores prácticas y de lo que la OCDE ha venido promulgando, podemos también incorporar algunas actividades dentro de lo que se ha venido haciendo para potenciar el efecto y el valor que el tema de la comunicación tiene que damos a nosotros como Institución.

En cuanto a la estrategia de comunicación del ICE, yo la resumiría en que es "post mortem", la estrategia de comunicación es siempre posterior, se da posterior a los eventos, a manera de ejemplo, nosotros somos blanco de muchos actores sociales que se dirigen a nosotros con odio y entre ellos, uno que nos da muy fuerte es la Contraloría, que no dura minutos en sacar un informe y publicarlo en la página con algún título de alguna manera sesgado negativamente hacia la sociedad.

Hay informes en los que salimos muy bien en la Contraloría, pero esos no los publican, ellos publican los informes en los que salimos mal o con alguna oportunidad de mejora, pero eso es un tema que no solamente nos pasa solo con la Contraloría, nos pasa con muchos otros actores.

La estrategia siempre ha sido el mensaje posterior, salir a aclarar los temas, salir a desmentir versiones una vez que ya el daño está hecho, por la parte de mercadeo se dice que en comunicación no hay mercadeo malo, al final es mercadeo y en este caso generó su efecto que es negativo para el ICE como tal; entonces, cualquier acción que posteriormente haga el ICE desde el punto de vista de comunicación no va a tener un efecto positivo, ni tampoco de materialidad sobre el daño que ya se generó.

En este caso se había sacado a la luz pública un informe donde se identificaban algunas oportunidades en las acciones preventivas ante la corrupción y el ICE sale unos minutos después con una aclaración sobre el tema y eso se presta para que todos esos actores que hay dentro de la sociedad y que quieren hacer ver mal al ICE, se aprovechen de estas situaciones, generen y aumenten el fenómeno de desinformación, que es donde una persona con todo el dolo, comparte y difunde una información falsa, sabiendo que es falsa o que tiene algún sesgo para poder influenciar en la opinión pública.

Muchas de estas asociaciones sindicales y aquí ponemos una como ejemplo, se agarran de todo esto para desinformar a la población y hacemos ver todavía un



CONSEJO DIRECTIVO

34

poco más mal de lo que podríamos estar viendo, algunos de los factores que se identifican o contribuyen a que este fenómeno se acreciente y nos genere tanto daño a nivel reputacional es el acceso desigual a los recursos de aprendizaje. Hay desiertos informativos, hay un nivel de alfabetización que se ha venido perdiendo en la población que ahora no les gusta leer, fácilmente agarran un “tik tok”, un mensaje de WhatsApp y creen lo que les digan, esa brecha que se está generando, esos desiertos informativos no ayudan a la democracia, ni a generar una ciudadanía informada que pueda tomar una posición basada en información clara.

Esos niveles insuficientes de alfabetización están acrecentados por el auge de las redes sociales, todo el tema mediático y digital que contribuye a esa “desalfabetización” a la que hemos estado expuestos. El abuso de tecnologías en contra, tal vez en Costa Rica no lo hemos visto tanto, pero la inteligencia artificial también ha venido siendo utilizada para generar información falsa, la que genera un fenómeno mayor de desinformación. Esas campañas de desinformación durante periodos electorales se vuelven todavía con un efecto más fuerte, porque socaban la confianza de la ciudadanía en momentos clave, cuando hay que apoyar algún proyecto de ley, cuando vienen los cambios electorales, todas esas campañas vienen a mermar los esfuerzos que se han venido haciendo durante años y todo lo que en el caso del ICE ha venido contribuyendo a la sociedad durante décadas.

La manipulación de esa información y la influencia de agentes con intereses ocultos generan un efecto todavía mayor, para combatir esto, la OCDE ha emitido basta información, han analizado el fenómeno de manera muy profunda, porque no es solamente Costa Rica, más bien Costa Rica es de los países que creo yo, se ha resistido un poco a caer en este efecto, pero en los países de Centroamérica se ve todavía más, donde la voz de la ciudadanía es fácilmente manipulable con cualquier noticia. Todavía en Costa Rica hay un segmento importante de la población que busca información confiable, que genera algún tipo de comentarios y que tiene voz a nivel de muchos sectores y que es difícil poder convencer con información falsa, pero este fenómeno sí está generando ya una merma en nuestra sociedad y para combatirla se establecen cinco principios claves que están al lado izquierdo.

El primero es potenciar la función de la comunicación pública por medio de mandatos y estrategias de comunicación que apoyen las políticas públicas, la comunicación como tal debe tener un objetivo y el objetivo es promover políticas públicas a favor de la institución. La comunicación no es un fin en sí misma, la comunicación tiene que respaldar toda una estrategia de políticas públicas que respalde el accionar del ICE.

Eso conlleva a la segunda clave, que es institucionalizar la profesión de la comunicación invirtiendo más recursos en el área y también profesionalizándolas, ojalá incluyendo estrategias y gente conocedora de los negocios del ICE que puedan también usar herramientas de comunicación para poder generar una comunicación efectiva y que sea información fidedigna para aquellos pensadores y tomadores de decisión, avanzar hacia una comunicación más informada y el cuarto, una comunicación más informada depende también de datos, no solamente de la acción de comunicar y de establecer campañas de comunicación efectivas, sino también de tener datos fiables, datos en tiempo real que ayuden a poder transmitir mensajes



con una suficiencia sólida, que no sean cuestionables y que nos lleven a entrar en inconsistencias o exponernos negativamente diciendo hoy una cosa y tal vez teniendo que aclararlo días después.

Responder también nos ayuda a poder disminuir el efecto de la "misinformación" y desinformación que se están dando en los contextos actuales y que refería anteriormente. Eso implica que conozcamos cuál es nuestro ecosistema de medios de información, quiénes son los actores, cuáles son las amenazas que tenemos, cuáles son nuestras oportunidades, nuestras fortalezas, aquellas ventajas en las que podemos nosotros entrar y sobre todo, momentos claves en los que necesitamos, si sabemos que hay un proyecto de ley que se está gestionando, tenemos que empezar desde tiempo atrás, en ir generando y aportando información que pueda generar un efecto positivo en el pensamiento de la ciudadanía y que vaya a pesar en la gestión de las políticas públicas a favor de la empresa y abrir la participación ciudadana mediante temas de comunicación.

La comunicación nos hace más cercanos a la ciudadanía y a poder tener el apoyo de ellos, una ciudadanía informada que va a poder tomar decisiones por su propia cuenta, eso implica también conocer nuestro contexto, si estamos trabajando en un contexto donde hay un bajo nivel de confianza, es moderado o es un alto nivel de confianza, la exigencia de información fidedigna a la primera en tiempos muy rápidos y unas expectativas de mayor participación e incidencia de la ciudadanía en este tema de políticas públicas, conlleva a revisar hacia lo interno algunos temas, por ejemplo, reglamentos, requisitos a nivel de estructuras, recursos, las capacidades que tengamos que fortalecer, las estrategias y datos para poder salir con un proceso sólido.

Los resultados en el mediano y corto plazo, el principal es que vamos a generar una mayor fortaleza del pensamiento de la ciudadanía y una mayor cercanía, lo que nos acerca a un verdadero efecto de políticas públicas positivo hacia la ciudadanía, mejores políticas, mejores servicios, mayor transparencia, rendición de cuentas, participación de las partes interesadas y, sobre todo, el discernimiento de cada una de las personas entre lo que es información incorrecta y la información correcta. Mucho de eso se vio en mayo, cuando salieron cualquier cantidad de personas alegando uno u otro motivo y todo hasta en los periódicos se daba; entonces, eso es un asunto que se combate con información fidedigna.

A largo plazo se generan democracias más robustas y al final también es parte de lo que a nosotros como Costa Rica nos ha mantenido con un sistema democrático admirable en el mundo y todo se basa en elementos como este, la comunicación.

¿Qué datos estamos nosotros compartiendo para fortalecer todo este proceso? También recuperar la confianza de la ciudadanía en las instituciones y en el modelo institucional mediante factores claves en el ICE, u oportunidades que nosotros consideramos que se tienen que atender, que la comunicación tiene que dejar de ser vista como una actividad en sí misma y que tiene su objetivo nada más de comunicar eventos y situaciones muy específicas.



CONSEJO DIRECTIVO

36

La comunicación tiene que ser parte de la estrategia, debe ayudarnos en la gestión de políticas públicas beneficiosas para el ICE y para la ciudadanía, por lo tanto, en el área de comunicación debería haber estrategias y conocedores de los negocios que puedan llevarle el pulso a las necesidades del ICE y que sepan en qué momento actuar, cómo intervenir, qué decir y cómo decirlo para poder generar un proceso que vaya paso a paso con una culturización de la ciudadanía. Por ejemplo, la comunicación basada en crisis que tenga que basarse en evidencia, que promueva la coordinación y el fomento de la colaboración entre todos los funcionarios de la Institución.

Una comunicación basada en datos bien fundamentados para crear niveles de confianza e instruir a la población, debería tener datos a la mano, porque quienes están ahí deberían ser quienes los generen, o quienes los pidan, no como ahora, que es un servicio casi que tercerizado, donde uno necesita que le comuniquen algo y sólo lo pasan, así no podemos seguir trabajando.

Hay que combatir la desinformación y el desconocimiento de la población a base de una adecuada estrategia de comunicación; implementar campañas preventivas y de culturización; fomentar una mayor participación de las partes interesadas, eso va a fortalecer la cultura de integridad que también nos interesa en este caso fortalecer como parte de estos ejes, eso desde el punto de vista del riesgo con lo que tiene que ver con comunicación. Nosotros tenemos un perfil público altísimo, por lo tanto, es un tema que tiene que estar en ese nivel.

Una vez concluida la exposición, el señor Marco Acuña abre el espacio para consultas y comentarios, al no haber comenta lo siguiente: En resumen, ¿cuál es el top uno del riesgo que la Auditoría vea hacia el futuro?

La señora Sofía Machuca responde indicando lo siguiente: Temas de manejo de riesgos, porque el tema de la gestión de riesgos es el que nos va a ayudar a hacer un mejor manejo de las situaciones de crisis y el tema de la comunicación y de la generación de información que nos ayude a posicionar mejor la imagen institucional del ICE, que ayude a sensibilizar el tema y que nos genere un adecuado apoyo en todo el tema de políticas públicas.

Actualmente nosotros estamos en una etapa coyuntural, donde es la ciudadanía la que debería darnos el apoyo y no los intereses políticos, por lo tanto, que pudiéramos abrimos y dar información para que las políticas públicas sean favorables, es importante. El tema de la integridad pública también, que se ha venido trabajando desde diferentes ejes, porque eso nos da credibilidad ante la ciudadanía y es nuestra carta de presentación en esta sociedad, serían tres de los temas que yo le daría prioridad en este momento.

Con el agradecimiento de los señores Directores se retira de la Sala de Sesiones la señora Sofía Machuca Flores, Auditora Interna.

A continuación, la señora Teresita González indica: Para este tema tenemos una propuesta de acuerdo, que como comentaba al inicio, está basada en las recomendaciones brindadas por el Comité de Auditoría y Riesgos, lo tienen proyectado en pantalla.

El señor Presidente Ejecutivo somete a votación la propuesta presentada.



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

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

CONSIDERANDO QUE:

1. *En el artículo 5 del Capítulo III de la Sesión 6575 del 23 de mayo del 2023, el Consejo Directivo solicitó la presentación de un informe mensual sobre los riesgos identificados en el desarrollo de los servicios de la Auditoría Interna, o riesgos futuros que deban ser gestionados, previo análisis por parte del Comité de Auditoría y Riesgos.*
2. *El Comité de Auditoría y Riesgos en el artículo 9 de la Sesión 260 del 18 de enero del 2024, recomendó al Consejo Directivo sugerir a la Auditoría Interna que el informe sobre los riesgos identificados en el desarrollo de los servicios de Auditoría Interna y riesgos futuros se presente en forma trimestral tanto al Comité de Auditoría y Riesgos, como al Consejo Directivo. Lo anterior, con el propósito de que la Auditoría Interna pueda contar con un plazo mayor para la valoración y análisis de dichos riesgos. En el caso de que la Auditoría Interna identifique algún evento importante que considere debe ser reportado, lo debe hacer del conocimiento de ese Comité, así como del Consejo Directivo antes del plazo de la presentación del informe.*
3. *El Comité de Auditoría y Riesgos en el artículo 9 de la Sesión 266 del 20 de junio del 2024, dio por recibido el informe sobre los riesgos identificados en el desarrollo de los servicios de Auditoría Interna y riesgos futuros, del periodo comprendido de enero a mayo del 2024, presentado por la Auditoría Interna mediante carta 0020-097-2024 del 05 de junio del 2024 y lo elevó al Consejo Directivo con la indicación de que fue analizado por ese Comité.*
4. *Asimismo, en dicha sesión, el Comité de Auditoría y Riesgos recomendó al Consejo Directivo trasladar a la Gerencia General el informe antes mencionado, para que, junto con la Auditoría Interna, lo expongan ante la Administración Activa, con la finalidad de que se tomen las acciones correspondientes.*
5. *En la presente sesión, el Consejo Directivo conoció el informe mensual sobre los riesgos identificados en el desarrollo de los servicios de auditoría interna y riesgos futuros, correspondiente al periodo comprendido del 01 de enero al 31 de mayo 2024, considerando oportuno acoger las recomendaciones del Comité de Auditoría y Riesgos, en los términos indicados.*

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

1. *Dar por recibido el informe sobre los riesgos identificados en el desarrollo de los servicios de Auditoría Interna y riesgos futuros, del periodo de enero a mayo del 2024, remitido por la Auditoría Interna mediante carta 0020-097-2024 del 5 de junio del 2024.*



CONSEJO DIRECTIVO

38

2. *Acoger la recomendación emitida por el Comité de Auditoría y Riesgos y trasladar a la Gerencia General el informe mencionado en el Por Tanto anterior, para que, en conjunto con la Auditoría Interna, lo expongan ante la Administración Activa, con la finalidad de que se tomen las acciones correspondientes.*
3. *Acoger la recomendación emitida por el Comité de Auditoría y Riesgos, en el sentido de modificar el acuerdo tomado en el artículo 5 del Capítulo III de la Sesión 6575 del 23 de mayo del 2023 y solicitar a la Auditoría Interna que el informe sobre los riesgos identificados en el desarrollo de sus servicios o riesgos futuros que deban ser gestionados para una mejor administración, se presente en forma trimestral tanto en el Comité de Auditoría y Riesgos como en el Consejo Directivo.*
4. *Solicitar a la Auditora Interna que, en el caso de que identifique algún evento importante que considere debe ser reportado, lo haga del conocimiento del Comité de Auditoría y Riesgos y posteriormente del Consejo Directivo, antes del plazo de la presentación del informe. Acuerdo firme.*

ARTÍCULO 4 Reglamento Autónomo Laboral (RAL)

Interviene la señora Teresita González para indicar: *El siguiente tema es sobre el Reglamento Autónomo Laboral, el cual es remitido a este Consejo Directivo por parte de la Gerencia General, en asocio con la Gerencia de Servicios y Recursos Empresariales, según los documentos que tuvieron ustedes para su conocimiento previamente. Se encuentran disponibles don Melvin Monge y doña Magaly Cordero para hacer la exposición.*

Con la autorización de los señores Directores ingresan a la Sala de Sesiones el señor Melvin Monge Sandí, Gerente Servicios y Recursos Empresariales y la señora Magaly Cordero Rodríguez, Directora de Talento.

El señor Melvin Monge hace la introducción del tema indicando lo siguiente: *Hoy traemos para su consideración y validación una propuesta del Reglamento Autónomo Laboral, en la cual se contemplan ajustes que mejoran la relación obrero/patronal y que también le genera una carrera profesional al personal que está en planilla 08 y que además asume aspectos muy importantes, como es la parte del bienestar de los trabajadores en esta relación que tenemos en planilla 08.*

Inicia la presentación la señora Magaly Cordero: *Hoy traemos para su consideración la tercera versión del Reglamento Autónomo Laboral, ese tema es sumamente importante para la gestión que hacemos de talento humano y del personal de la planilla 08, que si bien hoy representa alrededor de un 9% de nuestra planilla total, va en crecimiento, porque precisamente con la habilitación de plazas vacantes estamos teniendo la incorporación de talento al ICE por medio de esta planilla, de ahí que era fundamental poder actualizarla, pero también habilitar una*



serie de opciones en materia de carrera administrativa para este personal y en materia de bienestar; entonces, es sumamente importante en este momento para el ICE contar con esta tercera versión.

El objetivo fue realizar ajustes para que podamos gestionar las personas trabajadoras nombradas en la planilla 08 con condiciones que impacten el bienestar y es la prevista que tiene esta actualización precisamente. Es importante indicar que tiene total alineamiento desde la Estrategia Corporativa, ahí se mencionan las limitaciones que tenemos en la Institución en cuanto al desarrollo de competencias, incentivos, adecuada compensación y otros elementos que sentimos que con esta versión del RAL se viene a minimizar, o que logremos avanzar o disminuir la brecha que tenemos en esa parte.

Tiene total alineamiento con el objetivo estratégico 14, de establecer una cultura caracterizada por el bienestar y el desempeño, tendiente a superar las metas programadas y entonces, esta propuesta tiene total alineamiento con la Estrategia Corporativa y la Estrategia Empresarial.

El principal aporte que trae a la gestión de talento de esta planilla es la parte del bienestar, iniciando porque tiene elementos de lenguaje inclusivo, que eso es algo en lo que también debemos avanzar dentro de nuestra misma normativa y trae una serie de beneficios asociados a permisos, licencias, lo que es la posibilidad de la jornada a 48 horas y también trae una posibilidad de ajustes técnicos salariales. El RAL, que era la herramienta que estaba a partir del 2015 para operar esta planilla tenía vacíos y entonces, cada vez que se intentaba gestionar, por ejemplo, o se recibía una solicitud de un permiso, un tema de estudio y nos íbamos a la normativa, no aparecía nada y empiezan a generarse esos vacíos y la imposibilidad de brindar las condiciones de desarrollo mínimas para esa población.

Esto lo tuvimos así y lo hemos tenido de esa manera y de ahí que se nos hacía muy complicado poder gestionar y generar oportunidades básicas que tenemos que darle a nuestros colaboradores; además de eso, también a nivel de lo que era la carrera profesional, desde la planificación, atracción, clasificación, compensación, también no estaba tan claramente definido cuál era, por decirlo así, la expectativa y el crecimiento que podía tener esta población, el espíritu era más como que alguien entraba y se quedaba ahí, pero no, ellos entran para ser la fuerza laboral que va de hecho y de alguna forma renovando al personal que tenemos en el ICE; entonces, uno no puede decir lo contrato y mientras este no tiene crecimiento porque yo lo contraté para algo específico, entonces nunca podríamos cumplir el objetivo que ese personal tiene y se vienen a llenar tantos vacíos que tenemos.

Importante también indicar que refuerza obligaciones, eso es algo también importante para el ICE y es un respaldo mayor para el ICE, esta imagen resume un poco el enfoque que tiene toda la actualización de esta tercera versión del Reglamento Autónomo Laboral.

El proceso que se llevó a cabo, aparte de la conformación de un equipo multidisciplinario que se dio en su momento, con expertos de Talento de diferentes ramas y también con la participación de la División Jurídica, en su momento lo



CONSEJO DIRECTIVO

40

elevamos a la Gerencia nuestra y a la Gerencia General con las mejoras propuestas y también tuvimos la acción de presentarlo ante las organizaciones socio laborales y recibir de ellos algunas observaciones, algunas eran de recibo y algunas otras no necesariamente son aplicables, pero se abrió ese espacio para las organizaciones socio laborales y tuvimos el dictamen de parte de la División Jurídica y de ahí pudimos avanzar con el resto de etapas.

Aquí no nos vamos a detener mucho, porque son los cambios específicos, pero si lo podemos ver, se van incorporando elementos en los diferentes capítulos para reforzar y como decíamos, habilitar que haya posibilidad de gestionar a este personal de la planilla 08, son adiciones que en ningún momento van en detrimento, o es restrictivo, para nada, sino que es ampliar las posibilidades que tenemos para gestionar al personal de la planilla 08.

En las conclusiones, con base en lo emitido de parte de la División Jurídica se brinda un criterio legal positivo, esto es algo muy importante y de acuerdo a todo el análisis que hace la División Jurídica, determina que la propuesta se ajusta a derecho y al Código de Trabajo, que no violenta ni suprime derechos laborales de las personas trabajadoras, que más bien al contrario, otorga nuevas licencias, establece obligaciones y prohibiciones, así como introduce nuevos artículos que vienen a clarificar algunas lagunas que existían previamente, como lo es el caso de traslados, clasificación de personal, entre otros.

De esta forma, el RAL es la norma elaborada por el ICE de acuerdo con los intereses institucionales, la legislación laboral vigente en la que se establecen condiciones de acatamiento general sobre escenarios de trabajo, relaciones humanas, medidas de orden técnico y sanciones disciplinarias. Es importante que desde el punto de vista jurídico más bien sumamos aspectos positivos para gestionar el talento, como les mencionaba.

Las recomendaciones son: aprobar por parte del Consejo Directivo la versión 3 del Reglamento Autónomo Laboral; solicitar la publicación de la aprobación de la versión 3 del Reglamento en el diario oficial La Gaceta y luego que se comunique a toda la población; instruir a la Gerencia General en conjunto con la Gerencia de Servicios y Recursos Empresariales, para que se gestionen por parte de la Dirección Talento la comunicación de la versión 3 del Reglamento Autónomo Laboral a todo el personal ICE, una vez aprobada y publicado en el diario oficial La Gaceta.

Para concluir, quiero indicar que la aprobación del RAL nos permite tener un elemento más de atracción y reforzar todo el proceso que estamos llevando de atraer talento.

Una vez concluida la exposición, el señor Marco Acuña abre el espacio para preguntas y comentarios.

Interviene el señor Henry Guevara para consultar: ¿Dentro de este reglamento se están incluyendo todas esas actividades que estaban como en un vacío? ¿las capacitaciones y todos esos conceptos están cubiertos y jurídicamente no hay ninguna contraposición que vaya a afectar en algo a esta aprobación?



Hace uso de la palabra el señor Erick Picado para manifestar: *El reglamento no fue sólo en su parte de construcción que contó con la participación de profesionales de la División Jurídica, también cuenta con un criterio legal que lo analiza y certifica la viabilidad jurídica del mismo en su actualización tal y como fue propuesto.*

El señor Marco Acuña manifiesta: *¿Cuáles son los tres principales aportes que tiene este reglamento para el bienestar de las personas?* La señora Magaly Cordero responde: *Tenemos la habilitación de la jornada de 48 horas y en ese sentido, era una limitante para los que contratábamos; los permisos y las licencias que no estaban establecidos y entonces ahora hay posibilidad para una serie de licencias.*

Consulta el señor Marco Acuña: *¿Que tenía la planilla 01 que no tenía la 08?* Indica la señora Magaly Cordero: *Sobre fallecimiento de familiares y esas cosas básicas que no estaban tipificadas, ya ahora sí el RAL las trae y además, la posibilidad de capacitación.*

Comenta el señor Marco Acuña: *Interesante en la parte de disponibilidad, horas extras y ese tipo de cosas.* Al respecto, el señor Melvin Monge manifiesta: *El ajuste técnico salarial es un mecanismo mediante el cual nosotros podíamos hacer un ajuste, porque recuerden que es un salario único, que no tenemos ningún sobresueldo, pero con él estamos viendo el mecanismo para poder tener ese reconocimiento de un tiempo de labor de un personal que estaría, no voy a usar la palabra disponible, porque se asocia en este caso a un sobresueldo.* Don Marco Acuña consulta: *¿Entonces cómo funciona?* Responde el señor Melvin Monge: *Habría que hacer un ajuste, habría que hacer un cálculo para ver cuánto correspondería para esta persona que debe tenerlo en este caso.*

Para ampliar al respecto indica la señora Magaly Cordero: *Ese reconocimiento de un monto por un periodo determinado, bajo esa condición donde él va a estar, por decirlo así, en la figura que no se utiliza el término disponible, pero que sí pudiera estar a la orden; entonces, por un periodo determinado, donde él estaba en esa condición, se puede hacer una adenda al contrato, tiene un plazo y ahí se da ese reconocimiento salarial superior, pero no se tipifica como un sobresueldo.*

Don Marco Acuña consulta: *¿Por qué?* Responde la señora Magaly Cordero: *Porque es un tema de la figura del sobresueldo propiamente y aquí volvemos al tema de que se procura que la planilla 08 se mantenga separada de los salarios compuestos con todos los sobresueldos y demás. También porque caemos en las regulaciones que tienen estos sobresueldos, que ya en la otra planilla lo tenemos en el salario compuesto, que todas las regulaciones de sobresueldos de alguna forma los cubre hasta lo que es la legislación.*

Al respecto comenta el señor Marco Acuña: *Estoy pensando en la clase técnica, que sí había muchas asimetrías con la planilla 01 por el tema de la jornada, unos salían a las 3:00 p.m. y otros a las 5:00 p.m. entonces, las cuadrillas se partían;*



CONSEJO DIRECTIVO

42

luego en el tema de los ajustes de salario por trabajar más tiempo, estar de cierta forma disponible, etc., pero estoy contento porque ya eso se va a arreglar y eso es una gran noticia para la gente.

Hace uso de la palabra el señor Luis Francisco Valverde para comentar: *Muy importante este conjunto normativo. En el punto 3 se habla de la comunicación, nos han hablado bastante hoy de ese tema. Sería interesante que elaboren una estrategia para dar a conocer los ajustes, los cambios que se están proponiendo en este Reglamento y después hacer un seguimiento para ver qué tanto permeó la comunicación que hicieron.*

Interviene el señor Harold Cordero para comentar: *Rescatar que como planteaba doña Magaly, esta es la tercera versión y en esta Administración es la segunda vez que se modifica. Hubo un tema de una victoria temprana, donde habíamos tomado ya la decisión del tema de vacaciones, que eso fue muy importante porque la gente en esta planilla, con toda la situación que se vivió por la crisis sanitaria, tenía una situación compleja con el disfrute de sus vacaciones, eso es importante recordarlo.*

No quisiera dejar de mencionar que en la presentación también se planteó, pero la consulta que se realizó a las organizaciones laborales precisamente por eso que refiere don Marco de la parte técnica, porque el núcleo de esta propuesta la Administración la trabajó a paso redoblado desde que inició y esto inclusive en el mes de enero se comunicó que ya se tenía listo, pero se depositó en las organizaciones laborales, precisamente por toda esa base amplia de las mejoras que usted plantea y que esperan nuestros técnicos verse reflejados, esto porque ya a nivel del campo estaba prestándose para una serie de situaciones, donde se tienen cuadrillas con personal de la 01 y 08; entonces, creo que el trabajo que se ha hecho es muy integral y esperamos, como dice don Luis, que la parte de comunicación ayude a que realmente nuestro personal pueda ver que se está haciendo un esfuerzo por dignificar a toda la gente que está en el modelo del salario global.

Interviene la señora Ileana Murillo para indicar: *De mi parte un agradecimiento, se nota la dedicación, se nota el tiempo, a don Melvin y a todo su equipo de trabajo y también a don Harold, porque esto va a beneficiar a los colaboradores que son nuestro motor, muchas gracias.*

Con el agradecimiento de los señores Directores se retiran los invitados de la Sala de Sesiones.

A continuación, la señora Teresita González indica: *La propuesta de acuerdo para este tema la tienen proyectada y va en la línea de aprobar el reglamento, es una reforma integral al mismo y al final del acuerdo hay también algunas instrucciones para la Administración, para que proceda con los trámites correspondientes. Se propone como un acuerdo firme.*

El señor Presidente somete a votación el acuerdo.



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

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

CONSIDERANDO QUE:

1. *El artículo 32 de la Ley 8660 de Fortalecimiento y Modernización de las Entidades Públicas del Sector Telecomunicaciones, ratifica la facultad del Consejo Directivo del ICE para dictar normas y políticas que regulan las condiciones laborales, la creación de plazas, los esquemas de remuneración, las obligaciones y los derechos de las personas trabajadoras del ICE.*
2. *El Reglamento Autónomo Laboral (RAL) fue aprobado por el Consejo Directivo en el artículo 5 de la Sesión 6147 del 31 de agosto del 2015, y fue reformado en el artículo 3 de la Sesión 6566 del 16 de marzo del 2023.*
3. *El Proceso Soporte Gestión de la Gerencia Servicios y Recursos Empresariales (GSRE) mediante carta 5906-074-2023 del 21 de noviembre del 2023, presentó a la Dirección Excelencia Operativa de la Gerencia General, una revisión integral y actualización del RAL, solicitando el inicio de la oficialización del documento, por lo que posteriormente la propuesta de reforma fue sometida a consulta dirigida.*
4. *El Proceso Asesoría y Consultoría de la División Jurídica, mediante carta 261- 574-2023 del 20 de diciembre del 2023, emitió criterio legal en relación con la propuesta de reforma del Reglamento Autónomo Laboral en el cual concluyó que "(...) se ajusta a Derecho y al Código de Trabajo, no violenta ni suprime derechos laborales de las personas trabajadoras, más bien al contrario, otorga nuevas licencias, establece obligaciones y prohibiciones, así como introduce nuevos artículos que vienen a clarificar algunas lagunas que existían previamente como lo es en el caso de traslados y clasificación de personal. De esta forma, el RAL es la norma elaborada por el ICE de acuerdo con los intereses institucionales y la legislación laboral vigente, en la que se establecen las condiciones de acatamiento general sobre escenarios de trabajo, relaciones humanas, medidas de orden técnico y sanciones disciplinarias". Indicó además que dicho cuerpo normativo y sus reformas deben ser aprobadas por el Consejo Directivo para luego ser publicadas en el Diario Oficial La Gaceta, así como comunicadas a la población laboral ICE.*
5. *La Gerencia Servicios y Recursos Empresariales, mediante correo electrónico del 1 de febrero del 2024, trasladó la propuesta de reforma del Reglamento Autónomo Laboral a los representantes de los trabajadores del Conflicto Colectivo, para que fuera valorado y presentaran observaciones a más tardar el 15 de febrero del 2024.*



CONSEJO DIRECTIVO

44

6. *Los representantes de los trabajadores del Conflicto Colectivo, mediante oficio del 7 de febrero del 2024, solicitaron a la Gerencia Servicios y Recursos Empresariales la certificación de expediente y documentación relacionada al Reglamento Autónomo Laboral, información que fue suministrada mediante correo electrónico del miércoles 14 de febrero del 2024. Los representantes de los trabajadores del Conflicto Colectivo, mediante correo electrónico del 15 de febrero del 2024, remitieron a la Gerencia Servicios y Recursos Empresariales, las observaciones realizadas al Reglamento Autónomo Laboral.*
7. *La Dirección Talento, mediante carta 5300-348-2024 del 19 de abril del 2024, remitió a la Gerencia Servicios y Recursos Empresariales, el "Informe sobre la actualización del Reglamento Autónomo Laboral" el cual contiene información del proceso llevado a cabo para la actualización de dicho documento, así como la recomendación de elevar la propuesta de reforma del Reglamento Autónomo Laboral al Consejo Directivo.*
8. *La Gerencia Servicios y Recursos Empresariales, mediante carta 0150-276- 2024 del 3 de mayo del 2024, remitió a los representantes de los trabajadores del Conflicto Colectivo, el análisis realizado sobre las observaciones recibidas.*
9. *La Dirección de Consultoría y Procesos Judiciales, mediante carta 261-275-2024 del 5 de junio del 2024, rindió criterio legal en relación con la propuesta actualizada del Reglamento Autónomo Laboral, la cual tuvo cambios de forma y de fondo, sugirió una redacción para los artículos 9 y 10, que fue incorporada al texto y reiteró la instancia de aprobación y medio de publicación.*
10. *La Gerencia Servicios y Recursos Empresariales, mediante correo del 17 de junio 2024 remitió a Presidencia Ejecutiva la propuesta de reglamento para revisión final.*
11. *La Presidencia Ejecutiva, mediante correo del 24 de junio del 2024, remitió a la Gerencia Servicios y Recursos Empresariales, la versión final del Reglamento Autónomo Laboral, con los ajustes sugeridos.*
12. *La Dirección Talento, mediante carta 5300-590-2024 del 05 de julio del 2024, remitió a la Gerencia Servicios y Recursos Empresariales, nuevamente el "Informe sobre actualización del Reglamento Autónomo Laboral (RAL)", con las observaciones realizadas tanto por las Gerencias y Presidencia Ejecutiva, como por los representantes sindicales, con el fin de que se valore y eleve por parte de la Gerencia General, al Consejo Directivo la actualización de dicho documento.*
13. *La Gerencia Servicios y Recursos Empresariales, mediante carta 0150-304- 2024 del 9 de julio del 2024, remitió a la Gerencia General el informe indicado en el inciso anterior, y recomendó solicitar al Consejo Directivo la aprobación de la reforma del Reglamento Autónomo Laboral,*



propuesta normativa que se ajusta a la realidad laboral de la institución, y por medio de la cual se regulan aspectos no regulados en la versión vigente, tales como Selección de Personal, Traslados, Formación y Desarrollo, Planificación de Recursos Humanos; así mismo, se proponen nuevos numerales entre los que destacan la retención de personal, ajuste técnico salarial y revaloraciones salariales.

14. *La Gerencia General, mediante carta 5500-481-2024 del 11 de julio del 2024 y con fundamento en el informe elaborado por la Dirección Talento y la recomendación de la Gerencia Servicios y Recursos Empresariales, remitió al Consejo Directivo la solicitud para reformar el Reglamento Autónomo Laboral.*

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

1. *Dar por recibido el "Informe sobre la actualización del Reglamento Autónomo Laboral".*
2. *Reformar integralmente el Reglamento Autónomo Laboral, el cual se leerá en los siguientes términos:*

**REGLAMENTO AUTÓNOMO LABORAL
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1º. Objeto

De conformidad con los artículos 103 inciso 1) y 111 y 112 de la Ley 6227 General de la Administración Pública, 8 de la Ley 449 Creación del Instituto Costarricense de Electricidad, artículos 16 y 32 de la Ley 8660 de Fortalecimiento y de Modernización de las Entidades Públicas del Sector Telecomunicaciones, se modifica el Reglamento Autónomo Laboral (RAL).

Este reglamento tiene por objeto, normar las relaciones obrero-patronales entre el Instituto Costarricense de Electricidad, en adelante la empresa y la persona trabajadora, el cual será de aplicación obligatoria y de conformidad con las disposiciones aplicables de la Ley General de la Administración Pública, Ley de Fortalecimiento y de Modernización de las Entidades Públicas del Sector de Telecomunicaciones, Código de Trabajo y demás leyes laborales o conexas vigentes en Costa Rica.

También resultan aplicables a las personas trabajadoras regidas por este reglamento, las disposiciones legales o reglamentarias de derecho público que resulten necesarias para garantizar la legalidad y moralidad administrativas y en materia de responsabilidad, responden conforme al derecho público.

Artículo 2º. Alcance

Las normas incluidas en este reglamento son de aplicación obligatoria para la persona trabajadora de la empresa, que haya ingresado después del 31 de diciembre del 2015.



La persona trabajadora que está cubierta bajo este reglamento, no le aplica lo establecido en el Estatuto de Personal. Asimismo, este reglamento no es aplicable al personal regido bajo el Estatuto de Personal de Proyectos.

Artículo 3º. Documentos aplicables

Código	Nombre del documento
Ley 2	Código de Trabajo
Ley 8660	Ley de Fortalecimiento y de Modernización de las Dependencias Públicas del Sector de Telecomunicaciones.
Ley 449	Ley de Creación del ICE
Ley 7142	Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.

CAPÍTULO II TERMINOLOGÍA – DEFINICIONES

Artículo 4º. Definiciones

Para los efectos de interpretación del presente reglamento, cuando se utilicen los siguientes términos, deberán entenderse de acuerdo con las definiciones que aquí se indican:

Catálogo de clases de puestos: Agrupación en un solo volumen de las especificaciones de los puestos existentes en el ICE.

Carrera administrativa: Derechos que adquiere la persona al ingresa a la Empresa, tales como: selección, ascenso, cambio de puesto y reasignaciones, traslados, formación, estabilidad laboral y planificación de la gestión de desempeño.

Contrato de trabajo: Acuerdo entre patrono y persona trabajadora en virtud de la cual ésta última se compromete a prestar sus servicios personales en forma voluntaria al Instituto Costarricense de Electricidad, bajo la subordinación inmediata o delegada formalmente por representante patronal, a cambio de una remuneración determinada por los servicios prestados.

Estudio de optimización: Aplicación de metodología para realizar mejoras a un proceso que se traduce en mayor eficiencia y productividad.

Gratificación: Beneficios económicos o especie, dadas, regalías de parte de terceros.

Gerencia de soporte respectiva: Superior jerárquico de la Dirección Talento

Patrono: Instituto Costarricense de Electricidad (empresa).

Representantes patronales: Lo son: el presidente ejecutivo, gerente general, los gerentes y las personas que ejerzan funciones de dirección o



coordinación, conforme a la nomenclatura utilizada en la empresa para estos puestos y las disposiciones vigentes que así se determinen.

Persona trabajadora: Persona física que, en virtud de un contrato de trabajo, preste sus servicios a la empresa de forma personalísima y voluntaria, permanente o transitoria, subordinada y a cambio de una retribución o salario.

Salario mensual: Remuneración mensual bruta sin deducciones que percibe la persona trabajadora por los servicios prestados.

Salario global: Se refiere a la remuneración o monto único que percibirá la persona trabajadora por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la presente normativa.

Ajuste técnico: Incremento de salarios que afecta a una o varias clases de puestos, por razones como: modificación en los contenidos de clase, estudios de mercado, inclusión de tareas o actividades, que hacen diferir este tipo de ajustes al salario, de aquéllos otorgados como "aumento general" o por "costo de vida".

Revaloración por ajuste técnico: Revaloración salarial específica de una clase o grupo de estas, basada en razones técnico-jurídicas distintas al costo de vida.

Se manifiesta en la ubicación de un nuevo nivel salarial.

CAPÍTULO III DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 5°. Contrato de Trabajo

La persona trabajadora está amparada por un contrato de trabajo escrito, en el que se establecen las condiciones esenciales de la contratación tales como: lugar de prestación del servicio, salario y forma de pago, jornadas, horarios, derechos, obligaciones y vigencia del contrato, entre otros aspectos que determine regular la empresa. De acuerdo con las necesidades de la empresa y según las condiciones especiales de las labores que deban realizarse, el contrato de trabajo puede convenirse en algunas de las siguientes modalidades:

a) **Contrato de trabajo por tiempo indeterminado:** Contrato de trabajo que no tiene un término de finalización previsto y que generalmente concluye con la jubilación de la persona trabajadora, su renuncia, muerte o despido.

b) **Contrato de trabajo por tiempo determinado:** Contrato a plazo fijo o determinado, cuyo inicio y finalización se conocen previamente por la persona trabajadora, que resulta de la naturaleza del servicio que se va a prestar, en concordancia con la necesidad empresarial, según lo que establece el Código de Trabajo.



c) Contrato de trabajo por obra determinada: Contrato por el cual la persona trabajadora conviene en prestar sus servicios para la realización de una obra específica o parte de ella. La duración del contrato es el tiempo necesario que se establece y requiere la empresa para la realización de la obra o servicio determinado.

d) Contrato de trabajo bajo el régimen de confianza: Contrato por el cual la persona trabajadora acepta que su puesto es de libre nombramiento y remoción por parte de la Presidencia Ejecutiva, Gerencia General o demás Gerencias, según el artículo 143 del Código de Trabajo y el Reglamento al Título II de la Ley 8660 de Fortalecimiento y Modernización de las Empresas Públicas del Sector Telecomunicaciones, en su artículo 10.

e) Contrato de trabajo a distancia o teletrabajo: Contrato que permite a la persona trabajadora, desarrollar toda o parte de su jornada laboral de forma remota, desde un lugar distinto al centro de trabajo habitual definido por la empresa, mediante la utilización de las tecnologías de información y las comunicaciones.

Este tipo de contrato, sus condiciones y demás especificaciones se rigen por lo dispuesto en la normativa interna o nacional que regule la materia.

Artículo 6°. Periodo de Prueba

En los contratos de trabajo existe un período de prueba de hasta tres meses. Durante dicho período de prueba y sin previo aviso, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad alguna para ellas.

El período de prueba aplica también en casos de ascensos, traslados entre dependencias, centros de gestión o cualquier otro movimiento que requiera valoración a la persona trabajadora en razón de un nuevo puesto a desempeñar.

Artículo 7. Contrato a tiempo parcial

Se entiende por contrato de trabajo a tiempo parcial el que establezca la prestación de servicios durante un número de horas inferior a la jornada de trabajo ordinaria semanal a tiempo completo vigente en la empresa, según se trate de jornada ordinaria, mixta o nocturna o cualquier otra jornada ordinaria de trabajo que se establezca. Para estos efectos se toma como referencia la jornada máxima legal prevista en el Código de Trabajo.

Al contrato de trabajo a tiempo parcial, además de las estipulaciones mínimas que exige el Código de Trabajo, debe incorporársele el número de horas ordinarias contratadas al día o a la semana, así como su distribución horaria. Igualmente debe constar la determinación de los días específicos en los que la persona trabajadora presta sus servicios.

Las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad gozarán de los derechos que establece el Código de Trabajo de forma proporcional a su jornada de trabajo, cuando así corresponda.

**Artículo 8°. Contrato de aprendizaje**

Tiene como propósito la formación o especialización de la persona aprendiz, relación que es temporal y que no genera responsabilidad para las partes una vez concluido. Se formalizarán por escrito y se constituye a través de la negociación con instituciones educativas o empresas que brindan formación y práctica a las personas participantes. Todo lo anterior conforme con las disposiciones que al efecto regule la Institución.

Artículo 9°. Suspensión del contrato de trabajo

La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo se rige por las causales establecidas en el Código de Trabajo.

La suspensión de los contratos no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de ellos.

**CAPITULO IV
SELECCIÓN DE PERSONAL****Artículo 10°. Selección de Personal**

Los puestos de Jefe de División, Jefe de Dirección y Coordinadores de Proceso, serán elegidos según los procedimientos internos establecidos. Los puestos restantes, son objeto de la carrera administrativa, por lo que el nombramiento de cada uno de ellos está sujeto a la competencia de las personas trabajadoras que quieran ocuparlos y a la idoneidad para el desempeño demostrado, por los medios que se establezcan.

La dependencia encargada de gestión humana analizará y recomendará a la Gerencia de soporte respectiva, las acciones correspondientes en materia de selección de personal y en los casos en que proceda - de acuerdo con la normativa interna-, esta remitirá a aprobación de la Gerencia General.

Asimismo, la dependencia encargada de gestión humana podrá recomendar a la Gerencia de soporte respectiva la emisión de lineamientos en esta temática para las dependencias de la Empresa.

El proceso de selección debe garantizar la idoneidad de los aspirantes, mediante procedimientos según los criterios de equidad, especificidad y diversidad, considerando las necesidades y ámbito de la organización, así como la especialización, ubicación de los puestos, y la oferta existente. La selección de personal está sujeta a la comprobación previa de la idoneidad de los oferentes, que se demostrará según los procedimientos e instrumentos de evaluación definidos para cada caso.

El personal nombrado en forma ocasional o indefinida podrá participar en los procesos de selección interna, siempre y cuando tenga al menos tres meses de laborar en forma continua.



En casos de demostrada necesidad y a manera de excepción debidamente establecida por un informe técnico de la dependencia encargada de la gestión humana y con la debida aprobación de la Gerencia General, se podrá autorizar para el llenado de plazas vacantes o de nueva creación, mediante el reclutamiento de candidatos en el mercado laboral externo.

La dependencia encargada de la gestión humana mantendrá un registro de elegibles, acorde con la planificación del recurso humano.

CAPÍTULO V TRASLADOS

Artículo 11º. Traslados

La persona trabajadora nombrada por tiempo indefinido tiene derecho a solicitar un traslado de centro de gestión en la misma clase de puesto que ostenta u otras dentro de la misma clase con salarios inferiores; sin que sea impedimento el lugar de residencia. En caso de que el traslado solicitado sea a una clase inferior, la persona trabajadora debe aceptar formalmente el rebajo salarial correspondiente.

Cuando por razones de interés empresarial debidamente justificado, por medio de un estudio técnico de la dependencia encargada de la gestión humana, se considere la necesidad de un traslado y no se afecten los intereses de la persona trabajadora, éste se realizará con todo y plaza.

La persona trabajadora que solicita un traslado automáticamente pasará a formar parte del registro de elegibles interno para futuros llenados de plaza.

El traslado con plaza puede darse bajo las siguientes condiciones:

- a) *Por necesidades funcionales de la dependencia donde labora la persona trabajadora.*
- b) *A solicitud de la persona trabajadora y con consentimiento de las jefaturas formales.*
- c) *Por reubicación médica.*
- d) *Cuando se determine por medio de un estudio de optimización, realizado por la dependencia encargada de la gestión humana.*

Se podrá autorizar la permuta de puestos entre dos personas trabajadoras, cuando éstos así lo soliciten y exista anuencia de sus jefaturas formales, en donde cada uno de ellos acepte por escrito las nuevas condiciones del puesto, incluyendo, entre éstas, la posible variación salarial. Para asumir el nuevo puesto, se deberá cumplir con la condición de elegibilidad, verificada por la dependencia encargada de la gestión humana.

Cuando las personas trabajadoras que laboren en un mismo centro de trabajo contraigan matrimonio o tengan una relación afectiva o familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad y por ello se



determine inconveniencia o perjuicio objetivo y evidente para la empresa, será obligación para alguna de las dos personas trabajadoras someterse a una reubicación para lo cual se considerará la menor afectación de las partes.

En caso de que la persona trabajadora no estuviera de acuerdo con la reubicación, podrá solicitar el pago de prestaciones por ruptura de la relación laboral.

CAPÍTULO VI CLASIFICACIÓN

Artículo 12°. Clasificación

Los puestos de trabajo de la empresa serán clasificados, según su rol de contribución, naturaleza o especialidad, en clases. Cada clase de puesto tendrá su especificación escrita y expresará la naturaleza del trabajo, las funciones o actividades, la determinación de responsabilidades, los requisitos y experiencia, así como las competencias requeridas, las cuales serán expresadas en los perfiles de puestos y solicitados a la persona trabajadora que realicen las actividades o que pretenden desempeñarlos.

Según el ordenamiento jurídico, la empresa contará con un catálogo de clases de puestos, que mantenga una estructura acorde con las actividades sustantivas de cada clase. Será responsabilidad de la dependencia encargada de la gestión humana mantenerlo actualizado (creación, ajuste o eliminación), proponiendo a la Gerencia de soporte respectiva los cambios que se consideren necesarios, para que el mismo refleje la estructura de actividades vigentes, la cual elevará la propuesta a la Gerencia General para su posterior aprobación por parte del Consejo Directivo. En su actualización se tomará en cuenta a las Gerencias y el catálogo será revisado cada vez que sea necesario, total o parcialmente.

El catálogo de clases con la descripción de puestos vigente servirá de base para la valoración de los puestos, el reclutamiento y selección de personal, la elaboración del presupuesto de salarios y para otros fines de la administración de recursos humanos de la empresa, independientemente del tipo de contratación.

La dependencia encargada de la gestión humana brindará asesoría y proveerá a la administración los instrumentos necesarios para la correcta clasificación de los puestos y recomendará la ubicación de la persona trabajadora para que esté acorde con sus actividades, responsabilidades y competencias y cumplimiento de requisitos, las cuales serán aprobadas por los niveles decisorios establecidos para los efectos en la normativa institucional.

Cuando los coordinadores estimen que las funciones o actividades y responsabilidades de un puesto ha cambiado sustancial y permanentemente (al menos un año) y que la persona trabajadora que los desempeña cumple



con la experiencia y los requisitos formalmente establecidos en la clase vigente, puede solicitar un estudio de puesto a la dependencia encargada de la gestión humana, esta analizará el caso de acuerdo con la metodología dispuesta siempre y cuando la condición financiera de la empresa lo permita.

CAPÍTULO VII REMUNERACIÓN SALARIAL

Artículo 13°. Remuneración salarial

Para todos los efectos legales correspondientes, los salarios que la empresa paga en todos y cada uno de sus puestos, comprenden la remuneración salarial por la prestación del servicio que brinda la persona trabajadora y corresponden al máximo de la jornada establecida en cada contrato de trabajo; que incluye días feriados, asuetos y día de descanso previsto en la normativa respectiva.

Las metodologías y soluciones para determinar la remuneración de la estructura de puestos de la empresa, las formulará la dependencia encargada de la gestión humana con fundamento en los estudios técnicos, la cual planteará la propuesta a la Gerencia de soporte respectiva, que a su vez formulará la recomendación para la Gerencia General, para su posterior aprobación por parte del Consejo Directivo.

Los ajustes salariales que eventualmente se tengan que efectuar serán con base al estudio técnico de la competitividad externa y la condición financiera de la Empresa.

Artículo 14°. Ajustes técnicos salariales

Con el fin de atraer y mantener a las personas trabajadoras calificadas y evitar la fuga del personal calificado, se podrán realizar ajustes técnicos salariales, previo estudio técnico, jurídico económico, según corresponda.

Artículo 15°. Revaloraciones salariales

Se podrán realizar revaloraciones salariales de clases o puestos por ajuste técnico, cuando sea necesario reconocer nuevas actividades o tareas encomendadas a las personas trabajadoras, para la atención de actividades técnicas fuera de la jornada laboral, debiendo contar con un estudio técnico, jurídico y económico según corresponda, que justifique el ajuste; así como una adenda al contrato de trabajo, firmada por la persona trabajadora y el titular subordinado correspondiente.

Artículo 16°. Modalidades de salario

La empresa aplicará el esquema de salario global, el mismo no contempla pluses salariales adicionales. En el caso de los funcionarios que por ley devenguen el pago por prohibición, este se contemplará en la definición de la remuneración del salario global. Así mismo, la empresa puede establecer



otros esquemas de remuneración, según las necesidades empresariales y sean permitidos por la legislación vigente tanto interna como externa.

Puede, además, establecer esquemas de compensación variables de acuerdo con la actividad que se desarrolle y conforme con la normativa que para estos efectos apruebe el Consejo Directivo.

Artículo 17°. Forma de pago

La empresa paga los salarios en forma mensual, con adelanto quincenal y realiza las deducciones de ley, las deducciones autorizadas por la persona trabajadora y las deducciones ordenadas por la autoridad competente, tales como pensión alimenticia, embargo de salario o condición de insolvencia.

La empresa deposita el salario mediante el registro de depósitos bancarios, y envía a cada persona trabajadora comprobante automatizado.

Artículo 18°. Retención

La retención del personal es un proceso que busca la permanencia de la persona trabajadora en la empresa, utilizando la normativa de retención vigente.

CAPÍTULO VIII

DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO SEMANAL, FERIADOS Y ASUETOS, VACACIONES Y LICENCIAS

SECCIÓN I

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 19°. De la jornada ordinaria

Las jornadas de trabajo serán las autorizadas por el Código de Trabajo y se determinarán en cada caso particular y según las necesidades de la empresa.

Artículo 20°. De la jornada extraordinaria.

Será jornada extraordinaria aquella en la que el trabajo efectivo se ejecute fuera de los límites de las jornadas de trabajo en sus diferentes modalidades. Por su naturaleza siempre será excepcional.

Todas las personas trabajadoras están en la obligación de laborar jornada extraordinaria, salvo por impedimento grave debidamente justificado y aprobado por la jefatura formal inmediata, cuando por necesidad de la empresa así se requiera y no exceda el tiempo máximo establecido por ley.

El cálculo de la hora extra se efectuará conforme con la jornada diurna, mixta o nocturna en que la persona trabajadora inicie su jornada ordinaria diaria, independientemente del tiempo laborado en jornada extraordinaria y su



finalización. Cuando se da una interrupción de la jornada ordinaria, el tiempo extraordinario se paga en función de la jornada anterior en que se inició la labor, dándose así una ampliación o acumulación de la jornada que se vio interrumpida.

El tiempo extraordinario debe pagarse a razón de una hora ordinaria laborada más un cincuenta por ciento (tiempo y medio) por la cantidad de horas extras laboradas. salvo cuando exista norma expresa que permita un pago mayor y se calculará conforme a las disposiciones que al efecto establezcan las normas laborales vigentes y aplicables en el ICE.

El tiempo extraordinario laborado en días libres, feriados o asuetos, por no existir una jornada ordinaria para este fin, se reconoce según la hora que se labore.

Las personas trabajadoras nombradas en puestos de coordinación o supervisión pueden devengar tiempo extraordinario los días libres, días feriados o los días hábiles después de 12 horas de jornada ordinaria, en concordancia con lo establecido en el Código de Trabajo específicamente en el artículo 143.

Artículo 21º. Autorización

Toda autorización para el trabajo extraordinario debe contar con la firma de la jefatura formal inmediata y debe quedar debidamente documentada. El pago de tiempo extraordinario para las personas trabajadoras nombradas en puestos profesionales debe realizarse previa autorización del Gerente respectivo. No se computará como extraordinario el tiempo que ocupe la persona trabajadora en subsanar sus errores o en recibir formación.

Artículo 22º. Variación de la Jornada

Con sujeción de las disposiciones legales, la empresa se reserva el derecho de variar, en forma temporal las horas de inicio y finalización de la jornada de trabajo según las necesidades de trabajo y los intereses de la empresa.

SECCIÓN II HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 23º. Horario de trabajo

Las personas trabajadoras de la empresa laboran su jornada de conformidad con los horarios de trabajo establecidos en el centro de trabajo u oficina en la que se encuentre asignado y según la naturaleza del servicio que se presta. El trabajo correspondiente debe iniciarse en punto a la hora indicada y terminarse en la hora establecida. Cualquier incumplimiento sin autorización se computará como abandono de trabajo o ausencia según corresponda.

El horario de trabajo pactado podrá variarse a solicitud de la persona



trabajadora, y deberá ser consensuada con su jefatura formal inmediata, lo cual será documentado de forma escrita y constará la no afectación del servicio que brinda la persona trabajadora. Esa variación en el horario será de forma temporal y deberá tener aval de la dependencia encargada de la gestión humana.

Artículo 24°. Tiempo de descanso

En los casos en que se labore jornada continua de ocho horas y más, las personas trabajadoras tienen un tiempo máximo para tomar sus alimentos de cuarenta y cinco minutos, los que se consideran tiempo efectivo de trabajo. Para las jornadas mayores de cuatro horas, pero menores de ocho, se computará el tiempo de descanso en forma proporcional al tiempo laborado.

Artículo 25°. Horarios Rotativos

Para aquellas actividades en las que la prestación del servicio comprenda las veinticuatro horas, las personas trabajadoras están en la obligación de rotar en los diferentes turnos de trabajo de acuerdo con los horarios que se establezcan. Estos turnos deben ser conocidos de forma previa por las personas trabajadoras. Lo relativo a los horarios se rige por lo que la empresa establezca como normativa aplicable.

SECCIÓN III DESCANSO SEMANAL, FERIADOS Y ASUETOS

Artículo 26°. Descanso Semanal

Toda persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de al menos un día de descanso semanal absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo. El día de descanso se rige por las reglas del Código de Trabajo.

Artículo 27°. Disfrute de días feriados y asuetos

La persona trabajadora de la empresa disfrutará de los días feriados de ley. Los días de asueto se otorgarán en la fecha establecida por autoridad competente y no puede trasladarse su disfrute para un día distinto, salvo lo que establezca el Poder Ejecutivo en esta materia.

Artículo 28°. Excepción

Cuando por razones de urgencia del servicio que se presta, y en los casos excepcionales autorizados por la ley, no se conceda el día de descanso semanal, día feriado o día de asueto, el patrono pagará a la persona trabajadora el tiempo laborado como tiempo extraordinario el salario correspondiente a ese día adicional trabajado, de acuerdo con lo que dispone este mismo cuerpo normativo. Quienes por las razones apuntadas deban laborar y no lo hagan justificadamente, acarrearán con las sanciones disciplinarias del caso.



SECCIÓN IV VACACIONES

Artículo 29°. Vacaciones anuales remuneradas

La empresa concede a la persona trabajadora quince días hábiles de vacaciones anuales remuneradas por cada cincuenta semanas de trabajo continuo independientemente de la modalidad de contratación, y de conformidad con el plan de vacaciones de cada centro de trabajo. En todos los casos es indispensable la coordinación previa con la jefatura formal inmediata. En caso de finalización de contrato de previo al cumplimiento de las cincuenta semanas, la persona trabajadora tiene derecho como mínimo a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se cancelará en el momento de su retiro.

Artículo 30°. Fraccionamiento de vacaciones

En caso de necesidad y de común acuerdo, el disfrute del período de vacaciones se puede fraccionar razonablemente en aras de procurar la buena marcha dentro del centro de trabajo, pero sin detrimento de la efectividad del descanso a que tiene derecho la persona trabajadora, conforme a las disposiciones laborales que establezca la normativa vigente y aplicable respecto a este tema.

Artículo 31°. Disfrute anticipado de vacaciones

Cuando la persona trabajadora no haya cumplido las cincuenta semanas de trabajo continuo y necesite vacaciones, la jefatura formal inmediata, puede autorizar únicamente en casos excepcionales, debidamente justificados a su criterio, el disfrute proporcional de una parte del periodo anual de vacaciones. El disfrute proporcional no puede ser superior al número de días que corresponda a los meses trabajados.

Artículo 32°. Del registro de las vacaciones anuales

Las vacaciones son acreditadas anualmente y de acuerdo con la fecha de ingreso a la empresa.

Artículo 33°. Suspensión de las vacaciones

Ante necesidades muy justificadas, la empresa puede suspender el disfrute de las vacaciones.

La suspensión del disfrute de las vacaciones se deberá dar bajo condiciones lógicas, razonables y que sean materialmente posibles de cumplir y en común acuerdo con la persona trabajadora.

En caso de llegar a un acuerdo, se reprogramarán de común acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.



SECCIÓN V LICENCIAS

Artículo 34°. Licencias con goce de salario

La empresa concede permiso con goce de salario, y con la correlativa obligación de la persona trabajadora de comprobar el hecho que origina el permiso en los casos siguientes:

- a) *Por matrimonio, seis días hábiles, en mutuo acuerdo con la jefatura formal inmediata, cuyo plazo vence a los treinta días naturales después de la celebración, sea civil o religiosa según escoja la persona trabajadora que disfrutará esta licencia y que son mutuamente excluyentes.*
- b) *Por muerte de padres, hijos, hermanos y cónyuge, seis días naturales contados a partir de la fecha del fallecimiento. Esta licencia interrumpe las vacaciones.*
- c) *Por nacimiento de un hijo o adopción se le concederá a la madre y al padre, lo que al efecto determina el Código de Trabajo. Siendo necesario cuando así sea su competencia, acuerdo con su jefatura formal inmediata en la forma en que se tomará el tiempo establecido en ese artículo.*
- e) *Para realizar gestiones en trámites relacionados con los servicios que presta la dependencia encargada de la gestión humana, el Fondo de Garantías y Ahorro del ICE y para acompañar a citas médicas a sus hijos menores de edad o parientes en primer grado de consanguinidad o cónyuge que no se puedan valer por sí mismos, se concede los permisos por el tiempo razonable y sujeto a la presentación del comprobante respectivo.*
- f) *Para la persona trabajadora que concurra a los servicios médicos de la CCSS y el INS, teniendo la empresa el derecho a exigir la comprobación, por los medios que considere más apropiados, del tiempo empleado por la persona trabajadora.*
- g) *Para la realización de estudios o capacitación según lo estipule la normativa que al efecto esté vigente.*
- h) *Por lactancia, se concederá según lo dispuesto en el artículo 95 del Código de Trabajo y conexos.*

Artículo 35°. Licencias sin goce de salario

Para atender asuntos personales debidamente justificados, pero en ningún caso para trabajar en otras empresas de índole privado o de la competencia, se concederá permiso sin goce de salario, mediante la aprobación de las instancias siguientes

- a) *Hasta por dos días al mes, la jefatura formal inmediata.*
- b) *Por fallecimiento de abuelos hasta dos días de permiso, la jefatura formal inmediata.*
- c) *Hasta por tres meses, el jefe de División, el Director,*



CONSEJO DIRECTIVO

58

Gerentes y Gerencia General o Consejo Directivo según corresponda.

- d) *Por convenio de préstamo interinstitucional, se aprobará según la normativa institucional que corresponda.*

SECCIÓN VI FORMACIÓN Y DESARROLLO

Artículo 36° Formación y Desarrollo

La empresa fomentará la superación, el desarrollo personal y profesional de la persona trabajadora, con el propósito de facilitar el desarrollo de las competencias técnicas que requieran en función del perfil de puesto mediante programas de formación, capacitación y desarrollo que serán incluidos en el plan de capacitación elaborado conforme a las disposiciones que apruebe el ICE para regular este tema, con el fin de optimizar el talento humano y potenciar la excelencia.

CAPÍTULO VII PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 37°. Planificación de Recursos Humanos

La dependencia encargada de la gestión humana será la responsable de implementar el marco metodológico y asesorar a los niveles gerenciales, en la implementación y desarrollo de planificación de recursos humanos, con el fin de identificar las necesidades, el pronóstico y sucesión del mismo.

CAPÍTULO VIII AGUINALDO

Artículo 38°. Pago de aguinaldo

La empresa pagará a la persona trabajadora el aguinaldo anual que se calcula sobre la base promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados en los doce meses anteriores al primero de diciembre de cada año, o tiempo menor que haya laborado. Dicho pago se hace efectivo dentro de la segunda quincena de noviembre de cada año, al que no se le aplicarán las deducciones legales previstas para el salario.

CAPÍTULO IX OBLIGACIONES DE LA PERSONA TRABAJADORA

Artículo 39°. Obligaciones de la persona trabajadora

Son obligaciones de la persona trabajadora, además de las consignadas en el artículo 71 del Código de Trabajo, y cualquier otra que se llegue a definir como tal en otra norma interna de la empresa, las siguientes:

- a) *Asistir puntualmente a su trabajo y cumplir con la jornada completa, así*



como la extraordinaria cuando sea requerido. No pudiendo abandonarlas sin permiso de la jefatura formal inmediata, así como comunicar de forma previa a su superior, cualquier circunstancia por la cual no pueda cumplir dicha jornada.

- b) *Ejecutar el trabajo con la capacidad, dedicación, diligencia y eficiencia que el puesto requiera, aplicando todo su esfuerzo para el mejor desempeño de sus funciones y en cumplimiento de las metas definidas en coordinación con su jefatura formal inmediata.*
- c) *Cumplir con las obligaciones que les correspondan, tendientes al establecimiento, mantenimiento, perfeccionamiento y evaluación del sistema de control interno empresarial, según la normativa técnica aplicable.*
- d) *Atender y cumplir de manera eficiente y oportuna las órdenes de sus superiores jerárquicos, relacionadas con el servicio y los deberes del puesto que desempeñan.*
- e) *Actuar con afán de servicio, corrección y cortesía al relacionarse con los superiores jerárquicos y personas trabajadoras en su lugar de trabajo, así como atender al público con diligencia evitando el mal servicio, mal trato o irrespeto.*
- f) *Someterse a las disposiciones de evaluación del desempeño de acuerdo con la normativa vigente.*
- g) *Someterse a reconocimiento médico en cualquier momento, por parte del servicio médico de empresa o de algún otro organismo oficial de salud pública o de seguridad social, a solicitud de la dependencia encargada de la gestión humana, a los efectos de poder verificar que se cuenta con las facultades necesarias para desempeñar el cargo, en aquellos casos en que se ponga en riesgo la seguridad, la salud o la integridad física de terceros o del mismo personal.*
- h) *Acatar las disposiciones de la empresa en cuanto al uso de los equipos de protección personal, uniformes, ropa y zapatos de protección para los tipos de puesto que así se establece.*
- i) *Portar el carné de identificación en lugar visible y mostrarlo cuando le sea requerido por asuntos de control.*
- j) *Informar o denunciar ante las autoridades de la empresa o ante quien corresponda, los hechos y acciones incorrectas o delictuosas, cometidas por otra persona trabajadora y que sean de su conocimiento.*
- k) *Velar por el buen uso y adecuado mantenimiento de los bienes y herramientas de la empresa.*
- l) *Acatar las disposiciones que en materia preventiva y de seguridad*



CONSEJO DIRECTIVO

60

indiquen los representantes patronales o aquellas personas trabajadoras facultadas para tal fin e informar a las autoridades de cualquier anomalía o situación, que, a su juicio, atente contra las medidas preventivas para mantener su seguridad y la de otras personas trabajadoras que puedan verse afectadas directa o indirectamente por las actividades que realiza.

- m) *Laborar en condiciones óptimas, sea en jornada ordinaria o extraordinaria.*
- n) *Abstenerse durante el trabajo, de realizar propaganda política electoral o contraria a las Instituciones democráticas del país o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de credo que establece la Constitución.*
- o) *Suministrar a la empresa toda la información necesaria para mantener actualizados sus datos personales en el respectivo expediente.*
- p) *Adoptar los cambios tecnológicos necesarios para el mejor desempeño institucional, para ello la empresa se compromete a otorgar la formación necesaria para que la persona trabajadora adquiera los nuevos conocimientos. Esta tiene la obligación de asistir y cumplir con los requerimientos de los planes de estudio correspondientes y firmar los contratos de compromiso o cualquier otro documento que se establezca para garantizar que los conocimientos sean aplicados principalmente y durante un tiempo razonable para la empresa.*
- q) *Dar aviso inmediato a su jefatura en caso de sufrir algún incidente laboral o situación que le impida desarrollar normalmente sus labores.*
- r) *Conducir los vehículos de la empresa que el puesto requiera, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, teniendo especial cuidado de no lesionar por incumplimientos o violaciones la imagen de la empresa. Adicionalmente está obligado a acatar las disposiciones y respetar los dispositivos y controles que fije esta con el fin de verificar el buen uso y ubicación de los vehículos, así como el estado de su licencia de conducir.*
- s) *Laborar durante los días feriados o días de asueto otorgados por las autoridades competentes, cuando por la índole de los servicios que presta la empresa deban trabajar en algunos de esos días.*
- t) *Atender al llamado que haga la empresa para que rinda su testimonio sobre los hechos en procesos de investigación.*
- u) *La persona trabajadora que ostente una clase profesional debe estar incorporado al colegio profesional respectivo, al día en el pago de cuotas y habilitado para el ejercicio de su profesión.*
- v) *Cuando corresponda según su nivel jerárquico, velar porque el personal a cargo cumpla las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento y demás normativa conexa, adoptando*



oportunamente las acciones, instrucciones y medidas correctivas que correspondan, así como procurar que la persona trabajadora a cargo brinde eficientemente sus servicios.

- w) *Velar por el buen uso y adecuado mantenimiento de las máquinas, mobiliario, equipos, materiales, herramientas y los útiles de propiedad o al servicio de la Institución y no usarlos para otros fines que aquellos a que están destinados.*
- x) *Cumplir las obligaciones que le imponen el contrato de trabajo, las leyes y reglamentos, las derivadas de políticas, reglamentos, disposiciones administrativas, procedimientos, directrices, circulares y demás normativa interna y externa que resulte aplicable en el desempeño de sus funciones, y la ejecución de las responsabilidades propias del cargo que ejecutan.*

CAPÍTULO X PROHIBICIONES DE LA PERSONA TRABAJADORA

Artículo 40°. Prohibiciones

Además de lo consignado en el artículo 72 del Código de Trabajo, las leyes conexas, el presente reglamento y sin perjuicio de cualquier otra obligación que disponga la institución o que le sean aplicables, es prohibido para la persona trabajadora:

- a) *Desempeñar el trabajo sin el equipo e implementos de seguridad que por la naturaleza del puesto se requieran para el cumplimiento adecuado y seguro de las labores que deba realizar.*
- b) *Realizar ventas, rifas o solicitar contribuciones, dentro de las instalaciones de la empresa salvo aquellas autorizadas por el Consejo Directivo o Alta Gerencia según corresponda.*
- c) *Realizar acciones o vías de hecho que puedan ofender, lesionar, humillar o agredir sexual o laboralmente a sus superiores o compañeros de trabajo.*
- d) *Realizar labores dentro o fuera de la empresa o brindar información de carácter sensible o confidencial, que por su naturaleza sean incompatibles con los intereses de la empresa, o puedan significar una ventaja para otros entes en competencia.*
- e) *Recibir gratificaciones, de cualquier naturaleza por los servicios prestados por él o por otras personas trabajadoras. Además, será prohibido valerse del puesto que se desempeña o invocarlo, para obtener ventajas de cualquier índole, que no sean las propias de su condición de persona trabajadora.*
- f) *Consumir tabaco en cualquiera de sus formas, vapear, drogas enervantes, sustancias psicotrópicas y bebidas alcohólicas en horas laborales dentro de las instalaciones, propiedades y vehículos de la empresa o en el sitio de trabajo acordado.*



CONSEJO DIRECTIVO

62

- g) *Aportar información falsa en los informes de gestión o en cualquier otra documentación que la empresa solicite.*
- h) *Aportar documentos alterados, falsificados o en los cuales se haya ocultado información sobre sus antecedentes laborales, penales, de estudios o médicos, tanto para ingresar a laborar en la empresa como en el momento de participar en otro tipo de procesos*
- i) *Tomar para sí o para terceros, herramientas, útiles, mobiliario u otros bienes propiedad de la empresa, aunque sean material reciclable, residual o de desecho.*
- j) *Realizar funciones profesionales, técnicas o cualquier otra, en forma particular y que puedan atentar contra la imagen empresarial o suponga un conflicto de interés con la empresa.*
- k) *Discriminar por razón de edad, género, filiación, estado civil, raza, etnia, nacionalidad, religión, preferencia sexual, discapacidad, opinión política, estrato social, situación económica, afiliación sindical o condición particular a cualquier persona con la que interactúe en razón de su cargo.*
- l) *Otras prohibiciones reguladas en el marco jurídico vigente, así como en políticas y directrices específicas.*

CAPÍTULO XI REGISTRO DE ASISTENCIA

Artículo 41°. Deber de asistencia y puntualidad

Toda persona trabajadora se obliga a prestar sus servicios en forma personal y con el deber de asistir puntualmente, independientemente de la modalidad de trabajo en la que esté circunscrito, como consecuencia del contrato de trabajo y la normativa interna y externa que rige la materia.

Para los efectos del presente artículo, se exige el cumplimiento de las labores dentro de la jornada y horario convenidos, en el lugar, días y horas que la empresa le establezca, para lo cual debe registrar y acreditar su asistencia por medio de los controles que se establezcan. Asimismo, corresponde la obligación de reportar a su superior jerárquico cualquier incidencia relacionada con la debida asistencia y puntualidad, de conformidad con la normativa aplicable.

Artículo 42°. Registro para el control de asistencia

Cada dependencia establece los mecanismos necesarios para el control de asistencia y lleva seguimiento, de conformidad con las disposiciones que al efecto establezca la empresa.

Artículo 43°. Responsabilidad para el control de asistencia y puntualidad

Cada persona trabajadora es responsable de registrar puntualmente su asistencia y cumplimiento de la jornada en el sistema que para esos efectos defina la empresa.



CAPÍTULO XII AUSENCIAS Y LLEGADAS TARDÍAS

Artículo 44°. Ausencias, llegadas tardías

Las ausencias, llegadas tardías o las omisiones de marca no reportadas ni justificadas, dentro del plazo establecido en la normativa aplicable, o bien no aprobadas por su jefatura formal inmediata, se tienen como injustificadas para los efectos correspondientes.

Artículo 45°. Aviso oportuno

La persona trabajadora tiene la obligación de avisar oportunamente cualquier ausencia o llegada tardía ante su jefatura formal inmediata, así como presentar los documentos que la justifiquen, todo dentro del plazo que se determine en la normativa aplicable.

CAPÍTULO XIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46°. Sujeción a la responsabilidad disciplinaria

La persona trabajadora de la empresa está sujeta a la responsabilidad disciplinaria por sus actuaciones u omisiones en el desempeño de sus funciones, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiere corresponder.

El régimen disciplinario se rige por lo que al efecto establece el Código de Trabajo.

Artículo 47°. Sanciones disciplinarias

Siendo que, toda persona trabajadora de la empresa está sujeta a la responsabilidad disciplinaria por sus actuaciones u omisiones en el desempeño de sus funciones, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiere corresponder, el régimen disciplinario para el personal nombrado con acogimiento de este reglamento se rige por lo que al efecto establece el Código de Trabajo. En ese sentido, la persona trabajadora que no se sujete al orden y disciplina incumpliendo sus obligaciones o violando las prohibiciones reguladas en las leyes que respectan al tema laboral, será sancionada según lo establecido por el ordenamiento jurídico y la normativa interna que se establezca de conformidad con la gravedad de la falta y la reincidencia, entre otros criterios de valoración.

Las sanciones para aplicar son:

- a) *Amonestación escrita con copia al expediente de personal.*
- b) *Suspensión sin goce de salario, por un plazo de entre 8 y hasta 30 días naturales salvo disposición legal que establezca los días como hábiles.*



CONSEJO DIRECTIVO

64

- c) *Despido sin responsabilidad patronal.*
- d) *Cualquier otro tipo de sanción prevista en las leyes de orden público.*

CAPÍTULO XIV FONDO DE GARANTÍAS Y AHORRO

Artículo 48°. Aportes al Fondo de Garantías y Ahorro

Toda persona trabajadora nombrada por este régimen en las modalidades de trabajo de tiempo indefinido o determinado por más de un año tiene derecho a recibir los beneficios del Fondo de Garantías y Ahorro; para ello deberá aportar una suma equivalente a un cinco por ciento (5%) de su salario ordinario, que será deducida directamente de los pagos periódicos que reciba por concepto de salarios ordinarios en dinero que se le paguen a la persona trabajadora. La empresa aportará regularmente, con destino al Fondo de Garantías y Ahorro, una suma equivalente al cinco por ciento (5%) de los salarios ordinarios, devengados por la persona trabajadora regulados por este reglamento adscritos al Fondo de Garantías y Ahorro. La base para calcular los porcentajes a los que se refiere este párrafo es el salario ordinario en dinero que se pague a la persona trabajadora.

Adicional a lo anterior toda persona trabajadora regulada por este reglamento y miembro del Fondo de Garantías y Ahorro tendrá derecho a pertenecer al Régimen de Pensión Complementaria mientras sea trabajador activo del ICE, cuyo aporte conjunto de un cinco y medio por ciento (5.5%) a este régimen se determinará por un cuatro y medio por ciento (4.5%) aportado por la empresa y un uno por ciento (1%) aportado por la persona trabajadora.

CAPÍTULO XV DISPOSICIONES FINALES

Artículo 49°. *Lo relativo a materias de acoso y hostigamiento sexual, acoso laboral, riesgos profesionales, salud ocupacional y otros, están regidos por las normas internas y externas vigentes, y aquellas complementarias que a criterio de la Gerencia que tenga bajo su cobertura la dependencia encargada de la gestión humana y según lo estipulado en el presente reglamento deban ser implementadas para su efectividad y ejecutividad.*

Artículo 50°. *Las modificaciones a este reglamento serán aprobadas por el Consejo Directivo, según propuesta de la Gerencia General.*

Artículo 51°. Revisión y actualización

La dependencia encargada de la gestión humana coordinará la revisión y actualización del presente documento, con una periodicidad anual y planteará las modificaciones que estime pertinentes.

Artículo 52°. Derogatoria

Este documento deroga al Reglamento Autónomo Laboral (RAL), código 32.00.003.2015, versión 2 aprobado por el Consejo Directivo en el artículo 5 del Capítulo I, en el acta de la Sesión 6147 del 31 de agosto del 2015.

**Artículo 53°. Vigencia.**

Este documento rige a partir de su publicación en el medio oficial La Gaceta.

Artículo 54°. Aprobación.

APROBÓ:	SESIÓN:	FECHA:

- 3. Derogar el Reglamento Autónomo Laboral (RAL), versión 2 aprobado por el Consejo Directivo en el artículo 5 del Capítulo I de la Sesión 6147 del 31 de agosto del 2015 y su reforma.*
- 4. Instruir a la Dirección Excelencia Operativa realizar todas las acciones necesarias para la eficacia de la reforma al Reglamento Autónomo Laboral aprobada en esta sesión y para hacerla de conocimiento de todo el personal. Acuerdo firme.*

ARTÍCULO 5 Permiso con goce de salario del señor Walter Quesada Rojas

La señora Teresita González hace uso de la palabra para indicar: A continuación, se trae a su consideración la solicitud para brindar permiso con goce de salario al señor Walter Quesada Rojas, tema que es elevado por la Gerencia General, en asocio con la Gerencia Servicios y Recursos Empresariales. Están disponibles don Melvin Monge y don Vinicio Lizano para hacer la exposición.

Con la autorización de los señores Directores ingresan a la Sala de Sesiones los señores Melvin Monge Sandí, Gerente Servicios y Recursos Empresariales y Vinicio Lizano Araya, colaborador de la Dirección Talento.

Inicia la presentación el señor Melvin Monge: Hoy traemos este caso para que sea avalado y ratificado por Consejo Directivo, que es el permiso con goce de salario al señor Walter Quesada Rojas, el cual fue analizado por la Dirección Talento. Nos acompaña Vinicio Lizano, que es el Coordinador del Proceso de Gestión de Servicios al Personal, quien hizo la revisión y el análisis que se presenta para su valoración.

Inicia la exposición el señor Vinicio Lizano manifestando: La problemática es la misma, nada más que este año el niño tiene cuatro años, sigue siendo obviamente una persona menor de edad que tiene un diagnóstico formal por parte de la Caja Costarricense de Seguro Social y que lo remite formalmente al Ministerio de Educación Pública para que reciba estimulación temprana, terapia ocupacional y de lenguaje.

Lo diferente a lo que vimos la vez pasada es que, para este año las clases son todos los días y en diferentes horarios, es muy complejo el tema de horarios y hay que ajustarse a los horarios del centro educativo.



CONSEJO DIRECTIVO

66

En total, lo que se invierte en el traslado son cuatro horas semanales y entonces, el permiso es por ese tiempo, obviamente la justificación se mantiene igual, lo que estamos fundamentando principalmente es el tema del interés superior del niño, que en este caso él es un menor sobre el cual le asisten derechos internacionales que están ratificados por Costa Rica.

Lo que se está recomendando es para cubrir el periodo lectivo desde el 09 de abril, que es la fecha cuando el trabajador presenta formalmente la carta. Hubo un periodo de tiempo en que al trabajador primero le atrasan los documentos en el centro educativo y estuvo resolviendo junto con la familia, algunos días estuvo incapacitado, entonces él presentó la carta a partir del 09 de abril y es cuando se solicita el permiso.

Son en total 233 días que comprende del 09 de abril al 13 de diciembre en que finaliza el curso lectivo. En ese tiempo está descontado el periodo de vacaciones de medio año, que no suma. Al igual que la vez pasada, se recomienda entonces el primer tracto de 90 días que sea aprobado por la Gerencia General, entre el 9 de abril y el 28 de junio y del 15 al 23 de julio que estaríamos en tiempo. El siguiente tracto de 143 días que supera los 90 días que establece la normativa, corresponde a la aprobación al Consejo Directivo del 24 de julio hasta el 13 de diciembre.

El proceso que hemos llevado es este: la carta de solicitud del trabajador, la carta de la Dirección de Servicios Generales, el informe y el estudio técnico. Han pasado 10 días y otros 10 días donde la Gerencia nuestra eleva el caso a la Gerencia General y la Gerencia General hace la primera aprobación y remite la segunda carta para que sea visto en Consejo Directivo; entonces, lo que se espera es que estando en tiempo y forma se pueda atender la recomendación.

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

Hace uso de la palabra el señor Luis Francisco Valverde para manifestar: *Gracias por la presentación, yo estoy obviamente de acuerdo, pero quisiera tener la seguridad de que el criterio legal está conforme.*

Interviene el señor Erick Picado para indicar: *Se ratifica el criterio legal que hemos venido emitiendo con respecto a esta situación, que es la segunda ocasión en el Consejo Directivo, sobre la solicitud de permiso con goce de salario por esas horas y que está sustentado en el Estatuto de Personal, porque este funcionario es de la planilla 01.*

Sin más consultas, con el agradecimiento de los señores Directores se retiran los expositores de la Sala de Sesiones.

La señora Teresita González hace uso de la palabra para indicar: *El acuerdo para este tema lo tienen proyectado y es dar por recibido el informe que se acaba de presentar y aprobar el permiso con goce de salario.*



El señor Marco Acuña somete a votación el acuerdo.

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

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

CONSIDERANDO QUE:

1. *El funcionario Walter Quesada Rojas, cédula 108890651, quien se desempeña como Profesional de Soporte Junior A (PSOJA) en planilla 01, en la Dirección Servicios Generales de la Gerencia Servicios y Recursos Empresariales, solicitó al Director por medio de carta del 09 de abril del 2024, un permiso con goce de salario de 4 horas semanales, con el fin de trasladar a su esposa e hijo de 4 años, desde su lugar de residencia a clases y terapias en el Centro de Educación Especial de Santa Ana, para cumplir con el respectivo horario lectivo (lunes de 10:00 a.m. a 12:40 p.m., martes de 7:00 a.m. a 9:40 a.m., miércoles de 10:00 a.m. a 12:40 p.m. y viernes de 7:00 a.m. a 9:40 a.m. y de 10:00 a.m. a 11:40 a.m. de forma rotativa.*
2. *En virtud de las afecciones de salud que padece el menor, el mismo mantiene desde el año 2020 controles en la especialidad de Pediatría y Medicina Familiar y Comunitaria del Hospital San Rafael de Alajuela y debe asistir a terapias de estimulación temprana, terapia ocupacional y de lenguaje.*
3. *Siguiendo las indicaciones y recomendaciones tanto médicas como de las terapeutas responsables de su hijo, ambos padres realizaron el proceso de matrícula de su hijo para el curso lectivo 2024, en el Centro de Educación Especial de Santa Ana, circuito 04 de la Dirección Regional de Educación San José Oeste, donde se encuentra matriculado en el Servicio de Trastornos Emocionales y de Conducta en el grupo de Interactivo I de Educación Especial. De acuerdo con la normativa interna del centro educativo, estos niños deben permanecer acompañados y recibir apoyo durante clases según normativa interna.*
4. *El Programa de Atención de Casos Socio Laborales del Área Gestión Psicosocial, Proceso Servicios de Gestión al Personal, realizó la investigación, el análisis, el estudio técnico y recomendó otorgar un permiso con goce de salario por 4 horas semanales distribuidas los días lunes, miércoles y viernes (1 hora), martes y jueves (0.5 horas), siguiendo las recomendaciones médicas y de las profesionales del centro educativo, en virtud del interés superior del niño o la niña que sea menor de 18 años que refleja el citado estudio.*
5. *El Proceso Servicios de Gestión al Personal de la Dirección Talento, mediante carta 5319-426-2024 del 29 de abril del 2024, trasladó a la Gerencia Servicios y Recursos Empresariales el estudio técnico y la recomendación del permiso con goce de salario para el Sr. Quesada Rojas.*



CONSEJO DIRECTIVO

68

6. *La Gerencia Servicios y Recursos Empresariales, mediante carta 0150-279-2024 del 13 de mayo del 2024, trasladó a la Gerencia General el estudio técnico con la recomendación para que valorara la aprobación de los tres primeros meses (90 días, del 09 de abril de 2024 al 28 de junio de 2024 y del 15 al 23 de julio de 2024) de permiso con goce de salario, para que, posterior a la aprobación de estos primeros 90 días, se pueda elevar nuevamente el caso ante el Consejo Directivo para la consideración y aprobación del tiempo restante, correspondiente a 143 días, periodo comprendido del 24 de julio 2024 al 13 de diciembre 2024.*
7. *La Gerencia General, mediante carta 5500-503-2024 del 15 de mayo del 2024, comunicó a la Gerencia Servicios y Recursos Empresariales, con fundamento en el estudio técnico del Área Gestión Psicosocial, la aprobación del permiso con goce de salario por 4 horas semanales distribuidas los días lunes, miércoles y viernes (1 hora), martes y jueves (0.5 horas) por el período de tres meses (90 días) al funcionario Walter Quesada Rojas, con fecha de vigencia del 09 de abril del 2024 al 28 de junio del 2024 y del 15 al 23 de julio del 2024. Asimismo, instruyó a dicha Gerencia para que se realicen las gestiones correspondientes en tiempo y forma, para elevar al Consejo Directivo la solicitud del permiso con goce de salario por un total de 143 días, del 24 de julio del 2024 al 13 de diciembre del 2024.*
8. *La Gerencia Servicios y Recursos Empresariales, mediante correo del 05 de junio solicitó a la División Jurídica, interpretación del criterio legal 257-691-2014 del 17 de noviembre del 2014, referente a permisos con goce de salario.*
9. *La División Jurídica mediante criterio legal 261-337-2024 del 28 de junio del 2024, brindó respuesta a la solicitud planteada por la Gerencia Servicios y Recursos Empresariales, y entre otros aspectos indicó:*

“... Como se indicó el Estatuto de personal contiene las normas de aplicación para el caso de los permisos con goce de salario, bajo escenarios de tiempo de otorgamiento asociado al órgano aprobador, lo anterior, por cuanto como se indica en dicho Estatuto los permisos superiores al plazo de los 3 meses deben ser conocidos y autorizados por el Consejo Directivo, en aplicación del principio de legalidad administrativa.”
10. *La Gerencia Servicios y Recursos Empresariales, mediante carta 0150-321-2024 del 11 de julio del 2024, trasladó a la Gerencia General el estudio técnico y la documentación respectiva con la recomendación de la solicitud del permiso con goce de salario del Sr. Quesada Rojas, a fin de continuar con las gestiones correspondientes ante el Consejo Directivo.*
11. *La Gerencia General, mediante carta 5500-517-2024 del 11 de julio del 2024, trasladó al Consejo Directivo, la solicitud de aprobación del permiso con goce de salario para el señor Quesada Rojas, por el plazo de 143 días (del 24 de julio del 2024 al 13 de diciembre del 2024) en virtud de superar los tres meses ya aprobados por dicha Gerencia y adjuntó el estudio técnico.*



12. *La Convención sobre los Derechos del Niño, aprobada mediante Ley 7184, es el principal instrumento jurídico internacional de protección de los derechos de los niños, e incorpora, entre otros, el principio del interés superior del niño, en virtud del cual se establece el deber de los Estados de reconocer que todo niño tiene el derecho intrínseco de la vida y a garantizar en la máxima medida posible su supervivencia y desarrollo. La citada Convención, establece una serie de derechos a los niños, tales como: el derecho a un "nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social" reconociéndose a los padres como los responsables primordiales de proporcionales las condiciones de vidas necesarias para su desarrollo y el deber del Estado de adoptar medidas apropiadas para ayudar a los padres y a otras personas responsables por el niño a dar efectividad a este derecho y en caso de tratarse además de un niño mental o físicamente impedido reconoce el derecho a "disfrutar de una vida plena y decente en condiciones que aseguren dignidad, permitan llegar a bastarse a sí mismo y faciliten la participación activa del niño en la comunidad" además del derecho a "recibir cuidados especiales", según lo dispuesto en los artículos 23 y 27.*
13. *La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada mediante Ley 7948, tiene como propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente, establece además la obligación del Estado de adoptar "las medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, entre ellos, la educación para las personas con discapacidad.*
14. *De conformidad con el artículo 24 de la citada convención se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, el Estado se compromete a asegurar un sistema de educación inclusivo a todos los niveles, así como la enseñanza a lo largo de la vida, con ello aseguran a su vez, entre otros que se preste el apoyo necesario a las personas con discapacidad, en el marco del sistema general de educación, para facilitar su formación efectiva.*
15. *La Declaración Universal de Derechos Humanos, establece en el artículo 16, que "La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene el derecho a la protección de la sociedad y del Estado", en el artículo 25 dispone que "La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales..." y, finalmente, en el artículo 24, establece que "Todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna... a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado".*
16. *La Constitución Política de Costa Rica, en el artículo 51, estipula que la familia, es el elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado. Igualmente, tendrán derecho a esa protección*



CONSEJO DIRECTIVO

70

la madre, el anciano y el enfermo desvalido. Dicha protección se debe llevar a la práctica por medio de políticas públicas, y normas que permitan hacer efectiva la protección del Estado a los grupos más vulnerables en determinado momento.

17. *El Código de la Niñez y de la Adolescencia, Ley 7739, en el artículo 4 dispone que es obligación general del Estado adoptar las medidas administrativas, legislativas, presupuestarias y de cualquier índole, para garantizar la plena efectividad de los derechos fundamentales de las personas menores de edad y que en la formulación y ejecución de políticas, el acceso a los servicios públicos y su prestación se mantendrá siempre presente el interés superior de estas personas. Establece adicionalmente en el artículo 5° que toda acción u omisión contraria a este principio constituye un acto discriminatorio que viola los derechos fundamentales de esta población.*
18. *Según las disposiciones del citado Código, el Estado deberá garantizar el derecho a la vida “con políticas económicas y sociales que aseguren condiciones dignas para la gestación, el nacimiento y el desarrollo integral” y establece la obligación del padre, la madre o la persona encargada de “velar por el desarrollo físico, intelectual, moral, espiritual y social de sus hijos menores de dieciocho años” y de “cumplir con las instrucciones y los controles que se prescriban para velar por la salud de las personas menores de edad bajo su cuidado” (artículo 45).*
19. *La Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en concordancia con los tratados internacionales citados, establece la obligación del Estado de propiciar el ejercicio pleno y efectivo del derecho a la educación de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como privado.*
20. *Ley 5395 General de Salud, reconoce el deber de los padres y el Estado de velar por la salud y el desarrollo de los niños y el derecho a las prestaciones de salud estatales desde su nacimiento hasta la mayoría de edad. Establece adicionalmente que los niños que presenten discapacidades físicas, sensoriales, intelectuales y emocionales gozarán de servicios especializados.*
21. *Basados en elementos de carácter social, normas de tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Costa Rica, normas y principios constitucionales y legales, que reconocen el interés superior del niño como criterio de toda acción pública o privada concerniente a todo menor de 18 años y los derechos a la educación y salud de las personas con discapacidad, es procedente el otorgamiento del permiso con goce de salario por la vía de excepción calificada.*
22. *El otorgamiento del permiso con goce de salario se fundamenta adicionalmente en los principios constitucionales de solidaridad humana ante ciertos eventos y acontecimientos que exigen medidas extraordinarias. El derecho al cuidado, a la educación y a la salud están considerados como un derecho fundamental y está relacionado con la protección al niño y a la familia,*



que son reconocidos en instrumentos internacionales como la Convención de Derechos del Niño, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Económicos, la Declaración Universal de Derechos Humanos.

23. El Estatuto de Personal vigente, en el artículo 28-11 establece la posibilidad de otorgar un permiso con goce de salario, cuando se dé algún caso especial y excepcional que no esté expresamente indicado, como ocurre en el presente caso, el cual se sujeta a un estudio técnico realizado por la Dirección Talento.
24. El Estatuto de Personal, en el artículo 28-10 y el Reglamento Autónomo de Organización, artículo 16, inciso 28) establecen que los permisos con goce de salario mayores a tres meses deben ser aprobados por el Consejo Directivo.

POR TANTO, POR UNANIMIDAD ACUERDA:

1. Dar por recibido el informe técnico denominado "Solicitud permiso con goce de salario Caso Sr. Walter Quesada Rojas Dirección Servicios Generales", presentado por la Dirección Talento de la Gerencia Servicios y Recursos Empresariales.
2. Aprobar, con fundamento en el informe técnico indicado en el por tanto 1, el permiso con goce de salario para el funcionario Walter Quesada Rojas los días lunes, miércoles y viernes (1 hora), martes y jueves (0.5 horas) por el período del 24 de julio del 2024 al 13 de diciembre del 2024 (143 días). Acuerdo firme.

ARTÍCULO 6 **Informe bimestral verbal sobre avance programa de emisión de bonos estandarizados en el mercado local**

La señora Teresita González toma la palabra para manifestar: *Con el propósito de cumplir con lo establecido por este Consejo Directivo, a continuación, don Harold Cordero brindará el informe bimestral verbal sobre el avance del programa de emisión de bonos estandarizados en el mercado local.*

Hace uso de la palabra el señor Harold Cordero para indicar: *En la anterior ocasión que se rindió el primer informe, recordará este Consejo que lo último que teníamos es que estábamos a la espera de las observaciones por parte de la Superintendencia al prospecto. Esas observaciones se recibieron en fecha 02 de mayo, las cuales fueron atendidas y posteriormente finalizando ese mes recibimos ya la autorización sobre el prospecto.*

Recordarán que esto es para inscribir propiamente en el registro la emisión de bonos hasta por un total de trescientos millones de dólares, sujeto al cumplimiento y posteriormente se envía a la ventanilla formal con las declaraciones juradas correspondientes por parte de la Gerencia Financiera iniciando el mes y con eso básicamente los temas de inscripción quedaron debidamente finalizados.



CONSEJO DIRECTIVO

72

Posteriormente, empezamos los trámites del envío a los puestos de bolsa que tienen contrato para poder realizar esto, en el caso de lo que interesa fue para BN Valores, para Popular Valores, para INS Valores y para BCR Valores, esto es buscando la contratación de la entidad que acompañará al ICE en temas de estructuración y colocación del programa aprobado y en fecha 14 de junio se recibieron las ofertas de los puestos de bolsa.

Esas ofertas se valoraron, tengo un detalle y creo que sería un poco exhaustivo, pero en términos generales voy a referir que fue un 60% de experiencia, esto tiene que ver con la cantidad de emisiones, de los montos de las emisiones y cosas de ese tipo y el otro 40% está asociado a los costos y a los honorarios. Esto tiene que ver directamente con las comisiones por la asesoría y la estructuración y en adicional al concepto de honorario como tal y tras la valoración de todas las ofertas recibidas, lo cual consta debidamente en los registros de todo el proceso, el resultado fue que la entidad con mejor nota fue Popular Valores, tanto en el rubro de experiencia, como en el de costo y honorarios, lo que hace que sea la que ostenta las mejores condiciones.

Lo que sigue una vez formalizada esta selección del Puesto de Bolsa, se empiezan a dar las reuniones con los potenciales inversionistas, a efectos de conocer finalmente el tema de mercado y el apetito de riesgo en particular y finalizados estos acercamientos, con base en los resultados obtenidos de ese estudio de mercado, se determinarán las características de las posibles emisiones a ir sacando para las subastas. Ya con esto se asociaría a las series de estas subastas y para ello habría que tramitar ante la Bolsa Nacional de Valores la asignación del código internacional. Eso se denomina los ISIN y con ello, el nemotécnico de las emisiones, que es lo que al final de cuentas compone el programa y con esto tendríamos que remitirlo ya para temas de registro a la Superintendencia.

Estaríamos a las puertas de la colocación del primer tracto de la primera serie. En resumen, ya tenemos el puesto de bolsa seleccionado, estudiaremos el mercado y estaríamos próximos a salir con la primera emisión.

Interviene el señor Marco Acuña para manifestar: ¿Alguien tiene algún comentario?, sino es así, lo damos por recibido, por favor.

Don Marlon Arguedas: recibido; don Luis Francisco Valverde: recibido; doña Irene Víquez: recibido; don Marco Acuña: recibido; doña Ileana Murillo: recibido; don Henry Guevara: recibido; doña Kathy Villar: recibido.

ARTÍCULO 7 Informe para entrega

Interviene la señora Teresita González para comunicar: Incluimos previamente en la plataforma, para su conocimiento, el informe y documentación de respaldo del acuerdo tomado por el Comité de Estrategia en la Sesión 038 del 10 de junio pasado, en el cual se conocieron los planes de Gestión de las Gerencias y planes derivados, mercadeo, comercialización, tecnologías de información, entre



otros, su alineamiento operativo táctico/estratégico, así como la valoración durante su seguimiento de los reportes de la ejecutoria.

Esto fue entregado por las Gerencias Generales de CNFL y RACSA y el propósito es que ustedes puedan revisar la información y si tienen alguna observación o comentario me lo hagan llegar para canalizarlo según corresponda. Este informe es para darlo por recibido.

Don Marlon Arguedas: *recibido*; don Luis Francisco Valverde: *recibido*; doña Irene Víquez: *recibido*; don Marco Acuña: *recibido*; doña Ileana Murillo: *recibido*; don Henry Guevara: *recibido*; doña Kathya Villar: *recibido*.

CAPÍTULO III CORRESPONDENCIA

ARTÍCULO 1 Carta 2020-0280-2024 del Consejo de Administración CNFL, Nombramiento indefinido del Gerente General

Interviene la señora Secretaria para indicar: *Entrando en el capítulo tercero de correspondencia, se trae para su conocimiento la carta enviada por el Consejo de Administración de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, mediante la cual se comunica el nombramiento por tiempo indefinido del señor Luis Fernando Andrés Jácome, como Gerente General de dicha subsidiaria. Es para darlo por recibido.*

Don Marlon Arguedas: *recibido*; don Luis Francisco Valverde: *recibido*; doña Irene Víquez: *recibido*; don Marco Acuña: *recibido*; doña Ileana Murillo: *recibido*; don Henry Guevara: *recibido*; doña Kathya Villar: *recibido*.

CAPÍTULO IV ASUNTOS VARIOS Y COMENTARIOS

ARTÍCULO 1 Pésame a familia del Sr. Rodolfo Silva Vargas, ex miembro del Consejo Directivo

La señora Teresita González interviene para manifestar: *El siguiente tema del capítulo cuarto es la sugerencia para que se tome un acuerdo por parte de este Órgano Colegiado, con el propósito de brindar el pésame a la familia del señor Rodolfo Silva Vargas, quien fue miembro del Consejo Directivo en el periodo 2014-2018.*

El señor Presidente somete a votación el acuerdo.

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



CONSEJO DIRECTIVO

74

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

Expresar a la señora Margaret Nealey de Silva y por su digno medio a los miembros de su apreciable familia, los sentimientos de condolencia y solidaridad espiritual que embargan a los miembros de este Consejo Directivo y de la Administración Superior del Instituto Costarricense de Electricidad, con motivo del sensible fallecimiento del señor Rodolfo Silva Vargas, ex Director de este Órgano Colegiado. Acuerdo firme.

Al ser las veinte horas con treinta y seis minutos, sin más temas en la agenda, el señor Marco Acuña Mora levanta la Sesión.

Sr. Marco Acuña Mora
Presidente

Sra. Teresita González Villegas
Secretaria