

EL INFRASCRITO SECRETARIO EJECUTIVO DE LA COMISIÓN REGIONAL DE INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA -CRIE-, POR MEDIO DE LA PRESENTE CERTIFICA:

Que tiene a la vista la Resolución N° CRIE-29-2024, emitida el veintinueve de agosto de dos mil veinticuatro, donde literalmente dice:

“RESOLUCIÓN CRIE-29-2024

LA COMISIÓN REGIONAL DE INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA

RESULTANDO

I

Que el 9 de diciembre de 2021, la Comisión Regional de Interconexión Eléctrica (CRIE) emitió la Resolución CRIE-31-2021, mediante la cual aprobó, entre otros aspectos, el presupuesto del Ente Operador Regional (EOR) para el año 2022. En esta resolución, la CRIE aprobó un incremento en ciertos rubros del personal en el presupuesto del EOR, considerando entre otros, el Estudio Salarial y Actualización de la Compensación y Beneficios que en su momento fue liderado por el EOR.

II

Que el 14 de diciembre de 2023, la CRIE emitió la Resolución CRIE-42-2023, mediante la cual aprobó, entre otros aspectos, el presupuesto del EOR para el año 2024. Adicionalmente, el 22 de febrero de 2024, la CRIE emitió la Resolución CRIE-09-2024, mediante la cual, entre otros, resolvió declarar con lugar parcialmente el recurso de reposición presentado por el EOR en contra de la Resolución CRIE-42-2023 en cuanto al reconocimiento de algunos montos y en tal sentido, se aprobó ajustar el presupuesto del EOR para el año 2024.

III

Que el 14 de diciembre de 2023, en la sesión presencial RPRE-180-2023, la Junta de Comisionados de la CRIE, adoptó el acuerdo No. CRIE-04-180, mediante el cual se acordó *“Instruir a la Secretaría Ejecutiva de la CRIE que, lleve a cabo un estudio detallado del clima organizacional en el Ente Operador Regional (EOR) que facilite analizar, entre otros aspectos, la dinámica laboral, el ambiente de trabajo y los factores que inciden en la rotación del personal de dicho operador, con el propósito de evaluar las condiciones laborales y proporcionar a esta Junta de Comisionados la información necesaria para tomar decisiones fundamentadas”*.

IV

Que los días 21 y 22 de marzo de 2024, en la sesión presencial RPRE-183-2024, la Junta de Comisionados de la CRIE, adoptó el siguiente acuerdo:

“ACUERDO No. CRIE-16-183:

- a) **APROBAR** los términos de referencia para la contratación de una entidad consultora que brinde el servicio de elaboración de estudio de clima organizacional del Ente Operador Regional (EOR).
- b) **APROBAR** el inicio del proceso para la contratación de la consultoría indicada en la literal “a)” del presente acuerdo; debiendo seguirse para ello un proceso de licitación pública internacional (...)
- c) **PUBLICAR** en el sitio web de la CRIE, los términos de referencia aprobados y la invitación a participar en el proceso de licitación pública internacional (...)
- d) **SOLICITAR** apoyo al Ente Operador Regional, a los reguladores y operadores de los países de la región, en publicar en sus respectivos sitios web, los términos de referencia aprobados y la invitación a participar en el proceso de licitación de la consultoría (...)

V

Que el 5 de abril de 2024, la CRIE, remitió a los Operadores del Sistema y/o Operadores del Mercado (OS/OMS), Entes Reguladores, Ente Operador Regional y Empresa Propietaria de la Red, notas con el propósito de publicar la invitación y los Términos de Referencia de la consultoría antes mencionada. La nota remitida al EOR está referenciada como CRIE-SE-GM-117-05-04-2024. El objetivo de esta comunicación era asegurar una mayor difusión de los Términos de Referencia.

VI

Que el 30 de abril de 2024, el EOR remitió el oficio EOR-PJD-30-04-2024-017 en atención a la nota CRIE-SE-GM-117-05-04-2024 referente al proceso de contratación del servicio de elaboración de estudio de clima organizacional del EOR. En este oficio, el Operador Regional señaló, entre otros aspectos, que: “(...) en aras de no contravenir lo establecido en el Tratado Marco respecto a la competencia institucional tanto de la CRIE como del Operador Regional, el EOR se verá imposibilitado en colaborar con acciones administrativas de la CRIE encaminadas al desarrollo de estudios de clima organizacional del EOR, lo cual es competencia exclusiva del Operador Regional”.

VII

Que el 18 de junio de 2024, en reunión presencial sostenida entre el Presidente de la CRIE, el Presidente del EOR, el Secretario Ejecutivo de la CRIE, el Director Ejecutivo del EOR y el Gerente de Mercado de la CRIE celebrada en la ciudad de Tegucigalpa, República de

Honduras, la CRIE manifestó sus argumentos para la realización del estudio de clima organizacional del EOR.

VIII

Que el 29 de julio de 2024, la CRIE remitió al EOR, la nota CRIE-SE-GJ-GM-218-29-07-2024, mediante el cual le solicitó “(...) remitir la retroalimentación relacionada con el desarrollo del estudio de clima organizacional del EOR (...)”.

IX

Que el 09 de agosto de 2024, el EOR remitió a la CRIE, el oficio EOR-PJD-09-08-2024-026 en atención a la reunión sostenida el 18 de junio de 2024 y a la nota CRIE-SE-GJ-GM-218-29-07-2024, referente al proceso de contratación del servicio de elaboración de estudio de clima organizacional del EOR. En este oficio, el EOR reiteró la posición expresada en el oficio EOR-PJD-30-04-2024-017.

CONSIDERANDO

I

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Tratado Marco del Mercado Eléctrico de América Central (Tratado Marco), la CRIE es el ente regulador y normativo del Mercado Eléctrico Regional (MER). Asimismo, según lo dispuesto en el artículo 22 de dicho Tratado Marco, dentro de sus objetivos generales está el de: “(...) Procurar el desarrollo y consolidación del Mercado, así como velar por su transparencia y buen funcionamiento. (...)”.

II

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Tratado Marco, los recursos requeridos para el funcionamiento del EOR provendrán de “los cargos de servicio de operación del sistema aprobados por la CRIE y otros cargos pagados por los agentes del Mercado, sanciones económicas, intereses de las gestiones comerciales, donaciones y transferencias de organismos públicos e internacionales, fondos o recursos asignados por leyes y reglamentos y bienes o derechos que adquiera a título oneroso o gratuito”.

III

Que el literal 1) del artículo 23 del Tratado Marco otorga a la CRIE la facultad de “Aprobar los cargos por servicios de operación del sistema que presta el EOR”, tal como se confirma en el artículo 29 del Tratado Marco y en el artículo 66 del Segundo Protocolo al Tratado Marco (Segundo Protocolo). Asimismo, el numeral 3.10.6 del Libro I del Reglamento del Mercado Eléctrico Regional (RMER), dispone que “El presupuesto anual del EOR será elaborado por este ente y propuesto a la CRIE para su aprobación (...)”.

IV

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Tratado Marco: *“El EOR es el ente operador del Mercado Regional, con personalidad jurídica propia y capacidad de derecho público internacional, independencia económica, independencia funcional y especialidad técnica, que realiza sus funciones con imparcialidad y transparencia (...)”*, lo que le reconoce su naturaleza y su independencia en el marco de las funciones operativas que le han sido asignadas por la Regulación Regional.

V

En el marco del proceso de aprobación y ajuste del presupuesto del EOR, este ente ha estado realizando solicitudes recurrentes de incrementos salariales en estos procesos.

En el año 2021, el EOR, en el marco del proceso para la aprobación del presupuesto del año 2022, presentó ante la CRIE, la solicitud con referencia EOR-PJD-26-11-2021-062, acompañada de un estudio salarial liderado por este ente. En su solicitud el EOR ha señalado, entre otros aspectos, que su equipo está compuesto por personal atractivo para el mercado laboral de referencia; lo anterior, debido a su alto nivel de especialización y calificación; por lo que dicho ente considera que las renunciaciones en cuestión pudieron haber representado una pérdida significativa de talento humano. Asimismo, el EOR ha manifestado que esta condición pudiese haber puesto en riesgo el cumplimiento de los objetivos de dicho ente según lo establecido en el Tratado Marco, señalando en consecuencia la urgencia de implementar medidas para ofrecer un paquete salarial competitivo, de tal forma ello permita retener el talento humano en cuestión.

En relación con el tema, el EOR reportó, entre otras cosas, que entre los años 2017 y 2021 se registró un promedio de 4 plazas vacantes anuales debido a renunciaciones. Este fenómeno ha dado lugar a una rotación del personal que ha fluctuado entre el 3% y el 9%. Esta información detallada puede ser verificada en las tablas siguientes que fueron proporcionadas por el EOR, que muestran un desglose de las vacantes y la rotación del personal a lo largo del período mencionado.

Tabla 1: Plazas Vacantes por renunciadas en el EOR

PLAZAS VACANTES POR RENUNCIAS EN EL EOR	
2017	2018
Analista de Asuntos Regulatorios	Coordinadora de Gestión del Talento Humano
Analista de Conciliación de Energía	Analista de Derechos de Transmisión
Analista de Programación de Energía	
Analista de Programación de Energía	
Total Puestos = 72 Total Vacantes = 4	Total Puestos = 77 Total Vacantes = 2
2019	2020
Analista de Seguridad Operativa	Analista de Operación en Tiempo Real
Analista de Programación de Energía	Gerente de Transacciones de Energía
Analista de Información de Mercado	Analista de Operación en Tiempo Real
Asistente Administrativa de la DE	
Total Puestos = 78 Total Vacantes = 4	Total Puestos = 78 Total Vacantes = 3
2021*	
Analista de Seguridad Operativa	
Administrador de Base Datos SIIM	
Analista de Derechos de Transmisión	
Analista de Contabilidad y Tesorería	
Analista de Operación en Tiempo Real	
Analista de Contabilidad y Tesorería	
Analista de Planificación del Sistema	
Total Puestos = 78 Total Vacantes = 7	

*Actualizado al 31 de Octubre 2021

Fuente: Solicitud de Presupuesto del EOR del año 2022 – EOR-PJD-26-11-2021-062

Tabla 2: Indicador de Rotación del Personal EOR

KPI S	2017	2018	2019	2020	2021*
PROCESO	Retención del Talento Humano				
Nombre del Indicador	Rotación de Personal				
Unidad de Medida	%	%	%	%	%
Fórmula o método de Medición	(Renuncias de Talentos/Total de Empleados)*100				
Periodicidad de Medición	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
Direccionalidad o Polaridad	-	-	-	-	-
Línea Base	2%	2%	2%	2%	2%
Límite de Control	2%	2%	2%	2%	2%
Meta	3%	3%	3%	3%	3%
Resultados	6%	3%	5%	4%	9%

Fuente: Solicitud de Presupuesto del EOR del año 2022 – EOR-PJD-26-11-2021-062

Es de resaltar que en la aprobación del presupuesto del EOR por parte de la CRIE para el año 2022, mediante la Resolución CRIE-31-2021, se autorizó el incremento salarial solicitado por dicho ente, el cual resultó técnica y económicamente factible, ya que promueve la equidad salarial interna y externa y está basado en criterios técnicos y metodológicos. Este ajuste permitió que el EOR se posicionase competitivamente como empleador, protegiendo los intereses de la región y respetando los principios del interés público. De igual manera, considerando el aumento global del costo de vida y la necesidad de atraer y retener talento, se recomendó aprobar los beneficios solicitados y recomendados por PwC, incluyendo el incremento del bono por desarraigo de USD 1,079 a USD 1,165, ajustado según la inflación de El Salvador (8%); la actualización del beneficio de salud, que aumentó de USD 225 a USD 300 para cubrir parcialmente los costos de consultas oftalmológicas y lentes; y la actualización del beneficio de pago por disponibilidad para puestos con turnos o disponibles

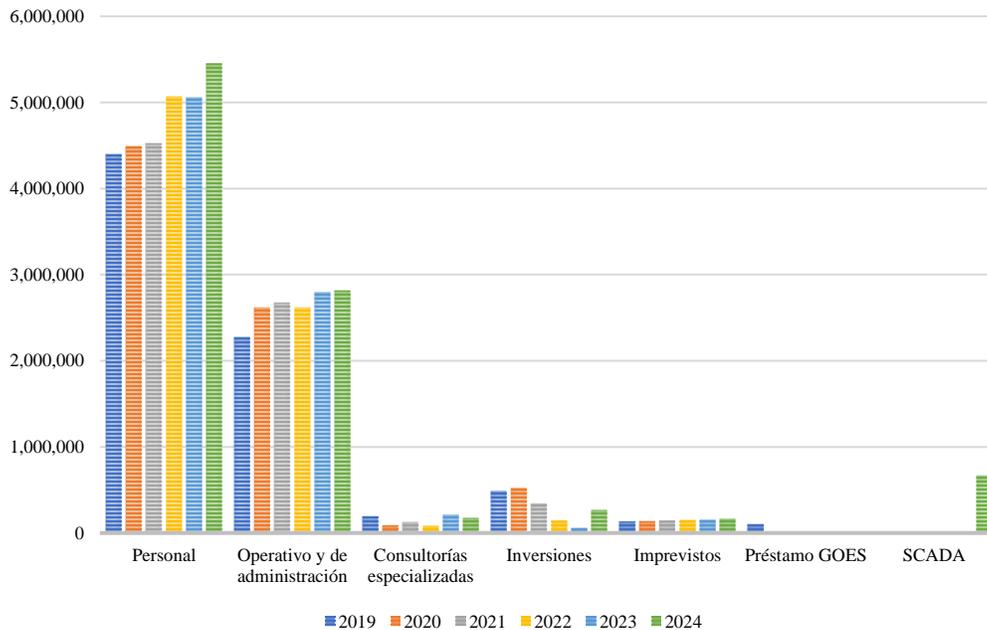
24/7, con un ajuste del porcentaje de compensación a 10% para personal no operativo en tiempo real, mientras que el personal de operación en tiempo real mantiene el 16%.

Es de tener en cuenta que el rubro de personal representa una parte significativa del presupuesto total del EOR, variando entre el 57% y 63% del presupuesto total durante el período de 2019 al 2024. Esta proporción destaca la importancia de los costos asociados del personal dentro de la estructura financiera del EOR, en ese sentido, cualquier variación en este rubro tiene un impacto considerable en el cargo por servicio de operación que debe ser aprobado por la CRIE de conformidad con lo establecido en los artículos 23 literal 1) y 29 del Tratado Marco y artículo 66 del Segundo Protocolo al Tratado Marco, cargo que es pagado por las demandas de los países de la región.

Por su parte, cabe precisar que el incremento general del rubro de personal en el presupuesto del EOR desde 2019 hasta 2024, es de aproximadamente un 24% (Presupuesto Personal 2024 / Presupuesto Personal 2019 - 1 * 100%). Este aumento, está asociado al incremento de los salarios, así como el incremento del personal contratado, por lo tanto, el rubro de personal es fundamental para entender la gestión de los recursos humanos y cómo estos gastos afectan el presupuesto global del EOR.

El detalle anterior se muestra en el siguiente gráfico y tabla:

Gráfico 1: Evolución de los rubros del Presupuesto EOR



Fuente: Elaboración propia a partir de resoluciones CRIE-108-2018, CRIE-14-2019, CRIE-88-2019, CRIE-47-2020, CRIE-71-2021, CRIE-31-2021, CRIE-29-2022, CRIE-04-2023, CRIE-42-2023 y CRIE-09-2024.

Tabla 3: Evolución de los rubros del Presupuesto EOR

RUBRO	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Personal	4,398,381	4,491,275	4,524,979	5,065,024	5,060,716	5,453,303
Operativo y de administración	2,275,395	2,615,915	2,671,574	2,617,291	2,799,796	2,817,030
Consultorías especializadas	194,920	88,598	125,516	80,434	215,305	175,444
Inversiones	490,340	525,744	344,034	146,423	60,858	267,869
Imprevistos	133,476	139,226	143,931	153,646	157,114	165,407
Préstamo GOES	105,000					
SCADA						669,474
Total	7,597,512	7,860,759	7,810,034	8,062,819	8,293,789	9,548,528
Porcentaje del rubro de personal en el presupuesto EOR	58%	57%	58%	63%	61%	57%

Fuente: Elaboración propia a partir de resoluciones CRIE-108-2018, CRIE-14-2019, CRIE-88-2019, CRIE-47-2020, CRIE-71-2021, CRIE-31-2021, CRIE-29-2022, CRIE-04-2023, CRIE-42-2023 y CRIE-09-2024.

Por lo tanto, el rubro de personal es fundamental, ya que representa aproximadamente el 60% del presupuesto total del EOR, siendo necesario su atención desde todas sus aristas en función de asegurar un desempeño eficiente de los recursos asignados y que son pagados por las demandas de los países de la región.

Ahora bien, en el marco del proceso para la aprobación del presupuesto del EOR para el año 2024, el EOR reiteró mediante el oficio EOR-DE-30-11-2023-337 remitido a la CRIE, que procurar mantener el valor presente de los salarios ayuda a retener el personal que labora dentro de la institución, misma que ha enfrentado una alta rotación del personal, según se desprende de los siguientes documentos: a) *“INFORME COMPLEMENTARIO AL ESTUDIO DE OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS Y DETERMINACIÓN DE CARGA LABORAL”*, comunicando que en el área de Programación de Energía del EOR se han presentado 16 rotaciones en 10 años y en el área de Derechos de Transmisión 6 rotaciones en 8 años; y b) *“INFORME DE RESPUESTA A NOTA CRIE-SE-GM-GJ-326-15-11-2023 OBJECIONES A LA SOLICITUD DE PRESUPUESTO DEL EOR DEL AÑO 2024”*, informando que en el área de Coordinación de Administración y Presupuesto en los años 2021 y 2022, se dio una rotación de personal alcanzando un 50% en el área de Gestión Financiera y en el caso del área de Compras específicamente en la posición del Analista de Compras, se registraron 4 renunciaciones en el periodo del 2016 al 2023.

En ese contexto, y considerando la recurrente solicitud del EOR de incrementos salariales, los cuales pretenden fundamentar en la alta rotación del operador, la Junta de Comisionados de la CRIE, en la reunión presencial RPRE-180-2023 celebrada el 14 de diciembre de 2023, adoptó el siguiente acuerdo:

“ACUERDO No. CRIE-04-180: *Instruir a la Secretaría Ejecutiva de la CRIE que, lleve a cabo un estudio detallado del clima organizacional en el Ente Operador Regional (EOR) que facilite analizar, entre otros aspectos, la dinámica laboral, el ambiente de trabajo y los factores que inciden en la rotación del personal de dicho operador, con el propósito de evaluar las condiciones laborales y proporcionar a esta Junta de Comisionados la información necesaria para tomar decisiones fundamentadas”.*

Posterior a la instrucción de la Junta de Comisionados, el equipo técnico de la CRIE, elaboró los Términos de Referencia para la contratación de una entidad consultora que brindara el servicio de elaboración de estudio de clima organizacional del EOR, los cuales fueron aprobados en la sesión presencial RPRE-183-2024 celebrada los días 21 y 22 de marzo de 2024, mediante el acuerdo No. CRIE-16-183.

Al respecto, se ha estimado que la realización de un diagnóstico y evaluación del clima organizacional del EOR, permitiría evaluar el ambiente de trabajo y los factores que inciden en la rotación del personal de dicho operador; aspecto que es fundamental para garantizar el cumplimiento de los objetivos del Tratado Marco, promover la eficiencia, asegurar la transparencia y optimizar el uso de recursos, adicionando que la CRIE tiene la responsabilidad de velar por el buen funcionamiento del MER; para lo cual, ha considerado oportuno tener información y datos que pudieran derivarse de una evaluación del clima organizacional independiente al EOR, de tal forma que esta Comisión tuviera más elementos de comprensión respecto a la cultura organizacional del EOR. Lo anterior, como insumo para los análisis que se realizan a lo interno en la fase de aprobación del rubro de Personal en el presupuesto del operador regional.

En este sentido, mediante el acuerdo No. CRIE-16-183 la Junta de Comisionados aprobó iniciar el proceso para la contratación de la consultoría mencionada. Para asegurar una mayor divulgación de los Términos de Referencia, se solicitó apoyo al EOR, a los reguladores y los operadores de los países de la región, en publicar en sus respectivos sitios web, los términos de referencia aprobados y la invitación a participar en el proceso de licitación pública internacional de la consultoría en el período del 8 al 26 de abril de 2024. La nota remitida al EOR según lo indicado anteriormente, está referenciada como CRIE-SE-GM-117-05-04-2024.

En este contexto, el 30 de abril de 2024, el EOR mediante correo electrónico remitió a la CRIE, el oficio EOR-PJD-30-04-2024-017, en respuesta a la nota CRIE-SE-GM-117-05-04-2024, mediante la cual se le solicitó su apoyo para la publicación de los términos de referencia del proceso de contratación. En el oficio remitido por el EOR, manifestó lo siguiente:

“(…)Me permito comunicarle por indicación de la Junta Directiva del desacuerdo del EOR, en el sentido que, el contenido de la publicación solicitada mediante nota CRIE-SE-GM-117-05-04-2024 y la pretensión de realizar un estudio de tal naturaleza excede la competencia reguladora de la CRIE establecida en la Regulación Regional y así mismo se violentan las disposiciones del Tratado Marco relacionadas a la independencia funcional y administrativa del Operador Regional ya que constituiría una intromisión a la competencia del EOR y sobrepasando la autoridad de la Junta Directiva de esta institución.

Por lo anterior, se comunica a la CRIE que en aras de no contravenir lo establecido en el Tratado Marco respecto a la competencia institucional tanto de la CRIE como del Operador Regional, el EOR se verá imposibilitado en colaborar con acciones administrativas de la CRIE encaminadas al desarrollo de estudios de clima organizacional del EOR, lo cual es competencia exclusiva del Operador Regional”.

En seguimiento al oficio recibido, se identificó la necesidad de realizar un acercamiento con el EOR ante la comunicación sobre la negativa en colaborar con el desarrollo del estudio de clima organizacional. En virtud de lo anterior, el 18 de junio de 2024, se llevó a cabo una reunión presencial en la ciudad de Tegucigalpa, República de Honduras, en la que participaron el Presidente de la CRIE, el Presidente del EOR, el Secretario Ejecutivo de la CRIE, el Director Ejecutivo del EOR y el Gerente de Mercado de la CRIE. Durante la reunión, la CRIE destacó la importancia del rubro de personal en el presupuesto del EOR, así como la solicitud recurrente del EOR para ajustar los salarios con el fin de mitigar la alta rotación de personal. En dicha reunión, entre otros aspectos, se subrayó la urgencia de realizar un estudio de clima organizacional con el objetivo de analizar la dinámica laboral, el ambiente de trabajo y los factores que podrían estar influyendo en la rotación del personal del operador regional, los cuales puedan proporcionar a la Junta de Comisionados de la CRIE, la información necesaria para tomar decisiones fundamentadas en el proceso de aprobación del presupuesto del EOR.

En este contexto, el 29 de julio de 2024, la CRIE remitió al EOR, la nota CRIE-SE-GJ-GM-218-29-07-2024, mediante la cual le solicitó “(...) remitir la retroalimentación relacionada con el desarrollo del estudio de clima organizacional del EOR (...)”, habiendo recibido respuesta por parte del EOR mediante el oficio EOR-PJD-09-08-2024-026 en atención a la reunión sostenida el 18 de junio de 2024 y a la nota CRIE-SE-GJ-GM-218-29-07-2024 antes referida. En dicho oficio, el EOR indicó lo siguiente:

“(...) La Junta Directiva después de analizar la solicitud y lo manifestado por dichos funcionarios, ratifica lo expresado en la correspondencia EOR-PJD-30-04-2024-017. De manera complementaria, me permito expresarle que, el EOR como parte de sus actividades programadas, actualmente está realizando un ‘Estudio de clima organizacional del EOR’, por lo que, una vez finalizado dicho estudio, nos encontramos en la disposición de compartir los resultados finales con la CRIE”.

Análisis CRIE:

Respecto a los argumentos planteados por el EOR, cabe precisar que el artículo 22 del Tratado Marco, establece que dentro de los objetivos generales que persigue la CRIE está el procurar el desarrollo y consolidación del Mercado, así como velar por su transparencia y buen funcionamiento. Además, el Tratado Marco insta a promover el desarrollo de la industria eléctrica en beneficio de todos sus habitantes.

Por su parte, el artículo 29 del Tratado Marco dispone que los recursos requeridos para el funcionamiento del EOR provendrán de los *cargos de servicio de operación del sistema aprobados por la CRIE* y otros cargos pagados por los agentes del Mercado, sanciones

económicas, intereses de las gestiones comerciales, donaciones y transferencias de organismos públicos e internacionales, fondos o recursos asignados por leyes y reglamentos y bienes o derechos que adquiera a título oneroso o gratuito.

En este contexto, el literal l) del artículo 23 del Tratado Marco otorga la facultad de la CRIE de *“Aprobar los cargos por servicios de operación del sistema que presta el EOR (...)”*. Dado que estos cargos son pagados al EOR por los agentes que demanden o consuman energía en cada uno de los Países Miembros, en función de dicha energía, es responsabilidad de la CRIE asegurar que las partidas presupuestarias del EOR cumplan con los principios de simplicidad, transparencia, eficiencia económica y suficiencia financiera, según lo establece el numeral 3.10.1 del Libro I del Reglamento del Mercado Eléctrico Regional (RMER). Asimismo, el numeral 3.10.6 del Libro I del RMER, dispone que *“El presupuesto anual del EOR será elaborado por este ente y propuesto a la CRIE para su aprobación (...)”*.

Por lo tanto, la CRIE, en su rol de ente regulador, tiene la competencia para desarrollar un estudio de clima organizacional al EOR. Esta competencia se fundamenta en sus responsabilidades relacionadas con la aprobación del cargo por el servicio de operación del sistema y del presupuesto del EOR, así como en su función de supervisión y vigilancia del MER. Este estudio busca tener elementos complementarios para asegurar que en el proceso de asignación de fondos se vele por la transparencia y el buen funcionamiento del mercado, procurando un uso eficiente de los recursos.

En cuanto a la competencia de la CRIE para la realización de estas actuaciones, se identifica que tanto la aprobación del cargo por el servicio de operación del sistema como la aprobación del presupuesto de este ente, desde un punto de vista jurídico, constituyen actos administrativos que surgen de una competencia establecida en la Regulación Regional. Sobre la competencia del acto administrativo, el tratadista argentino Agustín Gordillo, señala: *“La competencia es el conjunto de facultades que un órgano puede legítimamente ejercer, en razón de la materia, el territorio, el grado y el tiempo (...)”*. Para el caso que nos ocupa se identifica que la competencia de la CRIE para la realización de estas actuaciones deriva en razón de la materia y en virtud de las facultades y responsabilidades que le han sido asignadas por la Regulación Regional.

Por su parte, desde el punto de vista técnico, la realización del estudio referido se fundamenta considerando que el rubro de personal, tal como se pudo observar previamente, representa aproximadamente el 60% de los recursos que son asignados anualmente al EOR, por lo que es deber de esta Comisión asegurar un traslado eficiente del Cargo por Servicio de Operación teniendo a la vista toda la información necesaria para la toma de decisiones respectiva.

Adicionalmente, se reitera que el objetivo del estudio es tener a disposición información complementaria asociada a la alta rotación del personal reportada por el operador regional de manera recurrente, y recientemente en el marco de la aprobación del presupuesto 2024, en el cual se indicó por parte del EOR que esta rotación era originada por razones económicas. En este sentido, se busca que este insumo adicional permita llevar a cabo un análisis más exhaustivo de los aspectos planteados por el EOR durante la etapa de aprobación del rubro de personal en el presupuesto del operador regional. Por lo tanto, se enfatiza que las acciones

de la CRIE, las cuales ejerce en su rol de regulador, no interfieren con la independencia funcional y administrativa del EOR; ello considerando que se han estado asignando los recursos económicos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades del operador regional de conformidad con lo establecido en la Regulación Regional.

Por lo tanto, se reitera que el planteamiento del EOR respecto a que un estudio de esta naturaleza excede la competencia reguladora de la CRIE y violenta las disposiciones del Tratado Marco relacionadas a la independencia funcional y administrativa del Operador Regional carece de fundamento. La elaboración del estudio del clima organizacional, por un experto independiente al EOR, se considera oportuna en el marco de los análisis que le corresponde realizar a este Regulador en virtud de las facultades otorgadas por la Regulación Regional, de tal manera poder tener un insumo objetivo respecto al tema en cuestión.

Al respecto, cabe aclarar que la independencia conferida al EOR no implica que éste pueda desvincularse por completo de la supervisión reguladora de la CRIE, la cual tiene, entre otras responsabilidades, la de velar por la eficiencia y la transparencia en el uso de los fondos destinados al funcionamiento del operador regional.

No obstante lo indicado líneas arriba, cabe precisar que según lo señalado por el EOR en los oficios EOR-PJD-30-04-2024-017 y EOR-PJD-09-08-2024-026, este ente comunicó verse imposibilitado en colaborar en acciones administrativas de la CRIE destinadas al desarrollo del estudio de clima organizacional del EOR. Asimismo, manifestó que *“como parte de sus actividades programadas, actualmente está realizando un ‘Estudio de clima organizacional del EOR’, por lo que, una vez finalizado dicho estudio, nos encontramos en la disposición de compartir los resultados finales con la CRIE”*. Considerando lo manifestado por el Operador Regional, se identifica la negativa del EOR para el desarrollo de la consultoría en cuestión. Asimismo, el EOR manifestó estar realizando un estudio de clima organizacional, el cual compartirá con la CRIE. Al respecto, debe señalarse que en el presupuesto del EOR para el año 2024 no se aprobaron fondos provenientes del cargo de servicio de operación del sistema para dicho estudio.

En este contexto, la necesidad de realizar un estudio de clima organizacional en EOR por parte de la CRIE, es esencial para abordar y comprender los factores que han contribuido a la alta rotación de personal, lo cual es un desafío recurrente que pudiese afectar, entre otras cosas, la estabilidad interna de dicho operador.

El estudio de clima organizacional que elaborará la CRIE, pretende proporcionar a la Junta de Comisionados información valiosa y objetiva que permitiría evaluar las condiciones laborales actuales dentro del EOR, así como identificar las áreas de mejora necesarias y desarrollar estrategias que puedan mitigar la alta rotación de personal y a su vez, facilitar la optimización del uso de los recursos y contribuir al fortalecimiento del Mercado Eléctrico Regional, promoviendo la transparencia y la eficiencia en las operaciones del EOR.

Aunado a lo anterior, para el desarrollo de la consultoría del estudio de clima organizacional del EOR, es indispensable la participación del operador regional, de tal forma el equipo

consultor pueda llevar a cabo las diversas actividades necesarias para este tipo de estudio, tales como encuestas y evaluaciones dentro de la institución, lo cual permitiría contar, en la medida de lo posible, con un análisis completo y preciso del clima organizacional en todas las áreas del operador regional. La falta de cooperación del EOR, como se ha manifestado en comunicaciones recientes, podría comprometer la calidad y la utilidad de los resultados del estudio, lo cual no solo afectaría la capacidad de la CRIE para tomar decisiones informadas, sino que también podría poner en riesgo la transparencia y la eficiencia en el uso de los fondos destinados al funcionamiento del EOR.

En virtud de lo anterior, es preciso instruir al EOR para que realice las acciones necesarias que permitan la elaboración del Estudio de Clima Organizacional por parte de la CRIE, garantizando el acceso necesario a los consultores contratados por esta Comisión para que puedan llevar a cabo un análisis exhaustivo y objetivo sobre este aspecto. Esta instrucción se fundamenta, entre otros, en el Artículo 21 del Segundo Protocolo al Tratado Marco, que establece que *“La Comisión Regional de Interconexión Eléctrica (CRIE) vigilará el cumplimiento de la Regulación Regional, integrada por el Tratado, sus Protocolos, reglamentos y las resoluciones de la CRIE”* y en las competencias conferidas a la CRIE por la Regulación Regional para la aprobación del cargo por el servicio de operación del sistema y del presupuesto del EOR. Dado que la CRIE tiene la responsabilidad de supervisar y asegurar el buen funcionamiento del Mercado Eléctrico Regional, es esencial que el EOR cumpla con la presente resolución, de tal forma que con la elaboración del Estudio de Clima Organizacional que nos amerita se pueda coadyuvar en la toma de decisiones por parte de este regulador y ello contribuya a la transparencia en la asignación de los recursos al EOR.

VI

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Segundo Protocolo, el EOR está obligado a acatar, sujetarse y cumplir con lo dispuesto en la Regulación Regional.

VII

Que, de conformidad con el artículo 20 del Reglamento interno de la CRIE, aprobado mediante la Resolución CRIE-31-2014, la Junta de Comisionados tiene como principales funciones, entre otras, las siguientes:

“a) Cumplir y hacer cumplir el Tratado Marco, sus Protocolos y la regulación regional; b) Deliberar en forma colegiada sobre los asuntos que le sean sometidos a su consideración previamente a ser resueltos. (...) t) Cualquier otra que se requiera para cumplir los objetivos del Tratado Marco y sus Protocolos. (...)”.

VIII

Que en la reunión presencial número 188, llevada a cabo el 29 de agosto de 2024, la Junta de Comisionados de la CRIE, acordó instruir al Ente Operado Regional (EOR) para que realice las acciones necesarias que permitan, de forma inmediata, la elaboración del Estudio de Clima Organizacional que será liderado por la CRIE.

**POR TANTO
LA JUNTA DE COMISIONADOS DE LA CRIE**

Con base en los resultandos y considerandos que anteceden, así como lo dispuesto en el Tratado Marco del Mercado Eléctrico de América Central y sus Protocolos, el Reglamento del Mercado Eléctrico Regional y el Reglamento Interno de la CRIE;

RESUELVE

PRIMERO. INSTRUIR al Ente Operador Regional (EOR) para que realice las acciones necesarias que permitan, de forma inmediata, la elaboración del Estudio de Clima Organizacional del EOR que será liderado por la CRIE.

SEGUNDO. VIGENCIA. La presente resolución entrará en vigencia a partir de su notificación por parte de la CRIE.

NOTIFÍQUESE Y PUBLÍQUESE.”

Quedando contenida la presente certificación en trece (13) hojas que numero y sello, impresas únicamente en su lado anverso, y firmo al pie de la presente, el día miércoles cuatro (04) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024).

**Giovanni Hernández
Secretario Ejecutivo**