

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 No. CRIE-05-2026, emitida el diecinueve de febrero de dos mil veintiséis, donde literalmente dice:

“RESOLUCIÓN CRIE-05-2026

COMISIÓN REGIONAL DE INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA

RESULTANDO

I

Que el 10 de diciembre de 2025, la Comisión Regional de Interconexión Eléctrica (CRIE) emitió la resolución CRIE-37-2025, publicada en su página web el 12 de diciembre de 2025, en la cual resolvió, entre otros aspectos, lo siguiente:

PRIMERO. APROBAR el presupuesto del Ente Operador Regional (EOR) para el año 2026 por un monto de USD 10,111,977, el cual se desglosa de la siguiente manera:

RUBRO	2026 (USD)
Personal	5,961,461
Operativo y de administración	3,307,122
Consultorías especializadas	141,238
Inversiones	528,072
Imprevistos	174,085
TOTAL PRESUPUESTO	10,111,977

Nota: Los valores se obtuvieron mediante el redondeo de los datos reportados por el EOR.

SEGUNDO. APROBAR el Cargo por Servicio de Operación del Sistema vigente a partir del uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre de 2026, mismo que financiará el presupuesto del Ente Operador Regional (EOR) para el año 2026, aprobado en el punto anterior, por un monto de USD 9,441,388.

II

Que el 16 de enero de 2026, el Ente Operador Regional (EOR) presentó ante la CRIE recurso de reposición en contra de la resolución CRIE-37-2025, a través del señor Luis Manuel Pérez Archila en su calidad de Presidente del referido ente.

III

Que el 21 de enero de 2026, la CRIE mediante el auto RR-CRIE-37-2025-EOR-SE-01-2026, acusó de recibido el recurso de reposición presentado por el EOR en contra de la resolución

CRIE-37-2025 y le previno para que dentro del plazo de cinco (5) días calendario contados a partir del día hábil siguiente a la notificación del referido auto, remitiera la información que se detalla a continuación: 1) indicación de su estado civil; y 2) documentación mediante la cual se acredite que, en su calidad de presidente de la Junta Directiva, ostenta la representación legal del EOR.

IV

Que el 23 de enero de 2026, el EOR mediante correo electrónico remitió: 1) indicación del estado civil del ingeniero Luis Manuel Pérez Archila; y 2) documentación mediante la cual se acredita que, el presidente de la Junta Directiva ostenta la representación legal del EOR.

CONSIDERANDO

I

Que en el artículo 2 del Tratado Marco del Mercado Eléctrico de América Central (Tratado Marco) se establecen, entre otros fines, los siguientes: “(...) f) *Establecer reglas objetivas, transparentes y no discriminatorias para regular el funcionamiento del mercado eléctrico regional y las relaciones entre los agentes participantes (...)* // g) *Propiciar que los beneficios derivados del mercado eléctrico regional lleguen a todos los habitantes de los países de la región.*”

II

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Tratado Marco, la CRIE es el ente regulador y normativo del Mercado Eléctrico Regional (MER), con especialidad técnica, que realiza sus funciones con imparcialidad y transparencia. Asimismo, el literal p) del artículo 23 del mismo instrumento jurídico, asigna a la CRIE la facultad de: “*Conocer mediante recurso de Reposición, las impugnaciones a sus resoluciones.*”

III

Que el numeral 1.11.1 del Libro IV del Reglamento del Mercado Eléctrico Regional (RMER) establece que: “(...) *Los agentes del Mercado Eléctrico Regional -MER-, OS/OMS, el EOR o los Organismos Reguladores Nacionales podrán impugnar y solicitar la revocación de las resoluciones de la CRIE que tengan carácter particular o general, respecto de las cuales tengan un interés directo o indirecto y por considerar que el acto afecta derechos e intereses o contravenga normas jurídicas que regulan el Mercado Eléctrico Regional. (...)*”. A su vez el numeral 1.11.4 del referido Libro dispone que: “(...) *El recurso de reposición contra resoluciones de carácter general no tendrá efecto suspensivo (...)*”.

Adicionalmente, contempla el numeral 1.11.6 del Libro IV del RMER, lo siguiente: “(...) *El Secretario Ejecutivo de la CRIE, dentro del plazo de 3 días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente al momento de presentarse el recurso, deberá acusar recibo del mismo. La CRIE, dentro del plazo de treinta (30) días, contados a partir del día hábil siguiente al acuse*

de recibo del recurso o del vencimiento del plazo otorgado al recurrente para subsanar el recurso, mediante resolución motivada, resolverá el recurso interpuesto (...) // En ningún caso operará el silencio positivo frente al recurso de reposición contra resoluciones de carácter general emitidas por la CRIE.”

Por último, el numeral 1.11.7.2 del mismo Libro, estipula que: “(...) La CRIE, en la resolución del recurso de reposición contra resoluciones de carácter general, podrá derogar total o parcialmente la resolución recurrida. La resolución que se dicte en ese sentido, deberá ser publicada para que entre en vigor y comenzará a surtir sus efectos al día hábil siguiente.”

IV

Que en cuanto a los aspectos formales y de fondo del recurso de reposición interpuesto por el Ente Operador Regional (EOR), se hace el siguiente análisis:

1) ANÁLISIS DEL RECURSO POR LA FORMA

a) Naturaleza del recurso y sus efectos

La resolución CRIE-37-2025 impugnada por el **EOR**, es de carácter general a la que le es aplicable lo establecido en el literal “p)” del artículo 23 del Tratado Marco del Mercado Eléctrico de América Central (Tratado Marco) y el apartado 1.11 del Libro IV del Reglamento del Mercado Eléctrico Regional (RMER).

Por la naturaleza de la resolución impugnada, el recurso interpuesto no tiene efecto suspensivo. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el numeral 1.11.4 del Libro IV del RMER.

b) Temporalidad del recurso

La resolución CRIE-37-2025, fue publicada el 12 de diciembre de 2025. Tomando en consideración lo establecido en el numeral 1.11.2 del Libro IV del RMER, el plazo para interponer el recurso contra una resolución de carácter general es de 20 días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente a su publicación, plazo que en este caso vencía el 20 de enero del 2026. Siendo que el **EOR**, presentó recurso de reposición el 16 de enero del 2026, se ha verificado que el recurso ha sido interpuesto dentro del plazo establecido para el efecto.

c) Legitimación

De acuerdo con lo establecido en el apartado 1.11 del Libro IV del RMER, el **EOR** resulta destinatario del acto impugnado y ha manifestado tener interés en el asunto, por lo que se encuentra legitimado para actuar en la forma como lo ha hecho.

d) Representación

El señor LUIS MANUEL PÉREZ ARCHILA, actúa en su calidad de Presidente de Junta Directiva del EOR, calidad que es acreditada con certificación de fecha 05 de enero de 2026.

e) Plazo para resolver el recurso

De conformidad con lo establecido en el numeral 1.11.6 del Libro IV del RMER, para resolver el recurso la CRIE cuenta con el plazo de 30 días calendario, contados a partir del día hábil siguiente al acuse de recibo del mismo o del vencimiento del plazo otorgado al recurrente para subsanar el recurso; derivado de lo anterior, el plazo para resolverse vence el miércoles 25 de febrero de 2026.

2) ANÁLISIS DEL RECURSO POR EL FONDO

A continuación, se exponen los argumentos y peticiones presentados por el Ente Operador Regional, y el respectivo análisis por parte de esta Comisión:

1. Literal “b) Analista de Planificación Estratégica y Control de Gestión” del inciso “2.3 Necesidad de dotación de nuevas plazas” del numeral “2. Rubro Personal” del Considerando IV.

FUNDAMENTO EOR

De acuerdo con el marco de gobernanza estratégica del EOR, y su Reglamento de Organización y Funciones (ROF) (Anexo 1 – Reglamento de Organización y Funciones) aprobado por la Junta Directiva del EOR, la Gerencia de Desarrollo Estratégico (GDE) es la responsable de:

“Título IV. Órganos de soporte y desarrollo institucional

Capítulo 1. Gerencia de Desarrollo Estratégico

Artículo 27º. La Gerencia de Desarrollo Estratégico (GDE) tiene bajo su responsabilidad los procesos estratégicos institucionales relacionados a la implementación de un modelo de gestión estratégica y desempeño institucional dirigido a la formulación, planificación y seguimiento de la planificación estratégica del EOR y los proyectos estratégicos de carácter transversal; la gestión del sistema institucional de calidad de los procesos bajo la norma de calidad y la gestión del sistema de riesgos a nivel institucional para la continuidad de negocio; el proceso de atención y servicios al cliente y otras partes interesadas del EOR; así como también del proceso de proyectos y cooperación técnica; asimismo, lo relacionado a la Transformación Digital del EOR; de modo que se generen las condiciones institucionales idóneas para el desarrollo y evolución del EOR.”

Asimismo, tiene las siguientes funciones:

“Artículo 28º. Funciones y responsabilidades técnicas de la gerencia. Son funciones de la Gerencia de Desarrollo Estratégico las siguientes:

- a) Realizar la gestión del planeamiento estratégico y operativo de la institución, apoyando a la Dirección Ejecutiva en la coordinación de los procesos de elaboración del Plan Estratégico Institucional (PEI) y los Planes Anuales Operativos (PAO), su validación y actualización.*
- b) Diseñar y ejecutar las herramientas y procesos de monitoreo y evaluación del desempeño institucional, dando seguimiento a la marcha del PEI y el PAO y elaborando los informes de avance y monitoreo, incluyendo la implementación de un sistema de reporte ejecutivo para el control y medición del avance y análisis de los indicadores definidos para la gestión estratégica institucional.*

- c) *Coordinar la gestión de proyectos técnicos e institucionales transversales, y prestar servicios asesoría y de soporte a la gestión de las iniciativas estratégicas que surjan de la planificación estratégica, de auditorías técnicas a requerimiento de la Dirección Ejecutiva, incluyendo la gestión de contratos de consultoría local e internacional vinculada a tales proyectos e iniciativas.*
- d) *Establecer e implementar mecanismos de coordinación y cooperación con los organismos regionales, que faciliten al EOR una integración y seguimiento a los objetivos estratégicos interinstitucionales, como también a compromisos vinculados a sus funciones; los cuales deberán estar integrados al plan estratégico institucional del EOR.*
- e) *Realizar la gestión de la cooperación técnica con entidades donantes, multilaterales y organismos cooperantes, incluyendo la identificación de las necesidades alineadas con el PEI y la promoción de la cooperación técnica que permita al EOR la consecución de los objetivos propuestos y de conformidad a los lineamientos de la Dirección Ejecutiva.*
- f) *Diseñar, implementar y medir el proceso de calidad en la atención y servicio al cliente del EOR, aplicando la mejora continua de los servicios que el EOR brinda a sus clientes; así como mantener la buena relación con los clientes y otras partes interesadas con quienes se interactúa.*
- g) *Gestionar el Sistema integral de gestión de riesgos corporativos y de los procesos en conjunto con las demás áreas del EOR, incluyendo aquellos relacionados con la ciberseguridad.*
- h) *Desarrollar, mantener actualizado y probado el Plan de Continuidad de Negocio del EOR, (BCP, por sus siglas en inglés); y su respectivo Plan de Recuperación de Desastres de la institución.*
- i) *Gestionar el sistema de calidad de procesos basado en la ISO 9001:2015, incluyendo evaluaciones periódicas que garanticen que los procesos dentro del EOR se ejecuten eficientemente y en base a la ISO 9001 y generar e implementar los planes de mejora continua del SGC.*
- j) *Desarrollar y liderar la implementación del modelo de Transformación Digital para el EOR, alineado a la estrategia institucional.*
- k) *Coordinar a nivel externo e interno la ejecución de auditorías técnicas por parte del Regulador regional; asimismo, el desarrollo y seguimiento del plan de acción correspondiente."*

Con base en lo anterior la GDE lleva a cabo sus funciones por medio de la siguiente estructura organizativa:



Imagen No. 1. Estructura GDE

Consecuentemente, para la ejecución de sus funciones la GDE se apoya en dos coordinaciones las cuales tienen la responsabilidad de coordinar la gestión de la planificación estratégica y la coordinación de la gestión de los sistemas de la calidad y riesgo, entre otras funciones según el ROF.

Por lo tanto, en el marco de la función asignada por el ROF a la GDE y asociada a la coordinación de la gestión de los proyectos técnicos e institucionales transversales, la GDE se apoya en la Coordinación de Gestión de la Planificación Estratégica y Control de Gestión (CGPECG), para entre otros, coordinar el desarrollo del Proyecto de las Oficinas de Control y Centro Principal (OCCP). Esta responsabilidad ha representado y representa una carga laboral relevante a destacar, ya que actualmente y en el horizonte de los próximos 5 años será una de las tareas de mayor exigencia técnica y administrativa para el EOR en general y para la GDE en particular.

Dicha labor está enfocada entre otros, en la búsqueda de financiamiento, y la gestión activa de la formulación de Términos de Referencia y procesos de contratación para consultorías complejas y especializadas que requieren los alcances del proyecto, relacionadas a asesoría y supervisión de los diseños de detalle y de la ejecución de la construcción, así como la consolidación de informes ejecutivos de seguimiento y control para la alta dirección y Junta Directiva del EOR, como para el Regulador Regional. Además, se debe tomar en cuenta que dicho proyecto en las siguientes fases II, III y IV también demandará una carga laboral relevante para esta gerencia.

Asimismo, y en el marco de las funciones asignadas por el ROF (Anexo 1) a la GDE, es importante destacar el rol de gestión de la cooperación técnica con entidades multilaterales y organismos cooperantes; donde se está logrando apalancamientos importantes para el EOR y para el MER. Lo anterior, también representa un esfuerzo grande, por lo que para esta gestión la GDE de acuerdo con el ROF se apoya en la Coordinación de Gestión de la Planificación Estratégica y Control de Gestión (CGPECG), lo que ha incrementado la carga para dicha coordinación.

En ese mismo orden de ideas, de acuerdo con el ROF las funciones del Coordinador de Gestión de la Planificación Estratégica y Control de Gestión son las siguientes:

- "a) Coordinación de planificación estratégica y control de gestión responsable de:*
- i. Realizar la gestión del planeamiento estratégico y operativo de la institución, diseñar y ejecutar las herramientas y los procesos de monitoreo del desempeño institucional y coordinar las iniciativas de mejora de calidad de procesos y de cambio organizacional de la institución.*
 - ii. Implementar un sistema de reporte ejecutivo para el control y medición del avance y análisis de los indicadores definidos para la gestión estratégica institucional.*
 - iii. Coordinar la gestión de proyectos especiales, prestar servicios de asesoría y soporte a la gestión de las iniciativas estratégicas y los proyectos surgidos de la coordinación inter-institucional con los organismos regionales.*
 - iv. Realizar la gestión de la cooperación técnica con entidades donantes, multilaterales y organismos cooperantes.*
 - v. Gestión de consultores locales e internacionales, para la contratación de servicios profesionales para el desarrollo de consultorías vinculadas a los proyectos técnicos derivados de la planificación estratégica.*

- vi. *Coordinar la ejecución de auditorías técnicas por parte del Regulador y la elaboración y seguimiento del respectivo plan de acción.*
- vii. *Coordinar la gestión de la ejecución del modelo de transformación digital alineado a la estrategia institucional."*

De las funciones anteriores descritas en el ROF, se desprenden las actividades específicas del perfil del puesto del Coordinador de Gestión de la Planificación Estratégica y Control de Gestión y que se registran con detalle en el FTE respecto a la plaza del Analista de Planificación Estratégica y

(...)

Adicionalmente, a lo cuantificado en los FTE, la CRIE en Resolución No. CRIE-37-2025, punto resolutivo OCTAVO, literal c), instruye al EOR a presentar nuevos informes trimestrales de avance sobre "*proyectos estratégicos adicionales*". Este es un requerimiento adicional, cuya ejecución técnica (trazabilidad, consolidación y reporte) recae directamente en la Coordinación de Planificación Estratégica y Control de Gestión (CPECG). Todo lo anterior refleja que la carga de cumplimiento regulatorio, lejos de disminuir, tiende a ser incrementada por las nuevas necesidades que la CRIE identifique.

a) Falta de congruencia entre los hechos considerados en la Resolución No. CRIE-37-2025 y la decisión adoptada respecto de la no aprobación de la plaza solicitada.

La Resolución No. CRIE-37-2025 dice en el numeral "2.3 Necesidad de dotación de nuevas plazas" del número "2. Rubro Personal" del Considerando IV:

*"De acuerdo con el estudio realizado por la empresa Gestación, la Coordinación de Planificación y Gestión Estratégica dicha área está a cargo de los proyectos CENALCO, OCCP y Nuevo SCADA..." En este párrafo la CRIE sostiene que la solicitud de la nueva plaza de Analista de la Planificación Estratégica está vinculada en parte a los proyectos **CENALCO** y **Nuevo SCADA**, y que al finalizar el SCADA y no estar autorizado el CENALCO, la carga laboral ira en detrimento."*

Si bien es cierto que en el estudio citado por el Regulador Regional se mencionaban los proyectos CENALCO y Nuevo SCADA; sin embargo, es válido señalar que dicho Estudio data su ejecución del período 2022-2023. En la actualidad 3 años después, las condiciones y la carga laboral actual han incrementado debido a nuevas actividades derivadas del avance en la gestión y ejecución de los temas estratégicos claves adicionales a la carga natural de dicho puesto, razón por la cual se está solicitando la nueva plaza del Analista de Planificación Estratégica y Control de Gestión.

Asimismo, es válido destacar que la Coordinación de Gestión de Planificación Estratégica y Control de gestión, tiene la responsabilidad de apoyar a la Gerencia de Desarrollo Estratégico en la coordinación, tanto del proyecto OCCP como de los otros proyectos estratégicos transversales, que se encuentran en ejecución y que periódicamente se reporta su avance de acuerdo con lo establecido por el Regulador Regional. En el caso del OCCP ha venido siendo y será una de las tareas de mayor exigencia técnica y administrativa para el EOR en general y para la GDE en particular.

En consecuencia, tanto la solicitud de la nueva plaza del Analista de Planificación y Control de Gestión Estratégica presentada en el marco del presupuesto 2026, como la solicitud relacionada a este Recurso de Reposición, obedecen a las condiciones y carga actual de trabajo en la Coordinación de gestión de planificación estratégica y control de gestión, evidenciada tanto en el descriptor de puesto como en el FTE respectivo, el cual fue remitido oportunamente a la CRIE en la solicitud de presupuesto; el mismo fue elaborado con la metodología del FTE (*Full Time Equivalent*) la cual es mundialmente reconocida para la identificación de la carga laboral del recurso humano en las organizaciones, y en este caso realizada con el apoyo de especialistas internacionales contratados por el EOR.

Por tanto, la solicitud presentada en el marco del presupuesto 2026 y en este recurso de reposición, de la nueva plaza del Analista de Planificación Estratégica no está ni relacionada, ni justificada con los proyectos CENALCO y Nuevo SCADA, lo cual se puede evidenciar en detalle en el descriptor de puesto y el FTE tanto del Coordinador de Gestión de Planificación Estratégica y Control de Gestión, como la de la nueva plaza requerida del Analista de Planificación Estratégica que se adjuntan (Anexo 3 - GDE – Descriptor de puesto)

b) Especialidad del cargo y la imposibilidad de redistribución (Análisis FTE)

La CRIE manifiesta que:

"...resulta pertinente realizar un análisis integral de toda la gerencia. Este ejercicio permitiría analizar la distribución de las actividades que actualmente están asignadas, considerando que algunas de las plazas muestran indicios de subocupación".

Sobre este punto es importante destacar que la estructura y carga actual de la GDE, además de estar fundamentada en el marco anteriormente señalado de la gobernanza corporativa del EOR, también está basada en la metodología del FTE (*Full Time Equivalent*), realizada por especialistas internacionales contratados por el EOR con recursos provenientes del cargo de operación, aprobados por la CRIE en años anteriores. Al realizar el análisis integral de carga laboral (FTE) de toda la GDE se demuestra que no existe capacidad remanente para absorber las funciones de la plaza de Analista de Planificación Estratégica y Control de Gestión solicitada, debido a que la gerencia y sus coordinaciones operan bajo una naturaleza funcional con competencias técnicas especializadas, y con niveles de saturación de carga laboral lo que impide la absorción de tareas adicionales.

Tampoco existen los "indicios de subocupación" mencionados por el Regulador, por el contrario, aun con la plaza del Analista de Planificación Estratégica el FTE de la gerencia en su conjunto es de 5.8, tal como se evidenciará más adelante en la tabla de "Situación actual y la distribución proyectada con la plaza solicitada".

La nueva necesidad planteada y solicitada es para la Coordinación de Planificación Estratégica y Control de Gestión (CPECG), la cual presenta una naturaleza funcional diferente a las competencias requeridas para la Coordinación de Gestión de los Sistemas de la Calidad y Riesgo, y a la que el ROF, en el literal b) del artículo 28, le asigna las siguientes funciones: "

- i. *Gestionar el sistema de calidad de procesos basado en la ISO 9001:2015, y generar planes de mejora continua en colaboración con las demás áreas del EOR.*
- ii. *Levantar y mantener actualizado el mapa de riesgos de la institución en conjunto con las demás unidades del EOR.*
- iii. *Diseñar, implementar el sistema de gestión integral de riesgos del EOR, basado en normas internacionales, que incluya los procedimientos internos para mitigar los riesgos e impactos definidos.*
- iv. *Desarrollar, mantener actualizado y probado el Plan de Continuidad de Negocio del organismo (BCP, por sus siglas en inglés); y su respectivo Plan de Recuperación de Desastres de la institución.*
- v. *Gestionar el proceso de calidad de atención y servicio al cliente y otras partes interesadas del EOR".*

Como puede evidenciarse, la Coordinación de Gestión de los Sistemas de Calidad y Riesgo (CGSCR) tiene un perfil de naturaleza y competencias profesionales, diferente a las funciones a ejecutar por la Coordinación de Gestión de Planificación Estratégica y Control de Gestión (CGPECG), y se encuentra plenamente ocupada en la atención del desarrollo del sistema de gestión de calidad certificado bajo la Norma ISO 9001:2015, para el fortalecimiento de los 61 procesos internos del EOR y más de 225 procedimientos para la mejora continua, así como también en el desarrollo del proceso de atención y servicio al cliente institucional en base a la política vigente.

Además, esta coordinación es responsable del proceso de gestión de riesgos de todos los procesos del EOR, y con la aplicación a nivel certificado de la norma ISO 31000 de Sistema de Gestión de Riesgo, se dirige todo el seguimiento y control de los riesgos a través de un mapa de calor, se gestiona el tratamiento de los riesgos en cada uno de los procesos, con medidas correctivas y se garantiza la formación de los trabajadores en la temática, para cumplir con el mandato de la Junta Directiva.

Por otra parte, el caso de las funciones asociadas a la Coordinación de Gestión de los Sistemas de Calidad y Riesgo (CGSCR), las mismas están asignadas al coordinador en el nivel de la coordinación y supervisión y por un analista de la calidad en el nivel de apoyo en la gestión del sistema de gestión de la calidad certificado, con todos sus procesos del EOR y sus procedimientos operativos, así como su seguimiento y control en cuanto a su desempeño y tratamiento de riesgos, con la ejecución y elaboración de reportes, dedicados al mantenimiento de la certificación bajo el estándar internacional de gestión ISO 9001:2015.

Por lo tanto, al ser la Coordinación de Gestión de Planificación Estratégica y Control de Gestión (CGPECG) una unidad organizativa cuya capacidad está totalmente asignada a una sola persona, quien en el marco de sus competencias ha demostrado su profesionalismo aportando valor en el desarrollo del proyecto OCCP y al aseguramiento de la trazabilidad metodológica y el cumplimiento de hitos del mismo, así como a la buena atención para el éxito de las auditorías técnicas, al suministro de la información que realiza y requiere el organismo Regulador CRIE; así como a la elaboración del respectivo plan de acción y seguimiento a la ejecución de este.

Lo anterior evidencia, tanto de forma cualitativa y cuantitativa, la necesidad de reforzar esta coordinación con al menos un analista que le permita contar con el recurso humano mínimo pertinente y adecuado en sus competencias para continuar manteniendo la calidad y eficacia del trabajo que demanda la CRIE, así como también el resto de nuestras partes interesadas externas del MER.

c) Inexistencia de subocupación:

Se advierte que el Regulador Regional, sostiene que:

"... resulta pertinente realizar un análisis de toda la aerencia. Este ejercicio permitiría analizar la distribución de las actividades que actualmente están asignadas, considerando que algunas de las plazas muestran indicios de subocupación."

No obstante, dicha afirmación omite considerar que, a lo largo de los años, la estructura organizacional del EOR ha sido de pleno conocimiento del propio Regulador, quien incluso ha autorizado recursos para la contratación y ejecución de estudios especializados realizados por expertos internacionales, tales como GESTACCION y PwC, así como consultorías financiadas mediante cooperación internacional no reembolsable.

Estos estudios han permitido a la Junta Directiva del EOR definir de manera técnica y objetiva su estructura organizacional, los perfiles de los puestos, la dotación de personal y la carga laboral correspondiente, garantizando además la transparencia y trazabilidad de la información puesta a disposición del Regulador.

Así mismo, el EOR también ha compartido en detalle la forma de aplicación de la metodología FTE, sobre las funciones y actividades tanto de la gerencia como de sus coordinaciones, y que como se evidencia en el ROF, la ejecución de dichas funciones, exige un volumen de tiempo y de capacidades asociadas a competencias, que el EOR ha venido demostrando y desarrollando a través de la formación especializada de su equipo, en donde la GDE opera con una sobrecarga del 58% (1.58 FTE), para lo cual se apoya en sus coordinaciones técnicas.

Es así, que el continuar con este estado de sobrecarga laboral en la Coordinación de Planificación Estratégica y Control de Gestión (CPECG), representa un riesgo de convivir bajo un estado de "burn out" o agotamiento como producto del exceso de carga laboral de forma permanente y continua.

Con lo anterior se evidencia que en la Coordinación de Planificación Estratégica y Control de Gestión (CPECG), existe la necesidad crítica de reforzar esta área con la incorporación del Analista que permitirá reducir la brecha anterior, para que el Coordinador optimice sus funciones y se enfoque en la supervisión y control, en tanto el Analista absorberá la ejecución operativa del cargo.

Para resumir lo anterior se presenta la situación actual y la distribución proyectada con la plaza solicitada:

CARGO	ESCENARIO SIN LA NUEVA PLAZA (GDE)			ESCENARIO CON LA NUEVA PLAZA (GDE)		
	DOTACIÓN ACTUAL	FTE ACTUAL	PLAZAS NUEVAS REQUERIDAS	DOTACIÓN FINAL	FTE FINAL	PLAZA NUEVAS SOLICITADAS
Gerente de Desarrollo Estratégico	1	1.58	1.6	1	1.58	1
Coordinador de Sistemas de Calidad y Riesgo	1	0.91		1	0.91	
Analista de Gestión de los Sistemas de Calidad	1	1.14		1	1.14	
Coordinador de la Planificación Estratégica y Control de Gestión	1	1.92		1	1.14	
Nueva Plaza: Analista de Planificación Estratégica y Control de Gestión				1	1.07	
Total Dotación de Personal	4	5.6		5	5.8	

Tabla No. 3 Situación actual y la distribución proyectada con la plaza solicitada

Así mismo, a través del siguiente mapa de especialización y carga laboral, es posible visualizar que no existe espacio para redistribuir las funciones dentro de la Gerencia de Desarrollo Estratégico (GDE) ni a nivel de sus coordinaciones como sugiere la CRIE.

i. Mapa de Especialización y Carga Laboral en la Gerencia de Desarrollo Estratégico.

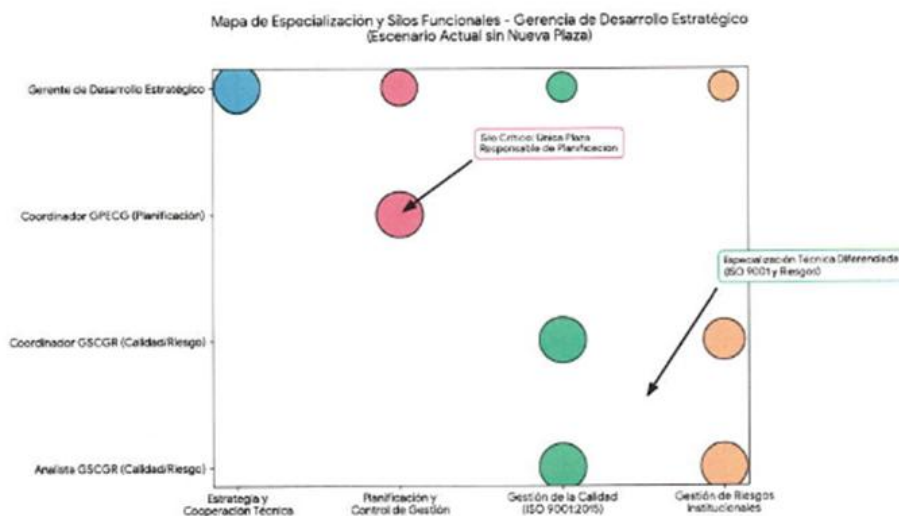


Imagen No. 2. Mapa de Especialización y Silos Funcionales – Gerencia de Desarrollo Estratégico (Escenario actual sin la nueva plaza)

Esta gráfica demuestra que la gerencia opera bajo silos técnicos independientes y con niveles de saturación que impiden la absorción de tareas adicionales.

ii. Análisis de la Relación Funcional y Especialización

La gráfica anterior representa los cuatro roles actuales y su carga de trabajo distribuida en dominios de especialización técnica. Cada círculo representa el valor del FTE (*Full-Time Equivalent*) dedicado a cada área:

Silo de Planificación y Control de Gestión (Rojo):

- i. Este dominio es atendido de manera unipersonal por el Coordinador de GPECG.
- ii. La carga del FTE muestra una saturación extrema en tareas críticas como el ciclo Planificación Estratégica/Plan Anual Operativo (PEI/PAO), monitoreo de los indicadores de rendimiento KPIs y control de la ejecución estratégica.
- iii. Imposibilidad de Distribución: No hay otros roles en la gerencia (salvo el Gerente en nivel de supervisión) que tengan injerencia en este dominio.

Silo de Calidad y Riesgos (Verde y Amarillo):

Las plazas de la Coordinación de CGSCR (Coordinador y Analista) están dedicadas en gran medida a garantizar el mantenimiento del sistema certificado de la calidad bajo el estándar de la ISO 9001:2015 y de la ISO 19011 de Auditoría Interna, así como también de la gestión de riesgos institucionales y de los procesos, con el control y seguimiento de sus planes de acción para la mejora continua y los procesos de revisión del sistema bajo el enfoque metodológico del estándar internacional ISO 31000 Sistema de Gestión de Riesgo. También se lleva a cabo la gestión del proceso certificado de atención y servicio al cliente.

Rol del Gerente de Desarrollo Estratégico (Azul):

- i. La Gerente asume una carga transversal concentrándose en el avance de la visión estratégica de la cooperación internacional y estrategia de transformación de la institución.
- ii. Al estar ya saturado en un 58% sobre su capacidad nominal, la Gerente no puede asumir tareas operativas de planificación sin comprometer la dirección institucional.

Por todo lo antes explicado, es que se ha solicitado a la CRIE la aprobación de los recursos económicos necesarios para la creación e implementación de la nueva plaza permanente de "*Analista de Planificación Estratégica y Control de Gestión*", la cual surge de una serie de necesidades: sobre carga laboral; sucesión de cargo ante ausencias por diversas razones (misiones laborales, participación en comités para atender actividades trasversales, capacitación, vacaciones, incapacidad o permisos); necesidad de ejecutar acciones derivadas de la cooperación de entidades u organismos; necesidad de gestión, control y medición de indicadores de desempeño (estratégicos y operativos), entre otras, todo ello bajo la responsabilidad de la Coordinación de Gestión de la Planificación Estratégica y Control de Gestión, de la Gerencia de Desarrollo Estratégico.

En línea con lo anterior, y acorde con la metodología del FTE es sano mantener un equilibrio de carga laboral en cada puesto de trabajo, de manera que se pueda garantizar el bienestar y la seguridad de la salud del trabajador para poder absorber el crecimiento natural de la actividad laboral.

Adicionalmente, la información presentada evidencia que no existe capacidad remanente en la Gerencia de Desarrollo Estratégica para rescatar el exceso de carga de la Coordinación de Gestión de Planificación Estratégica y Control de Gestión. La redistribución sugerida por el Regulador obligaría a mezclar dominios técnicos que requieren especializaciones diferenciadas y a convivir con el riesgo de llevar a la Gerencia y por ende a la Coordinación, a un agotamiento extremo que puede derivar en afectaciones a la salud.

Así mismo, es importante rescatar que de acuerdo a la norma ISO 9001:2015, en su requisito 7.1.2 (Ver Anexo 4 - ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de la Calidad) establece que la organización certificada debe proporcionar las personas necesarias para la implementación eficaz del sistema. El mantenimiento en el tiempo de una brecha de sobrecarga laboral en el caso de la GDE obliga a la institución a operar en un estado de riesgo permanente de pérdida de la certificación de la calidad.

Es por ello que la plaza de Analista de Planificación Estratégica y Control de Gestión no es una solicitud coyuntural, sino una corrección estructural indispensable para atender las funciones permanentes del cargo y resolver la saturación del área. Es así como el análisis realizado bajo la metodología *Full Time Equivalent* (FTE) demuestra la necesidad mínima de un recurso humano adicional.

Se adjunta como Anexo nuevamente el documento "FTE_GDE_Gerencia de Desarrollo Estratégico" (Anexo 2 – FTE GDE), mediante el cual se detalla ampliamente el cálculo de la dotación de personal requerida en la GDE mediante la metodología *Full Time Equivalent*, en dos versiones: FTEs_ GDE sin la nueva plaza y FTEs GDE con la nueva plaza.

AGRAVIOS CAUSADOS:

El Regulador fundamenta su negativa para la aprobación de la plaza del Analista de Planificación Estratégica y Control de Gestión, afirmando que la carga laboral de esta plaza se vincula a los proyectos CENALCO y Nuevo SCADA. Con base en la información actual, el EOR ha demostrado documentalmente que estos proyectos no forman parte de la justificación de la nueva plaza que se está solicitando, la cual se sustenta debido a las condiciones y la carga laboral actual, las que han incrementado con nuevas actividades derivadas del avance en la gestión y ejecución de los temas estratégicos claves adicionales a la carga natural de dicho puesto.

Adicionalmente, en este caso se advierte que el EOR no contó con la posibilidad de formular una justificación completa, en la medida en que las observaciones correspondientes no fueron planteadas de manera oportuna en la etapa de prevista en el numeral 3.10.6.2 del Libro I del RMER antes mencionado. Esta circunstancia evidentemente limitó la posibilidad de aportar aclaraciones y documentación de respaldo en el momento procedimental adecuado, lo que puede haber incidido en la debida motivación de la Resolución No. CRIE-37-2025.

Por lo que la NO aprobación de la plaza de **Analista de Planificación Estratégica y Control de Gestión** trae como consecuencia:

a) Afectación a la eficacia de la gestión institucional del EOR.

La denegatoria en la aprobación, impacta directamente en la capacidad de gestión del Coordinador de GPECG para ejecutar sus funciones con efectividad.

- i. **Falta de soporte para la Gestión y Seguimiento de Proyectos Estratégicos:** La falta de soporte operativo adecuado para la gestión y el seguimiento sistemático y detallado de los proyectos estratégicos incrementa de manera significativa el riesgo de retrasos en su ejecución, los cuales pueden traducirse en sobre costos contractuales, ineficiencias administrativas y afectaciones al proceso de modernización institucional, ya que un control de gestión debilitado no constituye una medida de racionalización del gasto.
- ii. **Pérdida de Oportunidad en Cooperación Técnica:** El Coordinador es responsable de apoyar a la GDE con la gestión del financiamiento con fondos de cooperación no reembolsable para los proyectos estratégicos del EOR y otras necesidades técnicas. Al estar saturado con tareas operativas, como se evidencia en el FTE, se reduce el tiempo y se debilita la capacidad para gestionar fondos de cooperación no reembolsables con organismos de cooperación, los cuales tendrían que ser financiados por el cargo de servicio de operación.

b) Inviabilidad de la "Redistribución"

La sugerencia de redistribución de funciones resulta en un agravio a la integridad de los procesos del EOR, ya que, si se intentara aplicar la sugerencia de "redistribución" hacia la plaza de Coordinador GSCR al asignarle el excedente del valor de FTE de la Coordinación de Gestión de la Planificación Estratégica y Control de Gestión, dicha plaza se vería afectada con una sobrecarga laboral. Este escenario es técnicamente inviable y no es factible la redistribución de actividades entre los diferentes puestos; lo cual se ha demostrado en el presente Recurso.

c) Sobrecarga laboral

Mantener una unidad crítica bajo un esquema de sobrecarga laboral de 1.92 FTE (casi el doble de la capacidad humana, legal y técnica) constituye un agravio a la seguridad y bienestar ocupacional, así como a la sostenibilidad del recurso humano. Este escenario genera un riesgo inminente de salud, error humano en reportes estratégicos, fatiga crónica del personal y vulnerabilidad ante la pérdida de memoria institucional por rotación no deseada, lo cual es responsabilidad directa del EOR proponer las necesidades y del Regulador CRIE asegurar la aprobación de los recursos requeridos.

Por otra parte, el mantener un estado de sobrecarga laboral en la Coordinación de gestión de la planificación estratégica y Control de Gestión, representa un riesgo de convivir bajo un estado de "burn out" o agotamiento como producto del exceso de carga laboral de forma permanente y continua que puede provocar daños mayores.

d) Mantenimiento de la certificación de la gestión de la calidad (ISO 9001:2015)

Como institución certificada, el EOR debe cumplir con el requisito 7.1.2 de la norma ISO 9001:2015 (Anexo 4), sobre la provisión de recursos humanos necesarios. El organismo internacional de la calidad, por ser una norma certificable la ISO 9001:2015, obliga al EOR a determinar y proporcionar los recursos humanos necesarios para la ejecución de los procesos de forma eficaz.

Por lo tanto, la falta aprobación de los recursos humanos que necesitan los procesos certificados puede derivar en el incumplimiento del requisito 7.1.2. de la Norma ISO 9001:2015, poniendo en riesgo la calidad de los productos y servicios que se entregan por el EOR a sus partes interesadas internas y externas.

PETITORIO:

Por lo anteriormente expuesto, el EOR reitera la solicitud a la CRIE la aprobación de una (1) Plaza de **Analista de Planificación Estratégica y Control de Gestión** para reforzar la Coordinación de Planificación Estratégica y Control de Gestión, por un monto de veintisiete mil novecientos cuarenta y tres 32/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD 27, 943.32), en el rubro de personal; y, la aprobación de una **computadora laptop categoría 2**, para la plaza antes referida, por un monto de cuatro mil doscientos cincuenta y dos 00/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD 4, 252), en el rubro de inversión, haciendo un total de treinta y dos mil ciento noventa y cinco 32/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD 32,195.32), según el siguiente detalle:

Concepto	Costo Anual (US\$)**
Salario *	\$ 16,776.00
Aguinaldo	\$ 1,398.00
Vacación	\$ -
Indemnización	\$ 1,398.00
Bono de Desempeño	\$ 1,864.00
Impuesto ISR	\$ 1,998.99
Seguro y Beneficio de Salud	\$ 2,277.43
Gastos de Instalación	\$ -
ISSS (Carga Patronal)	\$ 765.00
AFP (Carga Patronal)	\$ 1,467.90
TOTAL	\$ 27,943.32

** Por nueve meses.
* Partiendo de un Salario Mensual = US\$ 1,864.00

Tabla No. 4. Detalle Analista de Planificación Estratégica y Control de Gestión

Cantidad	Descripción	Costo Unitario	Costo Total
1	Computadora	\$4,252	\$4,252

Tabla No. 5. Detalle computadora para Analista de Planificación Estratégica y Control de Gestión

Análisis CRIE: En relación con los argumentos expuestos por el Ente Operador Regional (EOR), respecto a la necesidad de dotación de recursos para la plaza denominada “*Analista de Planificación Estratégica y Control de Gestión*”, esta Comisión considera oportuno efectuar las siguientes precisiones.

Como primer aspecto a considerar, se advierte una inconsistencia en la línea argumental del recurrente, en tanto que, por una parte, sostiene que el estudio elaborado por la firma Gestación no debería ser considerado por tratarse de un análisis antiguo; sin embargo, por otra parte, el propio EOR reconoce que dicho estudio ha servido como fundamento para la autorización de plazas en períodos recientes, circunstancia que evidencia su vigencia y aplicabilidad. Adicionalmente, resulta relevante señalar que el citado estudio vuelve a ser aportado por el recurrente como información de soporte del recurso, lo cual contradice su afirmación de obsolescencia y refuerza el criterio de esta Comisión en cuanto a que dicho insumo fue debidamente ponderado dentro del análisis regulatorio efectuado.

Ahora bien, esta Comisión reconoce que dentro de la Gerencia de Desarrollo Estratégico se ejecutan tareas de naturaleza técnica y especializada; no obstante, ello no permite concluir, de manera automática, que exista una imposibilidad material de redistribución interna de funciones, particularmente cuando se trata de una misma unidad organizacional. En este sentido, el EOR no ha acreditado de forma suficiente que las funciones descritas sean absolutamente incompatibles con mecanismos razonables de reasignación parcial de actividades, más aún cuando el análisis regulatorio debe considerar no solo la especialización funcional, sino también la optimización del uso de los recursos humanos existentes.

Asimismo, del análisis efectuado por esta Comisión se desprende que dentro de la estructura actual del EOR existe al menos una plaza con una dedicación estimada inferior a una unidad completa de tiempo (0.9 FTE), la cual podría absorber, al menos parcialmente, las cargas de trabajo invocadas como justificante de la nueva contratación.

Adicionalmente, esta Comisión estima pertinente reiterar que, en el marco de la aprobación presupuestaria financiada mediante el cargo por el servicio de operación (cuyo impacto se traslada directamente a la demanda regional), siempre debe valorarse la posibilidad de automatización de procesos y racionalización de tareas, particularmente en áreas de planificación, control y seguimiento, en las cuales el uso eficiente de herramientas tecnológicas constituye una alternativa razonable frente a la ampliación permanente de la plantilla de personal. Este enfoque resulta coherente con el principio de eficiencia en el uso de los recursos públicos y regionales que rige la actuación regulatoria.

En cuanto a la alegada falta de congruencia entre los hechos considerados y la decisión adoptada en la resolución CRIE-37-2025, se estima necesario indicar que la resolución recurrida se fundamentó en un análisis global del rubro de personal y de la necesidad de dotación de nuevas plazas, considerando la información aportada por el EOR en su solicitud presupuestaria y los criterios de razonabilidad, eficiencia y optimización del gasto que rigen el ejercicio de la potestad regulatoria. La mención a proyectos específicos operó únicamente como un elemento contextual dentro del análisis efectuado, sin que ello implique que la

decisión se haya sustentado de forma exclusiva o determinante en dichos proyectos, razón por la cual no se identifica la incongruencia alegada.

Respecto a los argumentos relacionados con el cumplimiento de estándares internacionales, tales como las normas ISO, debe indicarse que no se ha desconocido la necesidad de contar con recursos humanos adecuados, prueba de ello es que, en los últimos dos años, se han autorizado más de diez (10) nuevas plazas al EOR. No obstante, ello no puede interpretarse como una habilitación automática para una dotación desproporcionada de personal, sin que previamente se hayan explorado alternativas de automatización, reorganización y redistribución de cargas de trabajo.

En virtud de lo anterior, esta Comisión concluye que los argumentos expuestos por el recurrente no desvirtúan el análisis realizado, ni la decisión adoptada mediante la resolución CRIE-37-2025; por lo tanto, no se estima procedente reconocer el monto de USD 27,943 en el rubro de “personal”, en concepto de un nuevo “*Analista de Planificación Estratégica y Control de Gestión*”; así como un monto de USD 4,252 en el rubro de “*inversiones*” en concepto de equipo de cómputo asociado a dicha plaza; ambos del presupuesto del EOR para el año 2026.



2. Literal “d) *Analista de Comunicación Corporativa – Analista Senior de Comunicación Corporativa*” del inciso “2.3 Necesidad de dotación de nuevas plazas” del numeral “2. Rubro Personal” del Considerando IV.

El EOR, en el marco del proceso de aprobación de su presupuesto institucional para el ejercicio 2026, presentó ante la CRIE la solicitud debidamente fundamentada para la creación de la plaza “Analista de Comunicación Corporativa (Senior)”, adscrita a la Unidad de Comunicaciones Estratégicas (UCE), la que se justifica debido a un exceso de funciones concentradas en el área, derivadas del incremento sostenido y permanente de responsabilidades en el ámbito de las comunicaciones, lo cual excede, la capacidad operativa del personal actual (demostrado mediante la metodología FTE), lo cual, hace necesario la incorporación de un recurso humano especializado en comunicaciones. Esto como parte del cambio sustantivo del contexto institucional; y a la expansión objetiva de responsabilidades internas y regionales asignadas al EOR.

Dicha solicitud fue acompañada de documentación técnica, análisis funcionales, distribución de cargas de trabajo y justificaciones cualitativas y cuantitativas, orientadas a evidenciar la brecha existente entre la capacidad instalada y la demanda real de actividades que actualmente recaen sobre la UCE.

No obstante, la CRIE mediante nota CRIE-SE-GM-282-14-11-2025 del 14 de noviembre de 2025, objetó la solicitud, expresando lo siguiente:

“En relación a la solicitud de crear una nueva plaza para Analista de Comunicación Corporativa en el área de Comunicaciones, se ha identificado que actualmente la institución cuenta con personal externo que ha brindado servicios bajo la modalidad outsourcing durante más de cinco años en esta área. Por ello, se requiere fundamentar la decisión de optar por una contratación nueva en lugar

consolidar las funciones del puesto actualmente externalizado (Outsourcing de Analista de Comunicaciones) hacia una plaza fija, toda vez que se considera que se aprovecharía la experiencia institucional previa. Adicionalmente, es necesario que se justifique por qué las plazas de Analista Senior de Comunicación Corporativa y Analista Gráfico de Comunicaciones (Outsourcing), quedarían por debajo de su utilización óptima."

Objeción que fue respondida por el EOR mediante "Informe de respuesta a nota CRIE-SE-GM-282-14-11-2025. Objeciones CRIE a la solicitud de presupuesto del EOR del año 2026", en la cual se dijo:

"(...) el perfil profesional requerido para esta nueva plaza es sustancialmente diferente al correspondiente al Analista Gráfico de Comunicaciones, actualmente contratado mediante outsourcing.

La plaza solicitada responde a una necesidad estratégica de la UCE: incorporar a un profesional con formación académica específica en Relaciones Públicas, Comunicación Corporativa o Periodismo, y con una trayectoria mínima de diez años en funciones que involucran manejo especializado de comunicación institucional, relacionamiento con medios regionales e internacionales, construcción de mensajes de alto nivel, análisis reputacional, que esté lista a brindar apoyo, de ser requerido, a los órganos de decisión y acompañamiento en procesos sensibles propios del ámbito regional.

Este profesional, además, deberá desempeñar un rol determinante en el fortalecimiento de la línea de sucesión estratégica, técnica y operativa de la UCE, garantizando la continuidad en la conducción de la comunicación estratégica del EOR en caso de ausencia temporal (misiones laborales, capacitaciones, vacaciones, incapacidad o permisos) o definitiva, o también por futura transición del puesto de Responsable de la Unidad.

Por su parte, el puesto de Analista Gráfico de Comunicaciones tiene un ámbito de acción distinto, de naturaleza eminentemente operativa, orientado a la producción visual, diseño gráfico, diagramación y apoyo logístico en actividades de comunicación. Este tipo de funciones puede ser desempeñado por un profesional junior y no comprende la dimensión estratégica, de representación o de toma de decisiones comunicacionales que caracteriza a la plaza senior propuesta (...)"

Asimismo, el EOR presentó la metodología FTE en dos versiones: FTE-UCE_SIN_NuevaPlaza_2025.xlsx y FTE-UCE_CON_NuevaPlaza_2026.xlsx, (Anexo 5 – FTE UCE) el cual confirma la necesidad mínima de un recurso adicional para garantizar la continuidad, eficiencia y calidad del trabajo comunicacional del EOR, tal como se detallará posteriormente.

Sin embargo, mediante la Resolución No. CRIE-37-2025, la CRIE resolvió que:

"(...) no se considera procedente la inclusión de la plaza Analista de Comunicación Corporativa o Analista Senior de Comunicación Corporativa, como se le denomina en algunos documentos de soporte presentados por el EOR; por lo que se estima conveniente realizar una reducción por USD 27,943 al presupuesto del EOR para el año 2026 en el rubro de Personal."

En este sentido, el EOR considera que la fundamentación de la CRIE en supuestas inconsistencias, diferencias metodológicas y en una eventual subocupación, no se identifica que realizan una valoración integral de la información remitida, tal como se expone a continuación:

a) Valoración parcial e incompleta de la información técnica presentada por el EOR.

Se identifica que parte de los fundamentos de la CRIE para su decisión, es una comparación directa entre el análisis de FTE elaborado por la empresa consultora GESTACCION y el documento de

“Justificación de Nuevas Plazas”, concluyendo que, existe una discrepancia que impide determinar la necesidad real de personal adicional, dado que los datos no permiten determinar con certeza si existe una brecha real en la capacidad instalada o si los recursos actuales son suficientes para atender la carga de trabajo documentada.

Sin embargo, esta apreciación omite un elemento esencial que fue expresamente señalado y explicado por el EOR:

El estudio realizado por la firma consultora GESTACCION responde a un contexto organizacional previo, limitado a una estructura mínima de la UCE, mientras que la solicitud 2026 incorpora la evolución real de las funciones asignadas, el incremento sostenido de la carga operativa y nuevas responsabilidades estratégicas, es decir un escenario institucional actualizado y sustancialmente distinto, caracterizado por:

- i. Nuevas obligaciones estratégicas: Plan Estratégico de Comunicaciones 2023-2027) (Anexo 6 – Plan Estratégico de Comunicaciones), incorporación del Enfoque de Valor Público y Transformación Digital.
- ii. Activación de los eventos regionales presenciales, tales como: talleres (por ejemplo, el Simposio Regional del MER 360, realizado en febrero de 2025 con un aforo aproximadamente de 195 participantes, lo que implicó una carga significativa de coordinación logística) y comités técnicos (solo en 2025 se organizaron 7 comités técnicos presenciales), atención a reuniones oficiales y de alto nivel. Estas actividades se ejecutan sin suspender ni sustituir las demás funciones permanentes de la UCE, lo que incrementa la carga total de trabajo y refuerza la necesidad de contar con personal adicional que permita una distribución más equilibrada de las responsabilidades.
- iii. Diseño especializado para informes de consumo técnico y de alto impacto en el MER (Planeamiento Operativo, Planificación del Sistema de Largo Plazo, Informes de Regulación, Presentaciones Ejecutivas, entre otros).
- iv. Exigencia del público externo de creciente visibilidad, rendición de cuentas y confianza (De acuerdo con lo identificado en el Estudio de Imagen 2022).
- v. Evolución comprobable de la carga operativa: comunicación digital (Redes Sociales) y producción de contenido técnico especializado.
- vi. Gestión de comunicación sensible/ crisis (Situaciones de emergencia que ocurren en el SER).
- vii. Exigencias crecientes en comunicación interna, alineamiento estratégico y cumplimiento de estándares de calidad (ISO).

En particular, la gestión de la comunicación asociada a eventos ocurridos en el Sistema Eléctrico Regional (SER), ha representado en los últimos años un incremento sustantivo y sostenido de la carga operativa de la Unidad de Comunicaciones Estratégicas.

Incluso, para brindar una atención más ordenada, oportuna y transparente sobre las comunicaciones que el EOR debe realizar a sus clientes y público en general - cuando ocurren incidencias que colocan al SER en estado de emergencia- en el año 2023 la UCE junto con la Gerencia de Operación del Sistema (GOS), elaboró la *Guía interna para gestionar la comunicación externa cuando ocurren eventos en el SER* (Anexo 7 – Guía interna para gestionar la comunicación externa cuando ocurren eventos en el SER), esta misma quedó aprobada por Dirección Ejecutiva del EOR en mayo del 2023. Con la implementación de esta guía, la UCE asumió formalmente un

rol especializado, permanente y de alta criticidad, que implica la elaboración de comunicaciones externas oportunas, monitoreo continuo, coordinación interinstitucional y seguimiento reputacional.

La emisión de comunicados y reportes preliminares ligados a la ocurrencia de eventos en el Sistema Eléctrico Regional (SER), que requieren comunicación externa, constituye una carga operativa permanente y de alta criticidad para la Unidad de Comunicaciones Estratégicas, derivada de la naturaleza propia de la operación del SER en Tiempo Real.

La ocurrencia de estos eventos no es previsible ni reprogramable, por lo que la función de comunicación asociada a los mismos debe mantenerse en estado de preparación continua, independiente de su frecuencia anual específica. Los registros históricos evidencian una presencia sostenida y relevante de este tipo de eventos, con picos significativos en determinados periodos.

Como referencia, los datos de años recientes lo demuestran:

- i. 15 eventos del SER en 2023 que requirieron comunicación externa.
- ii. 32 eventos del SER en 2024, máximo histórico de registro generados en comunicados ligados a ocurrencia de eventos.
- iii. 20 eventos del SER en 2025.

Asimismo, los registros institucionales muestran que desde 2017 la ocurrencia de eventos del SER que demandan comunicación externa ha mantenido una frecuencia significativa, pasando de aproximadamente 6 eventos anuales, hasta alcanzar niveles considerablemente superiores en periodos recientes.

Cabe señalar que la mayoría de estos eventos ocurren en horarios nocturnos, fines de semana o días no laborables, lo que exige disponibilidad permanente del personal de la UCE, en coherencia con la naturaleza del EOR como institución de misión crítica que opera 24 horas al día, los 7 días de la semana, los 365 días del año.

Esta gestión especializada no es eventual ni esporádica, sino estructural y recurrente; y constituye un componente relevante de la carga real de trabajo documentada y respalda mediante la metodología de los FTE remitidos.

Por otro lado, es importante destacar que, para solicitar la nueva plaza del Analista de Comunicación Corporativa (Senior), partió de los resultados del estudio realizado por GESTACCION, el cual concluye con la necesidad de una nueva plaza en la UCE (información que puede verificarse de la página 42 a la 44 del informe que se adjunta como Anexo 8 – Informe complementario al estudio de optimización de procesos y determinación de carga laboral), y basado en una proyección de demanda de trabajo, indicaba que se esperaba un aumento importante de trabajo, proveniente de iniciativas que estaban en curso durante ese momento, como lo eran la nueva Estrategia de Comunicaciones transversal y la Transformación Digital.

Adicionalmente, el EOR realizó una investigación institucional en materia de comunicación, específicamente el Estudio de Imagen Institucional realizado en 2022, (Anexo 9 – Estudio de imagen del Ente Operador Regional) el cual constituyó el insumo técnico principal para la formulación del Plan Estratégico de Comunicaciones 2023–2027, aprobado institucionalmente en 2024.

Dicho estudio permitió identificar, de manera objetiva y sistemática, las necesidades de fortalecimiento de la Comunicación Institucional, tanto en el ámbito interno como externo, en coherencia con la evolución del rol del EOR, su exposición pública y la creciente demanda de información por parte de sus públicos de interés.

En este sentido, la solicitud de la nueva plaza de Analista de Comunicación Corporativa (Senior) no surge de una decisión discrecional, sino de un proceso planificado, respaldado por una investigación técnica, orientado a desarrollar y consolidar la comunicación institucional como función estratégica y de soporte transversal para el cumplimiento del mandato del EOR establecido en la Regulación Regional.

Por tanto, la supuesta "inconsistencia" no es tal, sino el reflejo de una evolución funcional legítima, que no puede ser analizada de manera estática ni aislada de su contexto real.

b) Conclusión inexacta sobre una supuesta situación de subocupación

La CRIE afirma que la estructura propuesta generaría una transición de sobrecarga hacia subocupación, al considerar que la capacidad instalada superaría la carga real de trabajo documentada.

Dicha afirmación, no se encuentra respaldada por un análisis detallado de responsabilidades, tareas, criticidad, grado de estandarización, nivel de conocimiento y perfil requerido, frecuencia y tiempos, así como tampoco toma en cuenta, lo siguiente:

- i. La naturaleza transversal y permanente de la comunicación estratégica en una organización de misión crítica como es la del EOR.
- ii. La concentración actual de funciones estratégicas, operativas, tácticas y de representación institucional en una sola persona: el responsable de la UCE.
- iii. La imposibilidad material de sostener, con calidad y oportunidad, todas las actividades simultáneas de alto impacto regional bajo una dotación mínima.
- iv. La inexistencia de personal de relevo técnico que permita asegurar la continuidad operativa de la función comunicacional.

Sobre el último inciso, se amplía señalando que: en la actualidad, no existe dentro de la estructura del EOR una persona que pueda cubrir el interinato ante la ausencia de la responsable de la UCE, ya sea por misiones oficiales, incapacidad temporal por salud, capacitaciones, vacaciones, lo que obliga, en casos de ausencia, a recurrir a interinatos externos; lo anterior también afecta una eventual sucesión de cargo por una ausencia definitiva al término de una relación contractual. Esta situación ha tenido efectos verificables en la gestión institucional, entre ellos:

- i. La acumulación excesiva de saldos de vacaciones de la Responsable de la UCE, como reflejo directo de la sobrecarga de trabajo y de la imposibilidad de ausentarse sin afectar

- la operatividad institucional. Por ejemplo, antes del inicio del período de maternidad, el saldo acumulado ascendía a 98 días (Anexo 10 – Constancia de vacaciones acumuladas) a los cuales se sumaron 21 días adicionales correspondientes al año 2025. Por lo que, durante la licencia de maternidad se le autorizó de manera excepcional el goce de 60 días, lo cual fue posible únicamente por tratarse de una circunstancia particular y no replicable en condiciones normales de operación, teniéndose que cubrir el interinato mediante la contratación temporal de un recurso humano externo (Anexo 11 – Constancia de contratación interinato UCE).
- ii. Fuera de este escenario excepcional, la responsable no ha podido hacer uso regular de sus vacaciones, debido a la carga operativa permanente y a la ausencia de personal con capacidad técnica para asumir temporalmente las funciones de la Unidad.
 - iii. Esta situación no es un hecho aislado, sino un indicador objetivo de dependencia estructural de una sola persona para la dirección, planificación y ejecución de todas las acciones de comunicación institucional, interna y externa.

Debe considerarse que, por la naturaleza especializada de las funciones del área, estos interinatos no pueden implementarse de manera inmediata, ya que requieren procesos de selección, inducción y entrega de funciones, lo cual prolonga períodos de cobertura y acentúa el riesgo de discontinuidad operativa.

En este contexto, la incorporación de una plaza adicional no genera holgura operativa, sino que permite aliviar parcialmente la carga existente, mejorar la distribución de funciones y reducir la dependencia estructural de una sola persona para la planificación, ejecución y supervisión de todas las acciones de comunicación institucional, interna y externa.

Asimismo, desde una perspectiva de buena administración, continuidad operativa y gestión de riesgos, esta condición evidencia la necesidad de contar con un recurso adicional, no solo para atender la carga de trabajo existente, sino para garantizar la sostenibilidad de una función estratégica crítica para una institución de misión permanente, que opera 24 horas al día, los 7 días de la semana, los 365 días del año.

Y se reitera que el EOR, como institución certificada, debe cumplir con el requisito 7.1.2 de la norma ISO 9001:2015 (Anexo 4) sobre la provisión de recursos humanos necesarios para la ejecución de los procesos de forma eficaz.

Por lo tanto, la negativa del Regulador de la aprobación de un nuevo recurso humano para ejercer las funciones de Analista de Comunicación Corporativa (Senior) impide el cierre de brechas de personal identificadas técnicamente, poniendo en riesgo la calidad de los productos y servicios que se entregan por el EOR a sus partes interesadas internas y externas, entre ellas la CRIE.

Es decir que, lejos de generar subocupación, la creación de la nueva plaza de Analista de Comunicación Corporativa (Senior) permite una redistribución de la carga de trabajo actual equilibrada para atender las funciones que le establece el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) a esta área, además de mejorar los controles de calidad, mitigar riesgos operativos y fortalecer la sostenibilidad institucional de la función comunicacional. La afirmación de "subocupación" por tanto, no se encuentra debidamente acreditada.

c) Conclusión inexacta sobre el uso óptimo de los recursos institucionales, frente a la carga real de trabajo (FTE) presentado.

La conclusión de la CRIE, en cuanto a que la creación de la plaza solicitada no representa un uso óptimo de los recursos institucionales y que la estructura propuesta sobrepasa las necesidades operativas efectivamente demostradas, no es coincidente ni razonable, frente a la carga laboral real presentada, analizada bajo la metodología *Full Time Equivalent* (FTE).

De acuerdo con la información remitida a la CRIE en la solicitud de presupuesto y en la respuesta a la nota CRIE-SE-GM-282-14-11-2025 sobre las Objeciones al presupuesto, la carga total de trabajo actualmente asumida por la Unidad de Comunicaciones Estratégicas equivale a 4.7 FTE, carga que recae de manera concentrada en una estructura mínima, liderada por una sola persona responsable del área.

El análisis técnico actualizado evidencia que, para atender de manera integral dicha carga, la necesidad real sería del orden de 2 nuevas plazas equivalentes a tiempo completo. No obstante, en aplicación de criterios de uso racional, eficiente y responsable de los recursos institucionales, el EOR no solicitó la totalidad de las plazas que técnicamente corresponderían, sino únicamente una (1) plaza adicional. Como se demuestra en la siguiente tabla:

RESUMEN FTE's Unidad de Comunicación Estratégica (UCE)						
Cargo	Escenario Sin la Nueva Plaza			Escenario con la Nueva Plaza		
	Dotación actual	FTE actual	Plazas Nuevas Requeridas	Dotación final	FTE final	Plazas Nuevas Solicitadas
Responsable UCE	1	3.00	2.7	1	1.69	1
Analista Gráfico de Comunicaciones Junior (Outsourcing)	1	1.66		1	1.28	
Analista Senior de Comunicación Corporativa				1	1.34	
Total Dotación Personal	2	4.7		3	4.31	

Esta decisión responde a un enfoque de optimización de recursos, orientado a:

- Atender de manera parcial, pero significativa la carga de trabajo existente.
- Lograr una distribución más equilibrada de funciones dentro de la UCE.
- Reducir la sobrecarga operativa actualmente concentrada en la responsable del área.
- Fortalecer la continuidad y sostenibilidad de una función estratégica, sin generar estructuras sobredimensionadas.

Para los efectos que se consideren convenientes, se remite nuevamente carpeta "FTE_UCE" (Anexo 5) que incluye 2 archivos: FTEs_ UCE sin la nueva plaza y FTEs UCE con la nueva plaza.

En consecuencia, la plaza solicitada no pretende cubrir la totalidad de la carga identificada, sino aliviar de forma proporcional y técnicamente justificada una sobrecarga real y comprobada, manteniendo una estructura austera y alineada con el principio de eficiencia institucional.

Desde esta perspectiva, la solicitud presentada no constituye una asignación excesiva de personal, sino una medida mínima, prudente y técnicamente justificada, orientada a equilibrar la carga laboral actual de la Unidad de Comunicación Estratégica, así como a atender de manera responsable la carga proyectada en el corto y mediano plazo.

Dicha proyección considera, entre otros elementos, la próxima implementación del proyecto de Transformación Digital, el cual le asigna a la Unidad de Comunicación Estratégica, una de las iniciativas rectoras de mayor complejidad, como será implementar a lo interno del EOR una estrategia de comunicación de concientización acerca de la importancia, beneficios y retos que conlleva el proceso de Transformación Digital.

Por tanto, la conclusión de que *"la estructura propuesta sobrepasa las necesidades operativas"* no cuenta con suficiente sustento técnico, ya que se identifica que no se ha considerado, ni se ha demostrado que el EOR ha decidido implementar una solución parcial y razonada, menor a la necesidad total identificada, como ejemplo de un uso responsable de los recursos provenientes del cargo de operación.

d) Impacto institucional y beneficios para el MER de una Unidad de Comunicación Estratégica fortalecida.

El fortalecimiento de la Unidad de Comunicaciones Estratégicas (UCE) del Ente Operador Regional, mediante la dotación de personal mínima, trasciende el ámbito interno de la institución, generando beneficios directos y tangibles para el funcionamiento del MER y para los distintos actores que interactúan en él.

Como organismo regional creado por el Tratado Marco, el EOR cumple una función técnica, operativa y estratégica cuyo impacto depende, en gran medida, de la calidad, oportunidad y claridad de la información que produce y comunica. En este contexto, una estrategia de comunicación institucional sólida y adecuadamente dotada permite:

- i. Facilitar la operación eficiente del MER, mediante la provisión de información técnica especializada, clara y estructurada, que apoya la toma de decisiones de los Operadores de Sistema y Mercado, los agentes que realizan transacciones, y los distintos participantes del mercado.
- ii. Fortalecer la confianza y previsibilidad del mercado, al asegurar comunicaciones oportunas, consistentes y verificables, especialmente en escenarios de alta criticidad, como eventos operativos relevantes en el Sistema Eléctrico Regional.
- iii. Contribuir a la transparencia y rendición de cuentas, permitiendo que los avances, resultados y decisiones del EOR sean comprendidos por los agentes del sector, inversionistas, entidades públicas y privadas, organismos cooperantes y entidades financieras.
- iv. Reducir riesgos operativos y reputacionales, mediante una comunicación estructurada que previene rumores, interpretaciones erróneas o vacíos de información que puedan afectar la estabilidad del MER o la percepción de sus actores.
- v. Fortalecer la integración regional, al facilitar el alineamiento técnico y estratégico entre los distintos países, operadores y entidades que conforman el ecosistema eléctrico regional.

Asimismo, como fue evidenciado en el Estudio de Imagen 2022, los públicos estratégicos del EOR —incluidos los operadores, agentes del mercado, inversionistas, entidades del sector eléctrico, organismos cooperantes y el propio personal institucional— valoran y exigen una comunicación efectiva, dinámica y especializada, que les permita comprender los procesos del MER, cumplir adecuadamente sus funciones y confiar en la gestión del EOR como entidad técnica regional.

Para el EOR, contar con una Unidad de Comunicaciones Estratégicas fortalecida y dotada de personal competente, en una proporción razonable frente a la demanda real de trabajo, no solo mejora su presencia institucional, sino que contribuye directamente a:

- i. Consolidar su credibilidad técnica.
- ii. Proteger y fortalecer su reputación institucional.
- iii. Posicionar de manera coherente su marca regional como entidad especializada, confiable y orientada al servicio del MER, con efecto colateral en la solidez y confiabilidad de la gobernanza regional.

e) Optimización de costos en el caso de la contratación de un Analista Gráfico de Comunicaciones bajo modalidad de outsourcing.

Finalmente, en relación al servicio outsourcing de Analista gráfico de comunicaciones, destacado en la UCE, en este caso su contratación representa una optimización directa de costos frente a la creación de una nueva plaza permanente, debido a que el costo del servicio anual es de **USD 17,965** (ver Anexo 12 Oferta técnica y económica para la contratación de servicios profesionales especializados en: “Analista gráfico de comunicaciones”); y el costo de una plaza permanente sería de **USD 23,201**, dicho monto se detalla a continuación:

Concepto	Costo Anual (US\$)*
Salario *	\$ 13,536.00
Aguinaldo	\$ 1,128.00
Vacación	\$ 564.00
Indemnización	\$ 1,128.00
Bono de Desempeño	\$ 1,128.00
Impuesto ISR	\$ 1,235.19
Seguro y Beneficio de Salud	\$ 2,277.43
Gastos de instalación	\$ -
ISSS (Carga Patronal)	\$ 1,020.00
AFP (Carga Patronal)	\$ 1,184.40
TOTAL	\$ 23,201.02

Tabla No. 7 PRESUPUESTO DE UNA PLAZA PERMANENTE DE ANALISTA GRAFICO

Partiendo de lo anterior, se observa un ahorro anual estimado de **USD 5,236**, equivalente a un 23% menos respecto al costo de una nueva plaza. Este ahorro se genera principalmente por eliminación de costos laborales asociados a beneficios y cargas patronales. Además, la contratación bajo modalidad de outsourcing es coherente cuando el puesto es técnico, no forma parte del *core* estratégico de la institución, no desempeña funciones críticas, la demanda laboral es variable, todo ello a diferencia del puesto del Analista de Comunicaciones Corporativo (Senior), el cual se requiere por su rol estratégico, pleno control directo sobre la gestión diaria, alta disponibilidad y con un mayor sentido de pertenencia con la institución.

En consecuencia, la creación de la plaza de Analista de Comunicación Corporativa (Senior) no constituye únicamente un refuerzo interno, sino una inversión institucional que genera valor público fortalece la gobernanza del MER y contribuye al cumplimiento efectivo del mandato asignado al EOR por el Tratado Marco.

AGRAVIOS CAUSADOS:

La NO aprobación de la plaza del Analista de Comunicación Corporativa (Senior) limita el fortalecimiento progresivo de la función de comunicación institucional que el EOR genera en el MER, considerando un contexto de creciente demanda informativa y complejidad técnica de los procesos que se realizan en el mismo, lo cual se traduce en:

- i. Menor capacidad para ampliar y optimizar de forma sostenida, oportuna, clara y especializada la información técnica dirigida a los Operadores de Sistema y Mercado, agentes, inversionistas y demás actores del sector eléctrico regional, así como a la cooperación internacional y banca multilateral.
- ii. Falta de consolidación progresiva de la confianza, transparencia y previsibilidad en la operación del MER, sustentada por la entrega de información oportuna y presencialidad.
- iii. El debilitamiento de los mecanismos institucionales de gestión comunicacional orientados a la prevención y mitigación de riesgos operativos y reputacionales asociados a vacíos o descoordinaciones en la comunicación.

PETITORIO:

Por lo anteriormente expuesto, el EOR solicita a la CRIE la aprobación de una (1) Plaza de **Analista de Comunicación Corporativa (Senior)** para reforzar la Unidad de Comunicación Estratégica, por un monto de veintisiete mil novecientos cuarenta y tres 32/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD 27, 943.32), en el rubro de personal; y, la aprobación de una **computadora laptop categoría 2**, para la plaza antes referida, por un monto de cuatro mil doscientos cincuenta y dos 00/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD 4, 252), en el rubro de inversión, haciendo un total de treinta y dos mil ciento noventa y cinco 32/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD 32,195.32), según el siguiente detalle:

Concepto	Costo Anual (US\$)**
Salario *	\$ 16,776.00
Aguinaldo	\$ 1,398.00
Vacación	\$ -
Indemnización	\$ 1,398.00
Bono de Desempeño	\$ 1,864.00
Impuesto ISR	\$ 1,996.99
Seguro y Beneficio de Salud	\$ 2,277.43
Gastos de Instalación	\$ -
ISSS (Carga Patronal)	\$ 765.00
AFP (Carga Patronal)	\$ 1,467.90
TOTAL	\$ 27,943.32

** Por nueve meses.

* Partiendo de un Salario Mensual = US\$ 1,864.0

Tabla No. 8 Detalle de plaza de Analista de Comunicación Corporativa (Senior)

Cantidad	Descripción	Costo Unitario	Costo Total
1	Computadora	\$4,252	\$4,252

Tabla No. 9 Detalle computadora para plaza de Analista de Comunicación Corporativa (Senior)

Análisis CRIE: En relación con los argumentos expuestos por el EOR respecto a la necesidad de recursos para la dotación de la plaza denominada “*Analista Senior de Comunicación Corporativa*”, se considera necesario precisar que la decisión adoptada se enmarca en el ejercicio legítimo de sus atribuciones regulatorias por tratarse de recursos presupuestarios que son asumidos por el cargo de operación pagado por las demandas de los países miembros del MER, por lo que esta Comisión debe valorar que los recursos solicitados cumplan, entre otros, criterios de racionalidad, transparencia y eficiencia.

Ahora bien, en cuanto a la conclusión planteada por el recurrente respecto a una supuesta subocupación inexacta, no resulta atendible, toda vez que el propio informe de justificación de plazas presentado por el EOR refleja la existencia de al menos dos posiciones con dedicación inferior a una unidad completa de tiempo (FTE < 1) tal como se puede observar en la siguiente imagen:

Ilustración 1: Full Time Equivalent – Unidad de Comunicación Estratégica

Cargo	Carga de trabajo proyectada (Horas/año)	Equivalente en FTE
Responsable de la UCE	2,669 HH	1.28 FTE
Analista Senior de Comunicación Corporativa	1,791 HH	0.86 FTE
Analista Gráfico de Comunicaciones (Outsourcing)	1,780 HH	0.86 FTE
Total UCE (equilibrado)	6,240 HH	3.00 FTE

Fuente: ANEXO F. JUSTIFICACIÓN DE NUEVAS PLAZAS. PRESUPUESTO 2026

Por otro lado, se identifica una discrepancia relevante y no explicada entre los distintos escenarios de carga laboral presentados por el EOR. En particular, del estudio de Gestación se desprende una carga de trabajo moderada para la responsable del área (1.30 FTE); posteriormente, en el informe de justificación de plazas se reporta una carga similar tras la incorporación de la nueva plaza (1.28 FTE) pero que actualmente es de (2.63 FTE) lo que representa más del doble del valor registrado en el FTE mostrado en el estudio Gestación.

Sin embargo, en la información más reciente aportada por el propio EOR, la carga de trabajo de la responsable incrementa respecto a los originalmente identificados por Gestación y a los señalados en el informe presentado semanas atrás (FTE actual 3.00 y FTE con nueva plaza 1.69). Esta variabilidad, lejos de aclarar la situación, refuerza las observaciones formuladas por esta Comisión, evidenciando falta de consistencia metodológica y de trazabilidad en la información utilizada para sustentar la solicitud. La información de esta variabilidad se muestra a continuación:

Tabla 1: Comparativo Full Time Equivalent – Unidad de Comunicación Estratégica

INFORME COMPLEMENTARIO AL ESTUDIO DE OPTIMIZACION DE PROCESOS Y DETERMINACION DE CARGA LABORAL - Gestación						
Cargo	Escenario actual		Escenario óptimo sin automatización			Las iniciativas de mejora no disminuyen la carga laboral sino que amplían la capacidad de gestión de los procesos comunicacionales (ver detalle)
	Dotación actual	Carga excedida (%)	FTE actual	Plazas nuevas requeridas	Utilización (%)	
Encargada de la Unidad de Comunicaciones Estratégicas	1	130%	1,3	+1	65%	
329% de vacaciones en exceso (90 días de vacaciones acumuladas de 21 generados al año)						
La responsable tiene más de 4 años de vacaciones acumuladas						
ANEXO F. JUSTIFICACION DE NUEVAS PLAZAS. PRESUPUESTO 2026						
Cargo	Carga de trabajo proyectada (Horas/año)		Equivalente en FTE			
Responsable de la UCE	2,669 HH		1.28 FTE			
Analista Senior de Comunicación Corporativa	1,791 HH		0.86 FTE			
Analista Gráfico de Comunicaciones (Outsourcing)	1,780 HH		0.86 FTE			
Total UCE (equilibrado)	6,240 HH		3.00 FTE			

RECURSO A RESOLUCIÓN CRIE-37-2025

RESUMEN FTE's Unidad de Comunicación Estratégica (UCE)						
Cargo	Escenario Sin la Nueva Plaza			Escenario con la Nueva Plaza		
	Dotación actual	FTE actual	Plazas Nuevas Requeridas	Dotación final	FTE final	Plazas Nuevas Solicitadas
Responsable UCE	1	3.00	2.7	1	1.69	1
Analista Gráfico de Comunicaciones Junior (Outsourcing)	1	1.66		1	1.28	
Analista Senior de Comunicación Corporativa				1	1.34	
Total Dotación Personal	2	4.7		3	4.31	

Adicionalmente, se advierte una inconsistencia argumental al calificar el estudio de Gestación como correspondiente a los años 2022–2023 y, a la vez, sostener que resulta obsoleto; mientras que, de forma simultánea, la solicitud de la nueva plaza parte de los resultados de dicho estudio y lo vuelve a incorporar como sustento documental. Este planteamiento contradictorio resta fuerza probatoria a los argumentos del EOR y confirma que el estudio ha sido utilizado de manera selectiva, sin una actualización integral que permita validar de forma objetiva la carga real de trabajo del área.

Por otra parte, en lo referente a los argumentos asociados al cumplimiento de normas ISO y a la provisión de recursos humanos, esta Comisión reitera que no se ha desconocido la necesidad de fortalecer capacidades institucionales, prueba de ello es que, en los últimos años, se ha autorizado el incremento de más de diez (10) plazas en el EOR. No obstante, el cumplimiento de estándares de calidad no implica la autorización automática de nuevas contrataciones, siendo necesario evaluar previamente alternativas de automatización, optimización de procesos y redistribución de cargas, a fin de evitar un crecimiento desproporcionado de la plantilla financiada con el cargo por servicio de operación.

Finalmente, resulta contradictorio sostener que la plaza solicitada tendría como único objetivo aliviar la carga laboral, cuando del propio informe de justificación de plazas se desprenden escenarios de subocupación, y cuando, al contrastar la información con el estudio de Gestación (FTE 1.30), se evidencia que la carga de la responsable del área no disminuye de manera consistente e incluso incrementa respecto a los niveles originalmente observados (FTE 1.69). Esta circunstancia confirma que la incorporación de la nueva plaza no resuelve estructuralmente la problemática planteada, ni permite concluir que se trate de la alternativa más eficiente.

En virtud de lo anterior, esta Comisión concluye que los argumentos expuestos por el recurrente no desvirtúan el análisis realizado, ni la decisión adoptada mediante la resolución CRIE-37-2025; por lo tanto, no se estima procedente reconocer el monto de USD 27,943 en el rubro de “personal”, en concepto de un nuevo “Analista Senior de Comunicación

Corporativa”; así como un monto de USD 4,252 en el rubro de “*inversiones*” en concepto de equipo de cómputo asociado a dicha plaza, ambos del presupuesto del EOR para el año 2026.

3. Inciso 3.7 “*Servicios profesionales de apoyo en Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional*” del numeral “3. Rubro Operativo y de Administración” del Considerando IV.

FUNDAMENTO EOR:

Respecto a este punto, consideramos pertinente señalar que, mediante nota CRIE-SE-GM-282-14-11-2025 de fecha 14 de noviembre de 2025, la CRIE formuló la siguiente objeción:

“(…) se identifican dos asignaciones presupuestarias relacionadas con el cumplimiento de la normativa salvadoreña en materia de seguridad y salud ocupacional, las cuales son: la contratación de servicios profesionales de apoyo al Comité de Seguridad Ocupacional y la contratación de un “Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales (PGPRO)”. Dado que ambas iniciativas se fundamentan en las mismas disposiciones legales, se solicita al EOR aclarar las diferencias de alcance, temporalidad y resultados esperados entre ambas contrataciones, a fin de determinar si responden a objetivos complementarios o si existe duplicidad de esfuerzos.”

Así, el EOR mediante “Informe de respuesta a Nota CRIE-SE-GM-282-14-11-2025. Objeciones CRIE a la solicitud de presupuesto del EOR del año 2026”, aclaró a la CRIE que las dos asignaciones mencionadas corresponden a líneas presupuestarias distintas y complementarias, necesarias para dar cumplimiento integral a la normativa salvadoreña en materia de seguridad y salud ocupacional; y, posteriormente se detallaron sus diferencias en cuanto a alcance, temporalidad y resultados esperados.

No obstante, la aclaración hecha por el EOR, la CRIE -al margen de lo que establece el numeral 3.10.6.2 del Libro I del RMER- formula una nueva objeción en los siguientes términos:

“En ese sentido, el EOR reitera la importancia de cumplir con las disposiciones de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y señala que el apoyo profesional solicitado busca dar continuidad a las actividades de seguridad ocupacional institucional. No obstante, el EOR no presenta documentación que demuestre la existencia de cambios normativos, nuevos requerimientos regulatorios o ampliaciones sustantivas en el alcance del PGPRO que justifiquen la contratación recurrente de servicios externos. Tampoco se detalla el grado de avance del programa ya implementado ni se explica por qué la administración del PGPRO no ha sido asumida por el personal institucional.”

Es necesario aclararle al Regulador que de conformidad con el artículo 8 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (LGPRLT) (Anexo 13 - Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo) es responsabilidad del empleador: “*formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución.*” Dicha obligación tiene carácter permanente y continuo, tal como lo dispone la parte final del artículo 8 de la citada ley al decir que: “*Dicho programa debe ser actualizado cada año y tenerse a disposición del Ministerio de*

Trabajo y Previsión Social”, por lo que la responsabilidad no finaliza con la elaboración inicial del programa.

En cuanto al avance del programa ya implementado, éste se ejecutó eficazmente y conforme al marco legal, protegiendo al personal y garantizando la resiliencia operativa de una organización de misión crítica, en el cual se evidenciaron avances en gestión de riesgos laborales, especialmente en el Centro de Control, reforzando el cumplimiento normativo y la sostenibilidad del desempeño institucional. (Anexo 14 – Informe sobre avances del programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales)

La CRIE también señala que:

“En ese sentido, la contratación reiterada del mismo tipo de servicio evidencia que las actividades del PGPRO no han sido internalizadas dentro de las funciones de la Unidad de Recursos Humanos ni del Comité de Seguridad Ocupacional, pese a que se trata de tareas permanentes, recurrentes y previsibles que forman parte de la gestión administrativa del EOR.”

En relación con internalizar la administración del PGPRO por el personal del EOR, este no ha sido posible por el volumen total de trabajo en la Coordinación de Recursos Humanos (CRRHH), la cual se demuestra mediante la metodología *Full-Time Equivalent* (FTE) en la siguiente tabla:

CARGO	CARGA LABORAL REAL (CONSIDERA AUTOMATIZACION)			
	DOTACION ACTUAL	FTE	FTE DEFICIT	FTE PROMEDIO
Coordinadora de RRHH	1	1.9	1.6	1.4
Analista de Talento Humano	1	1		
Asistente de Gerencias y Coordinaciones	1	1.5		
Analista de Desarrollo de Talento Humano	1	1.15		
Total Dotación de Personal	4	5.6		

Tabla No. 10 Carga laboral CRRHH

El análisis de carga laboral (FTE) evidencia que, existe una brecha de capacidad de 1.6 FTE, lo cual se interpreta que se necesita incorporar capacidad de trabajo equivalente a 1.6 jornadas completas estándar para cubrir adecuadamente la carga laboral existente. Así mismo, se muestra que el equipo está absorbiendo 40% más carga laboral de la que debería atender razonablemente, ya que cada trabajador labora en promedio 1.4 FTE. También, se demuestra que la dotación actual no es suficiente para cubrir más carga real de trabajo.

Para el presente caso, la contratación de un servicio profesional resulta más eficiente en términos económicos que la creación de una nueva plaza, dado que las labores a desarrollar son complementarias, pero imperativas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones normativas aplicables. Se anexan los FTEs de la CRRHH para mayor detalle y verificación por parte del Regulador (Anexo 15 - FTE CRRHH).

Con respecto a internalizar la administración del PGPRO al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO), por su naturaleza colegiada, consultiva y paritaria, no debe asumir la responsabilidad directa del PGPRO, ya que dicha función corresponde legalmente al empleador a través de una instancia técnica y operativa, tal como lo establece el artículo 8 de la LGPRLT.

Por otra parte, las funciones del CSSO se encuentran previamente definidas por el artículo 17 de la LGPRLT, el cual establece lo siguiente:

"Art. 17.- El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional tendrá principalmente las siguientes funciones:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la política y programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de la empresa.*
- b) Promover iniciativas sobre procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, pudiendo colaborar en la corrección de las deficiencias existentes.*
- c) Investigar objetivamente las causas que motivaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proponiendo las medidas de seguridad necesarias para evitar su repetición; en caso que el empleador no atienda las recomendaciones emitidas por el comité, cualquier interesado podrá informarlo a la Dirección General de Previsión Social, quien deberá dirimir dicha controversia mediante la práctica de la correspondiente inspección en el lugar de trabajo.*
- d) Proponer al empleador, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito.*
- e) Instruir a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos propios de la actividad laboral, observando las acciones inseguras y recomendando métodos para superarlas.*
- f) Inspeccionar periódicamente los sitios de trabajo con el objeto de detectar las condiciones físicas y mecánicas inseguras, capaces de producir accidentes de trabajo, a fin de recomendar medidas correctivas de carácter técnico.*
- g) Vigilar el cumplimiento de la presente ley, sus reglamentos, las normas de seguridad propias del lugar de trabajo, y de las recomendaciones que emita.*
- h) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento, a más tardar sesenta días después de su conformación."*

Como puede apreciarse, una de las funciones del CSSO es la de participar en la elaboración del PGPRO; sin embargo, la obligación principal recae en el empleador, tal como se ha señalado previamente, por lo que asignar al Comité la ejecución del PGPRO implicaría una delegación indebida de responsabilidades, un conflicto de roles y un riesgo de incumplimiento del artículo 79 de la LGPRLT.

Por otra parte, también debe considerar que el CSSO, se encuentra integrado por representantes del empleador y de los trabajadores, cuyos miembros tienen sus propias responsabilidades laborales y no cuentan con tiempo adicional para una dedicación exclusiva, por lo que no es un órgano ejecutivo ni operativo.

Por lo tanto, asignar el PGPRO al CSSO desnaturalizaría su rol legal, conforme a lo establecido en el Art. 8 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. En conclusión, la contratación de servicios profesionales externos responde al carácter permanente, preventivo y dinámico de las obligaciones establecidas por la Ley.

AGRAVIOS CAUSADOS:

El artículo 8 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, establece como obligación del empleador: formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa, de acuerdo con su actividad y asignar recursos necesarios para su ejecución.

Asimismo, el inciso final del artículo 8 de la citada normativa establece la obligación de actualizar anualmente el PGPRO, el cual debe tenerse a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador.

El EOR, además de dar cumplimiento a su normativa interna y a disposiciones que aceptó de manera voluntaria someterse a cumplirlas, también estaría garantizando la gestión de riesgos y seguridad ocupacional de sus trabajadores.

Lo anterior sin perjuicio de lo manifestado en el Informe de Solicitud del Proyecto del Presupuesto de Ingresos del EOR del año 2026, remitido a la CRIE en fecha 31 de octubre de 2025, según el numeral 3.10.6.1 del Libro I del RMER, en el cual se expresaba que el incumplimiento de la normativa en materia de seguridad ocupacional acarrea sanciones económicas al EOR por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador.

Así, el no cumplir con la obligación establecida en el artículo 8 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo ocasionaría que el EOR incurriera en una infracción grave de acuerdo con el numeral 3) artículo 79 de la misma Ley, por lo que de conformidad con el artículo 82 del referido cuerpo normativo podrían imponer al EOR una multa que oscilaría entre 14 y 18 salarios mínimos mensuales.

Cabe destacar que los recursos destinados al pago de una eventual sanción de esta naturaleza serían necesariamente trasladados al cargo de operación aprobado por la propia CRIE y, en consecuencia, cargados a la demanda, de modo que cualquier riesgo sancionatorio derivado del incumplimiento imputable a restricciones presupuestarias impuestas por el Regulador Regional no podría ser atribuido al EOR - que tiene un presupuesto regulado en el que no se contempla asignación para pago por sanciones- y por lo tanto sería consecuencia directa de la decisión regulatoria adoptada por la CRIE.

Por lo que es imperativo cumplir con la normativa señalada para salvaguardar la integridad física de los trabajadores del EOR a través de la prevención de riesgos, garantizar la seguridad ocupacional y evitar una sanción de carácter pecuniario.

PETITORIO:

Por lo anteriormente expuesto, y dando cumplimiento al principio de congruencia procesal consideramos que el EOR ha evacuado los señalamientos realizados por la CRIE y por tanto se le solicita se tengan por expresados las afectaciones y se tenga por aclarada la necesidad de contratación de servicios profesionales brindados mediante un proveedor que proporciona servicios outsourcing para el Apoyo al Comité de Seguridad Ocupacional, en atención al mandato legal de cumplir con los artículos 58 y 74 del Reglamento Interno de Trabajo del EOR, en relación al artículo 8 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo de El Salvador.

En ese sentido, se solicita también aprobar los recursos requeridos en el presupuesto 2026, relacionados con dicha solicitud por el monto de veintiún mil treinta y cuatro 00/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD 21,034).

Análisis CRIE: En relación con los argumentos del recurrente, es pertinente indicar que del análisis efectuado se desprende que de momento no resulta viable la internalización de estas funciones dentro del área de Recursos Humanos; en tanto que, la dotación actual de personal de dicha unidad no cuenta con la disponibilidad suficiente para absorber la carga adicional de trabajo que implica la implementación y seguimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud ocupacional, sin afectar el cumplimiento de sus funciones ordinarias.

Asimismo, de acuerdo a lo planteado por el recurrente se identificó que por las condiciones organizativas actuales del Operador Regional, no resulta viable la internalización inmediata de las funciones vinculadas a la ejecución y seguimiento del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales dentro del área de Recursos Humanos, dado que las demás unidades del EOR ya cuentan con cargas de trabajo definidas, y la asignación de nuevas responsabilidades en esta materia podría comprometer la adecuada ejecución de sus funciones principales, sin garantizar un cumplimiento efectivo de las obligaciones legales correspondientes.

Adicionalmente, resulta relevante considerar que la contratación de estos servicios permite dar cumplimiento a la normativa aplicable en materia de seguridad, salud e higiene ocupacional, evitando la exposición del EOR a eventuales sanciones pecuniarias derivadas de incumplimientos legales. Tales sanciones, de materializarse, tendrían un impacto financiero que podría trasladarse a la demanda regional, lo cual contravendría los principios de eficiencia y razonabilidad que rigen la actuación regulatoria.

En ese sentido, resulta procedente autorizar los recursos solicitados, en atención a las circunstancias técnicas, operativas y normativas que concurren en el presente caso. No obstante, la ejecución de este servicio outsourcing se ha considerado como una medida de carácter temporal, a partir del segundo trimestre del ejercicio presupuestario del año 2026, con el propósito de procurar la actualización y efectiva aplicación del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del EOR, conforme a las funciones establecidas en el artículo 17 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

No obstante, lo indicado anteriormente no valida un esquema estructural permanente de externalización del servicio, el EOR debe evaluar de manera integral las alternativas organizativas que posibiliten la internalización eficiente de las funciones inherentes al cumplimiento de la normativa en materia de gestión de prevención de riesgos ocupacionales.

Por lo tanto, es pertinente reconocer un monto de USD 15,775 en el rubro de *“Operativo y de Administración”* del presupuesto del EOR para el año 2026, en concepto de *“Servicios profesionales de apoyo en Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional”*.



4. Literal “c) Software de Recursos Humanos”, del inciso “5.2 Software y Licencias” del numeral “5. Inversión” del Considerando IV.

En su Resolución No. CRIE-37-2025, la CRIE expone lo siguiente:

“Al respecto, la CRIE observa que la justificación presentada no demuestra que la adquisición del software de RRHH genere un beneficio cuantificable que compense la inversión solicitada”.

A continuación, se presenta lo solicitado:

I. Análisis Costo vs. Beneficios Software de RRHH

Como se ha indicado en la solicitud de presupuesto EOR 2026, surge la necesidad de adquirir un software especializado en Recursos Humanos (RRHH) en el EOR, ya que la única solución tecnológica para RRHH implementada en el ERP Dynamics NAV 2018, ha sido el módulo "Nómina". Este módulo no será sustituido con el nuevo software de RRHH, ya que se analizó la conveniencia de continuar teniendo "Nómina" en el ERP debido a la necesidad de intercambio de información, tanto con Presupuesto, como la Contabilidad.

En atención a lo anterior, se analizaron tres cotizaciones de tres empresas diferentes, que poseen naturaleza similar y responden a la necesidad del EOR, obteniéndose como presupuesto a solicitar el promedio de las propuestas económicas recibidas, previa priorización y selección de los módulos requeridos del software de RRHH. Por lo tanto, en resumen, el monto fue calculado a como sigue:

CUADRO COMPARATIVO DE COTIZACIONES:

Empresa	País	Costo de Licencia Anual	Servicios de Implementación (pago único)	TOTAL (Inversión para el año 2026)
Visual-K**	Guatemala	\$ 28,800.00	\$ 30,408.00	\$ 59,208.00
Legadmi	El Salvador	\$ 12,840.00	\$ 20,440.00	\$ 33,280.00
Softland	El Salvador	\$ 4,452.00	\$ 22,330.00	\$ 26,782.00
PROMEDIO		\$ 15,364.00	\$ 24,392.67	\$ 39,757

**Incluye impuesto por ser proveedor no domiciliado.

Tabla No. 11 Comparativo de cotizaciones

Es así que el software especializado para RRHH tiene una inversión total estimada de treinta y nueve mil setecientos cincuenta y siete 00/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD 39,757), la cual, como fue señalado antes, ha sido determinada mediante el promedio obtenido de tres cotizaciones de proveedores diferentes, con alternativas tecnológicas distintas y a continuación, se detalla el desglose de la inversión inicial estimada:

Costos de Inversión:

- a) Inversión única inicial: USD 24,393
 - i. Corresponde a la adquisición de licencias, parametrización, implementación y migración de datos.
- b) Inversión anual: USD 15,364
 - i. Incluye mantenimiento, soporte, actualizaciones y acceso a la plataforma.

Total, primer año: USD 39,757 (inversión única + inversión anual).

Años siguientes: USD 15,364 cada año (sólo mantenimiento y soporte).

II. Beneficios por Módulos del Software de RRHH

a) Beneficios Cualitativos

1. Módulo Expediente Personal/Digital y Control de Ausencias/Sistema Biométrico
 - i. Centraliza toda la información laboral, profesional y contractual.
 - ii. Reduce riesgo de errores en registros administrativos.
 - iii. Facilita auditorías y cumplimiento normativo.
 - iv. Mejora la trazabilidad de la trayectoria del personal.
 - v. Optimiza los tiempos de consulta y actualización de datos.
 - vi. Disminuye riesgo de pérdida o duplicación de documentos.
2. Módulo de Capacitación y Desarrollo
 - i. Facilita la alineación del desarrollo del personal con los objetivos estratégicos.
 - ii. Permite gestionar de manera óptima las brechas de competencias mediante la automatización.
 - iii. Profesionaliza la planificación anual de formación.
 - iv. Facilita la gestión del plan de desarrollo del recurso humano.
 - v. Mantiene de forma digitalizada el histórico de capacitaciones por trabajador.
3. Módulo Portal de Autogestión
 - i. Reduce carga laboral en la coordinación de RRHH.
 - ii. Aumenta la transparencia sobre expediente, vacaciones y permisos.
 - iii. Empodera al trabajador al permitirle hacer gestiones sin intermediación.
 - iv. Mejora clima organizacional y experiencia del trabajador.
 - v. Disminuye tiempos de respuesta en trámites internos.

b) Beneficios Cuantificables – Base de Cálculo

1) PREMISAS:

Se considera como punto de partida de análisis que:

- i. El tiempo administrativo tiene un costo real y elevado.
- ii. Las tareas manuales de RRHH consumen horas de personal altamente calificado.
- iii. El software permitiría liberar horas productivas operativas, permitiendo el espacio para tareas más estratégicas.
- iv. El ahorro en horas hombre financia a mediano plazo toda la inversión.

Por lo tanto, con el objetivo de estimar el impacto económico de la implementación del software de RRHH, se establecen las siguientes premisas de costos laborales, las cuales permiten cuantificar los ahorros derivados de la automatización de procesos administrativos y de autogestión:

1. Equipo de la coordinación de RRHH:

Salario mensual promedio del equipo de RRHH = USD 2,546

Costo por hora (160 h/mes):

$2,546/160=15.91$ USD/hora

2. Equipo de trabajadores (88 trabajadores):

Salario mensual promedio del equipo de Trabajadores: USD 2,982

Costo por hora (160 h/mes):

$$2,982/160 = 18.64 \text{ USD/hora}$$

2) Módulos

i. Módulo Expediente Personal/Digital y Control de Ausencias/Sistema Biométrico

Ahorro en tiempo administrativo con la implementación del software:

FUNCIONES	UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA	SIN SOFTWARE DE RRHH			CON SOFTWARE DE RRHH			REDUCCION DE TIEMPOS ANUAL
		Frecuencia # veces al año	Tiempo requerido horas	Tiempo total requerido al año	Tiempo requerido horas	Tiempo total requerido al año		
Ejecutar procesos de administración de personal	Administración y control de ausencias del personal del EOR. Realizar el control de ingresos y salidas de todo el personal. (otorgamiento de compensatorios, permisos, licencias, incapacidades y vacaciones del personal del EOR).	24	4	96	2	48	48	
	Elaborar, gestionar firmas y entregar constancias de sueldo y laborales al personal para diversos trámites.	52	2	104	1	52	52	
	Mantener actualizada la base de datos de expedientes de todo el personal del EOR.	12	4	48	3.6	43.2	4.8	
TOTAL								104.8

Tabla No. 12 Comparativo Con/Sin software (Módulo Expediente Personal/Digital y Control de Ausencias/Sistema Biométrico)

Reducción estimada: 104.8 horas/año del equipo de RRHH.

Costo promedio/hora administrativa del equipo de RRHH: USD 15.91

Ahorro anual: $104.8 \times 15.91 = \text{USD } 1,667.36$

ii. Módulo de Capacitación y Desarrollo

Ahorro en tiempo de gestión, procesamiento y trazabilidad con el software:

FUNCIONES	UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA	SIN SOFTWARE DE RRHH			CON SOFTWARE DE RRHH			REDUCCION DE TIEMPOS ANUAL
		Frecuencia # veces al año	Tiempo requerido horas	Tiempo total requerido al año	Tiempo requerido horas	Tiempo total requerido al año		
Gestionar las competencias y perfiles de puestos	Gestiona y mantiene actualizado el diccionario de competencias blandas y digitales de forma individual.	12	4	48	2	24	24	
	Evalúa el nivel de competencias digitales actuales de cada colaborador y determina las brechas de estas.	24	8	192	4	96	96	
	Diseña y elabora planes de formación conforme a las brechas digitales identificadas.	52	4	208	2	104	104	
Gestionar el Desarrollo del Talento Humano	Conforme a resultados de estudios o consultorias, gestiona y brinda seguimiento a los planes de carrera, desarrollo y sucesión, mantiene identificado a los colaboradores con alto potencial, gestiona el cierre de brechas con los líderes; y ejecuta los planes de carrera que motiven a los colaboradores en su crecimiento profesional dentro de la institución.	52	4	208	2	104	104	
	Diseña y coordina programas de capacitación y desarrollo individual para mejorar las competencias y habilidades de los colaboradores.	16	4	64	2	32	32	
	Elabora planes individuales de capacitación en el marco del proceso de la digitalización y las brechas identificadas.	12	32	384	16	192	192	
	Mide periódicamente la brecha digital de los colaboradores a fin de medir la efectividad del plan.	4	32	128	16	64	64	
	Ajusta programas, contenidos y/o modalidad de capacitación según sea el caso.	12	32	384	16	192	192	
	Da seguimiento a la recopilación de los diplomas de las capacitaciones recibidas por el personal, para su respectivo registro y control.	12	8	96	4	48	48	
	Gestiona y administra la Metodología de Medición de Efectividad de las Capacitaciones	12	32	384	16	192	192	
TOTAL								1,048

Tabla No. 13 Comparativo Con/Sin software (Módulo Capacitación y Desarrollo)

Reducción estimada: 1,048 horas/año del equipo de RRHH.

Costo promedio/hora administrativa del equipo de RRHH: USD 15.91

Ahorro anual: $1,048 \times 15.91 = \text{USD } 16,673.68$

iii. Módulo Portal de Autogestión

Ahorro por autogestión del personal (gestión y actualización de información personal, acceso a documentación institucional, solicitud de constancias laborales, solicitud de vacaciones, solicitud de días compensatorios, solicitud de permisos, registro por incapacidad médica, etc.), también incluye el tiempo de los autorizantes (líder y equipo de RRHH):

Costo promedio/hora del equipo de Trabajadores = USD 18.64

88 empleados × ahorro de 10 horas/año por trámites × USD 18.64/hora (promedio profesional)

Ahorro anual: USD 16,403.2

c) Análisis de Retorno de la Inversión (ROI) y Tasa Interna de Retorno (TIR).

Ahorros del proyecto mediante la implementación del software de RRHH:

1. Módulo Expediente Personal/Digital y Control de Ausencias/Sistema Biométrico = USD 1,667.36
2. Módulo de Capacitación y Desarrollo = USD 16,673.68
3. Módulo Portal de Autogestión = USD 16,403.2

TOTAL, ANUAL BENEFICIOS CUANTIFICABLES:

USD 1,667.36 + 16,673.68 + 16,403.2 = **USD 34,744.24 por año.**

Costos del proyecto:

Inversión inicial: USD 24,393 (inversión única)

Costo anual: USD 15,364 (inversión anual)

Total, primer año: USD 39,757 (inversión única + inversión anual).

Flujo neto anual (Beneficio Neto): 34,744.24 – 15,364 = **19,380.24 USD**

34,744.24 (beneficios) – 15,364 (inversión anual) = **19,380.24 USD**

ROI = (19,380 / 39,757) × 100 = 48.7% (eficiencia económica del proyecto).

- a) Por lo tanto, por cada dólar invertido, el proyecto genera 0.487 en beneficio neto anual.
- b) La inversión se recupera después de los dos años. El periodo de recuperación simple se ubica alrededor de los 2.05 años (39,757/19,380).
- c) El proyecto muestra una rentabilidad operativa sólida, especialmente al tratarse de una inversión en eficiencia, control y modernización institucional.

La inversión en el software de gestión de RRHH, con un desembolso inicial de USD 39,757, resulta financieramente viable y estratégica. El proyecto genera beneficios económicos anuales constantes estimados en USD 34,744.24, derivados principalmente de la reducción de tiempos administrativos, mejora en la gestión de procesos, mayor trazabilidad de la información y la implementación de mecanismos de autogestión del personal.

INDICADORES FINANCIEROS DEL PROYECTO (TIR):

		FLUJOS DEL PROYECTO					
		AÑO CERO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
AÑOS	RESULTADOS	2026	2027	2028	2029	2030	2031
BENEFICIOS		17,372	34,744	34,744	34,744	34,744	34,744
Tiempo administrativo		834	1,667	1,667	1,667	1,667	1,667
Tiempo de gestión, procesamiento y trazabilidad		8,337	16,674	16,674	16,674	16,674	16,674
Autogestión del personal		8,202	16,403	16,403	16,403	16,403	16,403
INVERSION		-39,757	-15,364	-15,364	-15,364	-15,364	-15,364
Inversión inicial		-24,393					
Soporte y mantenimiento		-15,364	-15,364	-15,364	-15,364	-15,364	-15,364
VALOR PRESENTE NETO (VPN)	\$52,278.31	-22,385	19,380	19,380	19,380	19,380	19,380
TASA INTERNA DE RETORNO	82.27%						

Costo de capital: 7.43336%. Fuente: TERM Sofr 3.93336% más 3.5%

Tabla No. 14 Indicadores financieros del proyecto (TIR)

El análisis financiero demuestra que, con un desembolso inicial de USD 39,757, la inversión en el software de gestión de recursos humanos genera beneficios económicos constantes que permiten recuperar el capital y producir ahorros desde los primeros años de operación. El VPN de USD 52,278.31, calculado a precios constantes y con un costo de capital del 7.43336%, confirma que el proyecto crea valor al mejorar la eficiencia operativa del área.

Los beneficios económicos anuales estimados en USD 34,744 que provienen de la reducción del tiempo administrativo, tiempo de gestión, procesamiento, trazabilidad y la autogestión del personal. Estos impactos fortalecen la capacidad operativa del área de recursos humanos y permiten una gestión más ágil, precisa y con menor dependencia de procesos manuales.

Además de los beneficios cualitativos, se ha analizado y calculado el indicador sobre la Tasa Interna de Retorno (TIR) del 82.27% supera ampliamente el costo de capital, posicionando al proyecto como una inversión altamente rentable y de bajo riesgo. Se prevé que el software entre en funcionamiento a partir del segundo semestre de 2026, generando beneficios desde ese mismo año y estabilizándose plenamente en 2027. La presencia de flujos positivos sostenidos reduce significativamente el riesgo de recuperación de la inversión y convierte al software en una fuente permanente de ahorro y eficiencia institucional.

Adicionalmente, se realizó una matriz comparativa de evaluación de las ofertas de software, en la cual se contrastaron los requerimientos establecidos con las características funcionales y técnicas de cada propuesta recibida.

Tabla No. 15 Matriz comparativa de ofertas técnicas del software para Recursos Humanos

Categoría / Criterio		Cumplimiento			Puntaje ponderado			Comentarios
Funcionalidad de RRHH (60%)	Peso	Visual K	Legados	Software	Visual K	Legados	Software	
Expediente de personal	25%	5	5	5	25%	25%	25%	
Capacitación	25%	5	5	4	25%	25%	20%	
Control de asistencias y Sistema biométrico	25%	5	4	3	25%	20%	15%	
Portal de autogestión	25%	5	5	4	25%	25%	20%	
Cumplimiento	100%				100%	95%	80%	
Puntaje de categoría					60	57	48	
Impacto estratégico (20%)								
Escalabilidad	33%	5	5	4	33%	33%	27%	Fácilidad de crecimiento con el negocio Integración con ERP actual Dashboards y reportes para toma de decisiones
Interoperabilidad	33%	5	5	5	33%	33%	33%	
Apoyo a toma de decisiones	33%	5	4	4	33%	27%	27%	
Cumplimiento	100%				100%	91%	87%	
Puntaje de categoría					19.998	18.6648	17.3316	
Experiencia de usuario (10%)								
Curva de aprendizaje	33%	5	4	4	33%	27%	27%	Fácil y rápido de aprender Intuitivo y fácil de usar Accesible desde dispositivos móviles
Interfaz amigable	33%	5	5	3	33%	33%	20%	
Disponibilidad móvil	33%	5	5	3	33%	33%	20%	
Cumplimiento	100%				100%	91%	67%	
Puntaje de categoría					9.999	9.3324	6.666	
Soporte (10%)								
Disponibilidad de soporte	100%	4	5	5	80%	100%	100%	Horario, medio de comunicación, etc.
Cumplimiento	100%				80%	100%	100%	
Puntaje de categoría					8	10	10	
Cumplimiento global	100%				98%	95%	82%	

* Escala de evaluación: La valoración de cada requerimiento se realizó utilizando una escala de 1 a 5 puntos, donde 1 corresponde a un cumplimiento bajo y 5 a un cumplimiento amplio de los criterios establecidos.

Como resultado del análisis comparativo, la cotización identificada en primer lugar es la que cumple con los requerimientos técnicos solicitados por el EOR y adicionalmente es la que se ajusta al costo estimado del presupuesto.

En conclusión, el análisis costo-beneficios y los resultados financieros respaldan la implementación del software de RRHH, no solo es financieramente justificable, sino que fortalece la eficiencia operativa, es una decisión estratégica que optimiza recursos, moderniza procesos y aporta valor continuo a la organización.

Por otra parte, la CRIE indica:

"...esta Comisión considera que la adquisición de un sistema independiente para gestionar recursos humanos implica una dispersión tecnológica, dado que el EOR mantiene como plataforma institucional el ERP Dynamics, diseñado precisamente para integrar procesos administrativos y de gestión del talento en un mismo entorno. La coexistencia de múltiples plataformas para funciones relacionadas con RRHH incrementa la complejidad operativa, fragmenta la información y genera esfuerzos duplicados de mantenimiento, soporte y administración de datos."

Referente al comentario anterior, se aclara que, si bien es correcto que, como principio general, las organizaciones buscan minimizar la proliferación de plataformas, la integración funcional no debe confundirse con la centralización absoluta en un único sistema, especialmente cuando el ERP institucional (Dynamics NAV 2018) no cubre de forma nativa ni extensible las capacidades requeridas para la gestión integral Recursos Humanos.

El módulo actualmente utilizado por el EOR para la gestión de Recursos Humanos dentro de Dynamics NAV 2018 corresponde a una vertical enfocada en "Nómina". Que sea una vertical implica que:

- i. No constituye una funcionalidad estándar del ERP, es decir, no forma parte del *core* oficial del producto de Microsoft.
- ii. Corresponde a una solución especializada desarrollada y mantenida por un tercero o un *partner*, por lo que depende de su soporte, evolución y continuidad.
- iii. Se instala sobre Dynamics NAV 2018 para ampliar de manera parcial sus capacidades hacia un área específica, en este caso para poder tener un módulo de nómina, pero sin convertir al ERP en una plataforma completa de gestión del recurso humano.
- iv. Anualmente se paga un monto adicional para poder hacer uso de dicho vertical.

En consecuencia, la solicitud presentada de un software de recursos humanos no propone generar una coexistencia desordenada de plataformas, sino incorporar un sistema especializado de Recursos Humanos que cubra integralmente las necesidades funcionales actuales, con una integración controlada y formal hacia Dynamics NAV 2018 mediante APIs u otros mecanismos seguros. Esta integración se orienta, específicamente a los procesos contables y financieros derivados de la nómina.

Debe destacarse que Dynamics NAV 2018, no es una plataforma HCM (*Human Capital Management*), sino un ERP financiero y administrativo con capacidades básicas y limitadas al procesamiento de nómina. Es una práctica habitual contar con: un ERP como sistema de registro financiero y administrativo y, por separado un sistema especializado de Recursos Humanos como plataforma de gestión del recurso humano, expediente digital y autogestión, entre otras cosas, ambos integrados mediante interfaces controladas como: APIs, servicios web o archivos estructurados.

Este enfoque, lejos de generar dispersión o proliferación de plataformas:

- i. Reduce personalizaciones complejas dentro del ERP
- ii. Permite que cada sistema opere dentro del ámbito funcional para lo que fue diseñado.
- iii. Mantiene una única fuente financiera en el ERP.
- iv. Facilita el mantenimiento, escalabilidad y evolución tecnológica.

Adicionalmente, es importante considerar que el módulo de "Nómina" actualmente utilizado depende de terceros, al ser un desarrollo externo y no una funcionalidad nativa del ERP, lo cual confirma que la plataforma institucional, en la práctica, ya opera bajo un modelo integrado con soluciones especializadas externas.

Por lo tanto, la propuesta presentada no busca fragmentar, sino crear una arquitectura de sistemas desacoplada pero integrada.

Referente al comentario de la CRIE en que indica que:

"...advierte que el EOR no presentó un análisis que demuestre que las funcionalidades requeridas no pueden ser cubiertas mediante la ampliación o actualización del módulo de RRHH del propio ERP, opción que resultaría más coherente con las mejores prácticas de gestión tecnológica institucional. Sin una evaluación comparativa que descarte dicha alternativa, la solicitud carece de un fundamento técnico sólido..."

Se aclara que no es viable técnica ni operativamente realizar una ampliación o actualización del módulo de "Nómina" actualmente instalada en el ERP Dynamics NAV 2018, debido a que dicho módulo no corresponde a una funcionalidad nativa del ERP, sino una vertical desarrollada por el *partner* proveedor de la plataforma. Esta vertical no fue desarrollada específicamente para el EOR, sino que constituye un producto genérico diseñado por el proveedor para uso en múltiples organizaciones. Por lo anterior:

- El EOR no tiene control sobre la evolución funcional ni mejoras futuras del módulo, ya que estas dependen exclusivamente del *partner* desarrollador.
- Cualquier ampliación o mejora a la vertical requeriría desarrollos personalizados de alto costo, con impacto sobre el soporte, dependencia tecnológica y futuras actualizaciones del ERP.
- No existe garantía de que las funcionalidades requeridas por el EOR puedan ser incorporadas dentro de esta vertical, ya que el diseño y arquitectura del producto responde a un desarrollo comercial estándar.

Adicional a lo anteriormente expuesto, con el objetivo de solidificar el fundamento técnico de la solicitud se presenta a continuación un análisis comparativo de las funcionalidades requeridas para el Software de Recursos Humanos versus las capacidades de Dynamics NAV 2018 (actual ERP institucional).

Análisis comparativo de las funcionalidades requeridas para el Software de Recursos Humanos versus Dynamics NAV 2018.

Requerimiento del Software RRHH	Capacidad del ERP actual
EXPEDIENTE DE PERSONAL	
Se requiere un software de recursos humanos que cuente con un expediente digital integral de los trabajadores, que permitan administrar toda la documentación y el historial laboral de cada empleado durante su ciclo de vida institucional, con el objetivo de no solo registrar datos, sino gestionar integralmente la información del trabajador, con soporte documental, automatización y trazabilidad. El expediente debe permitir: - Contar con un maestro de empleados que permita: registrar y centralizar información personal, laboral, contractual, disciplinaria, médica, formativa y administrativa. - Adjuntar documentación de respaldo, como: contratos, incapacidades, evaluaciones, constancias, certificados, sanciones, etc. - Aplicar flujos de aprobación, validación y registro con trazabilidad auditable. - Facilitar consultas rápidas, reportes y disponibilidad segura de información para procesos administrativos, auditorías o requerimientos institucionales.	Si bien el ERP cuenta con un registro administrativo del empleado y cierta capacidad de almacenamiento de datos, este funciona únicamente como una ficha operativa manual, no como un expediente de personal digital integral. Actualmente se presentan las siguientes limitaciones: - La mayor parte de la información debe ser ingresada manualmente por el personal de Recursos Humanos. - No existe gestión documental avanzada, muchos documentos deben administrarse fuera del sistema como, por ejemplo: archivos físicos, correos o carpetas compartidas. - No existen flujos automáticos de aprobación asociados al expediente. - La actualización depende de procesos manuales y no automatizados.
Conclusión: La capacidad actual del ERP no cumple con un estándar funcional de un expediente de personal moderno, ya que carece de automatización, trazabilidad documental, interoperabilidad, autogestión y control avanzado de la información.	

Requerimiento del Software RRHH	Capacidad del ERP actual
PORTAL DE AUTOGESTIÓN	
Se requiere un software de recursos humanos que cuente con un portal de autogestión, accesible de manera segura, que permita: a. Visualizar expediente personal, documentación y trayectoria. b. Consultar boletas de pago. c. Revisar historial laboral. d. Consultar saldos de vacaciones. e. Registrar solicitudes: vacaciones, permisos, licencias, etc. f. Consultar marcaciones o información de asistencia. g. Actualizar ciertos datos personales bajo control y autorización de RRHH. h. Facilitar procesos sin depender de gestión manual a través de correos, documentos físicos o intervención directa del personal de RRHH.	No cuenta con un portal de autogestión nativo para trabajadores. Su arquitectura y diseño están orientados principalmente a la operación administrativa y financiera, no a la interacción directa del empleado con la plataforma. Por lo que los trabajadores: no pueden consultar directamente su información, la tienen que solicitar al personal de RRHH, no pueden emitir solicitudes desde el sistema, todo se realiza de forma manual mediante correo electrónico, y el personal de RRHH debe realizar todas las gestiones operativas de ingreso de información y validación. Para implementar un portal sobre Dynamics NAV se requeriría un desarrollo personalizado externo con un costo elevado.
Conclusión: El ERP no satisface el requerimiento institucional de autogestión del trabajador.	

Requerimiento del Software RRHH	Capacidad del ERP actual
CONTROL DE AUSENCIAS Y SISTEMA BIOMÉTRICO	
El EOR requiere un software de recursos humanos que cuente con integración directa con los dispositivos biométricos institucionales, permitiendo: a. Lectura automática y continua de marcajes de entrada y salida del personal. b. Identificación automática de asistencia, inasistencia, atrasos y salidas anticipadas. c. Cálculo automático de horas ordinarias, horas extras, permisos, incapacidades y ausentismo. d. Integración automática de dicha información con el módulo de nómina, de forma que no existan reprocesos manuales ni dependencia operativa para trasladar datos. e. Minimización del riesgo de errores humanos, duplicidad de carga de datos y discrepancias entre sistemas.	En la situación actual, el ERP no cuenta con integración nativa con dispositivos biométricos, ni con módulos propios para la gestión automatizada del control de asistencia. El funcionamiento actual opera bajo un esquema manual y altamente operativo, que consiste en: a. Los equipos biométricos institucionales almacenan la información únicamente a su propio sistema independiente. b. Mensualmente el encargado del sistema biométrico debe extraer un reporte desde la plataforma del sistema. c. Dicho reporte es enviado a la Coordinación de Recursos Humanos. d. El personal de Recursos Humanos lleva control manual de las asistencias, inasistencias, horas de entrada y salida, retardos y ausencias. e. La aplicación de estos datos hacia el proceso de nómina también se realiza de forma manual. En consecuencia, no existe sincronización automática de datos, no existe un cálculo automático de tiempo trabajado, atrasos ni horas extra, no hay integración automática con nómina, se incrementa significativamente la carga operativa del personal y se aumenta el riesgo de errores, inconsistencias y retrasos.

Conclusión: El ERP no satisface el requerimiento institucional de control biométrico integrado, ya que su capacidad actual se limita únicamente al registro manual posterior, sin integración tecnológica, sin automatización de cálculos y sin interoperabilidad con nómina. Esto evidencia la necesidad de contar con un sistema especializado que cubra de manera integral el ciclo completo de asistencia-biométrico-nómina, de forma automática, segura y estandarizada.

Requerimiento del Software RRHH	Capacidad del ERP actual
MÓDULO DE CAPACITACIÓN	
El EOR requiere un software de Recursos Humanos que cuente con un módulo integral de formación, desarrollo profesional y gestión de competencias, que permita administrar los procesos de capacitación institucional. Debe permitir, entre otros aspectos: - Planificación de formación mediante la definición de planes de capacitación institucionales. - Registro de cursos, talleres, certificaciones. - Gestión de costos asociados a las capacitaciones. - Diagnóstico de necesidades de capacitación. - Historial de capacitación de los empleados. - Control de participación, asistencia, aprobación, certificaciones obtenidas y cumplimiento de planes de formación.	El ERP no posee un módulo integral de gestión de formación, capacitación y competencias, por lo que actualmente el personal de Recursos Humanos tiene las siguientes limitaciones: - La planificación institucional de la formación del personal se gestiona manualmente mediante documentos excel y correos electrónicos. - No existe diagnóstico automático de necesidades de capacitación ni herramientas analíticas para identificar brechas de formación y competencias. - La administración formal del historial de capacitación es manual y se lleva aparte mediante documentos digitales en carpetas compartidas.
Conclusión: El ERP no satisface el requerimiento institucional de un módulo robusto para la gestión de capacitaciones, planificación formativa, diagnóstico de necesidades ni administración de competencias.	

AGRAVIOS CAUSADOS:

La No aprobación del presupuesto requerido para la adquisición del " Software de Recursos Humanos traería como consecuencia:

- Persistencia de procesos manuales y fragmentados, lo que mantiene altos tiempos de gestión en la administración de expedientes, formación, capacitaciones, gestión de competencias; y control del personal.
- Sobrecarga permanente del área de RRHH, limitando su capacidad de atender funciones estratégicas y obligándola a concentrarse en tareas administrativas repetitivas.
- Retrasos en la atención al personal (servicio interno), generando insatisfacción entre los trabajadores debido a los procesos administrativos manuales, lentos y poco eficientes. Así mismo, esta situación debilita la cultura de eficiencia y calidad, con impacto directo en la imagen y el estándar de servicio institucional hacia el usuario externo.

- iv. Limitación de la autogestión del personal, afectando la percepción de modernización y el buen servicio interno.
- v. Degaste del equipo de RRHH, incrementando la probabilidad de riesgo de rotación o desmotivación.
- vi. Mayor probabilidad de errores humanos, duplicidad de información y reprocesos por falta de automatización y controles integrados.
- vii. Limitación en la modernización de la gestión del recurso humano, impidiendo la transición hacia un enfoque más estratégico y orientado a resultados.
- viii. Desalineación con iniciativas de transformación digital, innovación y mejora continua impulsadas a nivel institucional.
- ix. Pérdida de ahorros operativos anuales estimados en USD 19,380.24, al no materializarse las eficiencias proyectadas.
- x. Costo de oportunidad por no ejecutar una inversión con VPN positivo de USD 52,278.31 y una TIR superior al costo de capital (7.43%).

PETITORIO:

Por lo antes expuesto, se solicita la aprobación del recurso económico para la adquisición e implementación del software de gestión de Recursos Humanos, por un monto total de treinta y nueve mil setecientos cincuenta y siete 00/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD 39,757), considerando que dicha inversión financieramente es viable y estratégica, con VPN positivo (USD 52,278.31) y una TIR superior al costo de capital, que genera ahorros operativos anuales estimados en USD 19,380.24. La inversión permitirá fortalecer la eficiencia operativa, mejorar la trazabilidad y control de la información, mitigar riesgos operativos y de cumplimiento; y apoyar la modernización institucional y la calidad del servicio interno.

Análisis CRIE: Al respecto de lo indicado por el recurrente, se debe indicar que, si bien el EOR presenta un análisis de costo-beneficio asociado a la implementación del software propuesto, se observa que los beneficios cuantificados no se traducen en un ahorro efectivo y verificable, sino que responden a estimaciones teóricas de eficiencia. En efecto, los supuestos ahorros derivados de la automatización no se reflejan en una reducción real de la carga de trabajo del área de recursos humanos, ni se acompañan de medidas concretas que permitan evidenciar la reasignación o disminución de esfuerzos actualmente desplegados.

Asimismo, el monto señalado como beneficios cuantificables no constituye una reducción efectiva del gasto desde la perspectiva económica, ya que no está ligado a la eliminación, disminución o sustitución de servicios actualmente contratados por el EOR. Por ejemplo, no se ha demostrado que la adopción del software permita disminuir los costos asociados a servicios de outsourcing en el área de recursos humanos, tales como aquellos relativos a seguridad y salud ocupacional, ni que conlleve la supresión de otros conceptos presupuestarios existentes.

Por ello, si bien los beneficios cualitativos invocados por el EOR como la modernización, trazabilidad, autogestión y mejora del clima organizacional pueden resultar deseables desde una perspectiva de organización institucional, estos no constituyen por sí solos un fundamento suficiente para aprobar una inversión de capital de la magnitud solicitada cuando no se demuestra de manera concluyente que las funcionalidades requeridas no puedan ser

atendidas mediante optimización de herramientas existentes o mediante mejoras graduales dentro del ecosistema tecnológico actual.

En este contexto, esta Comisión considera que la inversión solicitada no demuestra generar un beneficio económico neto, ni una optimización efectiva del gasto que justifique su financiamiento con recursos provenientes del cargo por el servicio de operación del sistema. Por el contrario, se trata de una iniciativa que, aun cuando puede resultar deseable desde una perspectiva de modernización tecnológica, no acredita ahorros reales, medibles ni trasladables a la demanda regional.

Adicionalmente, respecto del argumento relativo a la supuesta imposibilidad técnica de ampliar o actualizar el módulo existente dentro del ERP Dynamics NAV 2018, se debe indicar que, aunque el EOR afirma que el módulo de nómina corresponde a una “vertical” desarrollada por un tercero, no se aportó documentación de respaldo que descarte de manera concluyente la viabilidad de evaluar alternativas tales como la actualización del ERP, la migración a versiones más modernas o la incorporación de módulos complementarios dentro de la misma arquitectura tecnológica institucional.

Al respecto, el recurrente presentó un análisis comparativo entre las funcionalidades requeridas para el software especializado de Recursos Humanos y las capacidades actuales del ERP Dynamics NAV 2018, del cual se identifica que se limita a una evaluación funcional de requerimientos, es decir, a identificar brechas entre las capacidades actuales del sistema y las funcionalidades deseadas. Sin embargo, ello no constituye un análisis técnico-económico integral de alternativas tecnológicas. Por consiguiente, no se acreditó que la solución propuesta represente la opción más eficiente y coherente con las mejores prácticas de gestión tecnológica institucional.

En virtud de lo expuesto, esta Comisión concluye que no se considera procedente reconocer los recursos requeridos en concepto de Software de Recursos Humanos, en tanto no se ha demostrado que la inversión propuesta genere beneficios económicos efectivos, verificables y directamente trasladables a la optimización del gasto financiado por la demanda del Mercado Eléctrico Regional; por lo tanto, se mantiene el descuento establecido en la resolución recurrida, por el monto de USD 39,757 en el rubro de “Inversión” del presupuesto del EOR para el año 2026.

5. Numeral “6. Otros ajustes por auditoría” del Considerando IV:

FUNDAMENTO EOR:

La contratación del Analista de Seguridad e Higiene Ocupacional en el año 2024 respondió al cumplimiento obligatorio de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo de El Salvador (Decreto Legislativo No. 254), ya que desde el punto de vista jurídico, el EOR, en cuanto empleador con personal en El Salvador, está sujeto a dicha ley, y por lo tanto las

obligaciones en materia de seguridad y salud ocupacional no son discrecionales, ni pueden supeditarse a la conveniencia presupuestaria.

El EOR no solo estaba facultado, sino jurídicamente obligado a adoptar las medidas necesarias para cumplir la legislación nacional, aun cuando ello implicara atender una necesidad no prevista originalmente en el presupuesto.

En este sentido, el Regulador debe considerar el precedente establecido en la Resolución No. CRIE-06-2025, en cuanto dice que: *"(...) Habiendo analizado la información presentada por el EOR, así como la normativa aplicable en materia de seguridad y salud ocupacional, esta Comisión considera que la contratación del servicio profesional solicitado contribuye al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y fortalece la gestión de riesgos laborales dentro de la institución (...)"*

Es decir, la misma CRIE reconoció en el año inmediato posterior la necesidad de la contratación de los servicios de outsourcing para un Analista de Seguridad e Higiene Ocupacional, con el objeto dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes y al fortalecimiento de la gestión de riesgos laborales dentro de la institución que, como ya se dijo previamente, deben actualizarse y realizarse año con año (Art. 8 LGPRLT).

Por lo que cuando la CRIE dice en su Resolución No. CRIE-37-2025: *"(...) Este ajuste se fundamenta en el hecho de que la utilización de recursos no previstos disminuye la disponibilidad de fondos que, de no haberse ejecutado, habrían contribuido a sufragar las necesidades presupuestarias del ejercicio siguiente (...)"* desconoce sus propias Resoluciones.

Finalmente, la propia CRIE cita el numeral 3.10.6.6 del Libro I del RMER, que establece la posibilidad de solicitar ajustes cuando surgen necesidades no contempladas, sin embargo, este precepto no puede interpretarse como una prohibición absoluta de actuar, ni una condición suspensiva de legalidad, sino como una facultad procedimental.

AGRAVIOS CAUSADOS:

Finalmente, el descuento aplicado en el rubro de "Imprevistos" del presupuesto 2026, con base en un gasto ejecutado en 2024 introduce un efecto retroactivo desfavorable, convierte un hallazgo de auditoría en una penalización financiera, y altera el equilibrio presupuestario de un ejercicio distinto, sin base normativa expresa, lo que vulnera los principios de seguridad jurídica y de anualidad presupuestaria.

En este sentido, el ajuste por auditoría que hace el Regulador constituye una sanción de hecho, que encubre bajo la figura de "descuento" en el rubro de imprevistos que se realizó al margen de lo que establece el Tratado Marco y el RMER.

Y es que la sanción que el Regulador encubre bajo la figura de "descuento" transgrede el principio de tipicidad, determinación, taxatividad o certeza, el que supone el comportamiento inequívoco del infractor, así como la sanción prevista para el mismo, debe aparecer descritos con suficiente precisión en una norma, ya que, la tipificación de la infracción constituye la descripción literal que hace el legislador de forma genérica sobre la prohibición de determinadas conductas, y su posterior sanción como consecuencia. Dicha descripción, incorpora elementos específicos perfectamente constatables por el aplicador de la ley. Entre ellos se encuentran la acción u omisión como conducta específicamente regulada, los sujetos activos y pasivo de la infracción, y el bien jurídico tutelado.

De esta forma, en el ámbito sancionador, la norma debe definir exhaustivamente las conductas objeto de infracciones administrativas, las sanciones o medidas de seguridad a imponer, o al menos establezca una regulación esencial acerca de los elementos que determinan cuáles son las conductas administrativamente punibles y qué sanciones se pueden aplicar, pues tales criterios, en la mayoría de los casos, son supuestos de limitación o restricción de derechos fundamentales. Así, la obligación de predeterminar normativamente los supuestos de hecho que se desean castigar y sus correspondientes sanciones persigue la finalidad de erradicar todo abuso o extralimitación en el ejercicio de las facultades conferidas a las autoridades Administrativas.

Pero además de los principios formales existen principios materiales -denominados también sustantivos- que rigen la actividad de la administración, entre los que nos interesa hacer referencia a los de culpabilidad y proporcionalidad.

El Regulador debe tomar en consideración que una de las sub-categorías del principio de culpabilidad, es la *responsabilidad por el hecho o responsabilidad por la acción ilícita* como se denomina en la doctrina administrativa sancionadora. Este principio implica que la sanción únicamente puede recaer a quien en forma dolosa o culposa ha realizado o participado en los hechos que configuran una acción ilícita.

Este principio requiere, además, que la conducta sea antijurídica, considerando como tal, a toda aquella acción definida por el ordenamiento jurídico y que radica en contrariar lo establecido por la norma.

Bajo esta perspectiva, solo podrá sancionarse por hechos constitutivos de infracción administrativa a las personas que resulten responsables de las mismas, es decir que la existencia del nexo de culpabilidad constituye un requisito *sine qua non* para la configuración de la conducta sancionable.

En ese sentido, la conducta que se atribuye al EOR “(...) *la contratación de un servicio de outsourcing para un Analista de Seguridad e Higiene Ocupacional, el cual no formaba parte de los conceptos autorizados en el presupuesto aprobado para dicho año (...)*” no se encuentra establecida como un incumplimiento muy grave (Art. 30 TM), grave (Art.31 TM) o leve (Art. 32 TM). En consecuencia, el actuar del EOR se encuentra debidamente sustentado en el artículo 28 del referido Tratado, al estar directamente relacionado con la gestión del talento humano, elemento esencial para el cumplimiento de sus objetivos y funciones, y en observancia del punto resolutivo Cuarto de la Resolución No. CRIE-42-2023, al ejecutarse la contratación dentro de las asignaciones correspondientes a los rubros operativos y de administración del presupuesto 2024.

Para el presente caso, la CRIE no motiva el ajuste por auditoría con la disposición normativa que le habilite a realizar dicha acción (lo que vulnera el derecho a ejercer una debida defensa), y tampoco el “descuento” que hace el Regulador se encuentra tipificado dentro de las sanciones que se pueden imponer de conformidad al artículo 37 del Tratado Marco (Amonestación o apercibimiento por escrito, multa o suspensión).

PETITORIO

Por todo lo anterior, se reitera que la CRIE a través de la Resolución No. CRIE-37-2025 excede el control regulatorio y se realiza una coadministración presupuestaria, incompatible con la autonomía administrativa y financiera del EOR, reconocida en el Tratado Marco y por lo tanto se solicita al Regulador reconozca el monto total descontando en el rubro de imprevistos al presupuesto del EOR para el año 2026 equivalente a USD 11,287.

Análisis CRIE: En relación con los argumentos expuestos por el Ente Operador Regional (EOR) en el recurso de reposición respecto de los denominados “*otros ajustes por auditoría*”, es pertinente señalar que, dentro del análisis realizado para el ejercicio presupuestario del año 2025, es decir, el confirmado mediante la resolución CRIE-06-2025, esta Comisión reconoció la necesidad de contar con servicios de outsourcing en materia de Seguridad e Higiene Ocupacional. No obstante, como es de conocimiento del recurrente, para el ejercicio 2024 dichos recursos no fueron aprobados, debido a discrepancias identificadas en los perfiles requeridos para la contratación de dicho servicio, circunstancia que puede verificarse en la resolución CRIE-09-2024.

En ese sentido, el hecho de que el servicio haya sido autorizado con posterioridad, en el marco de un ejercicio presupuestario distinto y sobre la base de una evaluación específica realizada en ese momento, no exonera ni convalida la ejecución realizada durante el año 2024, la cual se efectuó en contravención de lo dispuesto en el Punto Resolutivo QUINTO de la resolución CRIE-42-2023, vigente para dicho período. La autorización posterior del servicio respondió a un análisis prospectivo y a las condiciones particulares del ejercicio presupuestario siguiente, por lo que no puede interpretarse como un reconocimiento retroactivo de gastos ejecutados previamente sin la debida autorización regulatoria.

Teniendo en cuenta lo anterior, corresponde aclarar que en el presente caso no se encuentra en discusión la existencia de obligaciones legales del EOR en materia de seguridad y salud ocupacional derivadas de la legislación salvadoreña, ni la facultad que tiene dicho Ente para adoptar las medidas necesarias a fin de dar cumplimiento a tales disposiciones. Desde esta perspectiva, el punto central versa sobre que el cumplimiento de dichas obligaciones debía efectuarse dentro del marco presupuestario y regulatorio aplicable, lo cual implicaba la carga de sustentar de manera adecuada la necesidad del gasto, su oportunidad, su cuantificación y su correcta imputación dentro de las partidas previamente aprobadas por esta Comisión, sin que resulte procedente trasladar a la demanda regional erogaciones ejecutadas al margen de dichas reglas.

La aprobación presupuestaria por parte de la CRIE constituye un control ex ante orientado a asegurar que los recursos que se trasladan a la demanda regional respondan a criterios de razonabilidad, eficiencia, transparencia, consistencia y apego a lo establecido en la regulación regional; en consecuencia, la invocación de una obligación legal nacional, por sí sola, no resulta suficiente para imponer el reconocimiento de un gasto dentro de un rubro específico.

A partir de lo expuesto, se advierte que el reconocimiento efectuado mediante la resolución CRIE-06-2025 se circunscribió a los elementos particulares analizados en ese momento, sobre la base de la información aportada y en el contexto específico del ejercicio presupuestario correspondiente. En consecuencia, no existe desconocimiento alguno de resoluciones previas, sino el deber del EOR de sujetar su ejecución a lo expresamente autorizado.

En este sentido, debe reiterarse que el EOR está obligado a ajustar su ejecución presupuestaria a lo que ha sido expresamente aprobado por la CRIE, dando cumplimiento a lo dispuesto en las resoluciones que aprueban su presupuesto anual. En particular, y conforme a lo establecido en el Punto Resolutivo que indica que, el EOR debe abstenerse de: 1) Utilizar recursos financieros procedentes del cargo por el servicio de operación para fines distintos a los previstos en la aprobación del presupuesto; y 2) Contratar, comprometerse a pagar, devengar o sufragar gastos que pretendiera financiar con recursos provenientes del cargo por el servicio de operación, si no existían fondos presupuestarios previamente aprobados por esta Comisión.

Por otra parte, no resulta atendible el argumento del recurrente en el sentido de que el ajuste aplicado al rubro de “*Imprevistos*” constituya un efecto retroactivo desfavorable o una vulneración de los principios seguridad jurídica y de anualidad presupuestaria. La decisión adoptada por esta Comisión en la resolución recurrida no tuvo por objeto modificar situaciones jurídicas consolidadas ni revisar la ejecución presupuestaria de ejercicios anteriores, sino establecer, con efectos exclusivamente prospectivos, el monto que se considera razonable y procedente reconocer dentro del presupuesto del año 2026. En tal sentido, el hecho de que la evaluación regulatoria tome en consideración antecedentes de ejecución presupuestaria constituye una práctica inherente al análisis técnico-financiero que se debe realizar, y no puede equipararse a la aplicación retroactiva de una medida.

Ahora bien, en cuanto a lo señalado por el recurrente respecto del numeral 3.10.6.6 del Libro I del RMER, esta Comisión aclara que dicha disposición otorga al EOR una facultad para solicitar ajustes presupuestarios cuando surjan necesidades no previstas en la planificación aprobada; sin embargo, dicha facultad deviene en una obligación en el momento en que el EOR pretenda realizar una erogación que no ha sido previamente autorizada por la CRIE. En consecuencia, la ejecución de gastos no contemplados en el presupuesto aprobado exige necesariamente la tramitación y autorización previa del ajuste correspondiente, no pudiendo entenderse dicho numeral como una habilitación para ejecutar gastos y regularizarlos con posterioridad.

En lo concerniente a la supuesta existencia de una sanción encubierta, se considera necesario precisar que el ajuste aplicado no tiene naturaleza sancionatoria, toda vez que no implica la declaración de una infracción, ni la atribución de responsabilidad administrativa, ni la imposición de una medida punitiva en los términos previstos en la regulación regional. Se trata, por el contrario, del ejercicio ordinario de la potestad regulatoria, en el marco de la aprobación presupuestaria que debe realizar esta Comisión. En consecuencia, los principios propios del derecho administrativo sancionador invocados por el recurrente no resultan

aplicables al presente caso, al no encontrarse ante el ejercicio de la potestad sancionadora, sino ante una decisión de naturaleza estrictamente presupuestaria.

De acuerdo con Martínez Giner¹ el presupuesto refleja la planificación de la actividad financiera en un período de tiempo determinado. Asimismo, menciona que la disposición de fondos públicos exige necesariamente la existencia de un sistema integral de control, entendido como la actividad encaminada a comprobar que la actuación de un órgano se acomoda a los principios de legalidad y de la buena gestión que la rigen, es decir, que se ajusta a la legalidad vigente y cumple los objetivos que previamente le habían sido señalados con un coste razonable. Bajo esta concepción, el control presupuestario no es una facultad discrecional, sino un principio inherente a la administración de recursos públicos.

En este marco conceptual, la responsabilidad del control presupuestario corresponde al regulador, quien debe verificar que los recursos asignados al Ente Operador Regional se utilicen conforme a los límites y finalidades previamente autorizados, en apego a la normativa aplicable y a los objetivos institucionales que justifican su financiamiento. Como bien señala Forero Hernández², el ejercicio de la función administrativa siempre debe apuntar hacia la consecución del interés general y la efectiva protección de los derechos y las garantías de los administrados.

Por lo anteriormente expuesto, se debe indicar que la decisión adoptada mediante la resolución recurrida es un acto administrativo de control presupuestario que no tiene naturaleza sancionadora y no requiere tipicidad de infracción, puesto que su finalidad es asegurar la legalidad financiera y la efectiva planeación de recursos. Asimismo, el descuento realizado, responde exclusivamente a un criterio técnico-presupuestario derivado de la utilización de recursos no previstos, los cuales disminuyeron la disponibilidad financiera del ejercicio correspondiente. De no haberse ejecutado dichos gastos, tales recursos habrían podido contribuir a sufragar las necesidades presupuestarias del ejercicio siguiente. En consecuencia, el ajuste efectuado obedece a la necesaria coherencia entre planificación, ejecución y estimación presupuestaria, y no a la imposición de una sanción al Operador.

En virtud de lo expuesto, y dado que los argumentos planteados en el recurso no desvirtúan los hechos identificados ni el marco normativo aplicable, esta Comisión concluye que corresponde mantener el ajuste aplicado en el presupuesto del EOR para el año 2026, conforme a lo resuelto en la resolución CRIE-37-2025.

¹ Martínez Giner, Luis Alfonso (coord.) *Manual de Derecho Presupuestario y de los Gastos Públicos*, 4ª ed., Valencia: Tirant lo Blanch, 2022.

² Forero Hernández, Carlos Ferney. *Introducción al estudio de los principios del derecho administrativo*. Colombia: Ediciones Unibague, 2024.

6. Punto Resolutivo CUARTO, que dice:

FUNDAMENTO EOR:

El punto resolutivo CUARTO de la Resolución No. CRIE-37-2025, contraviene el Tratado Marco y sus Protocolos, vulnerando con ello el principio de legalidad, por las siguientes razones:

El artículo 28 del Tratado Marco le confiere atribuciones y responsabilidad al EOR, las cuales son:

- a. *Proponer a la CRIE los procedimientos de operación del Mercado y del uso de las redes de transmisión regional.*
- b. *Asegurar que la operación y el despacho regional de energía sea realizado con criterio económico, procurando alcanzar niveles adecuados de seguridad, calidad y confiabilidad.*
- c. *Llevar a cabo la gestión comercial de las transacciones entre agentes del Mercado.*
- d. *Apoyar, mediante el suministro de información, los procesos de evolución del Mercado.*
- e. *Formular el plan de expansión indicativo de la generación y transmisión regional, previendo el establecimiento de márgenes regionales de reserva y ponerlo a disposición de los agentes del Mercado".*

En ese orden de ideas, para que el EOR pueda cumplir plenamente con las atribuciones y responsabilidades derivadas del artículo antes referido, el Tratado Marco otorga al EOR, en su artículo 25, la independencia y autonomía necesarias para la toma de decisiones, así como para su administración funcional, técnica y económica, con el fin de asegurar la correcta operación del MER; así, el Tratado Marco, establece lo siguiente:

"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 realizará sus funciones con imparcialidad y transparencia. Su domicilio estará situado en uno de los países de América Central a definir por los Gobiernos. Su duración es la de este Tratado".

Para el cumplimiento de las atribuciones y responsabilidades del EOR, se requiere la aprobación de los fondos que permitan la operación del MER, esta competencia recae en la CRIE, así, el numeral 3.10.6.1 del Libro I del RMER dispone:

"El presupuesto anual del EOR será elaborado por este ente y propuesto a la CRIE para su aprobación a más tardar el primero (1) de noviembre del año precedente. El proceso de elaboración del presupuesto del EOR se realizará de conformidad con lo establecido en los procedimientos del EOR".

Por lo que para el caso del presupuesto del EOR, la CRIE debe considerar estrictamente lo dispuesto en los procedimientos internos del EOR, basados en criterios metodológicos y técnicos acordes con sus necesidades reales y en cumplimiento de la normativa regional vigente.

En el presente caso, cuando la CRIE en el punto resolutivo CUARTO que nos ocupa, dice:

*"INSTRUIR al Ente Operador Regional (EOR) para que realice la ejecución presupuestaria conforme a las asignaciones **en cada uno de los rubros presupuestarios y únicamente para el destino para el cual fueron aprobados por esta Comisión dentro del presupuesto 2026 y sus modificaciones si existieren** (...)"* (las negritas son propias).

Puede observarse un cambio sustancial respecto de las resoluciones de aprobación de presupuesto del EOR de los años inmediatamente anteriores (Ver Resoluciones CRIE 71-2020, 31-2021, 29-2022, 42-2023 y 43-2024), en los cuales se establecía:

"INSTRUIR al Ente Operador Regional (EOR) para que realice la ejecución presupuestaria en concordancia las asignaciones en los rubros presupuestarios aprobado para el presupuesto 2025 (...)"

Este cambio de criterio, además de carecer de motivación, genera inseguridad jurídica y un daño a la institucionalidad del MER, al privar al EOR del uso de los recursos económicos indispensables para cumplir las responsabilidades que el propio Tratado Marco le asigna. Esta actuación no solo desconoce la solicitud presupuestaria presentada por el EOR conforme a sus necesidades operativas, sino que además confunde indebidamente las funciones propias del Ente Operador Regional con las de la CRIE.

Por lo tanto, cuando la CRIE aprueba el uso del presupuesto del EOR *"únicamente para el destino para el cual fueron aprobados por esta Comisión dentro del presupuesto 2026 y sus modificaciones si existen"*, no toma en cuenta la independencia funcional y administrativa que el Tratado Marco reconoce al EOR para cumplir con las funciones previstas en su artículo 28, ni tampoco los procedimientos internos de este para la aprobación del presupuesto, por lo que excede facultades, transgrediendo el principio de legalidad que le ata.

La independencia económica y funcional que el Tratado Marco le reconoce al EOR no son meramente declarativas, sino que constituyen pilares esenciales para que el EOR pueda ejercer sus funciones con imparcialidad, especialidad técnica y, sobre todo, eficacia, por lo que las limitaciones contenidas en el punto resolutivo CUARTO constituyen una injerencia que anula de facto esta independencia, al despojar al EOR de la capacidad para gestionar sus recursos frente a contingencias operativas imprevistas que demandan una acción financiera inmediata.

Este principio de independencia es reforzado por el artículo 26 del mismo Tratado Marco, que confiere al EOR la capacidad para *"realizar todos los actos, contratos y operaciones necesarias o convenientes para cumplir con su finalidad"*. La prohibición absoluta de realizar erogaciones no previstas, incluso cuando estas sean manifiestamente *"necesarias o convenientes"* para asegurar la operación del MER, contradice directamente esta disposición. Se corta así la capacidad de gestión del EOR, sometiéndola a una rigidez presupuestaria que es incompatible con la dinámica y las exigencias de la operación de un sistema eléctrico de escala regional.

Por otra parte, si bien se reconoce la potestad de la CRIE para regular el mercado, el artículo 23, literal I), del Tratado Marco faculta a la CRIE para *"Aprobar los cargos por servicios de operación del sistema que presta el EOR"*, debe acotarse que esta facultad se refiere a la aprobación del monto del presupuesto que se financiará a través de dicho cargo, asegurando que sea razonable y coherente con los fines del mercado.

Así, no existe una disposición en el Tratado Marco que establezca la atribución de la CRIE de aprobar el presupuesto del EOR, pero sí lo establece el numeral 3.10.6.1 del Libro I del RMER, por lo que esta atribución no puede ni debe interpretarse como una autorización para micro gestionar la ejecución presupuestaria del EOR o para imponer un control previo sobre cada erogación, es decir que cuando la CRIE redefine partidas, condiciona asignaciones internas, impone criterios de gasto, subordina decisiones administrativas del Operador Regional, deja de ejercer el control regulatorio y pasa a ejercer funciones administrativas que le son propias al EOR.

Lo anterior, representaría una afectación a la independencia económica y funcional del EOR que atenta en contra de la operación del MER, tomando en consideración que, de hacerlo, representaría una transgresión a la jerarquía normativa existente: independencia económica que garantiza el Tratado Marco versus la aprobación presupuestaria que establece el RMER.

En ese sentido, la aprobación del presupuesto define la categoría del gasto o inversión, pero la gestión de dicho presupuesto para el cumplimiento de los fines institucionales es una responsabilidad inherente al EOR.

Por otra parte, es necesario que el Regulador tomé en consideración que la operación de un sistema eléctrico tan complejo como el SER, está inherentemente sujeta a eventos imprevistos que demandan gastos urgentes y en ocasiones no planificados, tales como: fallas críticas de equipos (como los sistemas SCADA o SIIM), ciberataques que requieran la contratación inmediata de expertos, o emergencias en el sistema que exijan la adquisición expedita de repuestos o servicios, gastos necesarios para contribuir a la optimización de procesos y con ello mejorar el funcionamiento institucional, gestión de personal, entre otros.

Entonces, con lo dispuesto en el punto resolutivo CUARTO, al limitar de forma absoluta cualquier gasto no previsto en el presupuesto, se obstaculiza la capacidad de respuesta del EOR ante estas contingencias, poniendo en riesgo directo la seguridad, calidad y confiabilidad de la operación del Mercado Eléctrico Regional y optimización de los procesos. Por lo tanto, cualquier incumplimiento del EOR a los objetivos y funciones establecidas en el artículo 28 del Tratado Marco, derivados de las limitaciones impuestas por la CRIE en la administración y optimización del presupuesto, recaerá en el Regulador Regional.

Finalmente, dicho punto resolutivo no es una simple medida de control presupuestario; es una anulación funcional de las salvaguardas operativas que el Tratado Marco confió al EOR, creando un conflicto irreconciliable entre la obligación de operar el MER en forma segura y la disposición de la CRIE de utilizar las asignaciones presupuestarias *"únicamente para el destino para el cual fueron aprobados por esta Comisión dentro del presupuesto 2026 y sus modificaciones si existieren"*.

AGRAVIOS CAUSADOS:

Más allá de la clara contravención al Tratado Marco, el punto resolutivo CUARTO genera perjuicios tangibles y graves para la operatividad del EOR y, por extensión, para la estabilidad y eficiencia del mercado en su conjunto. A continuación, se detallan los principales agravios que esta medida ocasiona:

- 1. Riesgo para la continuidad y seguridad operativa del Mercado Eléctrico Regional (MER).** La rigidez presupuestaria impuesta crea un riesgo operativo inaceptable. Resulta paradójico que la propia Resolución No. CRIE-37-2025, en que se reconoce la necesidad de financiar un "respaldo Microsoft 365" para mitigar riesgos críticos como "ataques de ransomware" y garantizar la "continuidad operativa", la CRIE misma valida la criticidad de estos sistemas, sin embargo, el punto resolutivo CUARTO limita al EOR actuar con la celeridad financiera necesaria si uno de estos ataques ocurriese y exigiera algún tipo de servicio no considerado en el presupuesto, esta decisión expone a riesgos generados por una decisión regulatoria y lo posiciona en un estado de alta vulnerabilidad, precisamente el riesgo que buenas prácticas presupuestarias buscan prevenir.

Así mismo, impedir que el EOR movilice recursos inmediatos ante fallas en sistemas críticos como SCADA, SIIM o WAMS u otra necesidad, podría prolongar una interrupción de servicios esenciales o generar ineficiencias, que erosionarían la confianza de los agentes y generarían consecuencias económicas en cascada para todos los Estados miembros del MER.

- 2. Obstaculización de la gestión eficiente y la capacidad de respuesta.** La prohibición impone una barrera burocrática incompatible con la gestión de emergencias. Si bien la CRIE ha manifestado la posibilidad de que en caso de que no se cuente con presupuesto, el EOR tiene la opción de solicitar "ajustes presupuestarios", dicho mecanismo es, por su propia naturaleza, un procedimiento formal que requiere análisis y aprobación, resultando demasiado lento e inadecuado para contingencias técnicas y operativas que exigen una respuesta inmediata. Por lo tanto, condicionar la solución de una crisis operativa a un trámite administrativo previo, se traduce en una gestión ineficiente que atenta contra los principios de un mercado eléctrico moderno, competitivo y, sobre todo, confiable.

Un ejemplo de ello es la solicitud para nuevas plazas, aprobado mediante la Resolución No. CRIE-36-2024, la cual demoró un periodo de 5 meses entre la presentación de la solicitud de ajuste presupuestario y su aprobación. Adicionalmente se debe considerar que no existen plazos en la Regulación Regional para que la CRIE de respuesta a los ajustes presupuestarios, condición que complicaría dar respuesta inmediata a situaciones de emergencia u otras que requieran tratamiento inmediato. (Anexo 16 – Nota solicitud de ajuste presupuestario)

PETITORIO:

En consecuencia, esta disposición establecida por la CRIE genera inseguridad jurídica y presupuestaria, ya que dificultaría la actuación oportuna del EOR, especialmente considerando que pueden existir recursos disponibles, para actuar en tiempo y estos no podrían utilizarse, aunque su destino o función estuvieran alineados con el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Tratado Marco, por lo que se pide que se modifique, conforme ha sido resuelto en años anteriores, en el siguiente sentido:

"INSTRUIR al Ente Operador Regional (EOR) para que realice la ejecución presupuestaria en concordancia con las asignaciones en los rubros presupuestarios aprobados para el presupuesto 2026. Asimismo, se instruye al EOR a que no disponga de ninguna manera, de los superávits que se presenten a nivel de rubro presupuestario, ya que su utilización la determinará esta Comisión en su oportunidad."

Análisis CRIE: En relación con los argumentos del recurrente vinculados al punto resolutivo CUARTO de la resolución CRIE-37-2025, mediante los cuales se alega una supuesta contravención al Tratado Marco, vulneración a la independencia económica y funcional del EOR, así como la generación de inseguridad jurídica, se identifica que tales afirmaciones parten de una interpretación aislada de determinadas disposiciones del Tratado Marco, sin considerar de manera integral el conjunto de disposiciones contenidas en dicho cuerpo normativo.

El artículo 19 del Tratado Marco establece que la CRIE es el ente regulador y normativo del MER, esta disposición atribuye a esta Comisión una potestad regulatoria efectiva, cuyo ejercicio debe orientarse al cumplimiento del Tratado y a la preservación del buen funcionamiento del Mercado. En concordancia con ello, el artículo 22 del referido instrumento dispone como objetivos generales de la CRIE hacer cumplir el Tratado, sus protocolos, reglamentos y demás instrumentos complementarios, así como velar por la transparencia del MER. Estas disposiciones establecen un mandato jurídico claro, la CRIE debe garantizar que el mercado opere conforme a la regulación regional y bajo criterios de interés público.

Aunado a lo anterior, se debe indicar que el literal l) del artículo 23 del Tratado Marco atribuye expresamente a esta Comisión la facultad de aprobar los cargos por servicios de operación que presta el EOR, mientras que el artículo 29 de dicho instrumento dispone que los recursos requeridos para el funcionamiento del EOR provendrán, entre otras fuentes, de los cargos de servicio de operación aprobados por la CRIE.

A partir de lo expuesto, se evidencia que la norma jerárquica del Mercado Eléctrico Regional es clara en establecer que los recursos para el funcionamiento del EOR provendrán del cargo por servicio de operación aprobado por la CRIE. Esta disposición no puede interpretarse de manera fragmentada, la aprobación del cargo no es un acto aislado, sino el eslabón final de un proceso que comienza con la identificación de necesidades de financiamiento del EOR, expresadas en su propuesta presupuestaria.

Sobre la base de estas disposiciones contenidas en el Tratado Marco, es que el numeral 3.10.6.1 del Libro I del RMER establece expresamente que el presupuesto anual del EOR será aprobado por la CRIE. Esta aprobación es un ejercicio de evaluación de la razonabilidad, necesidad y proporcionalidad del gasto que será cubierto con recursos públicos, en sentido material, por provenir de cargos que gravan la demanda regional.

En consecuencia, cuando la CRIE aprueba el cargo que financia el presupuesto del EOR, ejerce una competencia normativa que necesariamente comprende la potestad de verificar que los recursos aprobados se ejecuten conforme a las asignaciones autorizadas. Sostener que la CRIE no puede establecer condiciones sobre la ejecución de dicho presupuesto, dejaría sin efecto real la facultad prevista en el Tratado Marco y desarticularía el sistema de control diseñado por los Estados Parte.

No debe perderse de vista que regular implica establecer límites, condiciones y mecanismos de revisión para que los cargos de determinado sector sean justificados, razonables y equitativos. Como bien señala Martínez Giner³ el *“Presupuesto responde en esencia a una exigencia de control del órgano representativo sobre el proceso cíclico de obtención y asignación de recursos públicos”*, lo que evidencia que la función presupuestaria constituye una manifestación estructural del principio de control sobre la gestión de recursos que, por su naturaleza o destino, se encuentran sometidos a una finalidad pública.

³ Martínez Giner, Luis Alfonso (coord.) *Manual de Derecho Presupuestario y de los Gastos Públicos*, 4ª ed., Valencia: Tirant lo Blanch, 2022.

En esa misma línea, cuando los recursos provienen de cargos obligatorios establecidos en un régimen regulado, tales fondos adquieren una naturaleza pública en sentido material, aun cuando sean administrados por un ente con personalidad jurídica propia y autonomía funcional. Por ello, la potestad de aprobación atribuida a la CRIE, se erige como la concreción del principio de control inherente a todo sistema regulado que administra recursos de afectación específica y no puede interpretarse como una injerencia indebida en la gestión técnica del EOR.

Por consiguiente, la independencia económica y funcional del EOR reconocida en el Tratado Marco, procura proteger sus decisiones técnicas en materia de operación y despacho del sistema regional; sin embargo, dicha independencia no lo sustrae del marco normativo que rige su financiamiento ni lo exime del control regulatorio al que debe estar sujeto por ser un actor regulado del MER.

Así las cosas, el EOR invoca el artículo 26 del Tratado Marco para reforzar que tiene independencia y sostener que el resolutive impugnado le somete a una rigidez presupuestaria; no obstante, dicha disposición regula su capacidad jurídica para celebrar actos y contratos, no su régimen presupuestario. La habilitación para *“realizar todos los actos, contratos y operaciones necesarias o convenientes para cumplir con su finalidad”* se refiere a realizar actos autorizados por la regulación y no equivale a una autorización para disponer libremente de los recursos aprobados por la CRIE ni para efectuar reasignaciones sin autorización previa.

Adicionalmente, debe indicarse que esa independencia económica que le otorga el Tratado Marco se ejerce en la medida en que el EOR es quien, conforme a la regulación regional, elabora su presupuesto anual, definiendo las prioridades, actividades y requerimientos financieros necesarios para el cumplimiento de sus funciones. La CRIE no está instruyendo cómo ejecutar cada partida, ni ordenando contrataciones específicas, ni interviniendo en los procedimientos internos del EOR. Lo que la CRIE establece es un límite jurídico-material, ya que los recursos aprobados solo pueden destinarse a los fines para los cuales fueron autorizados.

En ese sentido, tampoco se advierte vulneración a lo dispuesto en el numeral 3.10.6.1 del Libro I del RMER, el cual establece que el presupuesto del EOR será elaborado por dicho ente, circunstancia que se ha cumplido plenamente en el presente caso. La resolución CRIE-37-2025 no modifica ni sustituye la facultad del EOR de elaborar su presupuesto, sino que se limita a ejercer la competencia que la misma normativa atribuye a la CRIE para aprobarlo total o parcialmente, sin involucrarse en su formulación, ejecución operativa ni en la gestión interna del Operador. Bajo este esquema, el EOR mantiene plenamente la capacidad de cumplir con sus obligaciones conforme a la planificación y estructura presupuestaria que él mismo defina.

Desde esta perspectiva, no resulta consistente sostener que exista una afectación a la autonomía del EOR cuando lo que se exige es, precisamente, la ejecución del presupuesto en los términos propuestos por el propio Operador y aprobados por esta Comisión. En otras palabras, no se identifica un fundamento para alegar una imposibilidad de cumplimiento

respecto de disposiciones que emanan del mismo presupuesto elaborado y presentado por el EOR.

Por otra parte, tampoco se configura inseguridad jurídica alguna. Los fondos aprobados serán utilizados conforme a lo dispuesto por el propio EOR en su presupuesto, bajo sus procedimientos internos y dentro del marco regulatorio aplicable. Lejos de generar incertidumbre, lo resuelto por esta Comisión refuerza la seguridad jurídica, al garantizar que los recursos provenientes del cargo por el servicio de operación (pagados por la demanda regional) se utilicen exclusivamente para los fines aprobados, de manera transparente y verificable.

En consecuencia, el punto resolutivo CUARTO de la resolución CRIE-37-2025 no vulnera la independencia económica ni funcional del EOR, ni genera inseguridad jurídica alguna; por el contrario, constituye el ejercicio legítimo de una competencia normativa expresamente atribuida a la CRIE, orientada a preservar la coherencia del sistema, la transparencia del mercado y la adecuada utilización de los recursos que financian la operación del sistema eléctrico regional.

Ahora bien, en cuanto al argumento del recurrente relativo a que el resolutivo CUARTO introduce un cambio sustancial respecto de resoluciones previas, al emplear la expresión “*únicamente para el destino para el cual fueron aprobados*”, en lugar de “*en concordancia con las asignaciones*”, se debe indicar que la modificación en la redacción no constituye un cambio de criterio ni un vicio de motivación como sostiene el recurrente. Por el contrario, el ajuste es plenamente congruente con las instrucciones que esta Comisión ha venido impartiendo en resoluciones anteriores de aprobación del presupuesto del EOR. Tal congruencia puede advertirse en lo dispuesto en el punto resolutivo QUINTO de la resolución recurrida, el cual establece que:

“QUINTO. INSTRUIR al Ente Operador Regional (EOR) que, sin autorización previa de esta Comisión, se abstenga de realizar cualquiera de las siguientes acciones: a) Utilizar los recursos financieros procedentes del cargo por el servicio de operación, para cualquier otro fin que no fuera el previsto para efectos de la aprobación del presupuesto; (...)”

En ese sentido, el recurrente señala “*Este cambio de criterio, además de carecer de motivación, genera inseguridad jurídica y un daño a la institucionalidad del MER, al privar al EOR del uso de los recursos económicos indispensables para cumplir las responsabilidades que el propio Tratado Marco le asigna*”, identificándose que la expresión utilizada en el punto resolutivo CUARTO de resoluciones anteriores podía dar lugar a interpretaciones contrarias a lo establecido en el punto resolutivo QUINTO respecto del margen de reasignación interna de recursos.

Por consiguiente, la incorporación de la expresión “*únicamente para el destino para el cual fueron aprobados*” responde, por tanto, a la necesidad de reafirmar el carácter obligatorio y delimitado de las partidas autorizadas, en coherencia con los principios de legalidad, transparencia y control que rigen la gestión de recursos provenientes de cargos regulados.

Tal precisión explicita el contenido inherente a toda aprobación presupuestaria, toda vez que los recursos deben ejecutarse conforme a las finalidades autorizadas por el órgano competente.

Asimismo, la adecuación terminológica contribuye a homogeneizar el estándar regulatorio con las prácticas ordinarias de control presupuestario aplicables en cualquier sistema en el cual un ente regulador aprueba cargos destinados a financiar la operación de otro órgano. En ese contexto, la CRIE no está imponiendo condiciones nuevas ni puede afirmarse que exista una modificación sustancial del criterio regulatorio, sino que fortalece la certeza jurídica sobre el alcance de la ejecución de los recursos, por lo que el cambio de redacción alegado por el recurrente responde a la necesidad de garantizar que los recursos aprobados se ejecuten conforme al destino definido en el presupuesto, en resguardo de la transparencia del MER y la confianza de los agentes.

Por otro lado, resulta improcedente afirmar que lo resuelto por la CRIE imponga una rigidez presupuestaria absoluta o incompatible con la operación segura del MER. El punto resolutivo CUARTO no prohíbe la atención de contingencias operativas ni la ejecución de acciones necesarias para preservar la continuidad del servicio, sino que reitera una regla básica y estructural del marco presupuestario regional: que los recursos financiados mediante el cargo por el servicio de operación se utilicen conforme a partidas debidamente aprobadas, en resguardo del interés público regional y de la demanda que los financia.

Asimismo, no es correcto sostener que la CRIE desconozca la criticidad de determinados sistemas tecnológicos o de ciberseguridad. Por el contrario, la propia resolución CRIE-37-2025 reconoce expresamente la importancia de contar con herramientas y servicios que permitan mitigar riesgos operativos y garantizar la continuidad operativa del MER. No obstante, el reconocimiento de la criticidad de un sistema no implica que cualquier gasto asociado pueda ejecutarse al margen del presupuesto aprobado, ni habilita el uso irrestricto de recursos sin control regulatorio previo.

En ese orden de ideas, debe indicarse que el marco regulatorio no impide que el EOR atienda situaciones extraordinarias o imprevistas, sino que establece mecanismos para su tratamiento ordenado y transparente. La posibilidad de solicitar ajustes presupuestarios constituye un instrumento previsto precisamente para atender variaciones relevantes respecto de lo originalmente aprobado, sin que ello pueda calificarse como una barrera burocrática *per se*. La evaluación y aprobación de dichos ajustes responde a la necesidad de garantizar la razonabilidad del gasto y su impacto en el cargo trasladado a la demanda, y no a una intención de obstaculizar la gestión operativa del Operador.

Adicionalmente, debe reiterarse que el EOR, como ente especializado y con autonomía funcional, tiene la responsabilidad de planificar adecuadamente sus requerimientos operativos y de incorporar, dentro del proceso presupuestario ordinario, las previsiones razonables asociadas a la operación de sistemas críticos, incluyendo mecanismos de continuidad, respaldo y mitigación de riesgos. Pretender que toda eventualidad deba resolverse mediante la utilización irrestricta de recursos no previstos desnaturalizaría el

principio de planificación presupuestaria y trasladaría a la demanda regional riesgos financieros que deben ser gestionados de manera anticipada.

Finalmente, esta Comisión reitera que reconoce y respeta la independencia económica, funcional y la especialidad técnica del EOR, en los términos previstos en el Tratado Marco. No obstante, dicha independencia no exonera al Operador de la revisión regulatoria ni de la verificación del cumplimiento de la regulación regional. El propio Tratado Marco establece que los recursos para el funcionamiento del EOR provienen, entre otras fuentes, de los cargos de servicio de operación aprobados por la CRIE, los cuales son sufragados por las demandas de los países miembros, razón por la cual esta Comisión tiene la responsabilidad de velar porque las partidas presupuestarias cumplan con principios de transparencia, eficiencia económica y suficiencia financiera, y porque el presupuesto elaborado por el EOR sea debidamente aprobado antes de su ejecución.

En consecuencia, esta Comisión concluye que los argumentos relativos a un supuesto riesgo para la continuidad operativa del MER y a una alegada obstaculización de la gestión eficiente no se encuentran debidamente acreditados, y se sustentan en interpretaciones extensivas y no ajustadas al alcance real de lo resuelto. Por el contrario, las disposiciones contenidas en la resolución CRIE-37-2025 contribuyen a reforzar la disciplina presupuestaria, la transparencia y la seguridad jurídica, sin comprometer la capacidad operativa del EOR ni la continuidad del servicio.



7. Punto resolutivo NOVENO relacionado con el inciso “2.2 Aplicación del Ajuste por Inflación” del numeral “2. Rubro Personal” del Considerando IV, que dicen.

FUNDAMENTO EOR

a) Naturaleza jurídica y competencia de la CRIE

El Tratado Marco obedece a un mandato legal aprobado por los Gobiernos de los seis países que conforman el MER, y constituye la norma suprema de la Regulación Regional del MER y en relación con sus instituciones, es contundente y muy claro, respecto al ámbito de competencia y jurisdicción de estas, consecuentemente, las entidades del MER deben guardar entre sí el debido respeto, evitando invadir la competencia que el Tratado Marco otorga a cada una de ellas, por lo que, cada una debe actuar en el ámbito de su competencia, sin exceder la jurisdicción y su independencia de actuación que el Tratado Marco les otorga.

En ese contexto, la CRIE, conforme lo dispuesto en los artículos 19 y 23 del Tratado Marco es el ente Regulador, cuyas funciones se circunscriben al control normativo y regulatorio, no gestiona, ni coadministra al EOR.

Y conforme a los principios generales del derecho público, la competencia administrativa es de ejercicio estricto y no se presume. En consecuencia, la CRIE únicamente puede ejercer aquellas atribuciones que le han sido expresamente conferidas por el Tratado Marco, y en ningún caso dichas competencias incluyen la dirección, cogestión o administración interna del EOR, ni la sustitución de sus órganos de gobierno en la toma de decisiones operativas o presupuestarias.

b) Naturaleza jurídica del EOR

i) Alcance de su independencia económica y funcional establecida en el Tratado Marco

En ese mismo orden de ideas, los países miembros del Tratado Marco mediante los artículos 25 y 26 han creado al EOR como un organismo con personalidad jurídica propia, dotado de independencia económica, independencia funcional y especialidad técnica, cuya finalidad es la operación técnica del MER, en ese sentido la determinación de su presupuesto constituye un acto de gestión interna, inseparable de su planificación operativa, de la estructura organizativa, y de las decisiones estratégicas adoptadas por su Junta Directiva, tales como la aplicación del Ajuste por Inflación a los salarios de sus trabajadores y todo lo relativo al clima laboral de la institución.

Por otra parte, la intervención del Ente Regulador sobre el presupuesto del EOR para ligarlo a la autorización de decisiones estratégicas de la máxima autoridad del EOR, puede desnaturalizar su carácter interno, y convertir un control de legalidad o razonabilidad en un mecanismo de dirección administrativa indirecta o co-gestión administrativa que no encuentra asidero legal en la Regulación Regional.

ii) Política de Compensación y Beneficios del EOR aprobada por la Junta Directiva

Es oportuno señalar que la solicitud de Presupuesto del EOR para el ejercicio fiscal 2026 incorpora las prioridades presupuestarias definidas a partir de análisis técnicos, financieros y administrativos propios de sus procedimientos internos de formulación presupuestaria, en estricto apego a lo dispuesto en la Regulación Regional aplicable y atendiendo a la realidad objetiva de sus necesidades institucionales. En consecuencia, la solicitud presupuestaria contempla un ajuste por inflación conforme a la Política de Compensación y Beneficios del EOR, debidamente aprobada por su Junta Directiva, cuyo objeto establece:

"La presente Política tiene como objeto definir directrices, criterios y lineamientos conducentes para la administración efectiva de la compensación y beneficios, tanto económicas como no económicas (salario emocional), de acuerdo con los intereses, necesidades y posibilidades del entorno económico de la institución, que facilite una planificación presupuestaria y que permita ajustes de actualización en costos, enfocada a motivar y estimular a los empleados a entregar su máximo potencial con el propósito de lograr un alto compromiso, mayor enfoque y productividad; y por consiguiente un excelente desempeño, que facilite a la institución asegurar el más alto nivel de efectividad y competitividad a nivel de América Central, garantizando la atracción, el mantenimiento y retención del capital intelectual clave y especializado del EOR".

En este contexto, resulta jurídicamente necesario reiterar al Regulador que el EOR no está solicitando un incremento salarial, sino un ajuste por inflación, conceptos que, si bien parecen referirse a lo mismo, son distintos en el ámbito administrativo-laboral y económico. En tanto el

incremento salarial tiene por finalidad aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores, en tanto que el ajuste por inflación procura preservar el valor real del salario frente al aumento del costo de vida derivado de procesos inflacionarios. Esta diferenciación es plenamente coherente con las previsiones contenidas en la Política de Compensación y Beneficios del EOR, aprobada por su Junta Directiva.

La naturaleza jurídica y funcional del ajuste por inflación ha sido expresamente reconocida por el Regulador Regional mediante la Resolución No. CRIE-42-2023, por medio de la cual se aprobó el presupuesto correspondiente al año 2024, cuya parte resolutive señala:

"... el procurar mantener el valor presente de los salarios ayuda a retener el personal que labora dentro de la institución..." continua expresando la CRIE: *"...se considera que derivado del contexto de la economía global la cual se ha visto afectada por eventos mundiales que han ocasionado contracción económica en los países miembros del MER, es pertinente reconocer a dicho Ente en concepto de crecimiento por la naturaleza del gasto más **ajuste por inflación en sueldos** un monto de USD 238,925, el cual es calculado con base a un 2% de inflación, esto **en resguardo de los intereses de los habitantes de la región y respetando el principio de satisfacción del interés público.**"* (lo resaltado es propio)

En consecuencia, la no aprobación de la aplicación del ajuste por inflación afecta de manera directa el interés institucional del EOR, comprometiendo su adecuada funcionalidad técnico-administrativa para el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Política de Compensación y Beneficios aprobada por su Junta Directiva, la cual encuentra sustento jurídico en los artículos 25, 26 y 27 del Tratado Marco.

De manera aún más grave, dicha denegatoria incide de manera negativa en el poder adquisitivo de los trabajadores del EOR, quienes ven deteriorados sus ingresos reales, lo que les impide satisfacer adecuadamente sus necesidades básicas, afectando directamente su calidad de vida.

En ese mismo orden de ideas, resulta improcedente la afirmación contenida en la Resolución de la CRIE, en la cual se sostiene una supuesta relación de codependencia entre el estudio de clima laboral y la aprobación de incrementos salariales, incluso aquellos vinculados a ajustes por inflación, cuando se indica:

"Es importante destacar que la carencia de este insumo técnico imposibilita la realización de una evaluación integral de la estructura salarial vigente. En consecuencia, cualquier decisión respecto a la aprobación de incrementos salariales, incluso aquellos relacionados con ajustes por inflación, carece del respaldo del análisis institucional solicitado por la CRIE."

Dicha afirmación carece de sustento técnico y jurídico, y no guarda relación directa con la naturaleza ni finalidad del ajuste por inflación, por las razones que se exponen a continuación:

Así, de acuerdo con el sitio web Creantum³, el estudio de clima laboral es:

"... una herramienta que permite medir el nivel de satisfacción de los empleados y empleadas y su percepción sobre la empresa. Este análisis tiene como objetivo identificar las fortalezas y debilidades de la organización en cuanto al ambiente laboral, para poder implementar mejoras y fomentar un ambiente de trabajo más productivo y agradable. Hoy queremos ofrecerte los beneficios que tiene realizar en tu empresa un estudio de clima laboral."

Este enfoque se ve plenamente confirmado en los propios *Términos de Referencia para la Contratación del Servicio de Elaboración del Estudio de Clima Organizacional del Ente Operador Regional (EOR)*, publicados por la CRIE, los cuales establecen como objetivo general:

"2.1. OBJETIVO GENERAL DE LA CONTRATACIÓN

*Contar con el apoyo de una **ENTIDAD CONSULTORA** con experiencia en Recursos Humanos para que, a la luz de las mejores prácticas en la materia, realice un diagnóstico y evaluación del clima organizacional del EOR, que permita, a partir de los resultados, identificar fortalezas y áreas de mejora, fomentar el compromiso y la motivación, impulsar el desempeño organizacional, mejorar la retención del talento y evaluar temas relativos a la rotación del personal.*

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

2.2.1. *Realizar un estudio de clima organizacional que identifique la percepción de los empleados y de la institución de las condiciones y dimensiones del clima organizacional prácticas, políticas, programas, costumbres y tipos de liderazgo en el EOR.*

2.2.2. *Realizar un estudio que identifique y analice los factores del clima organizacional, que pueden estar influyendo de forma positiva o negativa en la motivación, rendimiento y rotación de los empleados del EOR.*

2.2.3. *Recomendar acciones orientadas a fortalecer las dimensiones relacionadas el clima organizacional del EOR."*

En este sentido, el *Estudio de Clima Laboral* no constituye el instrumento técnico idóneo para determinar un incremento salarial.

Por el contrario, el instrumento técnico idóneo para sustentar decisiones en materia de remuneraciones es el estudio salarial, cuyo propósito es obtener información de referencia objetiva y comparable respecto de los niveles retributivos del mercado. Este tipo de estudio permite, entre otros aspectos, analizar tendencias salariales, identificar prácticas de compensación, establecer jerarquías basadas en el valor de los puestos y diagnosticar eventuales distorsiones en los esquemas de remuneración.

En virtud de lo anterior, la utilización de la facultad de aprobación presupuestaria para influir o decidir sobre la gestión interna del EOR, tal y como lo ha dispuesto la CRIE en la Resolución No. CRIE-37-2025, con relación a la decisión de la Junta Directiva del EOR de aplicar un Ajuste por Inflación a sus trabajadores, que ha sido debidamente fundamentado en solicitud de aprobación de presupuesto, y que la CRIE no ha entrado a revisar en el fondo, constituye una intromisión por parte del Regulador Regional, en tanto se emplea una potestad formalmente válida, como lo es la aprobación del presupuesto y con ello la de aplicar el ajuste por inflación, para un fin distinto del previsto por el ordenamiento jurídico aplicable, al relacionarlo con la remisión a la CRIE de los Términos de Referencia para la contratación de la consultoría sobre el Estudio de Clima Organizacional del EOR, además de traducirse en una penalización injustificada para los trabajadores.

Tal actuación vulnera el principio de legalidad y además afecta el equilibrio institucional del MER, y sin perjuicio de la potestad interpretativa que corresponde a la CRIE en el marco del RMER, resulta necesario indicar que el control presupuestario que puede ejercer la CRIE debe limitarse a verificar la coherencia general con el marco regulatorio, evaluar impactos regulatorios y constatar la razonabilidad global de la solicitud de presupuesto.

AGRAVIOS CAUSADOS:

Por todo lo anteriormente explicado, es importante exhortar a la CRIE que con la no aprobación de los recursos para la aplicación del Ajuste por Inflación, y supeditarlos a los resultados del Estudio de Clima Organizacional, se está limitando la independencia económica, funcional y técnica del EOR, establecida en el artículo 25 del Tratado Marco, lo que a su vez perjudica la correcta operación y desarrollo del MER, ya que dicha solicitud contiene las prioridades presupuestarias basadas en los respectivos análisis y criterios técnicos y financieros propios de los procedimientos internos del EOR para la elaboración de su presupuesto y su realidad objetiva.

Consecuentemente permitir que el Regulador Regional administre o condicione la gestión del Operador Regional rompe la separación funcional entre regulación y operación, genera conflictos de interés estructurales y debilita la seguridad jurídica.

Además, la CRIE debe tomar en cuenta que la Junta Directiva del EOR, con fundamento en sus competencias, consideró a bien aplicar el ajuste por inflación para el presupuesto 2026, de manera que el salario de los trabajadores del EOR conserve en la medida de lo posible el valor adquisitivo.

Por consiguiente, la no aprobación de dicho ajuste repercute en las labores que se desempeñan para la correcta operación del MER y se evidencia que la Resolución No. CRIE-37-2025, en los términos en que fue emitida, desconoce las atribuciones propias de la Junta Directiva del EOR, órgano máximo de administración del Operador Regional.

PETITORIO:

En virtud de lo anterior, es fundamental para la buena marcha técnica, administrativa y funcional del EOR, que la CRIE apruebe los recursos requeridos en el presupuesto 2026, relacionados con el ajuste salarial por inflación sin discriminación alguna por el monto de **ciento cuarenta y seis mil cuatrocientos cincuenta y tres 00/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD (USD 146, 453).**

Análisis CRIE: En cuanto a lo manifestado por el recurrente respecto a que, con base en los artículos 25 y 26 del Tratado Marco, el EOR goza de independencia económica y funcional, y que, en consecuencia, la determinación de su presupuesto y decisiones internas (incluida la aplicación del ajuste por inflación a los salarios) constituirían actos de gestión interna no susceptibles de intervención regulatoria, se hace necesario indicar que tal como se ha expuesto en los apartados precedentes, la independencia económica y funcional del EOR no lo exime del control regulatorio que corresponde ejercer a la CRIE en materia presupuestaria. Se reitera que la CRIE reconoce y respeta la independencia económica, funcional y la especialidad técnica del EOR en los términos previstos en el Tratado Marco.

Sin embargo, ello no implica que el regulador pueda omitir su revisión ni que se prescinda de la verificación del cumplimiento de la regulación regional. Asimismo, debe recordarse que el propio Tratado Marco establece que los recursos requeridos para el funcionamiento del EOR provienen, entre otras fuentes, del cargo de servicio de operación aprobado por la CRIE, y que este cargo es pagado por las demandas de los países miembros. Por ello, la CRIE tiene la responsabilidad de asegurar que las partidas presupuestarias del Operador Regional cumplan con principios de transparencia, eficiencia económica y suficiencia financiera, y que el presupuesto anual del EOR, si bien es elaborado por dicho ente, es propuesto a la CRIE para su aprobación.

En cuanto a lo expuesto por el recurrente sobre que “(...) *la solicitud presupuestaria contempla un ajuste por inflación conforme a la Política de Compensación y Beneficios del EOR, debidamente aprobada por su Junta Directiva (...)*”, se debe indicar que, si bien la política interna del EOR establece directrices, criterios y lineamientos en materia de compensación y beneficios, la regulación regional dispone que los recursos económicos requeridos para el funcionamiento del EOR provendrán del cargo por el servicio de operación del MER aprobado por la CRIE, y por ello, este regulador debe considerar, revisar y evaluar las solicitudes presupuestarias bajo criterios objetivos y técnicos previo a la aprobación del referido cargo.

La sola existencia de una Política Interna de Compensación y Beneficios no constituye, por sí misma, una imposición para este regulador ni lo compromete a aprobar los términos planteados por el EOR. Cada solicitud debe evaluarse conforme a los principios establecidos en la regulación regional, con el objetivo de asegurar un uso eficiente y transparente de los recursos, los cuales son pagados por las demandas de los países miembros del MER. En consecuencia, esta Comisión, en el ejercicio de sus facultades, podrá auditar que no se produzcan erogaciones al margen de la regulación regional.

Por otro lado, en cuanto a la distinción entre incremento salarial y ajuste por inflación expuesta por el recurrente, esta Comisión reconoce que se trata de conceptos diferentes. Sin embargo, es pertinente señalar que, de acuerdo con los argumentos presentados por el EOR en las resoluciones CRIE-31-2021 y CRIE-42-2023, las solicitudes de “*ajuste por inflación*” han sido fundamentadas por la elevada rotación de personal en la organización. En este sentido, la evaluación de un ajuste por inflación no debe abordarse de manera aislada, sino considerando otros factores que afectan al EOR, además de los estrictamente económicos. Cabe resaltar que la ausencia de un insumo técnico adecuado limita la posibilidad de efectuar una valoración integral de la estructura salarial vigente. Por ende, cualquier decisión relativa a la aprobación de incrementos salariales, incluidos aquellos vinculados a ajustes por inflación, carece del respaldo del análisis institucional solicitado por la CRIE.

En consecuencia, hasta que el EOR lleve a cabo el estudio conforme a la estrategia acordada el 13 de octubre de 2025 entre la presidencia del EOR y de esta Comisión, y se disponga de sus resultados para el análisis correspondiente, no resulta procedente reconocer el monto solicitado en concepto de ajuste por inflación para el año 2026. No obstante, es necesario precisar que, la eventual presentación de los resultados del referido estudio no genera por sí misma un derecho automático a la autorización de recursos económicos, ni sustituye el

análisis que corresponde realizar a la CRIE en el marco de sus competencias, toda vez que la aprobación del presupuesto del EOR y sus posibles ajustes, constituye una atribución propia del ente regulador, sujeta a evaluación técnica, verificación de razonabilidad y ponderación del interés público regional.

Por lo anterior, no se considera procedente el ajuste en concepto de inflación solicitado por el recurrente, y se mantiene el descuento establecido en la resolución recurrida correspondiente a un monto de USD 146,453 en el rubro de Personal del presupuesto del EOR para el año 2026.

8. Sobre la sección III. CONCLUSIONES: Principio de legalidad y alcance de las competencias regulatorias

En reiteradas ocasiones el EOR ha manifestado a la CRIE que el Regulador Regional en la toma de decisiones excede lo establecido en el Tratado Marco, ya que éste establece claramente la competencia y jurisdicción de las instituciones del MER, por lo tanto, las instituciones del MER deben de guardar entre sí el debido respeto, evitando invadir la competencia que el Tratado Marco otorga a cada una de ellas.

Es así como, en virtud de lo establecido el Tratado Marco, el EOR posee la suficiente independencia y autonomía para la toma de sus decisiones, así como su administración funcional y técnica en procura de la correcta operación del MER, todo de conformidad al artículo 25 del Tratado Marco que dice:

"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 realizará sus funciones con imparcialidad y transparencia. Su domicilio estará situado en uno de los países de América Central a definir por los Gobiernos. Su duración es la de este Tratado".

No obstante, el EOR para cumplir con las atribuciones y responsabilidades que le asigna el Tratado Marco en su artículo 28, requiere la aprobación de los fondos necesarios para la operación del MER, lo cual es competencia de la CRIE, la que para tales efectos debe proceder sin exceder lo establecido en el Tratado Marco y la reglamentación regional, y en el caso del presupuesto del EOR considerar lo establecido en los procedimientos del EOR, los cuales están basados en criterios metodológicos y técnicos acordes a las necesidades reales del EOR para cumplir con las responsabilidades antes mencionadas de conformidad a lo establecido en la reglamentación regional, sin olvidar que el numeral 3.10.6.1 Libro I del RMER, dice:

"El presupuesto anual del EOR será elaborado por este ente y propuesto a la CRIE para su aprobación a más tardar el primero (1) de noviembre del año precedente. El proceso de elaboración del presupuesto del EOR se realizará de conformidad con lo establecido en los procedimientos del EOR". (Lo subrayado es propio).

Por lo consiguiente, la CRIE al no aprobar el presupuesto solicitado por el EOR, sin tomar en cuenta los procedimientos del EOR previstos para su diseño y elaboración con base a sus necesidades reales, en el ámbito de sus facultades y competencia, excede y está desconociendo lo establecido en el Tratado Marco acerca de la autonomía funcional y administrativa que tiene el EOR para poder cumplir con sus funciones establecidas en el artículo 28 del mismo cuerpo normativo, lo cual pone en riesgo el fortalecimiento institucional y la buen marcha del MER.

Es decir que la resolución impugnada transgrede el principio de legalidad, en la medida en que la CRIE ejerce facultades cuyo alcance no se encuentra expresamente delimitado en el marco normativo del MER, es decir ejerce atribuciones que no le han sido expresamente conferidas en la Regulación Regional, incidiendo en materias de carácter administrativo del EOR, que conforme el Tratado Marco y la Regulación Regional, corresponden exclusivamente al Operador Regional.

Adicionalmente, de lo expuesto se desprende que las limitaciones presupuestarias impuestas al EOR, en particular aquellas que afectan el cumplimiento de obligaciones legales y normativas, no solo generan un riesgo cierto de incurrir en infracciones administrativas y operativas, sino que además tendrían como consecuencia la imposición de sanciones pecuniarias cuyo impacto económico sería trasladado al cargo de operación aprobado por la propia CRIE y, por lo tanto, cargado a la demanda.

En tal sentido, cualquier consecuencia sancionatoria que se produzca como resultado de restricciones presupuestarias impuestas por el Regulador Regional no resultaría imputable al EOR, sino que constituiría una consecuencia directa de la decisión regulatoria adoptada, comprometiendo la coherencia del control ejercido y el equilibrio institucional previsto en el Tratado Marco.

Análisis CRIE:

En cuanto al alegato relativo al principio de legalidad y al alcance de las competencias regulatorias, se considera necesario precisar que la interpretación sostenida por el recurrente parte de una lectura fragmentada del Tratado Marco y omite el análisis sistemático del diseño institucional del Mercado Eléctrico Regional. Si bien el principio de legalidad implica que cada órgano debe actuar dentro de las competencias que le han sido conferidas, también demanda que dichas competencias deben realizarse en armonía con el conjunto del régimen jurídico aplicable.

En ese sentido, la autonomía económica y funcional reconocida al EOR en el artículo 25 del Tratado Marco no puede analizarse de manera aislada, sino en relación con las facultades regulatorias atribuidas a la CRIE en los artículos 19, 22 y 23 del mismo instrumento. Al respecto, el artículo 19 del Tratado Marco establece que la CRIE es el ente regulador y normativo del MER; asimismo, el artículo 22 le impone como objetivo hacer cumplir el Tratado y velar por el buen funcionamiento del Mercado; y el artículo 23 le atribuye, entre otras facultades, la aprobación de los cargos por servicios de operación del sistema que presta el EOR. A su vez, el artículo 29 del referido cuerpo normativo, vincula directamente los recursos necesarios para el funcionamiento del EOR con cargos aprobados por la CRIE. El conjunto de normas demuestra que el financiamiento del EOR se encuentra estructuralmente sujeto al control regulatorio, de modo que la aprobación presupuestaria no constituye una

interferencia indebida, sino el ejercicio de una competencia expresamente prevista en el Tratado Marco.

Cabe señalar que, si bien los recursos solicitados por el EOR están destinados al cumplimiento de sus funciones operativas y administrativas, ello no implica que la aprobación de estos deba efectuarse en los términos exactos planteados por el Operador Regional. La CRIE, en su calidad de regulador, tiene la responsabilidad de velar por el uso eficiente de los recursos que son cubiertos por las demandas de los países miembros del MER, por ello, las funciones de la CRIE no se limitan a la aprobación íntegra del presupuesto propuesto, sino que comprenden la evaluación detallada de cada componente.

El hecho de que el presupuesto anual del EOR sea elaborado conforme a sus procedimientos internos no excluye la potestad de la CRIE de evaluarlo y aprobarlo en el marco de sus atribuciones. La remisión contenida en el numeral 3.10.6.1 del Libro I del RMER a los procedimientos internos del EOR regula la fase de formulación presupuestaria, pero no elimina la competencia decisoria de la CRIE en la etapa de aprobación. En consecuencia, no puede sostenerse que el regulador esté sustituyendo la gestión administrativa del EOR por el solo hecho de ejercer el control presupuestario que le corresponde.

Asimismo, esta Comisión ha sido consistente en señalar que la aprobación total o parcial del presupuesto no implica una coadministración, ni intervención en la ejecución operativa, sino ejercer un control regular enfocado en proteger el interés público y a garantizar que los recursos financiados por la demanda se utilicen conforme a la regulación regional. En consecuencia, el EOR mantiene plenamente su autonomía para organizar, priorizar y ejecutar sus actividades, dentro del marco del presupuesto que él mismo propuso y que fue debidamente aprobado.

Por tanto, no se identifica transgresión alguna del principio de legalidad, ya que la CRIE ha actuado dentro del ámbito de sus competencias expresamente reconocidas en el Tratado Marco y en la regulación regional, sin invadir la esfera técnica y operativa del EOR, por lo que su independencia económica y funcional permanece incólume en el ámbito que le es propio.



9. Sobre la sección III. CONCLUSIONES: Independencia económica y funcional del EOR

Al introducir condicionamientos y modificaciones sobre aspectos sustantivos del Presupuesto 2026 aprobado por la Junta Directiva del EOR, la CRIE, a través de la Resolución No. CRIE-37-2025, incide en la esfera de gestión interna del EOR, con la afectación a su independencia económica y funcional, la cual constituye un elemento esencial de su naturaleza jurídica como organismo regional independiente creado así por el Tratado Marco del Mercado Eléctrico de América Central.

Análisis CRIE: Efectivamente, tal como indica el recurrente, el Tratado Marco reconoce al EOR personalidad jurídica propia, independencia económica, independencia funcional y especialidad técnica, atributos que resultan esenciales para el ejercicio de sus funciones operativas dentro del Mercado Eléctrico Regional. Sin embargo, dicha independencia no significa que el referido ente pueda exceder sus propias atribuciones ni desvincularse por completo de la supervisión reguladora que debe ejercer la CRIE. La autonomía del EOR coexiste con la necesidad de una supervisión regulatoria que asegure el cumplimiento de la regulación regional.

En razón de lo anterior, la aprobación de la solicitud de presupuesto está basada, entre otros criterios, en los de razonabilidad y debida justificación, con la finalidad de no exponer a la demanda a pagar gastos que pudieran ser innecesarios e ineficientes, fundamentados en el cumplimiento de los principios de: a) eficiencia económica; b) eficiencia administrativa y c) transparencia, asegurando que el EOR cumpla con sus responsabilidades asignadas en la regulación regional, es de recalcar que lo antes indicado, está de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 del Tratado Marco, así como lo establecido en el artículo 66 del Segundo Protocolo.

Por otro lado, la independencia económica del EOR debe interpretarse en armonía con el régimen de financiamiento establecido en el propio Tratado Marco, conforme al cual una parte sustancial de los recursos del Operador proviene del cargo por servicio de operación aprobado por la CRIE y pagado por la demanda regional. En este contexto, resulta jurídicamente improcedente sostener que el Regulador carezca de competencia para revisar, aprobar y condicionar el uso de recursos cuya obtención depende directamente de una decisión regulatoria y cuyo costo es asumido por terceros ajenos a la estructura administrativa del EOR.

De igual forma, la independencia funcional y la especialidad técnica del EOR no se ven afectadas por la aprobación total o parcial de su presupuesto, en tanto la CRIE no interviene en la ejecución operativa, ni define cómo deben organizarse internamente los procesos, ni sustituye las decisiones técnicas del Operador. El EOR conserva plena autonomía para cumplir sus funciones, siempre dentro del marco del presupuesto que él mismo elaboró y que fue debidamente aprobado.



10. Sobre la sección III. CONCLUSIONES: Distinción entre control regulatorio y función administrativa

De lo resuelto por la CRIE se desprende que el ejercicio del control presupuestario ha trascendido al ámbito propio de la función regulatoria, aproximándose a criterios de dirección administrativa propios del Operador Regional. En particular, la utilización de la facultad de aprobación presupuestaria como medio para introducir orientaciones sobre la gestión interna del EOR no se advierte plenamente alineada con el diseño institucional del MER.

En este contexto, a través de la Resolución recurrida la CRIE incide en decisiones de naturaleza estratégica y administrativa, propias del ámbito de actuación de la Junta Directiva, órgano máximo de gobierno del EOR, sin que se identifique una habilitación normativa expresa que sustente dicha injerencia.

Análisis CRIE: Inicialmente, es indispensable reiterar que el control regulatorio que ejerce la CRIE sobre el presupuesto del EOR no constituye, ni puede asimilarse, a una función administrativa de ejecución o gestión interna. La aprobación del presupuesto, así como la verificación de que los recursos provenientes del cargo por servicio de operación se utilicen conforme a lo autorizado, corresponde a una potestad regulatoria expresamente atribuida a esta Comisión.

Por su parte, la función administrativa, entendida como la planificación operativa, la ejecución presupuestaria, la contratación, la organización interna y la toma de decisiones cotidianas, permanece íntegramente en el ámbito de la competencia del EOR. En ningún momento la CRIE interviene en la definición de cómo deben ejecutarse las actividades del Operador, ni sustituye a sus órganos de gobierno o administración, ni adopta decisiones que correspondan a la gestión interna de la institución.

La actuación de la CRIE se limita a establecer condiciones previas y criterios de control respecto del uso de recursos que no son propios del Operador, sino que provienen de un cargo regulado y pagado por la demanda del Mercado Eléctrico Regional. Esta distinción resulta fundamental, pues el control del origen, destino y suficiencia de dichos recursos no solo es legítimo, sino necesario para preservar la transparencia, la eficiencia económica y la confianza en el funcionamiento del MER.

En ese sentido, debe precisarse que la resolución recurrida no constituye una injerencia en las decisiones propias del Operador Regional, pues esta Comisión no sustituye ni interfiere en la adopción de políticas internas o decisiones administrativas del EOR; sino que ejerce la competencia que le ha sido expresamente atribuida en materia de aprobación presupuestaria. No puede sostenerse, por tanto, que la CRIE carezca de habilitación normativa expresa para adoptar las decisiones que se reflejan en la resolución recurrida.

La competencia de aprobar los cargos que financian la operación del EOR, reconocida en el artículo 23 del Tratado Marco y reforzada en su artículo 29, implica la potestad de aceptar, rechazar o condicionar las partidas propuestas que provienen de un recurso público, considerar que la aprobación debe limitarse a una revisión mecánica o referencial equivaldría a vulnerar la función regulatoria atribuida a esta Comisión.

11. Sobre la sección III. CONCLUSIONES: Gobernanza y equilibrio institucional del MER

Las decisiones adoptadas por la CRIE mediante la Resolución No. CRIE-37-2025 alteran el equilibrio funcional previsto en la Regulación Regional entre el Regulador y el Operador Regional, con efectos en la gobernanza institucional del MER y sobre principios estructurales como la neutralidad regulatoria, seguridad jurídica y la adecuada separación de funciones.

Por las razones expuestas, se concluye que la Resolución objeto del presente recurso excede el alcance del control regulatorio atribuido a la CRIE, al incidir en materias propias de la administración interna del Ente Operador Regional, con una afectación a su independencia funcional y administrativa reconocida en el Tratado Marco del Mercado Eléctrico de América Central.

Análisis CRIE: Al respecto de lo indicado por el recurrente, la intervención regulatoria de la CRIE en la aprobación y supervisión del presupuesto del EOR no altera el equilibrio institucional, sino que constituye un componente esencial del esquema institucional. El equilibrio institucional no se basa en la ausencia de control, sino en la coexistencia de autonomía operativa con supervisión regulatoria, particularmente cuando se trata de recursos financiados por los agentes y las demandas de los países miembros del MER.

Asimismo, resulta improcedente sostener que las decisiones adoptadas por esta Comisión desplacen responsabilidades o alteren la estructura institucional del mercado. El EOR conserva íntegramente la responsabilidad de la planificación, ejecución y administración de sus recursos dentro del marco del presupuesto aprobado, mientras que la CRIE cumple con su función de verificar que dicho presupuesto sea razonable, consistente y acorde con la regulación regional. Esta separación de responsabilidades refuerza la gobernanza del MER, al evitar concentraciones indebidas de poder decisorio sobre recursos de carácter regional.

Debe reiterarse, además, que permitir la ejecución de gastos al margen del presupuesto aprobado, o condicionar la actuación regulatoria a la sola voluntad del Operador, sí constituiría una distorsión del equilibrio institucional, al trasladar riesgos financieros y operativos a la demanda regional sin los debidos controles. En consecuencia, las disposiciones contenidas en la resolución CRIE-37-2025 deben entenderse como mecanismos de resguardo del modelo de gobernanza del MER.



12. Petitorio

PRIMERO: Por lo expuesto, pido a la Junta de Comisionados de la Comisión Regional de Interconexión Eléctrica (CRIE) que: teniendo por presentado este escrito, se sirva admitir y tener por formulado, en tiempo y forma, **RECURSO DE REPOSICIÓN**, respecto al Presupuesto del 2026, presentado mediante nota EOR-PJD-31-10-2025-052 de 31 de octubre de 2025, para que revoque totalmente la resolución recurrida, reconociendo expresamente los límites de su competencia regulatoria y la plena independencia técnica y funcional del EOR y le sean reconocidos tal y como fueron solicitados dentro del presupuesto de EOR para 2026, lo siguiente:

Rubro	Aprobado Resolución No. CRIE-37-2025	Recurso Reposición	Total
Personal	\$ 5,961,461	\$ 202,339	\$ 6,163,800
Operativo	\$ 3,307,122	\$ 21,034	\$ 3,328,156
Consultorías	\$ 141,238	\$ -	\$ 141,238
Inversión	\$ 528,072	\$ 48,261	\$ 576,333
Imprevisto		\$ 4,467	
Descuento	\$ 174,085		\$ 189,839
Imprevisto		\$ 11,287	
Total presupuesto	\$ 10,111,977	\$ 287,388	\$ 10,399,366

SEGUNDO: Se solicita a su Autoridad que apruebe los recursos presupuestarios denegados en la Resolución No. CRIE-37-2025, por ser: técnicamente justificados, legalmente procedentes e indispensables para el adecuado funcionamiento del EOR y del MER y por tanto que se realicen los ajustes que correspondan y se aprueben el presupuesto del EOR para el año 2026 por un monto total de DIEZ MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SEIS 00/100 dólares de los Estados Unidos de América (USD 10,399,366) tal y como fue solicitado por la Junta Directiva del EOR.

TERCERO: Se solicita modificar el punto resolutivo CUARTO de la Resolución CRIE-37-2025 por cuanto la instrucción ahí contenida incide directamente en el ámbito de gestión y ejecución presupuestaria que corresponde al EOR en el marco de sus competencias, y con fundamento en lo dispuesto en el Tratado Marco del Mercado Eléctrico de América Central, el cual reconoce al EOR como un organismo dotado de independencia técnica y funcional para el ejercicio de sus funciones establecidas en el artículo 28 de ese cuerpo normativo, se pide que dicho punto resolutivo quede redactado en los siguientes términos:

"INSTRUIR al Ente Operador Regional (EOR) para que realice la ejecución presupuestaria en concordancia con las asignaciones en los rubros presupuestarios aprobados para el presupuesto 2026. Asimismo, se instruye al EOR a que no disponga de ninguna manera, de los superávits que se presenten a nivel de rubro presupuestario, ya que su utilización la determinará esta Comisión en su oportunidad."

Análisis CRIE: Tras el análisis detallado de los argumentos expuestos por el recurrente y la documentación de respaldo presentada, esta Comisión ha evaluado la procedencia de cada uno de los ajustes solicitados al presupuesto del EOR para el año 2026. Como resultado de este proceso de revisión, se ha determinado que únicamente corresponde reconocer aquellos rubros cuya necesidad y justificación han sido debidamente fundamentadas, en apego a los principios de eficiencia, razonabilidad y transparencia en la asignación de recursos.

En ese sentido, se considera que únicamente es procedente reconocer:

- El monto de USD 15,775 en el rubro de "Operativo y de Administración", en concepto de Servicios profesionales de apoyo en Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional.
- El monto de USD 315 correspondiente al ajuste del rubro de imprevistos.

En virtud de lo anterior, resulta adecuado ajustar el presupuesto del EOR para el año 2026 en USD 16,090 adicionales, pasando de USD 10,111,977 a un monto final de USD 10,128,067, en concordancia con la evaluación efectuada. A continuación, se presenta el desglose de los montos aprobados mediante la resolución CRIE-37-2025 y los montos ajustados derivado del análisis realizado:

RUBRO	2026 (USD)	2026 Ajustado (USD)
Personal	5,961,461	5,961,461
Operativo y de Administración	3,307,122	3,322,897
Consultorías especializadas	141,238	141,238
Inversiones	528,072	528,072
Imprevistos	174,085	174,400
TOTAL PRESUPUESTO	10,111,977	10,128,067

Nota: Los valores se obtuvieron mediante el redondeo de los datos reportados por el EOR.

V

Que de conformidad con el artículo 20 del Reglamento Interno de la CRIE “(...) *La Junta de Comisionados tiene como principales funciones, 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; (...) // e) Velar por el cumplimiento de las resoluciones que emita (...)*”.

VI

Que en reunión a distancia número 237, llevada a cabo el 19 de febrero de 2026, la Junta de Comisionados de la CRIE, habiendo analizado el recurso interpuesto por el Ente Operador Regional (EOR), acordó: 1) Declarar con lugar parcialmente el recurso de reposición presentado por el Ente Operador Regional (EOR) en contra de la resolución CRIE-37-2025, únicamente en cuanto al reconocimiento de los montos siguientes: USD 15,775 en concepto de Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional y USD 315, correspondiente al ajuste de los imprevistos; 2) Ajustar el presupuesto del EOR correspondiente al año 2026 en USD 16,090 adicionales, pasando dicho presupuesto de un monto de USD 10,111,977 a un monto de USD 10,128,067; 3) Modificar el Resuelve Segundo de la resolución CRIE-37-2025; y 4) Confirmar el resto del contenido de la resolución CRIE-37-2025, que no ha sido modificada mediante la presente resolución.

POR TANTO

LA JUNTA DE COMISIONADOS DE LA CRIE

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

RESUELVE

PRIMERO. DECLARAR CON LUGAR PARCIALMENTE el recurso de reposición presentado por el Ente Operador Regional (EOR) en contra de la resolución CRIE-37-2025, únicamente en cuanto al reconocimiento de los montos siguientes: QUINCE MIL SETECIENTOS SETENTA Y CINCO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD 15,775) en concepto del servicio de Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional y TRESCIENTOS QUINCE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD 315) correspondiente al ajuste del rubro de imprevistos.

SEGUNDO. MODIFICAR el Resuelve Primero de la resolución CRIE-37-2025, con el fin de ajustar el presupuesto del Ente Operador Regional (EOR) correspondiente al año 2026 en DIECISÉIS MIL NOVENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD 16,090) adicionales, pasando dicho presupuesto de un monto de DIEZ MILLONES CIENTO ONCE MIL NOVECIENTOS SETENTA Y SIETE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD 10,111,977) a un monto de DIEZ MILLONES CIENTO VEINTIOCHO MIL SESENTA Y SIETE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD 10,128,067). Por lo tanto, dicho resuelve se leerá de la siguiente manera:

APROBAR el presupuesto del Ente Operador Regional (EOR) para el año 2026 por un monto de USD 10,128,067, el cual se desglosa de la siguiente manera:

RUBRO	2026 (USD)
Personal	5,961,461
Operativo y de Administración	3,322,897
Consultorías especializadas	141,238
Inversiones	528,072
Imprevistos	174,400
TOTAL PRESUPUESTO	10,128,067

Nota: Los valores se obtuvieron mediante el redondeo de los datos reportados por el EOR.

TERCERO. MODIFICAR el Resuelve Segundo de la resolución CRIE-37-2025, para que se lea de la siguiente manera:

APROBAR el Cargo por Servicio de Operación del Sistema vigente a partir del 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2026, mismo que financiará el presupuesto del Ente Operador Regional (EOR) para el año 2026, aprobado en el punto anterior, por un monto de USD 9,457,478.

CUARTO. CONFIRMAR el resto del contenido de la resolución CRIE-37-2025, que no ha sido modificada mediante la presente resolución.

QUINTO. VIGENCIA. La presente resolución entrará en vigor a partir de su publicación en la página web de la CRIE.

PUBLÍQUESE Y NOTIFÍQUESE.”

Quedando contenida la presente certificación en setenta y cinco hojas (75) hojas que numero y sello, impresas únicamente en su lado anverso, y firmo al pie de la presente, el día martes veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintiséis (2026).

Giovanni Hernández
Secretario Ejecutivo