

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

Que tiene a la vista la Resolución N° CRIE-73-2018, emitida el veintiséis de julio de dos mil dieciocho, donde literalmente dice:

**“RESOLUCIÓN CRIE-73-2018
COMISIÓN REGIONAL DE INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA
RESULTANDO**

I

Que mediante Resolución CRIE-72-2017 del 14 de diciembre 2017, la Comisión Regional de Interconexión Eléctrica (CRIE) aprobó el Presupuesto del Ente Operador Regional para el año 2018 por un monto total de USD 6,789,813.00.

II

Que mediante Resolución CRIE-06-2018 del 25 de enero 2018, la CRIE declaró con lugar el recurso de reposición presentado por el EOR en contra de la resolución CRIE-72-2017, habiéndose modificado al presupuesto del EOR para el año 2018, quedando este en un monto de USD 7,000,448.00 dicho ajuste fue proveniente de los fondos remanes de ingresos adicionales del EOR en el año 2017 y de la sub ejecución presupuestaria reportada al 31 de diciembre de 2017.

III

Que mediante Resolución CRIE-11-2018 del 25 de enero 2018, la CRIE aprobó un ajuste presupuestario al EOR para el año 2018, por un monto de USD 44,500.00, el cual sería utilizado para la contratación del desarrollo de la plataforma tecnológica para el cálculo de las Máximas Capacidades de Transferencia de Potencia en el Sistema Eléctrico Regional, y en ese sentido se modificó el presupuesto del EOR para dicho año pasando el presupuesto a un monto de USD 7,044,948.00. Dicho monto fue cubierto con los fondos derivados del remanente de la sub-ejecución presupuestaria del Ente Operador Regional al 31 de diciembre de 2017.

IV

Que el 08 de marzo de 2018, el EOR envió a la CRIE, la nota EOR-PJD-08-03-2018-012, en la que solicita la autorización para la contratación de la “*Consultoría asistencia técnica al EOR en análisis, evaluación y revisión de especificaciones técnicas del proyecto de reposición del sistema SCADA/EMS regional*”, con fuente de financiamiento del “*Fondo de reserva para la reposición parcial del SISTEMA SCADA*”.

V

Que el día 11 de abril de 2018, la CRIE remitió al EOR la nota CRIE-SE-GM-78-11-04-2018, requiriendo aclaraciones e información adicional relacionada a la “*Consultoría asistencia técnica al EOR en análisis, evaluación y revisión de especificaciones técnicas del proyecto de reposición del sistema SCADA/EMS regional*”.



VI

Que mediante Nota EOR-PJD-04-05-2018-013 recibida el 7 de mayo de 2018, el EOR solicitó a la CRIE la autorización para el uso del presupuesto en exceso del impuesto sobre la renta (ISR) y seguro médico y de vida por un valor de USD 77,627.12, aprobado en la Resolución CRIE-72-2017, para solventar el déficit detectado en materia de salarios para el año 2018, asimismo, solicitó un complemento presupuestario por un monto de USD 49,419.15 para terminar de completar el déficit detectado en materia de salario.

VII

Que mediante Nota EOR-PJD-07-05-2018-037 recibida el 7 de mayo de 2018, el EOR solicitó a la CRIE un ajuste presupuestario para el año 2018 por un monto de USD 215,957.00 para realizar una nivelación salarial, de la siguiente manera *“Una vez, el EOR ha incorporado los criterios requeridos por el regulador regional, tanto en los formatos requeridos, como en el uso de la remuneración total anual como base de dicha propuesta, se obtiene que esta nueva propuesta de nivelación salarial asciende a un monto de USD 215,957 y representa un 5.27% de variación con respecto al costo de personal previsto para el 2018 (incluyendo el complemento presupuestario solicitado a la CRIE, para solventar el déficit detectado, en la resolución CRIE-72-2017, en materia de salarios para el año 2018”*.

VIII

Que con fecha 14 de mayo 2018, se llevó a cabo en la sede de la CRIE reunión con la finalidad de que el EOR presentara su nueva propuesta de nivelación salarial, por lo que el equipo técnico de CRIE hizo sus comentarios a la nueva propuesta, llegando a la conclusión de que el EOR debía ampliar algunos criterios e información de dicha propuesta, los cuales debían ser remitos a CRIE para poder realizar un análisis de detalle.

IX

Que la CRIE mediante nota CRIE-SE-GM-99-16-05-2018 del 16 de mayo de 2018, solicitó al EOR aclaraciones respecto a la no inclusión del ajuste en la solicitud inicial del presupuesto del EOR para el año 2018 y justificación de los criterios de los cambios salariales en las plazas en las que actualmente existe déficit, estableciendo el 25 de mayo de 2018 como plazo máximo para cumplir con dicho requerimiento.

X

Que mediante Nota EOR-DE-22-05-2018-157 del 22 de mayo de 2018, el EOR solicitó a la CRIE una prórroga para el envío de la información requerida mediante nota CRIE-SE-GM-99-16-05-2018 para más tardar el 01 de junio de 2018.

XI

Que la CRIE mediante nota CRIE-SE-GM-109-29-05-2018 del 29 de mayo de 2018, concedió al EOR la prórroga solicitada en el sentido de establecer el 01 de junio de 2018 como nueva fecha de entrega de la información requerida mediante nota CRIE-SE-GM-99-16-05-2018.

XII

Que mediante Nota EOR-DE-01-06-2018-166 del 01 de junio de 2018, el EOR remitió la información adicional requerida por la CRIE mediante nota CRIE-SE-GM-99-16-05-2018,

relacionada al ajuste presupuestario para solventar el déficit detectado en materia de salarios para el año 2018 y el ajuste presupuestario para nivelación salarial en el EOR 2018.

XIII

Que el 05 de junio de 2018, el EOR, remitió vía correo electrónico las ampliaciones e información adicional requerida por CRIE en la reunión realizada el 14 de mayo de 2018, relacionadas con la propuesta de nivelación salarial.

XIV

Que el 6 de junio de 2018, el EOR envió a la CRIE nota EOR-DE-05-06-2018-150, en la que remitió las aclaraciones e información adicional solicitada por CRIE mediante nota CRIE-SE-GM-78-11-04-2018.

XV

Que mediante correo electrónico del 08 de junio de 2018, el EOR remitió información complementaria requerida por CRIE vía telefónica el día 07 de junio de 2018, referida a la competencia del Director Ejecutivo en materia de administración de salarios.

CONSIDERANDO

I

Que de conformidad con los artículos 19 y 22 del Tratado Marco del Mercado Eléctrico Regional (Tratado Marco), la CRIE es el Ente Regulador del Mercado Eléctrico Regional; dentro de sus facultades se encuentra la de aprobar los cargos por servicio de operación del sistema que presta el EOR.

II

Que de conformidad con lo establecido con los artículos 25, 28 e inciso d) del artículo 31 del Tratado Marco, el Ente Operador Regional (EOR), es el ente operador del Mercado Regional y dentro de sus funciones se encuentra la de asegurar la operación y despacho regional de energía. Para su funcionamiento sus recursos provendrán de los cargos por servicios de operación del sistema aprobados por la CRIE y otros cargos aprobados por los agentes del Mercado.

III

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

IV

Que según lo establecido en el numeral 3.10.6.1 del Libro 1 del Reglamento del Mercado Eléctrico Regional (RMER), *"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".

V

Que de conformidad con lo establecido en el numeral 3.10.6.6 del Libro 1 del RMER, "durante la ejecución anual del presupuesto, el EOR podrá solicitar a la CRIE ajustes presupuestarios por causas debidamente justificadas".

VI

Que en relación a las solicitudes de ajuste presupuestario presentadas por el EOR, se tiene lo siguiente:

DÉFICIT EN MATERIA DE SALARIOS

APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO EOR 2018

- El 14 de diciembre 2017, la CRIE mediante resolución CRIE-72-2017 aprobó el presupuesto del EOR para el año 2018 por un monto de USD 6,789,813 de acuerdo al siguiente detalle:

ÁREA DE GESTIÓN	Presupuesto EOR 2018 (USD)
Junta Directiva	396,665
Dirección Ejecutiva	400,819
Asuntos Jurídicos	171,559
Asuntos Regulatorios	143,111
Transacciones de Energía	964,617
Planificación y Operación	1,946,840
Información y tecnología	1,621,247
Administración y Finanzas	173,454
Recursos Humanos	190,356
Desarrollo Corporativo	1,003,243
Comunicación institucional	82,220
Imprevistos	141,883
SUB TOTAL CENTRO DE COSTOS	7,236,013
Financiamiento Gobierno de E.S.	105,000
Descuento por Incremento Salarial	-525,865
Descuento por Misiones	-25,334
TOTAL	6,789,813

De la tabla anterior, puede observarse un descuento de USD 525,865, el cual está asociado a que el EOR presentó información incompleta que no permitió realizar en su oportunidad un análisis integral de la propuesta de ajuste salarial. Además, se observa un descuento de USD 25,334 debido a que la información remitida por el EOR estaba incompleta y no era coherente. Asimismo, se autorizó la utilización como fuente de financiamiento el superávit de USD 119,416.22 (Considerando X de la Resolución CRIE-35-2017), correspondiente a saldos de ejecución de

proyectos en los años 2014 y 2015 y saldo de ejecución presupuestaria de año 2016, evidenciados en la auditoría financiera del año 2016, estableciéndose como el cargo por servicios de operación del sistema que presta el EOR para el año 2018 el monto de 6,670,396.78, de la siguiente manera:

PRESUPUESTO EOR 2018 APROBADO EN RESOLUCIÓN CRIE -72-2017	
Presupuesto EOR 2018	6,789,813.00
Sub Ejecución 2016 (Auditoría 2016)	-119,416.22
Presupuesto a Financiar por el cargo por servicio de operación	6,670,396.78

RECURSO DE REPOSICIÓN AL PRESUPUESTO EOR 2018

- El 25 de enero 2018, la CRIE mediante resolución CRIE-06-2018 declaró con lugar el recurso de reposición en contra de la Resolución CRIE-72-2017 aprobatoria del presupuesto del EOR para el año 2018, únicamente en cuanto al reconocimiento de los montos adicionales referidos al desarraigo para el personal expatriado, el ajuste en el rubro de vacaciones y las cinco plazas nuevas para el año 2018, y en ese sentido se ajustó el presupuesto del EOR para el año 2018 en USD 210,635.00, por lo que el presupuesto del EOR para el año 2018 pasó de un monto de USD 6,789,813 a un monto de USD 7,000,448.00. Asimismo, se autorizó al EOR para que cubriera el monto aprobado, con los fondos remanentes provenientes de ingresos adicionales del EOR en el año 2016 y de sub ejecución presupuestaria reportada al 31 de diciembre de 2017. A continuación, se presenta el detalle del total de fondos remanentes del EOR a enero de 2018 considerando el ajuste por el recurso de reposición:

Concepto	Monto (USD)
(+) Ingresos adicionales del EOR en 2016	59,421.48
(+) Remanente del EOR al 31 de dic 2017	515,001.00
(-) Ajuste por recurso de reposición	210,635.00
TOTAL	363,787.48

Es importante indicar que en dicha ocasión el EOR sí presentó el detalle de los rubros en mención de acuerdo con el siguiente detalle:

Componente	Monto (USD)
Desarraigo para el personal expatriado	38,844.00
Ajuste en el porcentaje en el rubro de vacaciones	12,129.00
Nivelación salarial	308,456.00
Cinco plazas nuevas	159,662.00
TOTAL	519,091.00

Por lo anteriormente expuesto, y dada la nueva información aportada por el EOR en el recurso de reposición, la CRIE aprobó un monto de USD 210,635 que corresponden al desarraigo para personal expatriado, ajuste en el porcentaje en el rubro de vacaciones y cinco plazas nuevas para el año 2018, en cuanto al monto por nivelación salarial este no fue aprobado por CRIE debido a que nuevamente el EOR incumplió con información requerida por CRIE.

AJUSTE AL PRESUPUESTO EOR 2018 POR PLATAFORMA TECNOLÓGICA PARA EL CÁLCULO DE LAS MÁXIMAS CAPACIDADES

- El 25 de enero 2018, la CRIE mediante resolución CRIE-11-2018 aprobó un ajuste presupuestario al Ente Operador Regional (EOR), por un monto de USD 44,500.00, el cual sería utilizado para la contratación del desarrollo de la plataforma tecnológica para el cálculo de las Máximas Capacidades de Transferencia de Potencia (MCTP) en el Sistema Eléctrico Regional (SER), por lo que el presupuesto del EOR para el año 2018 pasó de un monto de USD 7,000,448.00 a un monto de USD 7,044,948.00. A continuación se presenta el detalle del total de fondos remanentes del EOR a julio 2018, considerando tanto el ajuste por el recurso de reposición como el ajuste para el desarrollo de la plataforma tecnológica para el cálculo de las Máximas Capacidades:

Concepto	Monto (USD)
(+) Remanente del EOR al 31 de dic 2017	363,787.48
(-) Ajuste para desarrollo de la plataforma tecnológica para el cálculo de las Máximas Capacidades	44,500.00
TOTAL	319,287.48

Es importante mencionar que el remanente de la tabla anterior puede ser considerado a julio 2018 ya que este fue el último ajuste realizado al presupuesto del EOR.

SOLICITUD DE AJUSTE AL PRESUPUESTO EOR 2018 POR DÉFICIT EN MATERIA DE SALARIOS

El 4 de mayo de 2018, mediante nota EOR-PJD-04-05-2018-013, el EOR solicitó a la CRIE autorizar:

- El uso del presupuesto en exceso del impuesto sobre la renta (ISR) y seguro médico y de vida por un valor de USD 77,627.12, que ya fue aprobado en la Resolución CRIE-72-2017, para solventar el déficit detectado en materia de salarios para el año 2018.
- Solicitar un complemento presupuestario por un monto de USD 49,419.15 para solventar el déficit detectado en materia de salarios para el año 2018.

Asimismo, la CRIE en seguimiento al ajuste solicitado por el EOR, mediante nota CRIE-SE-GM-99-16-05-2018 solicitó al EOR que indicara por qué no se incluyó el ajuste en la solicitud inicial del presupuesto del EOR para el año 2018, asimismo que justificara los criterios de los cambios salariales en las plazas en las que actualmente existe déficit. Al respecto, se procede al análisis de la respuesta recibida por parte del EOR:

Argumento 1 EOR:

Según indica el EOR, dicho ente realizó una revisión del presupuesto requerido para el año 2018 y en materia de salarios detectó un déficit de USD 127,046.27, el cual no permite financiar el presupuesto del año 2018, las causas identificadas son las siguientes:

- El presupuesto del año 2017, incluía seis plazas nuevas presupuestadas a partir del segundo y tercer trimestre del año 2017. Por lo tanto, el presupuesto del año 2018, no podía ser el mismo que el del año 2017, ya que se requería para estas mismas plazas un presupuesto para 12 meses.



- a) Las plazas de gerente de desarrollo corporativo, coordinador de administración y compras, analista de aplicaciones de red SCADA/EMS, analista de seguridad operativa senior y el administrador de base de datos y topología de EMS, se presupuestaron desde abril del año 2017. Aprobados en Resolución CRIE-72-2016.
- b) La plaza de administrador de Sistema de Medición Fasorial Sincronizado Regional (SMFSR) fue presupuestada desde julio de 2017 aprobada en Resolución CRIE-35-2017.

A continuación, se presentan las diferencias entre el valor anual requerido para el año 2018 respecto al presupuestado del año 2017, para las plazas descritas anteriormente. El monto total resulta un valor en déficit de (USD 55,112.88) de acuerdo con el siguiente detalle:

No	CARGO	SALARIO ANUAL 2018 REQUERIDO	SALARIO ANUAL PRESUPUESTADO 2017	DIFERENCIA	TOTAL ADICIONAL REQUERIDO
1	Gerente de Desarrollo Corporativo	\$ 51,600.00	\$ 45,000.00	\$ (6,600.00)	
2	Coordinador de Administración y Compras	\$ 30,000.00	\$ 27,000.00	\$ (3,000.00)	
3	Administrador SMFSR	\$ 33,000.00	\$ 19,800.00	\$ (13,200.00)	
4	Analista aplicaciones red -SCADA/EMS	\$ 36,000.00	\$ 25,200.00	\$ (10,800.00)	
5	Analista de Seguridad Operativa Senior	\$ 36,002.88	\$ 19,440.00	\$ (16,562.88)	
6	Admón. Aplicaciones red -SCADA y topología EMS	\$ 19,800.00	\$ 14,850.00	\$ (4,950.00)	\$ (55,112.88)

La CRIE solicitó al EOR aclaraciones adicionales respecto a su solicitud de ajuste presupuestario para solventar el déficit detectado en materia de salarios para el año 2018, específicamente que indicara por qué no incluyó el ajuste en la solicitud inicial del presupuesto del EOR para el año 2018.

El argumento del EOR fue que los formularios en los cuales se presentó el presupuesto de personal del 2018, no fueron consensuados entre la CRIE y el EOR; por esa razón el contenido del presupuesto de salarios no permitió a la CRIE realizar un análisis detallado de la información.

Sin embargo, aclara que el EOR incluyó en la solicitud inicial del presupuesto del año 2018, el valor total anual para el pago de salario del personal contratado en el año 2017. Asimismo, indica el EOR que parte de dicha información se presentó en el *Anexo 1- Presupuesto del año 2018*, de la nota EOR-PJD-31-10-2017-053; el cual incluía el presupuesto para el pago de todas las plazas aprobadas por la CRIE, incluyendo seis plazas que fueron presupuestadas desde el segundo y tercer trimestre del año 2017.

Adicionalmente, menciona el EOR que en la nota EOR-PJD-30-11-2017-057 por medio de la cual se dio respuesta a las objeciones de la CRIE al presupuesto del EOR del año 2018, en el *anexo 1 Propuesta salarial detallada.xls*, primera hoja de dicho archivo *salario EOR 2018+históricos*, incluye información de todos los trabajadores presupuestados desde enero de 2018, siendo parte de esa información, las seis plazas citadas anteriormente.

También menciona el EOR que en el recurso de reposición interpuesto por el EOR a la CRIE, en contra de la Resolución CRIE-72-2017 se informó que la CRIE descontó una suma global de USD 525,538, en concepto de *Descuento por incremento salarial*, por lo tanto en la página 4/24 de dicho documento el EOR, explicó que del monto descontado USD 308,456, correspondía a la nivelación salarial y plazas que fueron contratadas por arriba del presupuesto.

Análisis CRIE al argumento 1:

Al respecto, es importante aclarar al EOR que como bien lo menciona en su argumento, parte de la información se presentó en diferentes archivos de forma dispersa, de tal manera que no permitió realizar un análisis integral a la CRIE, ya que era necesario manipular e interpretar la información para poder llegar a resultados o conclusiones que posiblemente pudieran haber inducido a cometer errores. Asimismo, en cuanto al argumento de los formularios expresados por el EOR vale la pena indicar que es responsabilidad del EOR, remitir información en formatos en los cuales sea completamente transparente realizar cualquier ajuste al presupuesto, sin embargo, la CRIE con el afán de facilitar este proceso, actualmente está trabajando para remitir a la brevedad los formatos de presentación de presupuesto del EOR, para que dicho ente remita sus comentarios y aportes.

Adicionalmente, resulta relevante mencionar que si el EOR hubiera hecho una adecuada proyección de sus gastos, no hubiera tenido necesidad de solicitar ningún ajuste en materia de salarios, asimismo el detalle presentado en la presente solicitud nunca existió de manera puntual ni en el procedimiento ordinario de aprobación del presupuesto del año 2018, ni en el recurso de reposición, así como tampoco en las solicitudes de ajuste, dando la impresión que fue hasta este momento en que el EOR se percató de dicho déficit.

Sin embargo, dado los nuevos aportes de información remitidos por el EOR, se considera justificada la solicitud de un monto de USD 55,112.88 correspondiente a las seis plazas nuevas presupuestadas a partir del segundo y tercer trimestre del año 2017. Por lo que el presupuesto del año 2018, no podía ser el mismo que el del año 2017, ya que se requería para estas mismas plazas un presupuesto para 12 meses.

Argumento 2 EOR:

2. En el año 2017, se realizaron a tres puestos dos tipos de nivelación salarial. Un puesto fue nivelado por equidad de puestos y los otros dos puestos fueron nivelados por promociones internas.
 - a) El puesto de gerente de asuntos jurídicos fue nivelado salarialmente por equidad de puestos para equipararlo con el puesto de gerente de desarrollo corporativo.
 - b) Adicionalmente, se realizaron dos promociones internas, que se describen a continuación:
 - ✓ El puesto de analista de Asuntos Regulatorios quedó vacante por renuncia, entonces se promovió hacia este puesto el colaborador que estaba en el puesto de analista de Información de Mercado.
 - ✓ Por consiguiente, el puesto de Analista de Conciliación Senior quedó vacante por traslado de puesto, entonces fue promovido hacia este puesto un colaborador que se encontraba en el puesto de Analista de Programación de Energía.

A continuación, se presentan las diferencias entre el valor anual requerido para el año 2018 respecto al presupuestado del año 2017. Para las plazas descritas anteriormente el monto total resulta un valor en déficit de (USD 21,475.20) de acuerdo con el siguiente detalle:

No	CARGO	SALARIO ANUAL REQUERIDO 2018	SALARIO ANUAL PRESUPUESTADO 2017	DIFERENCIA	TOTAL ADICIONAL REQUERIDO
1	Gerente de Asuntos Jurídicos	\$ 51,600.00	\$ 44,520.00	\$ (7,080.00)	
2	Analista de Asuntos Regulatorios	\$ 30,000.00	\$ 20,400.00	\$ (9,600.00)	
3	Analista Conciliación de Energía Senior	\$ 22,809.60	\$ 18,014.40	\$ (4,795.20)	\$ (21,475.20)

El EOR, mediante correo electrónico de fecha 08 de junio de 2018 remitió a CRIE un informe de revisión de la competencia del director ejecutivo en materia de administración de salarios, en el cual el EOR argumenta que la competencia del Director Ejecutivo, en materia de administración de salarios del personal del EOR, está claramente establecida en la normativa interna del EOR (Reglamento Interno de Junta Directiva, Código de Buen Gobierno, Reglamento de Organización y Funciones, Reglamento Interno de Trabajo del EOR), así como en el Poder General Administrativo y Judicial con facultades especiales, sujeto a las aprobaciones por parte de la Junta Directiva del EOR y de la CRIE. Los documentos anteriormente mencionados fueron remitidos por el EOR a la CRIE mediante un anexo al correo electrónico anteriormente mencionado.

Adicionalmente, mediante notas EOR-DE-01-06-2018-166 y EOR-DE-18-06-2018-185, el EOR remitió a CRIE informes técnicos relacionados al proceso de contrataciones y promociones internas de personal realizadas durante el año 2017, en los que indica que en relación al caso específico del gerente de asuntos jurídicos tuvo un ajuste salarial por equidad de puestos para equiparlo con el puesto de gerente de desarrollo corporativo; asimismo, consideró los siguientes aspectos: el aumento de sus responsabilidades, los logros obtenidos y su buen desempeño mantenido durante los últimos años. Por lo tanto, se procedió a realizar el incremento salarial, revisando previamente la disponibilidad presupuestaria del 2017. El salario asignado fue determinado de acuerdo al grupo o categoría de puestos y su rango salarial establecido por política del EOR. Dicho ajuste se realizó teniendo presupuesto disponible en la partida total de salarios, donde la plaza del gerente de Desarrollo Corporativo se presupuestó por un salario de USD 5,000.00 pero en la negociación y de acuerdo a la aspiración salarial se contrató en USD 4,300.00, quedando un excedente presupuestario de USD 700. Por lo tanto, se procedió a nivelar hacia este mismo salario el puesto de gerente de asuntos jurídicos, el cual tenía un salario de USD 3,710.00 y pasó a USD 4,300.00, este criterio fue determinado por el rango de salarios establecido por política del EOR y considerando que ambos puestos se encuentran en la misma categoría o nivel de puesto. Dicho ajuste surtió efecto desde el 1 de mayo de 2017.

Por otra parte, para el caso del analista de asuntos regulatorios quedó vacante por renuncia debido a una mejor oferta de trabajo. Como resultado del proceso de selección, los aspirantes externos a la plaza solicitaban salarios entre USD 2,700.00 a USD 4,000.00. Por lo tanto, considerando los planes de carrera, se tomó la decisión de realizar una promoción interna a USD 2,500.00 (quedando un monto inferior a lo solicitado por los aspirantes externos para dicha plaza), y de acuerdo a los resultados del estudio salarial, dicho salario se ubica dentro de la escala salarial requerida para dicho puesto, el cual se encuentra en el grupo o categoría de Especialistas.

Finalmente, el puesto de analista de Conciliación de energía quedó vacante y como resultado del proceso de selección; y a solicitud del Gerente del área, se realizó promoción interna del analista de programación de energía. Por lo tanto, fue necesario aplicar un ajuste salarial mensual (de USD 1,501.2 a USD 1,900.8) por promoción, esto en coherencia con los salarios de los mismos puestos o similares. El salario fue determinado de acuerdo al grupo o categoría de puestos y su rango salarial establecido por política del EOR.

Análisis CRIE al argumento 2:

De lo expuesto anteriormente por el EOR, queda en evidencia que dicho ente realizó ajustes salariales; asimismo, en cuanto a las promociones internas el EOR debió contratar considerando las restricciones presupuestarias aprobadas por la CRIE en su presupuesto 2017; para evitar caer en este tipo de déficit el EOR debió informarlo a la CRIE de manera clara mediante una solicitud de ajuste



al presupuesto EOR 2017 y no en la solicitud de presupuesto 2018, de manera que permitiera a la CRIE considerar y evaluar de manera integral dicha solicitud.

En cuanto a la competencia del Director Ejecutivo en materia de salarios, el EOR remitió los siguientes documentos: Reglamento Interno de Junta Directiva, Código de Buen Gobierno, Reglamento de Organización y Funciones, Reglamento Interno de Trabajo del EOR, así como en el Poder General Administrativo y Judicial con facultades especiales. Al realizar una revisión de la documentación se identificó en el artículo 8 del Reglamento Interno de Trabajo lo siguiente:

“Corresponde a la Junta Directiva del EOR delegar la conducción administrativa, financiera y operativa en un Director Ejecutivo.

El Director Ejecutivo tiene la facultad para contratar, promover, trasladar, sancionar y destituir al personal de conformidad con las leyes vigentes, así como dictar las medidas, órdenes, instrucciones, procedimientos y normas para el desarrollo óptimo del quehacer institucional, las que deberán acatar disciplinariamente todos los trabajadores del EOR. ”

El EOR remitió la documentación de soporte necesaria para respaldar las decisiones tomadas por la Dirección Ejecutiva en el año 2017, en concepto de ajuste salarial realizado a 3 colaboradores correspondiente al año 2017, por lo que se considera procedente la aprobación de un monto de USD 21,475.20 correspondiente al ajuste salarial y las promociones internas solicitadas por el EOR.

Argumento 3 EOR:

3. En el año 2017 se realizaron cinco contrataciones para suplir plazas vacantes, las cuales se originaron por tres renunciaciones, y por dos personas que asumieron otros puestos en la institución (promociones internas). De un total de cinco plazas vacantes, tres se contrataron con salarios superiores al presupuestado, a continuación el detalle:

- i) Coordinador planificación estratégica y gestión calidad y riesgos
- ii) Analista de conciliación de energía senior
- iii) Analista de programación de energía senior

La razón de contratar con salarios superiores al monto presupuestado, se debe a:

1. Ausencia de perfiles que cumplieran con las competencias requeridas en el puesto.
2. Imperante necesidad de las áreas de contar con el personal requerido, para evitar el menor impacto posible en la ejecución de los procesos técnicos, comerciales y administrativos; asimismo, cumplir con la ejecución de proyectos estratégicos.

A continuación se presentan las diferencias entre el valor anual requerido para el año 2018 respecto al presupuestado del año 2017. Para las plazas descritas anteriormente, el monto total resulta un valor en déficit de (USD 8,556.00) de acuerdo con el siguiente detalle:

No	CARGO	SALARIO ANUAL 2018 REQUERIDO	SALARIO ANUAL PRESUPUESTADO 2017	DIFERENCIA	TOTAL ADICIONAL REQUERIDO
1	Planificación Estratégica, Gestión Calidad y Riesgos	\$ 48,000.00	\$ 36,000.00	\$ (12,000.00)	
2	Analista Conciliación de Energía Senior	\$ 24,624.00	\$ 22,809.60	\$ (1,814.40)	
3	Analista de la Operación en Tiempo Real B	\$ 27,840.00	\$ 33,616.80	\$ 5,776.80	
4	Analista Programación de Energía Senior	\$ 28,568.00	\$ 24,624.00	\$ (1,944.00)	
5	Analista Programación de Energía Junior	\$ 18,014.40	\$ 19,440.00	\$ 1,425.60	\$ (8,556.00)

Adicionalmente, mediante notas EOR-DE-01-06-2018-166 y EOR-DE-18-06-2018-185 el EOR remitió a CRIE informes técnicos relacionados al proceso de contrataciones y promociones internas de personal realizadas durante el año 2017, en los que indica que en relación al caso específico de los analistas de conciliación y de programación de energía, ambos bajo el grupo de Analista senior, el perfil de puesto fue cumplido por personal extranjero; durante el proceso de selección del personal, se tuvo que negociar salarios, ya que las pretensiones eran altas, donde el criterio de asignación del salario fue contratar, siempre y cuando el salario se encontrara en el rango de salarios establecido por política del EOR para el grupo de Analistas Senior.

En el caso del coordinador de planificación estratégica, gestión de calidad y riesgos, este puesto originalmente tenía asignado solamente lo que era la planificación estratégica, pero durante el desarrollo organizacional de la nueva gerencia de desarrollo corporativo y considerando las recomendaciones de la consultoría que desarrolló el sistema de gestión de riesgos, se presentó la necesidad de revisar, analizar y ajustar el perfil del puesto; como resultado del análisis se sumó más responsabilidades a la coordinación de planificación estratégica. Por consiguiente, se procedió a asignar la administración del sistema de gestión de calidad y la administración del sistema de gestión de calidad y la administración del sistema de riesgos, esto implicó revalorizar el puesto de acuerdo al nivel de responsabilidades, donde el criterio de asignación de salario se encuentra dentro de los rangos de los puestos similares de acuerdo a la categoría o grupo salarial. La revalorización de este puesto es respaldada con el resultado del estudio salarial, ya que este puesto quedó posicionado en el grupo de coordinadores técnicos y el salario se encuentra dentro del rango de la escala de remuneración salarial total anual (punto medio) para el grupo de coordinadores técnicos.

Análisis CRIE al argumento 3:

De lo expuesto anteriormente por el EOR, nuevamente queda en evidencia que dicho ente realizó ajustes de manera implícita al presupuesto en 2017, contratando personal con salarios superiores al presupuestado en 2017; sin embargo, dicho ente para evitar caer en este tipo de déficit, debió solicitar autorización a la CRIE de manera clara mediante una solicitud de ajuste al presupuesto EOR 2017 y no en la solicitud de presupuesto 2018 de manera que permitiera a la CRIE evaluar de manera integral dicha solicitud.

Asimismo, es importante resaltar que el EOR remitió toda la documentación de soporte que permitió evidenciar las dificultades afrontadas por dicho ente, en los procesos de contratación de personal por las altas pretensiones salariales de las personas con perfiles que cumplieran con las competencias requeridas en cada puesto.

Adicionalmente, se hace la observación que si bien es cierto algunas plazas se contrataron con salarios superiores a lo presupuestado, también hubo algunas plazas que más bien fueron contratadas con salarios menores a lo presupuestado en el año 2017, por lo que hay un balance entre ambos. Por lo anteriormente descrito se considera justificada la aprobación de un monto de USD 8,556.00 correspondiente a contrataciones realizadas en el año 2017 con salarios superiores a los presupuestados en 2017.

Argumento 4 EOR:

Adicionalmente informa el EOR que se registraron inconsistencias menores entre el valor presupuestado y el valor requerido; dado que el monto presupuestado para el año 2018, es inferior al presupuesto para el año 2017, específicamente en el salario anual que corresponde a los puestos: analista de seguridad operativa senior y al coordinador técnico de programación de energía y DT, según el siguiente detalle:

No	CARGO	SALARIO ANUAL 2018 REQUERIDO	SALARIO ANUAL PRESUPUESTADO 2017	DIFERENCIA	TOTAL ADICIONAL REQUERIDO
1	Analista de Seguridad Operativa Senior	\$ 20,580.96	\$ 28,549.92	\$ 1,968.96	
2	Coordinador Iec, programación de energía y DT	\$ 42,120.00	\$ 42,832.80	\$ 712.80	
3	Asistente de Talento Humano	\$ 12,600.00	\$ 12,000.00	\$ (600.00)	
4	Asistente de Gerencias	\$ 12,600.00	\$ 13,200.00	\$ 600.00	\$ 2,681.76

Análisis CRIE al argumento 4:

De acuerdo a lo informado por el EOR, esta inconsistencia la cual califica de inconsistencia menor entre el valor presupuestado en 2017 y lo requerido para el 2018, resulta ser un monto en exceso el cual fue erróneamente proyectado por el EOR y requerido en su presupuesto para el año 2018, lo cual nuevamente deja en evidencia la falta de consistencia de los datos remitidos por el EOR en la solicitud de presupuesto 2018.

Sin embargo, por ser este un monto ya presupuestado, se considera procedente la utilización del monto presupuestado de USD 2,681.76 correspondiente a la inconsistencia entre el valor presupuestado en 2017 y lo requerido para el 2018.

Argumento 5 EOR:

Asimismo, indica el EOR, que adicionalmente se encontró una sobre estimación en el cálculo del impuesto sobre la renta (ISR) por un valor de USD 49,572.77, y del seguro médico y de vida por un valor de USD 28,054.36, ambos suman un monto disponible de USD 77,627.12

Análisis CRIE al argumento 5:

Nuevamente queda en evidencia la inconsistencia entre el valor presupuestado en 2018 y lo requerido para el 2018, sin embargo, se considera procedente la utilización del importe solicitado por EOR por ser un monto ya presupuestado el cual asciende a USD 77,627.12.

Análisis Global CRIE:

Luego de analizar cada uno de los componentes del ajuste solicitado por el EOR en materia de salarios, ha elaborado un cuadro el cual permite hacer un análisis global del tema, el cual se presenta a continuación:

Resumen de las causas del Déficit en Materia de salarios en el Presupuesto EOR 2018		
Causa del Déficit en Salarios EOR 2018	Requerimiento EOR (USD)	Déficit/excedente justificado (USD)
Seis Plazas nuevas presupuestadas en el 2do. Y 3er. Trimestre 2017	-55,112.88	-55,112.88
Ajustes Salariales por Equidad de Puestos y Promociones Internas	-21,475.20	-21,475.20
Contratación de plazas vacantes con salarios superiores a los presupuestados en 2017, por pretensiones salariales altas de las personas con perfiles que cumplían con las competencias requeridas en cada puesto	-8,556.00	-8,556.00
Monto en Exceso por inconsistencia entre lo proyectado por el EOR y lo realmente requerido	2,681.76	2,681.76
Total	-82,462.32	-82,462.32

Del cuadro anterior, se identifica un monto en déficit de USD 82,462.32 asociado únicamente al salario anual del presupuesto del EOR, dicho valor lleva asociado otro monto en déficit relacionado

con las obligaciones de ley, prestaciones adicionales y carga patronal de ley, el cual asciende a USD 44,583.95 de acuerdo al siguiente cuadro:

Detalle de las causas del Déficit y Montos en Exceso en Materia de salarios en el Presupuesto EOR 2018		
Déficit o Exceso	Requerimiento EOR (USD)	Déficit/excedente justificado (USD)
Monto en Déficit Asociado a Salarios	-82,462.32	-82,462.32
Monto en Déficit asociado a Obligaciones de Ley, Prestaciones Adicionales y Carga Patronal de Ley	-44,583.95	-44,583.95
Monto en Exceso asociado a Subsidio ISR	49,572.77	49,572.77
Monto en Exceso asociado a Seguro de Vida y Médico	28,054.36	28,054.36
Neto	-49,419.15	-49,419.15

Por lo anteriormente expuesto, y considerando el cuadro anterior se considera procedente la propuesta del EOR, en el sentido de utilizar el monto en exceso de USD 77,627.12 asociado al subsidio ISR y al seguro de Vida y Medico, para cubrir una parte del déficit de USD 127,046.27, asimismo resultaría procedente autorizar al EOR cubrir el monto en déficit de USD 49,419.15, con los fondos remanentes de la sub-ejecución presupuestaria del Ente Operador Regional al 31 de diciembre de 2017, de acuerdo a lo establecido en la resolución CRIE-11-2018, de la siguiente manera:

Remanentes EOR	
Concepto	Monto (USD)
(+) Remanente del EOR al 31 de dic 2017	319,287.48
(-) Ajuste para solventar déficit en materia de salarios	-49,419.15
TOTAL	269,868.33

Del cuadro anterior, se logra observar que tomando en cuenta el ajuste para solventar el déficit en materia de salarios solicitado por el EOR, aún quedan fondos remanentes de la sub-ejecución presupuestaria del Ente Operador Regional al 31 de diciembre de 2017, por lo que a julio de 2018 y sin considerar el ajuste para solventar el déficit en materia de salarios solicitado en la presente solicitud, aún cuenta con un fondo de USD 319,287.48, establecido en la Resolución CRIE-11-2018

NIVELACIÓN SALARIAL EOR

Antecedentes:

Mediante nota EOR-PJD-31-10-2017-053, de fecha 31 de octubre de 2017 el EOR solicitó a la CRIE la aprobación de su Presupuesto para el año 2018 por un monto total de USD 7,341,013.00, dentro de la cual incluyó una propuesta de nivelación salarial. El EOR mediante documento identificado como "Anexo 6 Propuesta de Nivelación Salarial", informó lo siguiente: "...es



importante señalar la periodicidad de la actualización de los salarios ya que está enfocada a realizarse cada 3 años”.

Mediante Resolución CRIE-72-2017 del 14 de diciembre 2017, la CRIE aprobó el Presupuesto del Ente Operador Regional (EOR) por un monto total de USD 6,789,813.00, en dicho presupuesto no fue aprobada la nivelación salarial solicitada por el EOR.

En el memorial presentado ante la CRIE el 22 de diciembre de 2017, el EOR interpuso recurso de reposición en contra de la resolución CRIE-72-2017, al respecto de la nivelación salarial en dicho documento indicó en la conclusión identificada como b), lo siguiente: *“b. Nivelación salarial aprobada por Junta Directiva, la cual contempla dejar los salarios fijos para todo el personal del EOR desde abril 2018 al mes de abril del 2021”*

Mediante Resolución CRIE-06-2018, la CRIE declaró con lugar el recurso de reposición presentado por el EOR en contra de la resolución CRIE-72-2017, únicamente en cuanto al reconocimiento de los montos adicionales referidos al desarraigo para el personal expatriado, el ajuste en el rubro de vacaciones y las cinco plazas nuevas por lo que aprobó una modificación al presupuesto del EOR para el año 2018, pasando dicho presupuesto a un monto de USD 7,000,448.00. Dicho ajuste se financió con los fondos remanentes de ingresos adicionales del EOR en el año 2017 y de la sub ejecución presupuestaria reportada al 31 de diciembre de 2017.

El 4 de mayo de 2018, mediante nota EOR-PJD-07-05-2018-037, el EOR solicitó a la CRIE un ajuste presupuestario para el año 2018 por un valor total de USD 215,957 dólares de los Estados Unidos de América, para realizar la nivelación salarial 2018, además dicha nota hace referencia al déficit en materia de salarios para el año 2018 de la siguiente manera:

“Una vez, el EOR ha incorporado los criterios requeridos por el regulador regional, tanto en los formatos requeridos, como en el uso de la remuneración total anual como base de dicha propuesta, se obtiene que esta nueva propuesta de nivelación salarial asciende a un monto de USD 215,957 y representa un 5.27% de variación con respecto al costo de personal previsto para el 2018 (incluyendo el complemento presupuestario solicitado a la CRIE, para solventar el déficit detectado, en la resolución CRIE-72-2017, en materia de salarios para el año 2018”

Asimismo, en seguimiento al ajuste solicitado por el EOR, la CRIE mediante nota CRIE-SE-GM-99-16-05-2018, solicitó al EOR que presentara la siguiente información: Gráfica y los datos de la planilla total del EOR en los últimos 5 años, informe ejecutivo de las contrataciones realizadas por el EOR en los últimos 5 años indicando puesto, descripción del puesto y resumen del valor agregado de haberse contratado, adicionalmente que presentara un resumen de los ajustes presupuestarios realizados en el año 2017 (personal y otros gastos no relacionados con recurso humano). Dicha información debía ser remitida a más tardar el 25 de mayo de 2018 sin embargo, el EOR mediante nota EOR-DE-22-05-2018-157 solicitó una prórroga en el plazo establecido inicialmente, solicitud a la que CRIE accedió y mediante nota CRIE-GM-109-29-05-2018 expuso al EOR su acuerdo en establecer como nueva fecha de entrega de la información el 01 de junio de 2018. El EOR mediante nota EOR-DE-01-06-2018-166 del 01 de junio de 2018, remitió la información adicional requerida por la CRIE mediante nota CRIE-SE-GM-99-16-05-2018.

Adicionalmente el 05 de junio el EOR, remitió vía correo electrónico las ampliaciones e información adicional requerida por CRIE en la reunión realizada el 14 de mayo de 2018, relacionada con la propuesta de nivelación salarial.

Justificación de la solicitud de nivelación salarial EOR 2018:

Según indica el EOR la propuesta de nivelación salarial pretende obtener los fondos necesarios para implementar el proyecto de nivelación salarial aprobado por la Junta Directiva para el año 2018, con el propósito de lograr tanto la equidad interna entre puestos, como la equidad externa con entidades del sector eléctrico en la región para mantener la búsqueda de la competitividad regional y retener el talento humano en el EOR.

A continuación, se presentan las justificaciones presentadas por el EOR, para la presente propuesta de nivelación salarial:

1. Lograr la equidad salarial interna: con la propuesta de nivelación salarial se logra que la compensación esté acorde al grado de responsabilidad, complejidad, especialización y experiencia adquirida en cada posición con el objetivo de mantener y asegurar la funcionalidad de la institución, a corto, mediano y largo plazo.
2. Mejorar la competitividad y la retención del talento humano: con la propuesta se prioriza la nivelación de las posiciones altamente especializadas y otras posiciones que son fundamentales para el funcionamiento y fortalecimiento de la institución. Es importante destacar que el centro de referencia es la comparación de la remuneración total del colaborador vs. la remuneración total del mercado (Escala Salarial con Remuneración Anual Total).

Según el EOR, la mejora de la competitividad y la retención del talento humano, son la base fundamental para cumplir con regulación regional, el plan estratégico institucional y la necesidad de gestionar y mantener competencias altamente especializadas, las cuales son esenciales para asumir las responsabilidades, las exigencias y los desafíos que cada vez se incrementan en la Operación Técnica del SER; y en la Administración Técnica y Comercial del MER.

Alcance de la propuesta de nivelación salarial EOR:

Según indica el EOR, los principios bajo los cuales desarrolló la propuesta de nivelación salarial son los siguientes:

- c) Remuneración anual total por puesto como parámetro de comparación para equidad interna: para el análisis se consideraron todos los ingresos y beneficios cuantificables que recibe el colaborador: salario básico, disponibilidad, aguinaldo, bono de vacación, indemnización, bono de desempeño, bono de desarraigo, subsidio del impuesto sobre la renta, aporte patronal para el fondo de pensiones (APF), aporte patronal para el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), beneficio de salud y seguro de vida y médico.
- d) La preparación de la propuesta salarial del EOR, se realiza enmarcada en la escala salarial con remuneración anual total, elaborada por la firma consultora PwC, siendo esta la siguiente:

Escala Salarial	Grupo o Categoría Salarial	Parámetro de Política	Punto de Entrada					Punto Medio	Punto Máximo				
			A	B	C	D	E						
I	Apoyo	p50	\$ 10,514	\$ 12,266	\$ 14,018	\$ 15,770	\$ 17,523						
II	Administración	p50	\$ 15,289	\$ 17,837	\$ 20,385	\$ 22,933	\$ 25,481						
III	Analista junior	p75	\$ 24,028	\$ 28,033	\$ 32,038	\$ 36,043	\$ 40,047						
IV	Analista senior	p75	\$ 30,656	\$ 35,766	\$ 40,875	\$ 45,984	\$ 51,094						
V	Especialista	p85	\$ 47,685	\$ 55,633	\$ 63,581	\$ 71,528	\$ 79,476						
VI	Coordinador	p75	\$ 58,475	\$ 68,221	\$ 77,967	\$ 87,712	\$ 97,458						
VII	Coordinador	p75	\$ 71,619	\$ 83,556	\$ 95,492	\$ 107,429	\$ 119,365						
VIII	Gerente soporte	p75	\$ 90,546	\$ 105,637	\$ 120,728	\$ 135,819	\$ 150,910						
IX	Gerente técnico	p75	\$ 116,860	\$ 136,337	\$ 155,814	\$ 175,290	\$ 194,767						
X	Director Ejecutivo	p75	\$ 172,773	\$ 201,569	\$ 230,364	\$ 259,160	\$ 287,956						

- e) Inicialmente se revisó y analizó cada uno de los puestos y su remuneración anual total de acuerdo al grupo o categoría a la que pertenece en la escala salarial con remuneración anual total, con el propósito de identificar la posición en la que se encuentra cada puesto en relación a la escala mencionada. Como resultado de esta revisión y análisis se explica a continuación los criterios aplicados para realizar la nivelación:

Los puestos que actualmente reciben una remuneración anual total alrededor a la posición C, D o E de dicha escala, estos puestos no se nivelan salarialmente en la propuesta, ya que se encuentran en una buena posición de acuerdo al estudio salarial realizado. Se excluyen de este criterio, un grupo de los Especialistas y un grupo de Analistas Senior, debido a que los puestos que se encuentran dentro de estos grupos son difíciles de encontrar en el mercado laboral, debido a su alto nivel de especialización. La explicación del procedimiento de nivelación de este grupo se analiza en la sección de los especialistas y Analistas senior.

Director Ejecutivo: El puesto de director ejecutivo, que actualmente está por encima de la remuneración mínima se procede a nivelar hacia una posición que esta levemente por debajo del punto B.

Gerentes Técnicos: Los puestos de gerentes técnicos, que actualmente están por debajo de la remuneración mínima se proceden a nivelarlos hacia una intermedia entre el punto A y el punto B, mientras que en el caso del gerente de transacciones de energía no es sujeto de ninguna nivelación.

Gerentes de Soporte: Los puestos de gerentes de soporte, actualmente reciben una remuneración anual total por debajo a la remuneración mínima. Sin embargo, tuvieron ajustes salariales durante el 2017, por lo que se proceden a nivelar hacia la posición A de acuerdo a la escala salarial con remuneración anual total.

Coordinadores Técnicos y de Gestión: Los puestos de coordinadores se observan puestos con una remuneración anual total ubicados cerca de la posición A y otros cerca de la posición B. Por lo tanto, se proceden a nivelar gradualmente de la siguiente forma: los puestos que se encuentran alrededor de A se nivelan procurando alcanzar la posición B; y los puestos que se encuentran alrededor de B se nivelan procurando alcanzar la posición C.



Especialistas y Analistas Senior: En los grupos de especialista y analista senior, se identifican puestos con una remuneración anual total ubicados cerca de la posición A, otros cerca de la posición B y algunos cerca de la posición C. Por lo tanto, se proceden a nivelar gradualmente de la siguiente forma: los puestos que se encuentran alrededor de A se nivelan procurando alcanzar la posición B, los puestos que se encuentran alrededor de B se nivelan procurando alcanzar la posición C y los puestos que se encuentran alrededor de C se nivelan procurando alcanzar la posición D.

Analistas Junior: En el grupo de analistas junior, se identifican puestos con una remuneración anual total ubicados por debajo de A los cuales son nivelados a una posición mínimamente por encima del punto A y los que ya estaban en la posición A pasan a una posición mínimamente por debajo de la posición B.

Administración: En el grupo de administración a los que estaban en el punto B se les nivela llevándolos a un punto levemente por encima del punto C, en el caso del puesto de asistente de gerencias, se realiza una excepción de los criterios antes mencionados y se hace ajuste debido a las responsabilidades adicionales asignadas en apoyo a las funciones de talento humano.

Apoyo: En el grupo de apoyo también se pretende llevar la posición inmediata superior a la recepcionista mientras que el motorista no es sujeto de nivelación salarial ya que se encuentra por encima del punto D.

Según el EOR, durante el análisis se consideraron las responsabilidades, competencias, experiencia profesional, la antigüedad y el desempeño de cada colaborador procurando la equidad, un incremento gradual y un grado de nivelación, considerando la remuneración anual total para la nivelación de los puestos, logrando disminuir brechas identificadas en las diferentes categorías salariales, donde ningún puesto queda por debajo de la remuneración salarial mínima (inferior a la posición A).

Adicionalmente, el EOR indica que durante esta revisión se identificó la necesidad de reclasificar 8 puestos de acuerdo a la categoría o grupo salarial correspondiente, esto en coherencia con los resultados del informe del estudio salarial representando un ajuste salarial mayor al promedio (12%), debido a que se encontraban por debajo a la remuneración mínima. Estos puestos son: coordinador de gestión de talento humano, coordinador de facturación y liquidación, coordinador de comunicaciones y relaciones públicas, administrador de aplicaciones de red SCADA-EMS, administrador de Redes Corporativas, analista de Seguridad Operativa, analista de Contabilidad y analista de talento humano.

A continuación, se presenta un resumen de las posiciones, por categoría salarial, que estarían siendo sujetas a nivelación salarial para el 2018:

Categoría Salarial	Colaboradores por banda salarial	Puestos con nivelación salarial Propuesta 2018	Puestos sin nivelación salarial Propuesta 2018
Apoyo	2	1	1
Administración	3	3	0
Analista junior	6	3	3
Analista senior	23	15	8
Especialista	19	12	7
Coordinador técnico	10	5	5
Coordinador gestión	3	2	1
Gerente soporte	2	2	0
Gerente técnico	3	2	1
Director Ejecutivo	1	1	0
Total	72	46	26

Como se evidencia en el cuadro anterior, con el análisis de la remuneración anual total, se obtiene un cambio en la cantidad de puestos que están siendo sujetos a revisión salarial presentando una reducción del 28% con respecto a la solicitud inicial enviada en la correspondencia EOR-PJD-31-10-2017-053 (solicitud de aprobación de presupuesto 2018 original remitida en octubre de 2017), al pasar de 64 puestos con revisión a ser 46 puestos incluidos en la solicitud de ajuste presupuestario. La propuesta con base a 64 puestos era por un monto de USD 308,456 y representaba un 8.4% de variación con respecto al costo total de personal de 2017.

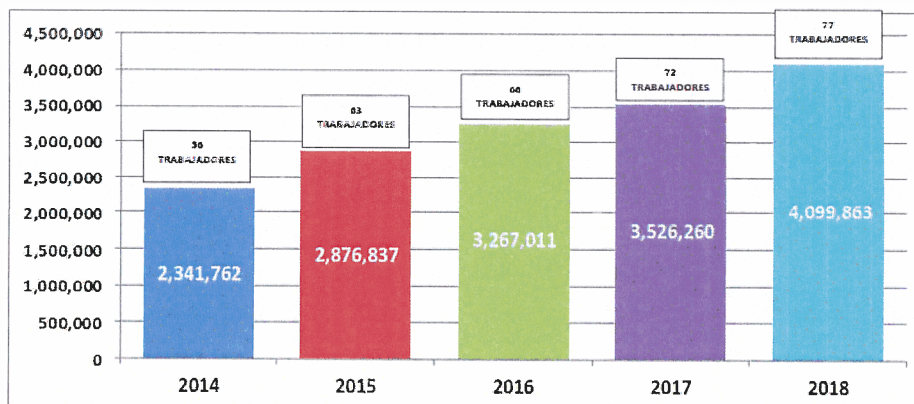
La propuesta de nivelación salarial presentada por el EOR mantiene las fechas previstas de aplicación gradual para el mes de abril del 2018; y para el personal que fue promovido en el año 2017, se realizaría la nivelación a partir del mes de julio de 2018.

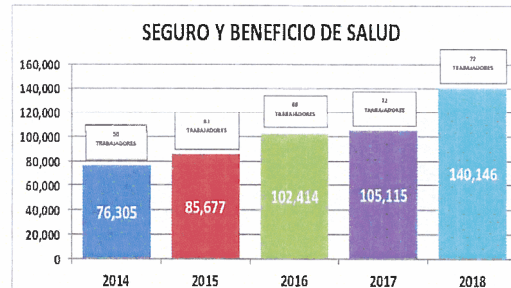
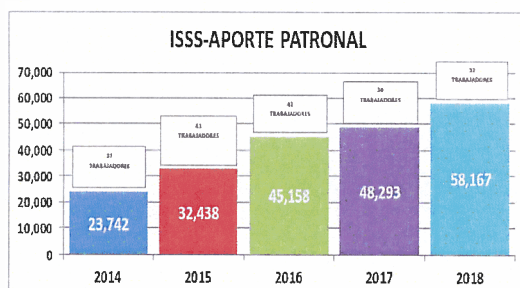
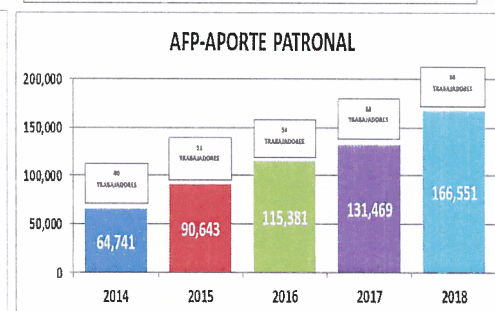
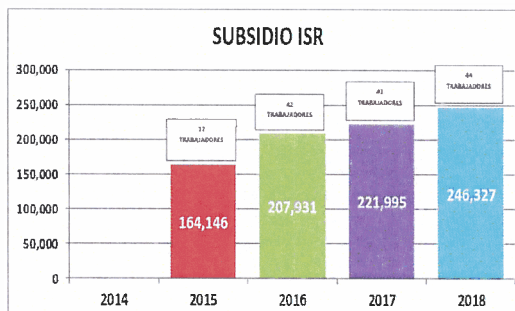
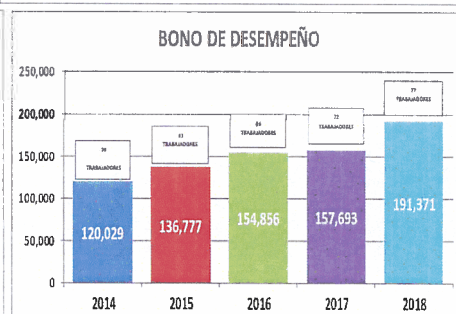
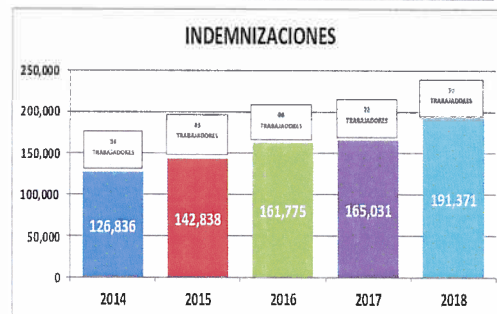
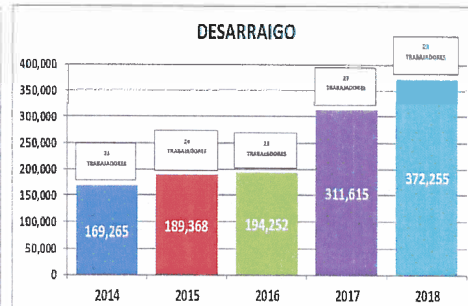
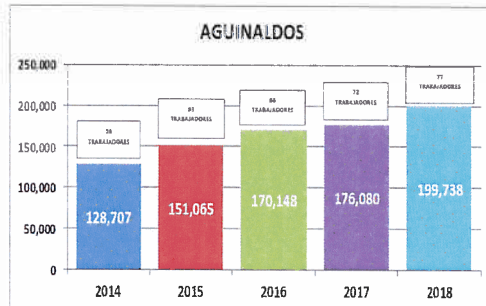
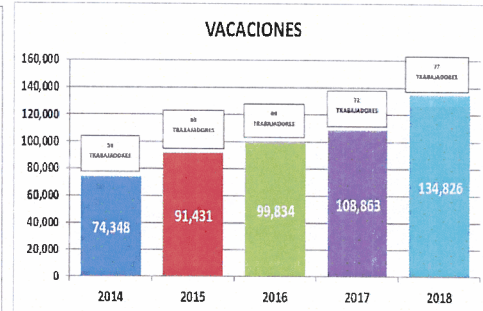
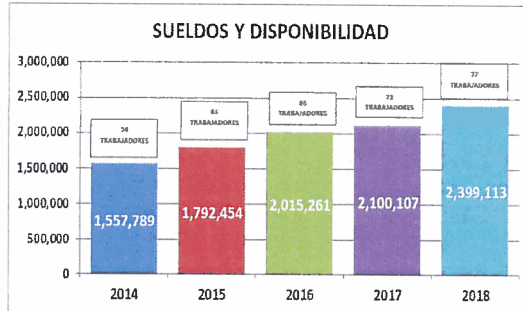
Información adicional remitida por el EOR

El EOR mediante Nota EOR-DE-01-06-2018-166 del 01 de junio de 2018, remitió información relacionada a lo siguiente:

1. Gráfica y los datos (de forma ejecutiva) de la planilla total del EOR en los últimos 5 años 2018 incluido:

Planilla total del EOR





2. Informe Ejecutivo de las contrataciones realizadas por el EOR en los últimos 5 años

Según el EOR, producto de los cambios, ampliaciones y desarrollo del Mercado Eléctrico Regional y su Regulación, el EOR ha evolucionado hacia una mejor estructura organizacional como parte de su planeación y preparación, con el principal objetivo de responder con efectividad a la región en la gestión técnica y comercial.

Señala el EOR que en el 2013 se realizó un proceso de análisis de la estructura organizacional, con el objetivo de responder a los requerimientos de regulación regional. Por medio de consultoría de Tetrattech impulsada en el marco de la cooperación de USAID, se realizó un estudio de la estructura organizacional del EOR en base a los procesos y obligaciones establecidas en el RMER y las demás disposiciones regulatorias regionales. Como resultado del estudio, se determinó la necesidad de 16 plazas nuevas a corto plazo, las cuales fueron aprobadas en los presupuestos de 2014 y 2015. La estructura organizacional propuesta por Tetrattech, es la base del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) aprobada por la Junta Directiva del EOR.

Adicionalmente, indica el EOR que durante los últimos años por recomendación de las consultorías a cargos de los proyectos de las auditorías técnicas y la planeación estratégica, se han incrementado nuevas plazas técnicas en el EOR, las cuales han sido solicitadas y justificadas en cada uno de los proyectos de presupuestos.

A continuación, se resumen el crecimiento de los colaboradores del EOR desde el 2013 al 2018 por centro de costo:

CENTRO DE COSTO	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Dirección Ejecutiva (DE)	4	3	5	6	3	3
Gerencia de Transacciones de Energía (GTE)	9	12	16	16	16	16
Coordinación de Derechos de Transmisión (CDT)*	4	4				
Gerencia de Planificación y Operación (GPO)	12	13	20	20	22	24
Coordinación de Planificación del Sistema (CPS)**	4	4				
Gerencia de Información y Tecnología (GIT)	8	10	10	10	12	13
Gerencia de Desarrollo Corporativo (GDC)					8	9
Coordinación de Gestión Financiera (CGF)	5	6	7	8	3	4
Coordinación de Gestión del Talento Humano (CGTH)			1	2	3	3
Coordinación de Gestión Regulatoria (CGR)		2	2	2	2	2
Gerencia de Asuntos Jurídicos (GAR)		2	2	2	2	2
Coordinación de Gestión de Comunicación y RRPP (CGCI)					1	1
TOTAL	46	56	63	66	72	77
INCREMENTO		10	7	3	6	5

En los últimos 5 años, han sido 31 plazas nuevas el incremento en la planilla del personal del EOR o sea un 40% de crecimiento con respecto a

* La Coordinación de Derechos de Transmisión pasó a la GTE a partir del 2015.

** La Coordinación de Planificación del Sistema pasó a la GPO a partir del 2015.

En el 2015 se crea la CGTH y se pasa a Gerencia la Coordinación de Asuntos Jurídicos.

En el 2016 se crea la CGCRP; y en el 2017 se crea la GDC.

Adicionalmente, el EOR remitió la descripción de los puestos y resumen del valor agregado de haberse contratado.

No. de Plazas	Nombre del puesto	Propósito clave del Puesto	Resumen del Valor Agregado
2017			
1	Gerente de Desarrollo Corporativo	Liderar y promover procesos que permitan la integración y consolidación de esfuerzos en una misma dirección de las áreas vocalizadas a la gestión estratégica, proyectos, gestión de cooperación y administración, que de manera articulada y con una visión común generen condiciones institucionales idóneas para la funcionalidad efectiva y de calidad de las áreas de negocio; asimismo, gestionar acciones con otros actores claves que contribuyen a la consecución de los objetivos propuestos por el EOR, logrando con ello impactos positivos en la operación y administración del MER.	Fortalecer la Gestión Administrativa-Estratégica
2	Coordinación de Administración y Compras	Responsable de diseñar e implementar mecanismos y herramientas de administración, compras y control interno, que permitan a la institución ejercer una gestión administrativa de calidad y cumplimiento a las disposiciones institucionales como: regulatorias; asimismo, de asegurar un ambiente de colaboración y un servicio oportuno y de calidad que permitan crear condiciones idóneas para la operación diaria institucional.	Fortalecer a la Gestión Administrativa
3	Administrador SMFSR	Administrar el sistema especializado PI SYSTEM en modo de alta disponibilidad, implementación y mantenimiento de interfaces y equipos de medición fasorial (PMUs) instalados en El Salvador, Honduras y Nicaragua. Así mismo, la implementación y mantenimiento de las interfaces concentradores de datos instalados en otros países de la región y el mantenimiento del software especializado que calculará los modos de oscilación y amortiguamiento, conforme los requerimientos de la gestión técnica.	Soporte a la Gestión Operativa en cumplimiento del RMER
4	Analista de Seguridad Operativa	Ejecutar los procesos y estudios eléctricos relacionados a la seguridad operativa aplicables al Sistema Eléctrico Regional (SER) y a la red de transmisión regional (RTR), conforme a lo establecido en el RMER.	Fortalecer la Gestión Operativa en cumplimiento del RMER
5	Admon. BD aplicaciones red -SCADA/EMS	Administrar las aplicaciones de red, la topología y el mantenimiento de su base de datos, garantizando la funcionalidad del estimador de estado, a nivel de todo el Sistema Eléctrico Regional (SER).	Fortalecer la Gestión Operativa en cumplimiento del RMER
6	Analista aplicaciones red -SCADA/EMS	Asegurar el funcionamiento continuo y la utilización de las aplicaciones de red o EMS regional, mediante la actualización de los parámetros y la sincronización de los modelos respectivos, con alcance del Sistema Eléctrico Regional (SER).	Fortalecer la Gestión Operativa en cumplimiento del RMER
SUB-TOTAL 2017		6	
TOTAL AL 2017		72	
2018			
1	Analista de Tesorería	Analizar, clasificar y registrar información y velar por el cumplimiento del control interno contable, administrativo y financiero, de acuerdo a políticas institucionales y de control interno.	Fortalecer la Gestión Administrativa-Financiera
2	Analista de Gestión de Calidad y Manejo de Riesgos	Administrar, coordinar y gestionar el sistema de gestión de calidad (SGC) del EOR, velando por el adecuado cumplimiento de los estándares de calidad establecidos para este efecto. A su vez, gestionar el funcionamiento y desarrollo continuo del sistema de gestión de riesgos del EOR.	Fortalecer la Gestión Estratégica
3	Analista de Programación y Desarrollo SBM	Encargado de administrar y mantener operativo y funcional los sistemas informáticos que apoyan el Mercado Eléctrico de Centroamérica, a través del diseño y desarrollo de herramientas de automatización, brindando el mantenimiento y soporte requerido a la infraestructura tecnológica y sistemas informáticos existentes.	Soporte a la Gestión Comercial para las Transacciones de Energía en cumplimiento del RMER
4	Analista de Planificación del Sistema	Ejecutar los procesos y estudios pertinentes a la planificación de la expansión de la generación y la transmisión regional de mediano y largo plazo, conforme a lo establecido en la regulación regional.	Fortalecer la Gestión de Planificación de Largo Plazo en cumplimiento del RMER
5	Analista de Seguridad Operativa	Ejecutar los procesos y estudios eléctricos relacionados a la seguridad operativa aplicables al Sistema Eléctrico Regional (SER) y a la red de transmisión regional (RTR), conforme a lo establecido en el Reglamento del Mercado Eléctrico Regional (RMER).	Fortalecer la Gestión Operativa en cumplimiento del RMER
SUB-TOTAL 2018		5	
TOTAL AL 2018		77	

3. Finalmente, el EOR presentó un resumen de los ajustes presupuestarios realizados en el año 2017 (personal y otros gastos no relacionados con recurso humano).



CENTRO DE COSTOS	PRESUPUESTO APROBADO RES CRIE-72-2016	AJUSTE RESOLUCIÓN CRIE -09-2017	AJUSTE RESOLUCIÓN CRIE -35-2017	PRESUPUESTO FINAL
JUNTA DIRECTIVA	380,365	-	-	380,365.48
DIRECCIÓN EJECUTIVA	327,041	-	-	327,041.28
TRANSACCIONES DE ENERGÍA	904,948	-	-	904,948.49
PLANIFICACIÓN Y OPERACIÓN	1,649,976	1,236,975	-	2,886,951.05
INFORMACIÓN Y TECNOLOGÍA	1,739,210	-	158,680	1,897,890.29
GESTIÓN FINANCIERA	169,858	-	-	169,857.52
ASUNTOS JURÍDICOS	158,059	-	-	158,058.80
GESTIÓN REGULATORIA	111,097	-	-	111,096.56
DESARROLLO CORPORATIVO	950,279	-	-	950,278.82
GESTIÓN DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL Y RRPP	66,575	-	-	66,574.92
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	183,120	-	-	183,120.28
IMPREVISTOS	132,811	-	-	132,810.57
SUBTOTAL	6,773,339	1,236,975	158,680	8,168,994
FONDO DE RESERVA SCADA	246,502	-	-	246,501.96
FINANCIAMIENTO GOES	105,000	-	-	105,000.00
TOTAL	7,124,841	1,236,975	158,680	8,520,496

RESOLUCIÓN	PARTIDA PRESUPUESTARIA	MONTO APROBADO	TOTAL
CRIE -09-2017	Consultorías	1,236,975	1,236,975
CRIE -35-2017	Equipo de computo	91,183	158,680
	Equipo de comunicaciones y redes	2,000	
	Software y licencias	29,452	
	Sueldos	18,000	
	Horas extras y disponibilidad	1,800	
	Aguinaldos	1,492	
	Vacaciones	1,512	
	Indemnizaciones	1,512	
	ISSS-aporte patronal	510	
	AFP-aporte patronal	1,338	
	Bono por desempeño	1,512	
	Seguro y beneficios de salud	1,895	
	Bono de desarraigo	6,474	

Análisis CRIE a la propuesta de nivelación salarial del EOR:

Al respecto, es importante resaltar que el EOR esta vez sí atendió lo requerido por CRIE en cuanto a considerar la remuneración total anual por puesto como parámetro de comparación para equidad interna en esta nueva propuesta de nivelación salarial, es decir, que tomó en cuenta salario básico, disponibilidad, aguinaldo, bono de vacación, indemnización, bono de desempeño, bono de desarraigo, subsidio del impuesto sobre la renta, aporte patronal para el fondo de pensiones (APF), aporte patronal para el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), beneficio de salud y seguro de vida y médico.

Asimismo, es importante aclarar que si bien es cierto la propuesta de nivelación salarial del EOR se realiza enmarcada en la escala salarial con remuneración anual total, elaborada por la firma consultora PwC, fue el EOR el que definió la política para llevar a cabo estas nivelaciones, es decir, que fue el EOR el encargado de determinar a qué percentil lleva a cada uno de los grupos o categorías salariales, tomando en cuenta las escalas salariales definidas por la firma consultora.



También, es importante mencionar que a pesar que el EOR justifica esta nivelación salarial con la necesidad de retención del talento humano y la competitividad salarial respecto al mercado, no remitió a la CRIE la documentación que permitiera analizar en detalle las causas de las salidas que históricamente se han registrado del personal de la institución y se han debido a la falta de competitividad salarial, únicamente mencionó de forma breve que las rotaciones de algunos colaboradores obedecieron a las siguientes causas: 1. Mejor oportunidad de trabajo, aspectos salariales y de horario, como las causas principales; y, 2. Oportunidad de estudio: personal que se ha retirado para cursar maestrías fuera del país.

Además, es importante determinar que la nivelación presentada por el EOR en la solicitud de presupuesto 2018, representaba un 7.6% respecto al monto aprobado por CRIE para salarios en 2018; asimismo, la nueva solicitud de nivelación salarial representa un 5.3% respecto al monto aprobado por CRIE para salarios en 2018, como se muestra en el siguiente cuadro:

Propuestas Nivelación Salarial EOR 2018		
°	Monto USD	Porcentaje
Monto aprobado por CRIE para salarios en 2018	4,050,443.87	100%
Solicitud de nivelación Salarial en Presupuesto EOR 2018	308,456.00	7.6%
Nueva Solicitud EOR (Inicio en Abr-18)	215,957.00	5.3%

Respecto al cuadro anterior, en donde se evidencia una reducción de los montos de la propuesta de nivelación salarial, es importante mencionar que si se tomara en cuenta el monto asociado a la nivelación salarial propuesta por el EOR para todo un año, el incremento sería más significativo lo cual resultaría en una afectación importante al cargo por servicio de operación del sistema para los años siguientes.

Finalmente, en cuanto a la nivelación del Director Ejecutivo, no existe un parámetro comparativo para determinar la equidad interna; sin embargo, se aplica el criterio de equidad externa con entidades públicas y privadas del sector eléctrico en la región. Es importante mencionar que de acuerdo a la Resolución CRIE-54-2015, de fecha 10 de diciembre de 2015; y, al documento Excel adjunto a la nota EOR-PJD-07-05-2018-037, identificado como *Anexo 1. Historial Salarial*; el salario mensual básico del Director Ejecutivo del EOR tuvo un crecimiento del 23.7% entre los años 2014 y 2015; de tal forma que, de considerarse el ajuste salarial requerido en esta oportunidad para este caso en concreto, significaría un incremento acumulado a partir del año 2014 del 36% sin justificarse la necesidad y prioridad en este momento de un aumento salarial.

Por otra parte, tomando en consideración que un aumento en los salarios del personal del EOR implicaría un ajuste en su presupuesto, el cual tiene un impacto directo en el cargo por el servicio de operación del sistema que presta el EOR, que a fin de cuentas es trasladado a las demandas nacionales; en resguardo a los intereses de los habitantes de la región, que podrían verse afectados por dicho ajuste, y respetando los principios de satisfacción del interés público, esta Comisión considera necesario que un ajuste en los salarios del personal del EOR debe adicionalmente estar asociado a una mejora en la eficiencia del servicio que debiera respaldarse y justificarse mediante un análisis técnico detallado, el cual no se acompaña en esta oportunidad.

Dado lo anteriormente expuesto, no se considera debidamente justificada la propuesta de nivelación salarial solicitada por el EOR y por lo tanto, su aprobación es improcedente.

CONSULTORÍA SCADA

Mediante Resolución CRIE-NP-33-2012, se aprobó la creación de un fondo de reposición a partir del 2013, para el proyecto “Reposición Parcial del Sistema SCADA Regional”. Este fondo fue constituido con cinco cuotas anuales de USD 246,502 y a la fecha de acuerdo a lo informado por el EOR en su nota EOR-PJD-08-03-2018-012 existe un monto acumulado de USD 1,232,511.76.

Mediante documento adjunto a la nota EOR-PJD-08-03-2018-012, menciona el EOR que en el 2012 presentó a la CRIE la necesidad de la constitución de un fondo de reserva para la reposición parcial del sistema SCADA/EMS, el cual considera el reemplazo de software, hardware y servicios de implantación y que no se incluyó en sus alcances la construcción de base de datos, el reemplazo del sistema del video wall, sistema de telefonía, sistema de grabación de voz, sistema de banco de UPS, mobiliario, sistema de contingencia y otros. Además, menciona el EOR que en cumplimiento del acuerdo 8-2017-9-2 de su Junta Directiva, el equipo técnico del EOR ha desarrollado acciones encaminadas a la definición del alcance del proyecto “*Reposición Parcial del Sistema SCADA Regional*”, realizando una evaluación técnica y económica para la ejecución del proyecto, identificándose que es necesario contar con una consultoría especializada en proyectos de sistemas SCADA/EMS que apoye en la revisión de la evaluación técnica-económica, complemente y mejore las especificaciones técnicas elaboradas por el equipo del EOR.

Asimismo, menciona el EOR que el objetivo d) de la consultoría “*Asistencia Técnica al EOR en Análisis Evaluación y Revisión de Especificaciones Técnicas del Proyecto de Reposición del Sistema SCADA/EMS Regional*” es obtener una estimación económica del costo de los servicios de consultoría en asistencia técnica para: i) preparación de los documentos de concurso del proyecto “*Reposición del SCADA/EMS Regional*”; ii) revisión y evaluación de las ofertas, elaboración del Statement of Work, revisión de procedimientos y planes de pruebas, pruebas de fábrica, pruebas en sitio; considerando la alternativa recomendada de reposición del sistema (parcial o total)

Menciona el EOR en su nota EOR-PJD-08-03-2018-012 que, en relación a este proyecto ha venido realizando una serie de acciones para implementar el proyecto, entre las que se encuentra la realización de la Licitación Pública LP-2017-002, para contratar la “*Consultoría asistencia técnica al EOR en análisis, evaluación y revisión de especificaciones técnicas del proyecto de reposición del sistema SCADA/EMS regional*”, cuyos objetivos son:

1. Obtener apoyo especializado en la revisión del análisis técnico-económico realizado por el EOR.
2. Complementar y mejorar las especificaciones técnicas elaboradas por el equipo del EOR.
3. Recomendar la actualización del sistema más adecuada y conveniente que debe implementar el EOR en el corto plazo (reposición parcial o reemplazo total).

El EOR informa que en el proceso de evaluación de ofertas, la de mayor puntaje técnico y más económica es de un valor de USD 70,000.

Por esta razón, el EOR solicita la autorización para hacer uso de un monto de USD 70,000 con impuestos incluidos, para realizar la contratación de la Consultoría en mención, con fuente de financiamiento del “*Fondo de reserva para la reposición parcial del Sistema SCADA*”.

ACLARACIONES E INFORMACIÓN ADICIONAL REMITIDA POR EL EOR A REQUERIMIENTO DE CRIE

El EOR mediante nota EOR-DE-05-06-2018-150, remitió aclaraciones e información adicional requerida por CRIE, relacionada con la solicitud de autorización para la contratación de la “*Consultoría asistencia técnica al EOR en análisis, evaluación y revisión de especificaciones técnicas del proyecto de reposición del sistema SCADA/EMS regional*”.

ANÁLISIS CRIE

Mediante nota CRIE-SE-GM-78-11-04-2018 la CRIE solicitó al EOR aclaraciones e información adicional, mismas que fueron respondidas por el EOR mediante nota EOR-DE-05-06-2018-150 de la siguiente manera:

CONSULTA 1 CRIE:

1. Para esta etapa del proyecto, el EOR no consideró en los alcances de la solicitud del fondo de reserva para la reposición parcial del sistema SCADA/EMS, la construcción de base de datos, el reemplazo del sistema de video wall, sistema de telefonía, sistema de grabación de voz, sistema de banco de UPS, mobiliario, sistema de contingencia y otros; por lo que se requiere al EOR que aclare si, en una etapa posterior, esto podría generar un sobre costo adicional al proyecto.

Respuesta 1 EOR:

a) Como antecedente, es importante indicar que la solicitud del fondo de reserva para la reposición parcial del SCADA, realizada en el año 2012, se hizo bajo las condiciones de una actualización parcial la cual sería posible realizar con el mismo proveedor.

En el 2012, el EOR hizo la estimación de costos de reposición parcial del SCADA en base a las versiones de Software que el proveedor tenía disponible en el mercado (e-terraPlatform 2.6), para actualizar el software del EOR. Esta versión de Software, requería un hardware específico cuya estimación de costo también fue realizada e incluida en el valor de reposición parcial del SCADA, junto con los costos de implementación.

Actualmente, el software SCADA del actual proveedor GE Grid Solutions, ha evolucionado a versiones más actualizadas (e-terraPlatform 3.2) requiriendo a su vez de un hardware mucho más robusto y con mayor desempeño, lo cual incide directamente en los costos, incrementándolos a pesar de mantener el mismo alcance de reposición parcial previsto en el 2012. Es decir, que sin agregar nuevos requerimientos y funcionalidad y manteniendo el mismo alcance que fue previsto en la formulación inicial del proyecto, el costo estimado en el 2018 de reposición parcial del SCADA/EMS con el mismo Proveedor, es superior al costo estimado en el 2012.

Por lo anteriormente expuesto, realizar la actualización del sistema con el mismo proveedor y manteniendo el mismo alcance que fue previsto en el 2012, ya tiene un sobre costo adicional al estimado durante la formulación inicial del proyecto, de acuerdo al dato informado por el proveedor (ver detalle en documento diagnóstico y evaluación técnica-económica adjunta en Anexo 1).

b) Los componentes o alcances que no fueron previstos para constituir el fondo de reserva, tales como reemplazo del sistema de video wall, sistema de banco de UPS y mobiliario, no se considera que generen un sobre costo al proyecto en una etapa posterior, dado que el EOR prevé continuar

utilizando estos componentes con el reemplazo del sistema SCADA a ser realizado con el desarrollo del presente proyecto.

c) Con relación a construcción de base de datos, la adquisición de este componente, no necesariamente podría generar un sobre costo adicional al estimado en el año 2012, dado que este componente, hoy en día la mayoría de los proveedores lo incluyen en sus costos de implementación del proyecto. Es por ello, que es importante realizar una licitación pública para comparar ofertas y seleccionar la opción técnica y económica más conveniente para el EOR.

d) Los componentes sistema de contingencia y otros tales como OTS (Operator Training Simulator), son componentes recomendados por la consultoría que desarrolló el Sistema de Gestión de Riesgos del EOR la cual finalizó en el año 2017, para mitigar los riesgos identificados que pueden afectar o interrumpir la funcionalidad de la supervisión de la operación en tiempo real del SER. Estos componentes serían licitados como opcionales, con el objetivo de precisar el sobre costo y gestionar el correspondiente financiamiento.

e) Finalmente, la consultoría brindará recomendaciones de mejoras a la seguridad informática y al sistema de telecomunicaciones de voz y datos con los OS/OM, cuyos costos serán valorados luego de finalizar la consultoría.

Por lo antes expuesto, se concluye que los componentes que no generarán sobre costos al proyecto son: i) Video Wall; ii) UPS; iii) Mobiliario.

Por otro lado, se concluye que, considerando el Alcance Inicial, los componentes que generarán sobre costos son:

- a) Las nuevas versiones del Software SCADA/EMS.
- b) El hardware y Software de Terceros requerido por las nuevas versiones del Software SCADA/EMS.
- e) Servicios de Ingeniería del proveedor.

Asimismo, considerando funcionalidades adicionales y necesarias y en dependencia de su adquisición, los siguientes componentes generarán sobre costos:

d) Funcionalidades recomendadas por las Auditorías Técnicas al EOR por parte de CRIE y otras funcionalidades demandadas por el comportamiento actual del SER y del MER:

- a. WAMS - Monitorear e integrar datos de PMUs en el SCADA para realizar análisis del comportamiento del SER y calcular los modos de oscilación y amortiguamiento.
- b. Monitoreo y cálculo de las desviaciones en tiempo real
- c. Supervisión del comportamiento en tiempo real de energía renovable No convencional. (ERNC)

e) Aquellos necesarios para mitigar riesgos de la funcionalidad de la supervisión de la operación en tiempo real del SER:

- a. Contingencia SCADA
- b. Simulador para entrenamiento de operadores (OTS)

Con el fin de garantizar complementariedad a las especificaciones SCADA para el proyecto elaboradas por el equipo técnico del EOR, se requerirá de al menos 2 (dos) consultorías especializadas. La primera para la revisar, mejorar y complementar las especificaciones técnicas, revisión del diagnóstico y evaluación técnica-económica, revisión de la seguridad informática y las telecomunicaciones; y la segunda para la preparación de los documentos de licitación y acompañamiento en etapas claves del proyecto. Estas consultorías requerirán de inversiones adicionales.

Finalmente, mejoras a la seguridad informática y a las telecomunicaciones podrán requerir de inversiones para poder ser implementadas.

Análisis CRIE 1:

La respuesta del EOR, aclara la consulta de CRIE en cuanto a cuales son los componentes que podrían generar un sobre costo adicional al proyecto en una etapa posterior.

CONSULTA 2 CRIE:

2. Enviar a esta Comisión, la evaluación técnica y económica realizada por su equipo técnico para la ejecución del proyecto reposición parcial del Sistema SCADA Regional, aclarando si dicha evaluación prevé un incremento al costo del proyecto para la reposición del Sistema SCADA Regional.

Respuesta 2 EOR:

En el documento Anexo I, se adjunta la evaluación técnica y económica realizada por el equipo técnico del EOR.

Respecto a la aclaración si se prevé un incremento al costo del proyecto para la reposición del Sistema SCADA Regional, tal y como se indicó en el inciso a) de la respuesta a la consulta 1 de la CRIE, reiterando que, realizar la actualización del sistema actual con el mismo proveedor tal y como fue previsto inicialmente, ya genera un sobre costo adicional al estimado en el año 2012.

Es decir que, aun manteniendo el Alcance Inicial del proyecto, ya se registra un incremento de costos de acuerdo a la comparación de la oferta del mismo proveedor utilizada como referencia en el 2012 para la estimación de costos de reposición del SCADA/EMS Regional versus la oferta recibida por el mismo proveedor en Enero del 2018. (Ver detalle en Anexo 1)

Este incremento se produce por las versiones del software SCADA y Software de Terceros disponibles por el proveedor para realizar la actualización del sistema hoy en día, que son diferentes a las versiones disponibles en el 2012 para la actualización. De igual forma, el hardware requerido en el 2012, ya no es el mismo hardware que es requerido por las nuevas versiones del Software disponibles por el proveedor en la actualidad. Finalmente, el costo de los servicios de ingeniería del proveedor en el 2018, se ha incrementado con relación al costo estimado en el 2012. (Ver detalle en Anexo 1)

La evaluación técnica y económica realizada por el equipo técnico del EOR, toma en consideración esta realidad de incremento de costos manteniendo el alcance inicial del proyecto y además recomienda realizar las inversiones adicionales requeridas para atender las recomendaciones producto de las Auditorías Técnicas al EOR realizadas por la CRIE; las

recomendaciones de la Consultoría de Gestión de Riesgos y dotar al SCADA/EMS del EOR de funcionalidades complementarias que son requeridas para atender los nuevos desafíos que presentan en la actualidad la operación en tiempo real del SER.

Análisis CRIE 2:

El EOR cumplió con lo requerido por CRIE en cuanto a remitir la evaluación técnica y económica realizada por su equipo técnico para la ejecución del proyecto reposición parcial del Sistema SCADA Regional, aclarando si dicha evaluación prevé un incremento al costo del proyecto para la reposición del Sistema SCADA Regional.

CONSULTA 3 CRIE:

3. Aclaración sobre el alcance del objetivo d) de la consultoría "*Asistencia Técnica al EOR en Análisis, Evaluación y Revisión de Especificaciones Técnicas del Proyecto de Reposición del Sistema SCADA/EMS Regional*" ya que únicamente incluyó una estimación del costo de los servicios de consultoría para la preparación de los documentos del concurso del proyecto "*Reposición del SCADA/EMS Regional*" y la revisión y evaluación de las ofertas, etc., más no la realización de las actividades mencionadas. ¿La realización de dichas actividades generaría un costo adicional?

Respuesta 3 EOR:

Se aclara que el alcance del objetivo d) de la consultoría, es obtener una estimación económica del costo de los servicios indicados en dicho objetivo, para precisar el monto requerido para la realización de estos servicios y gestionar el correspondiente financiamiento. Por lo tanto, se confirma que la realización de estas actividades, generará un costo adicional, cuyo monto será conocido al determinar el alcance del proyecto de reposición más adecuado para el EOR, producto de la consultoría.

Por lo anterior, para el desarrollo del proyecto, se prevé realizar 2(dos) consultorías especializadas. La primera para la revisar, mejorar y complementar las especificaciones técnicas, revisión del diagnóstico y evaluación técnica-económica, revisión de la seguridad informática y las telecomunicaciones; y la segunda para la preparación de los documentos de licitación y acompañamiento en etapas claves del proyecto. Estas consultorías requerirán de inversiones adicionales.

En el Anexo II, se incluye documento conteniendo los Términos de Referencia de la Consultoría y Bases de Licitación del Concurso realizado para esta primera consultoría.

Se aclara que, una vez se disponga de la estimación de costos de los servicios de asistencia técnica indicados en el objetivo d) de la presente consultoría, se tendrán los insumos para preparar los términos de referencia de una segunda consultoría de asistencia técnica especializada para complementar el equipo técnico del EOR para el desarrollo de las demás etapas del proyecto.

Análisis CRIE 3:

La respuesta del EOR cumple con el alcance requerido por CRIE, en cuanto a aclarar que para el desarrollo del proyecto, se prevé realizar 2 consultorías especializadas. La primera para la revisar, mejorar y complementar las especificaciones técnicas, revisión del diagnóstico y evaluación

técnica-económica, revisión de la seguridad informática y las telecomunicaciones; y la segunda para la preparación de los documentos de licitación y acompañamiento en etapas claves del proyecto y que éstas consultorías requerirán de inversiones adicionales.

CONSULTA 4 CRIE:

4. Responda claramente, si el costo de la consultoría "*Asistencia Técnica al EOR en Análisis, Evaluación y Revisión de Especificaciones Técnicas del Proyecto de Reposición del Sistema SCADA/EMS Regional*", incrementará el costo del proyecto de Reposición Parcial del SCADA/EMS Regional.

Respuesta 4 EOR:

Quando se formuló el proyecto de Reposición Parcial del SCADA/EMS Regional, se consideró una actualización del Sistema SCADA con el mismo fabricante. Sin embargo, tal y como se indicó en el inciso a) de la respuesta a la consulta 1 de la CRIE, reiteramos que, realizar la actualización del sistema actual con el mismo proveedor, tal y como fue previsto inicialmente, ya genera un sobre costo adicional al estimado en el año 2012.

Por lo anterior, ante esta realidad, se hace necesario contratar la consultoría "*Asistencia Técnica al EOR en Análisis, Evaluación y Revisión de Especificaciones Técnicas del proyecto de Reposición Parcial del SCADA/EMS Regional*", realizando la inversión correspondiente con el fin de complementar las especificaciones técnicas y que el EOR disponga de una solución SCADA novedosa, actualizada, incorporando a las especificaciones técnicas las mejores prácticas y tendencias tecnológicas del mercado, que considere los más recientes estándares internacionales para centros de control y que responda a las necesidades que demanda actualmente el MER (ver detalle en evaluación técnica y económica del Anexo 1).

En ese sentido, la consultoría en mención representa una inversión no prevista en el año 2012, dado que la formulación inicial del proyecto no la requería. Sin embargo, bajo el contexto actual arriba mencionado, se hace necesario realizar la contratación de dicha consultoría, debido al conocimiento y experiencia técnica especializada requerida para complementar las especificaciones técnicas elaboradas para el proyecto por el equipo técnico del EOR. Se confirma que este componente genera un incremento en el costo del proyecto.

Análisis CRIE 4:

La respuesta del EOR cumple con el alcance requerido por la CRIE, en cuanto a aclarar que dicha consultoría, genera un incremento en el costo del proyecto. Adicionalmente es importante resaltar que ya existen especificaciones técnicas elaboradas para el proyecto por el equipo técnico del EOR por lo que es necesario realizar la contratación de dicha consultoría, debido al conocimiento y experiencia técnica especializada requerida para complementar las especificaciones técnicas elaboradas por el EOR.

CONSULTA 5 CRIE:

5. Un plan de inversión que incluya lo que ya se realizó más lo que se desarrollará en el futuro, relacionado directa o indirectamente con el SCADA, que incluya los respectivos cronogramas de ejecución, que permitan visualizar la integralidad del proyecto "*Reposición del Sistema*

SCADA/EMS Regional" y no solamente la aprobación de un gasto aislado que forma parte de un proyecto más extenso.

Respuesta 5 EOR:

El plan de inversión que incluya lo que ya se realizó más lo que se desarrollará en el futuro, se estará enviando a la CRIE una vez se precise el alcance del proyecto acorde a las necesidades actuales del EOR y del MER, como resultado de esta consultoría y se cuente con la estimación de costos asociados al proyecto integral.

En el documento Anexo III se adjunta la planificación de ejecución del proyecto "*Reposición del Sistema SCADA/EMS Regional*", considerando la autorización por parte de CRIE para contratar la consultoría solicitada.

Análisis CRIE 5:

La respuesta del EOR se considera válida asimismo la planificación de ejecución del proyecto "*Reposición del Sistema SCADA/EMS Regional*" remitida por el EOR en el anexo III cumple con el objetivo de dar un panorama general del proyecto, por lo que se concluye que la aprobación de esta consultoría es el punto de partida para que el EOR pueda desarrollar un plan integral.

CONSULTA 6 CRIE:

6. Explicación detallada sobre cuál es el valor agregado de la consultoría "*Asistencia Técnica al EOR en Análisis, Evaluación y Revisión de Especificaciones Técnicas del Proyecto de Reposición del Sistema SCADA/EMS Regional*" dado que el EOR cuenta con un equipo de colaboradores con la especialidad técnica suficiente para su formulación y desarrollo.

Respuesta 6 EOR:

Si bien el EOR cuenta con un equipo de colaboradores con la especialidad técnica, el conocimiento y la experiencia en el Sistema SCADA que actualmente tiene el EOR en funcionamiento y que ha elaborado las especificaciones técnicas, es necesario complementar estas especificaciones con ayuda de una consultoría especializada que brindará sin lugar a dudas valores agregados a las especificaciones técnicas y evaluación técnica y económica que el equipo del EOR ha preparado. Entre los valores agregados se identifican:

a) Complementariedad técnica especializada en relación a temas que el equipo técnico del EOR, no dispone de la especialización y experiencia necesaria y cuyos criterios son requeridos para ser incorporados a las especificaciones técnicas del SCADA/EMS. La complementariedad se obtendrá en los siguientes temas:

- a. WAMS para Monitorear e integrar datos de PMU's en el SCADA que permitan realizar análisis del comportamiento del SER y calcular los modos de oscilación y amortiguamiento.
- b. Monitoreo y cálculo de las desviaciones en tiempo real
- c. Contingencia SCADA

- d. Simulador para entrenamiento de operadores (OTS)
- e. Supervisión de energía renovable No Convencional (ERNC)

b) Disponer de soluciones actualizadas y novedosas, que sean incorporadas en las especificaciones técnicas del nuevo SCADA/EMS del EOR, con el fin de optimizar los recursos.

c) Obtener asesoramiento técnico especializado para asegurar que en las especificaciones técnicas del proyecto Reposición del SCADA/EMS del EOR, se incorporen las mejores prácticas, modernas tendencias tecnológicas y estándares internacionales para centros de control, debido a que los consultores especialistas en sistemas SCADA/EMS existentes en el mercado, se mantienen constantemente actualizados y familiarizados con proyectos de esta índole.

d) Garantizar la atención a las necesidades funcionales y específicas propias del centro de control del EOR, lo cual es fundamental para asegurar la mejor utilización de la inversión y el éxito de este proyecto.

e) Obtener asesoramiento técnico especializado en la formulación de las medidas técnicas y tecnológicas en sistemas SCADA/EMS, para atender las recomendaciones de mitigación de los riesgos asociados a la Coordinación y Supervisión de la Operación en tiempo real del SER, identificados por la consultoría del "Sistema de Gestión de Riesgos", en el año 2017.

f) Brindar razonabilidad y transparencia en la definición del alcance del Proyecto, dado que el proyecto no se limita únicamente a la reposición de funcionalidades existentes definidas hace más de una década y que ya no satisfacen a plenitud las exigencias técnicas y tecnológicas del RMER, sino que se debe considerar ampliar el proyecto inicial para dotar al SCADA/EMS del EOR con funcionalidades complementarias que permitan afrontar los retos que demanda actualmente la operación en tiempo real del SER y además poder formular una solución de mediano y largo plazo para evitar la pronta obsolescencia del SCADA/EMS.

Es por estos valores agregados, que los Centros de Control Nacionales de los países de América Central y del mundo, como una de sus mejores prácticas, contratan siempre los servicios de consultores especializados SCADA/EMS, para garantizar que las especificaciones técnicas que se elaboran para los proyectos de adquisición o reemplazo de sus Sistemas SCADA/EMS, estén acordes con las modernas tendencias tecnológicas, y cumplan con los estándares internacionales para centros de control de energía brindando además, atención a las necesidades funcionales y específicas propias de un centro de control; y finalmente con esta consultoría se garantiza calidad al proceso de desarrollo de este importante y estratégico proyecto para el EOR y el MER.

Análisis CRIE 6:

La respuesta del EOR cumple con lo requerido por CRIE en cuanto a explicar de forma detallada el valor agregado de dicha consultoría, dado lo expuesto por el EOR es importante resaltar que el equipo técnico del EOR ya ha desarrollado las especificaciones técnicas las cuales con el desarrollo de la consultoría serán complementadas, y actualizadas con un equipo especializado para asegurar que dichas especificaciones incorporen las mejores prácticas así como las nuevas tendencias tecnológicas, para garantizar la atención a las necesidades funcionales y específicas propias del centro de control del EOR.

Dado lo anterior, y considerando que el EOR ha cumplido con responder a las consultas satisfactoriamente y envió la información requerida por CRIE, se considera procedente autorizar al EOR para hacer uso de un monto de USD 70,000 con impuestos incluidos, para realizar la contratación de la “Consultoría asistencia técnica al EOR en análisis, evaluación y revisión de especificaciones técnicas del proyecto de reposición del sistema SCADA/EMS regional”.

Al respecto de la fuente de financiamiento, el equipo técnico de la CRIE considera procedente autorizar al EOR a cubrir el monto de USD 70,000 indicado anteriormente, con el remanente del EOR al 31 de diciembre de 2017 establecido en la resolución CRIE-11-2018; lo anterior, con el objetivo de no afectar el fondo de reserva para la sustitución parcial del SCADA creado mediante la resolución CRIE-NP-33-2012, por lo que el presupuesto del EOR para el año 2018 pasaría de un monto de USD 7,044,948.00 a un monto de USD 7,164,367.15. A continuación se presenta el detalle del total de fondos remanentes del EOR a julio 2018:

Remanentes EOR	Monto (USD)
(+) Remanente del EOR al 31 de dic 2017	319,287.48
(-) Ajuste para solventar déficit en materia de salarios	-49,419.15
(-) Consultoría Revisión Especificaciones Técnicas SCADA	-70,000.00
TOTAL	199,868.33

A continuación, se presenta la cronología de los ajustes al Presupuesto EOR 2018:

Ajustes al Presupuesto EOR 2018			
Concepto	Monto USD	Monto Acumulado USD	Observaciones
Presupuesto EOR 2018 Resolución CRIE-72-2017	-	6,789,813.00	Aprobación del Presupuesto EOR para el año 2018
Ajuste según Resolución CRIE-06-2018	210,635.00	7,000,448.00	Montos adicionales referidos al desarraigo para el personal expatriado, el ajuste en el rubro de vacaciones y las cinco plazas nuevas para el año 2018
Ajuste según Resolución CRIE-11-2018	44,500.00	7,044,948.00	Contratación del desarrollo de la plataforma tecnológica para el cálculo de las Máximas Capacidades de Transferencia de Potencia (MCTP)
Ajuste por Déficit Materia de Salarios	49,419.15	7,094,367.15	Déficit en Materia de Salarios Presupuesto EOR 2018
Ajuste por Consultoría Revisión Especificaciones Técnicas SCADA	70,000.00	7,164,367.15	Contratación de la "Consultoría asistencia técnica al EOR en análisis, evaluación y revisión de especificaciones técnicas del proyecto de reposición del sistema SCADA/EMS regional"

VII

Que en reunión presencial número 128-2018, llevada a cabo el 26 de julio de 2018, la Junta de Comisionados de la CRIE, habiendo analizado las solicitud de ajuste presupuestario presentada por el EOR, y con base en los resultandos y considerandos que preceden, acordó aprobar un ajuste al Presupuesto EOR 2018, por un monto de USD 119,419.15 correspondiente a USD 49,419.15, para solventar completamente el déficit en materia de salarios para el año 2018; y, USD 70,000.00, para la contratación de la "*Consultoría asistencia técnica al EOR en análisis, evaluación y revisión de especificaciones técnicas del proyecto de reposición del sistema SCADA/EMS regional*"; y, en ese sentido, modificar el presupuesto del EOR para el año 2018 pasando dicho presupuesto de un monto de SIETE MILLONES CUARENTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y OCHO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD 7,044,948.00) a un monto de SIETE MILLONES CIENTO SESENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SIETE CON 15/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD 7,164,367.15).

POR TANTO

Con fundamento en lo establecido en el Tratado Marco del Mercado Eléctrico de América Central, sus Protocolos y el Reglamento del Mercado Eléctrico Regional,

LA JUNTA DE COMISIONADOS DE LA COMISIÓN REGIONAL DE INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA,

RESUELVE

PRIMERO. APROBAR un ajuste al Presupuesto EOR 2018, por un monto de USD 119,419.15, correspondiente a USD 49,419.15, para solventar completamente el déficit en materia de salarios para el año 2018; y, USD 70,000.00; para la contratación de la "*Consultoría asistencia técnica al EOR en análisis, evaluación y revisión de especificaciones técnicas del proyecto de reposición del sistema SCADA/EMS regional*"; y



en ese sentido modificar el presupuesto del EOR para el año 2018, pasando dicho presupuesto de un monto de SIETE MILLONES CUARENTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y OCHO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD 7,044,948.00) a un monto de SIETE MILLONES CIENTO SESENTA Y CUATRO MIL TRESCIENTOS SESENTA Y SIETE CON 15/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD 7,164,367.15).

SEGUNDO. AUTORIZAR al Ente Operador Regional para que cubra el monto de USD 119,419.15 indicado en el punto anterior, con los fondos remanentes de la sub-ejecución presupuestaria del Ente Operador Regional al 31 de diciembre de 2017.

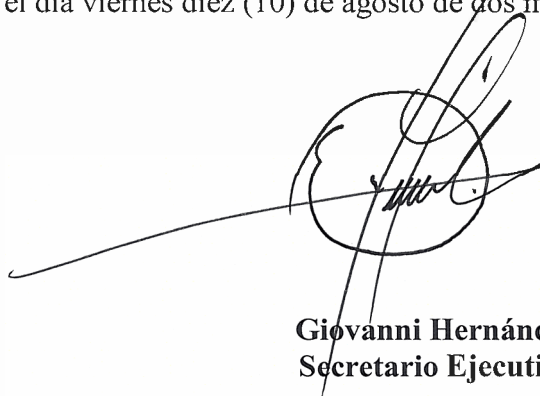
TERCERO. AUTORIZAR al Ente Operador Regional para que utilice el monto presupuestado de USD 77,627.12 asociado al subsidio del ISR y Seguro de Vida y Médico, para solventar parte del déficit en materia de salarios para el año 2018.

CUARTO. REITERAR al Ente Operador Regional lo dispuesto en el resuelve Cuarto de la Resolución CRIE-72-2017.

QUINTO. VIGENCIA. La presente resolución entrará en vigencia el día de su publicación en el sitio de Internet de la CRIE.

NOTIFÍQUESE Y PUBLÍQUESE.”

Quedando contenida la presente certificación en treinta y cuatro (34) hojas impresas únicamente en su lado anverso, hojas que numero, sello y firma, en República de Guatemala, el día viernes diez (10) de agosto de dos mil dieciocho.



Giovanni Hernández
Secretario Ejecutivo

CRIE
Comisión Regional de Interconexión Eléctrica
SECRETARIO EJECUTIVO