



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



COMISIÓN REGULADORA
DE ENERGÍA ELÉCTRICA
CREE

ACUERDO CREE-09-2022

COMISIÓN REGULADORA DE ENERGÍA ELÉCTRICA. TEGUCIGALPA, MUNICIPIO DE DISTRITO CENTRAL A LOS VEINTICUATRO DÍAS DEL MES DE ENERO DE DOS MIL VEINTIUNO.

RESULTANDO:

- I. Que la Ley General de la Industria Eléctrica reformada mediante el decreto legislativo No. 61-2020, publicado en el diario oficial "La Gaceta" el 05 de junio de 2020 establece que la Comisión Reguladora de Energía Eléctrica (CREE o Comisión) debe fijar la política salarial y las remuneraciones para su personal tomando en cuenta las recomendaciones de firmas o consultores especializados y atendiendo a la responsabilidad de los cargos, nivel profesional o técnico requerido.
- II. Que el salario del personal de la CREE, independientemente de su modalidad, debe estar dentro del rango de los salarios de los entes reguladores similares en la región Centroamericana.
- III. Que la importancia de establecer una política salarial competitiva y con base en un comparativo regional es que la CREE pueda atraer recurso humano altamente calificado, al mismo o más alto nivel que el recurso humano de los agentes y actores del sector eléctrico que son objeto de la regulación y fiscalización de la CREE.
- IV. Que en adición a lo anterior, mediante Acuerdo Ejecutivo 28-2020, publicado en el diario oficial "La Gaceta" el 18 de septiembre de 2020 el Presidente de la República aprobó el Reglamento Interno de la Comisión Reguladora de Energía Eléctrica, que establece que el Directorio de Comisionados deberá fijar una política salarial, tomando en cuenta recomendaciones de firmas o consultores especializados.
- V. Que en fecha 14 de enero del año 2021 se suscribió un "Contrato de Servicio de Consultoría para Elaboración y Propuesta de una Política Salarial y de Remuneraciones para la Comisión Reguladora de Energía Eléctrica (CREE)", entre el señor Roberto Enrique Morales Urquía en su condición de Gerente General de la Empresa PriceWaterHouseCoopers Interamerica S. de R. L. ("PwC"), por una parte, y por la otra el señor José Antonio Morán Maradiaga en su condición de Presidente de la CREE, en el cual estipulan el servicio de consultoría para la elaboración y propuesta de una política salarial y remuneraciones, contrato que fue modificado a fin de concluir en fecha 20 de diciembre de 2021.
- VI. Que en el mes de diciembre del 2021 PwC presentó una propuesta para la política salarial y de remuneraciones para la CREE, sobre la base de la metodología-herramienta STRATA, misma que incluyó un análisis basado en percentiles con datos e información aportada por siete instituciones reguladoras similares a la CREE en la región centroamericana.



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



COMISIÓN REGULADORA
DE ENERGÍA ELÉCTRICA
CREE

- VII. Que en la propuesta de Política Salarial, se encuentra, entre otros, los lineamientos relativos a la determinación de bandas salariales correspondiente a cada perfil de puesto, los lineamientos y condicionantes para la aplicación de los ajustes salariales y otras recomendaciones que se destacan a continuación:
- a. Se sugiere que la CREE implemente una valuación de puestos por medio del cual se definan niveles y se clasifiquen los puestos de acuerdo con sus características generales. Esta valuación será la base que apoye la estructuración de una escala salarial, en la cual se definirán las bandas para los diferentes puestos de la institución.
 - b. La CREE puede considerar realizar una valuación de los puestos nuevos previo a un proceso de contratación, con el objetivo de ubicarlos en las bandas establecidas en la escala salarial y mantener una equidad interna.
 - c. Para una mejor aplicación de la política será necesario establecer una escala salarial basada en un análisis interno y externo de la comisión, una vez ésta sea aprobada por el Directorio de Comisionados. Es responsabilidad de Recursos Humanos socializarla a los directores, gerentes y jefes para aplicarla una vez sea aprobada por las autoridades.
 - d. La segmentación para la administración de la escala salarial se recomendó en un P75 para puestos estratégicos de la institución, P50 para posiciones con especialidades técnicas de niveles medio y claves para la operación y P25 para otros niveles.
 - e. Recursos Humanos brindará seguimiento en conjunto con el líder de cada área a las evaluaciones de desempeño para realizar propuesta de los porcentajes de incremento salarial.
 - f. Cuando un colaborador alcanza su punto máximo de escala se debe revisar su evaluación del desempeño, antigüedad, métricas, formación académica y funciones para evaluar si aplica una promoción.
 - g. Es importante considerar los factores externos como la inflación y el incremento del salario mínimo por ley para el ajuste de la escala salarial.
 - h. De acuerdo con los resultados de la encuesta de mercado y de las escalas salariales, se podrá considerar la aplicación de ajustes de salarios, los cuales se podrán integrar con una herramienta de evaluación de desempeño para proceder con su aplicación.
 - i. Se sugiere realizar la actualización de salarios una vez al año.
 - j. Dentro de la política, la CREE puede considerar con el objetivo de ser competitivos y atraer y retener talento otros beneficios adicionales a los de ley, incluyendo seguro de vida y médico privado y anualidad por antigüedad, entre otros.



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



COMISIÓN REGULADORA
DE ENERGÍA ELÉCTRICA
CREE

- VIII. Que en vista que la CREE ha escuchado las recomendaciones de la consultoría especializada que manda la ley, y que las mismas han sido consideradas para preparar la propuesta de la política salarial y de remuneraciones de la CREE, resulta procedente aprobar e implementar la misma.

CONSIDERANDO:

Que la Ley General de la Industria Eléctrica fue aprobada mediante Decreto No. 404-2013, publicado en el diario oficial “La Gaceta” el 20 de mayo del 2014, la cual tiene por objeto, entre otros, regular las actividades de generación, transmisión, distribución y comercialización de electricidad en el territorio de la República de Honduras.

Que de acuerdo con lo establecido en la Ley General de la Industria Eléctrica y su reforma mediante el Decreto No. 61-2020, publicado en el diario oficial “La Gaceta” el 5 de junio de 2020, la Comisión Reguladora de Energía Eléctrica cuenta con independencia funcional, presupuestaria y facultades administrativas suficientes para el cumplimiento de sus objetivos.

Que de conformidad con la Ley General de la Industria Eléctrica, la Comisión Reguladora de Energía Eléctrica adopta sus resoluciones por mayoría de sus miembros, los que desempeñarán sus funciones con absoluta independencia de criterio y bajo su exclusiva responsabilidad.

Que la Ley General de la Industria Eléctrica reconoce facultades suficientes a la Comisión Reguladora de Energía Eléctrica para que apruebe y expida las normas de personal para la administración o gestión del recurso humano, mismas que deben incluir entre otros aspectos relacionados, las garantías, derechos adquiridos, promoción, política salarial, aumentos y ajustes de salario.

Que de conformidad con la Ley General de la Industria Eléctrica la política salarial y las remuneraciones serán fijadas y modificadas por el Directorio de Comisionados, tomando en cuenta recomendaciones de firmas o consultores especializados y atendiendo la responsabilidad de los cargos y el nivel profesional o técnico requerido, teniendo siempre en cuenta el carácter técnico y altamente especializado con que debe actuar la CREE en el cumplimiento de sus funciones.

Que la Ley General de la Industria Eléctrica establece que el salario del personal de la Comisión, independientemente de su modalidad, debe estar dentro del rango de salarios de los entes reguladores similares en la región Centroamericana.

Que según el Reglamento Interno de la Comisión Reguladora de Energía Eléctrica, también reconoce como función del directorio de comisionados la de aprobar, modificar, ejecutar e implementar, temas relacionados a la política salarial, aumentos y ajustes de salarios y demás beneficios, prestaciones y aspectos relacionados.



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



COMISIÓN REGULADORA
DE ENERGÍA ELÉCTRICA
CREE

Que el Reglamento Interno de la Comisión Reguladora de Energía Eléctrica reconoce la potestad del Directorio de Comisionados para la toma de decisiones regulatorias, administrativas, técnicas, operativas, presupuestarias y de cualquier otro tipo que sea necesario en el diario accionar de la Comisión.

Que en la Reunión Extraordinaria CREE-Ex-05-2022 del 24 de enero de 2022, el Directorio de Comisionados acordó emitir el presente acuerdo.

POR TANTO

La CREE, en uso de sus facultades y de conformidad con lo establecido en el artículo 3 párrafo primero, literal H párrafos tercero y cuarto, literal I y demás aplicables de la Ley General de La Industria Eléctrica; artículo 4, 10, 19 numeral 5 y demás aplicables del Reglamento Interno de la Comisión Reguladora de Energía Eléctrica, por unanimidad de votos de los Comisionados presentes,

ACUERDA:

PRIMERO: Aprobar la Política Salarial y de Remuneraciones de la Comisión Reguladora de Energía Eléctrica, que forma parte integral del presente acuerdo.

SEGUNDO: Aplicar la presente política y sus consecuentes beneficios al personal permanente de la CREE, a partir del año 2022.

TERCERO: Instruir a la Secretaría General para que comunique el presente acto administrativo a la Dirección de Recursos Humanos, a fin de que esta:

- 1) Administre la presente política y vigile su aplicación cuando corresponda;
- 2) Realice cuantas gestiones sean necesarias en conjunto con la Dirección Financiera Administrativa, para que planifique y coordine toda previsión o modificación presupuestaria necesaria para el cumplimiento efectivo de la presente política y realice las gestiones para su modificación en el Anexo Desglosado;
- 3) Comunique y realice las gestiones necesarias ante las entidades de gobierno para la efectiva aplicación de la presente política, en colaboración con la Dirección Financiera Administrativa.
- 4) Socialice la presente política con el personal permanente de la CREE.

CUARTO: Instruir a la Secretaría General para que de conformidad con el artículo 3 Literal F, romano XII de la Ley General de la Industria Eléctrica, proceda a publicar en la página web de la Comisión el presente acto administrativo.



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



COMISIÓN REGULADORA
DE ENERGÍA ELÉCTRICA
CREE

QUINTO: Comuníquese y cúmplase.

GERARDO ANTONIO SALGADO OCHOA



JOSÉ ANTONIO MORÁN MARADIAGA

LEONARDO ENRIQUE DERAS VÁSQUEZ



**POLÍTICA SALARIAL
Y
DE REMUNERACIONES
DE LA
COMISIÓN REGULADORA DE
ENERGÍA ELÉCTRICA**

POLÍTICA SALARIAL Y DE REMUNERACIONES			Código no.
			VERSIÓN: 01
<i>Elaborado por:</i>	<i>Fecha de aprobación:</i>	Páginas 6	FIRMA DE APROBACIÓN: Directorio de Comisionados
Fecha de Elaboración: Enero, 2022	Versión: 01 Última versión: 01		

ÍNDICE

1.	OBJETIVO	3
2.	ALCANCE	3
3.	RESPONSABLE Y FRECUENCIA DE LA REVISIÓN DE LA POLÍTICA	3
4.	CONSIDERACIONES GENERALES	3
5.	POLÍTICA GENERAL:	3
5.1	ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN SALARIAL	4
5.2	FORMA DE PAGO DEL SALARIO	4
5.3	BONIFICACIÓN POR VACACIONES	5
6.	CASOS IMPREVISTOS	5

1. OBJETIVO

Implementar y ejecutar un esquema remunerativo competitivo a fin de atraer y retener al talento humano altamente calificado que cumpla con los perfiles de los puestos que conforma la Institución. Lo anterior se cumplirá por medio de una remuneración equitativa, de acuerdo con las funciones y responsabilidades que desempeñan los colaboradores, que permitirá motivar y estimular un mejor desempeño incrementando la productividad y estabilidad laboral.

2. ALCANCE

Se regirá por esta política todo el personal que labora de manera permanente en la Comisión Reguladora de Energía Eléctrica (CREE).

3. RESPONSABLE Y FRECUENCIA DE LA REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La dirección de Recursos Humanos es responsable de la revisión y actualización de la presente política. Dicha dirección, con base en las recomendaciones de firmas o consultores especializados, propondrá al Directorio de Comisionados de la CREE propuestas de modificación para su aprobación.

4. CONSIDERACIONES GENERALES

La política salarial y de remuneraciones surge de la necesidad de establecer rangos salariales en las diferentes categorías según la naturaleza de las unidades que conforma la estructura organizativa de la CREE. Los rangos establecidos le permitirán a la Institución tener una remuneración equitativa y altamente competitiva, ya que la Ley General de la Industria Eléctrica (LGIE) establece que la remuneración del personal de la CREE debe estar dentro del rango de los salarios de los entes reguladores similares en la región Centroamericana.

5. POLÍTICA GENERAL

- a) La presente política debe ser interpretada en conjunto con las demás normas y políticas que en materia de Recursos Humanos apruebe el Directorio de Comisionados.
- b) Todos los puestos de la estructura organizativa de la CREE se regirán por medio de esta política salarial y de remuneraciones.
- c) La CREE podrá realizar nuevos estudios con consultorías especializadas como la manda el artículo 3, literal H párrafo cuarto de la LGIE, si encuentra necesario actualizar las recomendaciones para política salarial.
- d) El Directorio de Comisionados comunicará mediante instrucción interna a la dirección de recursos humanos la escala salarial aplicable para el personal de la Comisión, la cual deberá responder a las condiciones de cada puesto de trabajo, su especialización, considerando el perfil y los niveles de responsabilidad en el esquema organizacional de la CREE.
- e) La escala salarial establecerá rangos mínimos y máximos para cada salario de un puesto de trabajo. El salario del colaborador se determinará, dentro de la escala salarial y puesto correspondiente, tomando en consideración, entre otros, lo siguientes: 1) nivel de

-
- responsabilidad; 2) antigüedad en el puesto; 3) culminación de estudios de pregrado, posgrado y doctorado (Según requerimientos para la posición); y 4) otros criterios que el Directorio de Comisionados considere convenientes para su aplicación.
- f) Cuando un colaborador alcance el punto máximo de la escala salarial correspondiente a su puesto, la Comisión podrá ofrecer un ascenso de conformidad con sus normas de personal, la evaluación de desempeño, antigüedad y métricas de formación académica; lo anterior, sin perjuicio de que la CREE reevalúe y reclasifique el puesto en cuestión con base en las recomendaciones de los consultores especializados en la materia.
 - g) La escala salarial podrá ser modificada por el Directorio de Comisionados a propuesta de la dirección de Recursos Humanos, en este caso el directorio de comisionados comunicará mediante instrucción interna a la dirección de recursos humanos las modificaciones realizadas. Para sus modificaciones se tomará en cuenta las recomendaciones de la firma consultora que haya asistido a la CREE.
 - h) Con independencia de los beneficios salariales contenidos en la presente política, la CREE puede aprobar, modificar, ejecutar e implementar acciones y demás normas que beneficien al personal de la CREE, incluyendo evaluación de desempeño y demás beneficios económicos ocasionales no salariales que apruebe mediante la instrucción o acto administrativo correspondiente.

5.1 ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN SALARIAL

Se podrá realizar actualización de la información salarial y una consecuente valuación de puestos en los casos siguientes:

- a) Actualización de la información conforme al mercado laboral cada tres años o antes en casos debidamente justificados por el Directorio de Comisionados.
- b) Cuando el director de unidad requiera realizar cambios de responsabilidades en los puestos bajo su cargo; estos deben de ser revalorados para ser ubicados en la estructura salarial de acuerdo con sus características generales y los resultados de la valuación. Lo anterior debe ser elaborado bajo la coordinación de la unidad de Recursos Humanos y con la aprobación del Directorio de Comisionados.
- c) En caso de existir cambios en la estructura organizativa. Los cambios se realizarán manteniendo la equidad interna.

5.2 FORMA DE PAGO DEL SALARIO

Todo el personal gozará del salario ordinario y se pagará en moneda de curso legal y se calculará por unidad de tiempo medido en semanas, al tenor del artículo 364 del Código del Trabajo, pagándose la mitad del salario mensual nominal en viernes cada semana de por medio, a partir del segundo viernes de cada año, haciendo un total de 26 pagos durante el año.

5.3 BONIFICACIÓN POR VACACIONES

La Comisión reconoce a todo su personal permanente una bonificación adicional en relación con la duración de las vacaciones anuales remuneradas, dicha bonificación comprende el 50% del total de días que le corresponde por antigüedad y se computarán por cada año completo de servicio continuo prestado a la Comisión y de acuerdo con la escala siguiente:

N°	AÑO DE SERVICIO	DÍAS DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD	BONIFICACIÓN POR VACACIONES
1	Después de 1 año	12 días	6 días de salario ordinario
2	Después de 2 años	15 días	7.5 días de salario ordinario
3	Después de 3 años	18 días	9 días de salario ordinario
4	Después de 4 años	20 días	10 días de salario ordinario
5	Después de 5 años	22 días	11 días de salario ordinario
6	Después de 6 años	22 días	12 días de salario ordinario
7	Después de 7 años	22 días	13.5 días de salario ordinario
8	Después de 8 años	22 días	15 días de salario ordinario

A partir de los seis años se otorgará una bonificación mayor al 50%, alcanzando la misma el equivalente a medio salario ordinario a partir del octavo año de antigüedad.

6. CASOS IMPREVISTOS

En lo no dispuesto en la presente política, el Directorio de Comisionados podrá resolver el caso concreto mediante decisión debidamente justificada.