

COMENTARIOS DE LA ASOCIACIÓN NACIONAL PANAMEÑA DE GENERADORES ELÉCTRICOS (ANPAG)	
<p>TEMA: <i>Propuesta de las Empresas Compradoras, Tasa de Rentabilidad y del Ingreso Máximo Permitido (IMP) para la Empresa de Transmisión Eléctrica, S.A. (ETESA) correspondiente al periodo tarifario julio 2021 – julio 2025; y, en una Segunda Parte, someter a consideración la Propuesta del Pliego Tarifario de Transmisión presentada por la Empresa de Transmisión Eléctrica, S.A. (ETESA) para el periodo tarifario julio 2021 – julio 2025.</i></p>	<p>ENTIDAD: AUTORIDAD NACIONAL DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS</p> <p>DOCUMENTO: ANEXO A - RESOLUCIÓN AN No.17754-Elec., de 6 de julio de 2022 y su modificación.</p> <p>FECHA LÍMITE ENTREGA: Prórroga hasta 26 de agosto de 2022</p>
CONSULTA PÚBLICA No.002-2022	

Como Asociación de Generadores de Panamá emitimos los comentarios al documento de la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos (ASEP):

ANTECEDENTES:

El Informe final "Ingreso Máximo Permitido (IMP) para la Empresa de Transmisión Eléctrica, S.A. (ETESA)" para el periodo del 1° de julio de 2017 al 30 de junio de 2021, Metodología de Cálculo, Aprobado mediante Resolución AN No. 12136-Elec de 21 de febrero de 2018 y Modificado mediante Resolución AN No. 12231-Elec de 28 de marzo de 2018, podemos indicar lo siguiente:

Con relación a la proyección de los gastos operativos del CND (dependencia de ETESA), se consideró en el 2017 que según diagnóstico realizado por el CND contaban con 76 empleados, y que sostenía un déficit de 13 empleados requeridos, totalizando 89 personas que eran necesarias para poder realizar su gestión de manera eficiente y oportuna. Ver Cuadro N° 50 posterior.

Cuadro N° 50: Cuadro de Situación Recursos Humanos CND

Unidad	Cantidad Personas	Vacantes	Requeridos Gerencia (*)	Comentarios
Dirección	8	1		Se requiere un Economista
Gerencias:				
Operaciones	38	1	3	Una vacante Especialista en Sistemas Protecciones Tres especialistas para cubrir mayores funciones en Mediano Plazo, nuevas conexiones, estudios adicionales y reuniones EOR no contemplados normativa.
Mercado Eléctrico	12		2	Actualmente cuentan con dos adscriptos.
Soporte Técnico	14		2	La propia gerencia requiere un profesional para mantenimiento y uno para programación. Además, Gerencia Operaciones requiere mayor apoyo.
Normas, Calidad y Procesos	4		4	Gerencia nueva en formación. Se requieren cuatro analistas adicionales.
Total	76	2	11	Actualmente el CND dispone de nueve profesionales menos que los autorizados por IMP 2013-2017 Entre vacantes y nuevos solicitados suman un total de quince profesionales.

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento del consultor

Adicional al requerimiento del CND, la ASEP en base a la auditoría practicada sobre esta dependencia consideró conveniente, que el CND debía contar con 101 profesionales al primer semestre 2021. Por lo que, adicionalmente a las 2 vacantes y 11 personas requeridas de acuerdo con cuadro anterior, se debía contratar personal 12 profesionales adicionales entre los años 2018 y 2019.

En cuanto al salario al 2017, se mostraba un salario promedio mensual de \$2,014.36 y costos en \$2,986.27, de acuerdo con el Cuadro N°52. Lo aprobado para el período 2° Semestre 2017 al 2° Semestre 2021, fue de gasto salarial mensual por empleado de B/. 2,472 y un costo de personal de B/.3,634, según Cuadro N°53. Dando como resultado un incremento cónsono con las condiciones del mercado en su momento.

Cuadro N° 52: Gastos y Cantidad de Personal del CND, Hidrometeorología y ETESA (Marzo 2017)

	ETESA	CND	HIDROMET	ETESA TRANSMISIÓN
Cantidad de Empleados	518	78	39	401
Salario Promedio (B././mes)	1701.67	2014.36	1419.74	1668.27
Costo Promedio de Salario (B././mes)	2517.70	2986.27	2047.11	2472.33

Fuente: Elaboración propia en base a RRHH ETESA

Cuadro N° 53: Proyección Semestral de Gastos Operativos Totales para el CND en el Periodo Tarifario 2017 – 2021

RESUMEN GASTOS		2° Sem 2017	1° Sem 2018	2° Sem 2018	1° Sem 2019	2° Sem 2019	1° Sem 2020	2° Sem 2020	1° Sem 2021	2° Sem 2021
Incorporaciones Semestrales CND	#	76	79	89	97	99	101	101	101	101
Cantidad Personal Propuesto para CND	#	76	79	89	97	99	101	101	101	101
Salario y Otros Costos de Personal	B././Persona/mes	2,472	2,472	2,472	2,472	2,472	2,472	2,472	2,472	2,472
Sobre Costo Personal CND [%]	%	47%	47%	47%	47%	47%	47%	47%	47%	47%
Costo Personal CND	B././Persona/mes	3,634	3,634	3,634	3,634	3,634	3,634	3,634	3,634	3,634
Gastos anuales del CND en personal	B/.	1,657,252	1,722,670	1,940,730	2,115,177	2,158,789	2,202,401	2,202,401	2,202,401	2,202,401
Gastos Personal Reconocidos en Otros Gastos	%	44%	44%	44%	44%	44%	44%	44%	44%	44%
Otros Gastos	B/.	734,163	763,143	859,743	937,024	956,344	975,664	975,664	975,664	975,664
TOTAL GASTOS A RECONOCER AL CND	B/.	2,391,415	2,485,813	2,800,473	3,052,201	3,115,133	3,178,065	3,178,065	3,178,065	3,178,065
TOTAL GASTOS	B/.	2,391,415	2,485,813	2,800,473	3,052,201	3,115,133	3,178,065	3,178,065	3,178,065	3,178,065

Fuente: Elaboración propia

COMENTARIOS GENERALES:

En cuanto la revisión de la *Propuesta de las Empresas Compradoras, Tasa de Rentabilidad y del Ingreso Máximo Permitido (IMP) para la Empresa de Transmisión Eléctrica, S.A. (ETESA) correspondiente al periodo tarifario julio 2021 – julio 2025; y, en una Segunda Parte, someter a consideración la Propuesta del Pliego Tarifario de Transmisión presentada por la Empresa de Transmisión Eléctrica, S.A. (ETESA) para el periodo tarifario julio 2021 – julio 2025*, Metodología de Cálculo, queremos hacer las siguientes observaciones:

1. A pesar de que en el periodo tarifario anterior, la cantidad de personal aprobado para el CND fue de 101 profesionales, la ejecución del mismo, fue muy inestable y decreciente, tal como se muestra en el Cuadro N°6, estas fluctuaciones no son cónsonas con la Potencia máxima atendida que se incrementó exponencialmente, contrario a la cantidad de personal que la atendió, estos resultados en nuestra opinión solo refleja que existen factores externos que están afectando la retención de personal y la agilidad de recontractación y/o nuevas contrataciones por parte del CND. En adición, el indicador de cantidad de potencia máxima (MW) por empleado no pareciera ser el que más represente la realidad del mercado panameño. Consideramos que, en lugar de utilizar la potencia máxima, más apropiado sería considerar la cantidad de agentes participantes del mercado que requieren atención en gestiones administrativas y operativas por parte del CND.

Estos resultados reflejan la falencia de personal requerido para la gestión eficiente y oportuna que requieren los agentes del Mercado, quienes pagan por este servicio y requieren mayor agilidad en las respuestas. El concepto de devolución de ingresos por falta de ejecución no es una solución para mitigar este comportamiento, más bien, requerimos que se fortalezca al CND en su gestión de contratación de personal de manera que puedan ejecutar su presupuesto con el personal requerido, dando así respuesta a sus clientes.

Cuadro N°6. Indicador de eficiencia – CND

Concepto	2017	2018	2019	2020
Empleados	89	91	92	85
Potencia máxima [MW]	1,657	1,665	1,961	1,969
Indicador [MW/empleado]	18.62	18.30	21.32	23.16

2. En cuanto a el salario de la propuesta para el período 1° Semestre 2021 al 2° Semestre 2025, se indica que el gasto salarial mensual por empleado de B/.2,469 y un costo de personal de B/.3,630, según Cuadro N°35 del documento en revisión. Estas cifras comparadas con los montos aprobados para el periodo anterior, que eran de B/. 2,472 y B/.3,634, respectivamente. Esta propuesta refleja una reducción que, aunque no parezca significativa, al momento de contratar afecta directamente a no tener la capacidad de retención de personal clave y no poder ofrecer salarios atractivos para contratar nuevos profesionales.

Cuadro N°35. Proyección semestral de gastos operativos totales para el CND 2021-2025

RESUMEN GASTOS		1° Sem 2021	2° Sem 2021	1° Sem 2022	2° Sem 2022	1° Sem 2023	2° Sem 2023	1° Sem 2024	2° Sem 2024	1° Sem 2025	2° Sem 2025
Incorporaciones Semestrales CND	#	85	85	86	87	92	97	98	100	102	103
Cantidad Personal Propuesto para CND	#	85	85	86	87	92	97	98	100	102	103
Salario y Otros Costos de Personal	B/. /Persona/mes	2,469	2,469	2,469	2,469	2,469	2,469	2,469	2,469	2,469	2,469
Sobre Costo Personal CND [%]	%	47%	47%	47%	47%	47%	47%	47%	47%	47%	47%
Costo Personal CND	B/. /Persona/mes	3,630	3,630	3,630	3,630	3,630	3,630	3,630	3,630	3,630	3,630
Gastos anuales del CND en personal	B/.	1,851,257	1,851,257	1,873,036	1,894,816	2,003,713	2,112,611	2,134,390	2,177,949	2,243,288	2,243,288
Gastos Personal Reconocidos en Otros Gastos	%	47%	47%	47%	47%	47%	47%	47%	47%	47%	47%
Otros Gastos	B/.	866,239	866,239	878,454	888,669	939,741	990,814	1,001,029	1,021,458	1,052,102	1,052,102
TOTAL GASTOS A RECONOCER AL CND	B/.	2,719,496	2,719,496	2,751,490	2,783,485	2,943,454	3,103,425	3,135,419	3,199,407	3,295,390	3,295,390
TOTAL GASTOS	B/.	2,719,496	2,719,496	2,751,490	2,783,485	2,943,455	3,103,425	3,135,419	3,199,407	3,295,389	3,295,389

Fuente: Elaboración propia.

En este sentido proponemos lo siguiente:

- a. Asignar en el IMP para el CND la cantidad de personas requeridas por ellos, iniciando con una aceleración del Plan de Contratación de personal aprobado por ASEP mediante la Resolución AN No. 12136-Elec de 21 de febrero de 2018 y sus modificaciones, de modo que el CND a corto plazo cuente con el personal requerido de por lo menos 101 personas para atender la operación integrada del SIN de manera diligente en beneficios de los agentes del mercado, incrementando hasta llegar a los 122 que se indica en el documento como requerimiento. Ya que se debe tomar en cuenta que hacer una relación comparativa contra potencia máxima atendida, no necesariamente se ajusta a la realidad de Panamá, debido a que la atención que requiere un agente de 10 MW es la misma que requiere uno de 100MW, la cantidad de agentes y compromisos regionales (grupos de trabajo) a atender son factores que se deben considerar.
 - b. Establecer un rango salarial cónsono y competitivo con el Mercado Eléctrico Panameño, que permita la contratación y retención de personal clave. Podría establecerse de acuerdo con estudios existentes en el país y de los cuales el CND podría basarse (contratar ese estudio).
 - c. Realizar una gestión de docencia a las instituciones relacionadas en el proceso de contratación y aprobación de estas, de modo que puedan comprender la importancia, de donde proceden los recursos económicos que cubren estos gastos y que de no ejecutarse los mismos revertirán a los agentes del mercado. Consideramos que una vez, los involucrados en el proceso tengan claro que existen parámetros establecidos y aprobados en tarifas, se podrá apoyar la gestión del CND y sus requerimientos.
 - d. Recomendamos que esta estructura tarifaria cuente con una mayor supervisión de parte de la ASEP, SNE y ETESA, que aseguren la cantidad de personal y la aplicación de los salarios, de manera que se garantice la sostenibilidad de la gestión realizada por el CND ante el Mercado Eléctrico. Es sumamente importante que podamos tener una institución fortalecida que pueda gestionar los requerimientos de sus clientes de manera ágil y oportuna para que el Mercado pueda seguir creciendo, y más aún ante una Transición Energética que requerirá un mayor esfuerzo.
3. En el Capítulo III “Cálculo del Ingreso Máximo Permitido (IMP) por la Actividad de Transmisión”, específicamente en la formula $IPSP = IPSPE + IPSPA + IPSPVLT$, se define que IPSPVLT: Es el valor presente de los Ingresos Máximos Permitidos reconocidos para cada año (j), proveniente de los costos eficientes del contrato para la construcción, administración, operación y mantenimiento de la Cuarta Línea de Transmisión. Los costos eficientes de dicho contrato deben ser aprobados por la ASEP.

Nos llama la atención que esta definición podría modificarse en atención al proceso de Audiencia Pública No. 003-2022, que de manera paralela se encuentra en revisión. Consideramos que no debiese proponer cambios al Reglamento de Operación, si ya nos encontramos en un proceso de consulta pública de los parámetros que afectarán el pliego tarifario de transmisión.

Por otra parte, hacemos un llamado de atención a la ASEP de los retrasos que, tanto en la presentación y aprobación de la Propuesta de las Empresas Comparadoras, Tasa de Rentabilidad, del Ingreso Máximo Permitido (IMP) y Pliego Tarifario de Transmisión presentada por la Empresa de Transmisión Eléctrica, S.A. (ETESA), y que hemos tomado como práctica habitual. En este caso en particular, el pliego tarifario aprobado por ASEP debió empezar el 1 de julio de 2021, teniéndose más de 12 meses de retraso a su presentación y aprobación. Solicitamos al regulador los ajustes correspondientes para evitar estos retrasos.