



CENTRO DE ESTUDIOS DE LA ACTIVIDAD
REGULATORIA ENERGÉTICA



EPRE RÍO NEGRO

Informe sobre Variación de Costos Laborales de la Cooperativa Eléctrica Bariloche (CEB)

INFORME PRELIMINAR
Febrero 2008



INDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. OBJETIVO Y ANTECEDENTES..... | 2 |
| 1.1 OBJETIVO Y ALCANCE DEL TRABAJO | 2 |
| 1.2 ANTECEDENTES E INFORMACIÓN DISPONIBLE..... | 2 |
| 1.3 ALCANCE DEL INFORME | 3 |
| 2. ANÁLISIS GLOBAL..... | 4 |
| 2.1 REMUNERACIÓN MEDIA..... | 4 |
| 2.1.1 <i>Valores 2002</i> | 4 |
| 2.1.2 <i>Actualización al Año 2007</i> | 5 |
| 2.1.3 <i>Factor de Ajuste Regional</i> | 5 |
| a) Mapa salarial..... | 5 |
| b) Salarios entre regiones..... | 6 |
| c) Estructura salarial..... | 7 |
| d) Ajuste adoptado | 7 |
| 2.2 DOTACIÓN ESTÁNDAR | 7 |
| 2.3 VALORES DE REFERENCIA | 9 |
| 3. COSTO SALARIAL SEGÚN CATEGORÍAS | 10 |
| 3.1 ESTRUCTURAS SALARIALES DE REFERENCIA..... | 10 |
| 3.1.1 <i>Análisis</i> | 10 |
| a) ESTRATO 1 – EJECUTIVOS..... | 11 |
| b) ESTRATO 2 – JEFES Y PROFESIONALES | 12 |
| c) ESTRATO 3 – MENOR ESPECIALIZACIÓN | 13 |
| 3.1.2 <i>Conclusión</i> | 13 |
| 3.2 COMPARACIÓN CON COOPERATIVAS DE LA REGIÓN PATAGÓNICA..... | 14 |



1. OBJETIVO Y ANTECEDENTES

1.1 Objetivo y Alcance del Trabajo

La Cooperativa Eléctrica Bariloche (CEB) presentó ante el Ente Provincial Regulador de la Electricidad de Río Negro (EPRE), una solicitud de revisión de los costos laborales reconocidos por éste en el año 2004. La solicitud consta de dos partes:

- El monto de los costos laborales unitarios –en la que el ajuste solicitado alcanza al 118,6% del valor actualmente reconocido.
- La dotación de personal –solicitando pasar de 66 agentes reconocidos a 83 (+25,8%).

En conjunto, se solicita un ajuste desde el valor reconocido del orden de 2,5 MM\$ a casi 6,5 MM\$ por año, un incremento de 156,7%.

En ese marco, el EPRE contrató los servicios del CEARE con el objetivo de recabar una opinión técnica respecto del nivel actualizado de esos costos laborales por comparación con otras Distribuidoras y Cooperativas del ámbito nacional operando en condiciones de eficiencia y considerando una estructura operativa y de gestión estándar a costos económicos.

Dado que ha sido programada una Audiencia Pública para el día 28-Feb'08 y lo exiguo del plazo disponible hasta esa fecha al momento de la contratación, se ofreció realizar el estudio en dos partes, con el siguiente alcance:

1. INFORME PRELIMINAR (previo a la Audiencia):
 - Benchmarking del costo laboral global del mercado distribuidor de la Argentina, actualizado al último año con información disponible (2007)
 - Cuadros comparativos de las categorías y montos totales anuales solicitados por la CEB respecto de otros agentes distribuidores con información actualizada
2. INFORME FINAL (posterior a la Audiencia)
 - Estructura de personal adaptada sobre la base de parámetros básicos de referencia para la actividad
 - Esquema de remuneración eficiente adaptado a las particularidades regionales

En este Informe Preliminar se procura dar respuesta al primer punto sobre la base de la información disponible más actualizada.

1.2 Antecedentes e Información Disponible

A los efectos de analizar los valores vigentes y solicitados por la CEB en su documento “REVISIÓN EXTRAORDINARIA – MEMORIA TÉCNICA – 2007” (archivo “*ceb_tarifa.pdf*”) se dispuso, hasta el momento de elaborar este Informe, de la siguiente información:



- Costos de explotación (*Personal, Materiales y Servicios*) y datos característicos de 14 distribuidoras eléctricas de la Argentina y 37 de Brasil¹ provenientes de sus balances del año 2002.
- Datos característicos de 26 distribuidoras y 13 cooperativas eléctricas –información de ADEERA del año 2006.
- Costos de explotación del año 2007 de las Distribuidoras EDEMSA (Mendoza), ESJ (San Juan) y EDEFOR (Formosa).
- Convenio Colectivo de Trabajo para el Sindicato de Luz y Fuerza aplicable a las Cooperativas de Energía Eléctrica de la Provincia de Chubut (zona patagónica).
- Informes publicados en Internet sobre salarios medios en las diferentes regiones de la República Argentina.

1.3 Alcance del Informe

La información analizada hasta el momento de elaborar el presente Informe, permite definir rangos de magnitud con umbrales en términos de costos medios del mercado y establecer un piso de costos más eficientes.

¹ A precios homologados.

2. ANÁLISIS GLOBAL

2.1 Remuneración Media

2.1.1 Valores 2002

La información de 37 Distribuidoras Eléctricas de Brasil y 14 de la Argentina arroja las siguientes remuneraciones medias (costo laboral anual base año 2002):

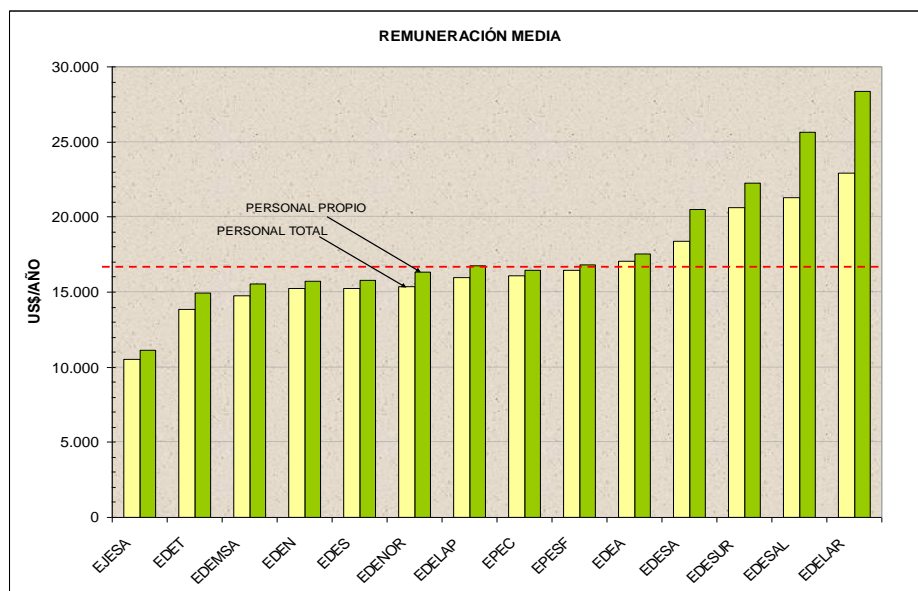
1. Argentina (cambio 2,95 \$/US\$)
 - Personal propio US\$ 17.477
 - Personal incluidos terceros US\$ 16.678
2. Brasil
 - Personal propio US\$ 17.503
 - Personal incluidos terceros US\$ 15.630

Las distribuidoras argentinas son, en su mayoría, empresas privatizadas que tuvieron procesos de revisión tarifaria entre 1999 y 2001. Puede decirse que tienen condiciones medias de eficiencia.

Se observa que la Argentina y Brasil tenían, en ese momento, remuneraciones medias casi idénticas para el personal propio de convenio, sin embargo, en Brasil:

- hay mayor proporción de tercerizaciones, de menor costo unitario
- se verifica que esto no redunda en una reducción de los costos laborales, sino en una mayor cantidad relativa de personal menos jerarquizado.

Si se grafican las remuneraciones medias de las empresas analizadas se tiene:



La línea punteada horizontal corresponde a la media del mercado considerado.



El 30% de las empresas más eficientes tenían remuneraciones medias del orden de 15 mil dólares.

Con un tipo de cambio con poca variación entre aquel análisis y la actualidad², no cabe duda que, desde 2004 el costo laboral sufrió aumentos en la Argentina, de modo que el indicador anterior representaría *un piso*.

2.1.2 Actualización al Año 2007

Se ajustaron los valores de 2002 por medio de los valores de 2007 de las distribuidoras EDEMSA, ESJ y EDEFOR, basándose en la actualización de la remuneración media.

No son datos suficientes para establecer un ajuste preciso de los valores de 2002, sin embargo, tomando los referentes anteriores, puede decirse que habría que considerar un ajuste efectivo del orden del 10% en dólares.

En consecuencia, los valores de 2002 actualizados serían:

- Condiciones medias (incluidos terceros): US\$ 18.346
- Condiciones de eficiencia: US\$ 16.500

Como una verificación adicional, las remuneraciones medias actualizadas al año 2007 de EDEMSA y ESJ, que pueden incluirse entre las empresas eficientes del mercado son respectivamente de US\$ 16.600 y US\$ 17.100 –totales incluyendo terceros.

2.1.3 Factor de Ajuste Regional

En los valores del año 2002 no se observan variaciones de los unitarios que pudieran ser atribuidas a la incidencia de diferentes costos laborales regionales. Las 14 distribuidoras pertenecen todas al centro y N del país; no hay representantes de la región patagónica.

No cabe duda que debe reconocerse un mayor costo regional en el área Sur del país, no sólo en los costos laborales sino en el costo medio de vida.

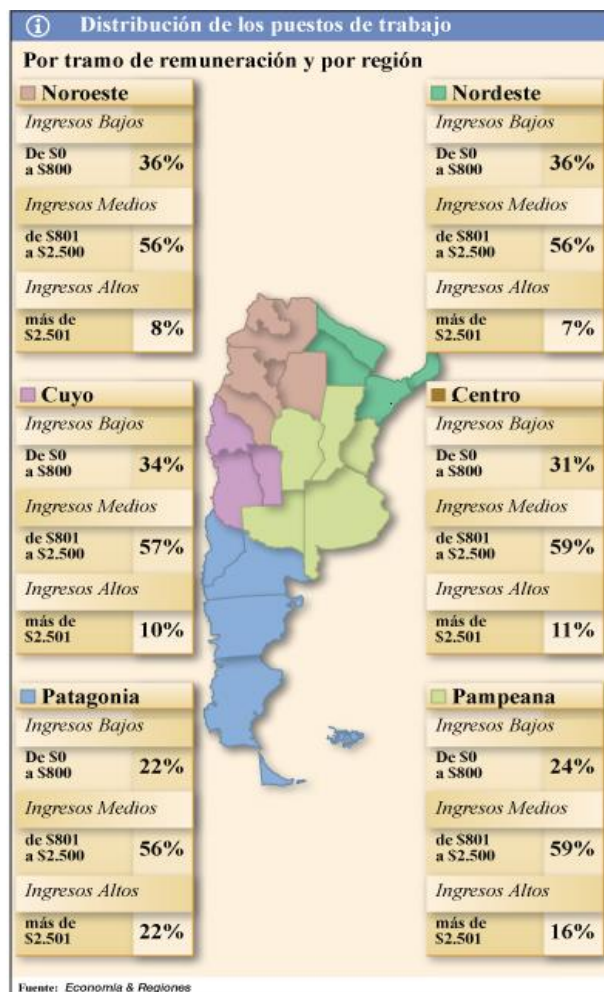
No hay información oficial sistemática sobre costos laborales en las diversas regiones del país. Se encontraron tres informes que permiten formarse una idea sobre el orden de magnitud de los costos salariales en la región patagónica respecto del resto del país:

- a. Mapa de los salarios en la Argentina – www.taringa.net y <http://ar.news.yahoo.com>
- b. Salarios entre regiones – www.argentinamunicipal.com.ar y www.bariloche2000.com
- c. Estructura salarial de la Argentina – www.noticiasdelsur.com

a) Mapa salarial

El mapa citado en primer término muestra una información gráfica interesante:

² Se adoptó 3,20 \$/dólar.



Sobre la base de esa información se construyó el siguiente cuadro comparativo:

| REGIÓN | RANGO | | | SALARIO MEDIO (\$/mes) | Factor Ajuste |
|-----------|-------|----------|-------|------------------------|---------------|
| | <800 | 801-2500 | >2500 | | |
| NOROESTE | 36% | 56% | 8% | 1.384 | 0,96 |
| NORDESTE | 36% | 56% | 8% | 1.384 | 0,96 |
| CUYO | 34% | 56% | 10% | 1.422 | 1,00 |
| CENTRO | 31% | 58% | 11% | 1.460 | 1,00 |
| PAMPEANA | 25% | 59% | 16% | 1.565 | 1,09 |
| PATAGONIA | 22% | 56% | 22% | 1.650 | 1,15 |

b) Salarios entre regiones

Las páginas “Argentina Municipal” y “Bariloche 2000” resumen el mismo estudio, del que puede extraerse la siguiente información útil para el presente objetivo:

| REGIÓN | SALARIO BRUTO (\$/mes) | FACTOR DE AJUSTE |
|------------------|------------------------|------------------|
| Chubut | 2.665 | 1,26 |
| GBA ³ | 2.114 | 1.00 |
| Medio | 1.876 | |

El informe agrega que el salario medio de las empresas públicas privatizadas es de 2.162 \$/mes en Tucumán, es decir, se homologan a los del GBA. Esto ocurriría, en general para todas las privatizadas del país, de modo que se consideró razonable tomar como factor de ajuste “Patagónico Norte” la relación Chubut/GBA que resulta 1,26.

c) Estructura salarial

El tercer informe no aporta datos sobre salario medio en GBA pero sí para las el total del país y Chubut. El valor de GBA se interpoló basado en el cuadro del punto b:

| REGIÓN | SALARIO BRUTO (\$/mes) | FACTOR DE AJUSTE |
|--------|------------------------|------------------|
| Chubut | 2.665 | 1,14 |
| GBA | 2.114 | 1,00 |
| Medio | 1.876 | |

Con las mismas consideraciones anteriores surge un factor de ajuste de 1,14.

d) Ajuste adoptado

En resumen, se observa que el ajuste regional para el área Patagonia Norte variaría entre 14% y 26% adicional. Como referencia se tomó el promedio de los anteriores:

| | |
|------------------|-------------|
| FACTOR DE AJUSTE | 1,18 |
|------------------|-------------|

Sobre esas bases se estimaron los siguientes rangos de valores corregidos a 2007, que deberían ser considerados un *piso* de referencia:

- Remuneración media, promedio US\$ 21.648
- Remuneración media eficiente US\$ 19.470

2.2 Dotación Estándar

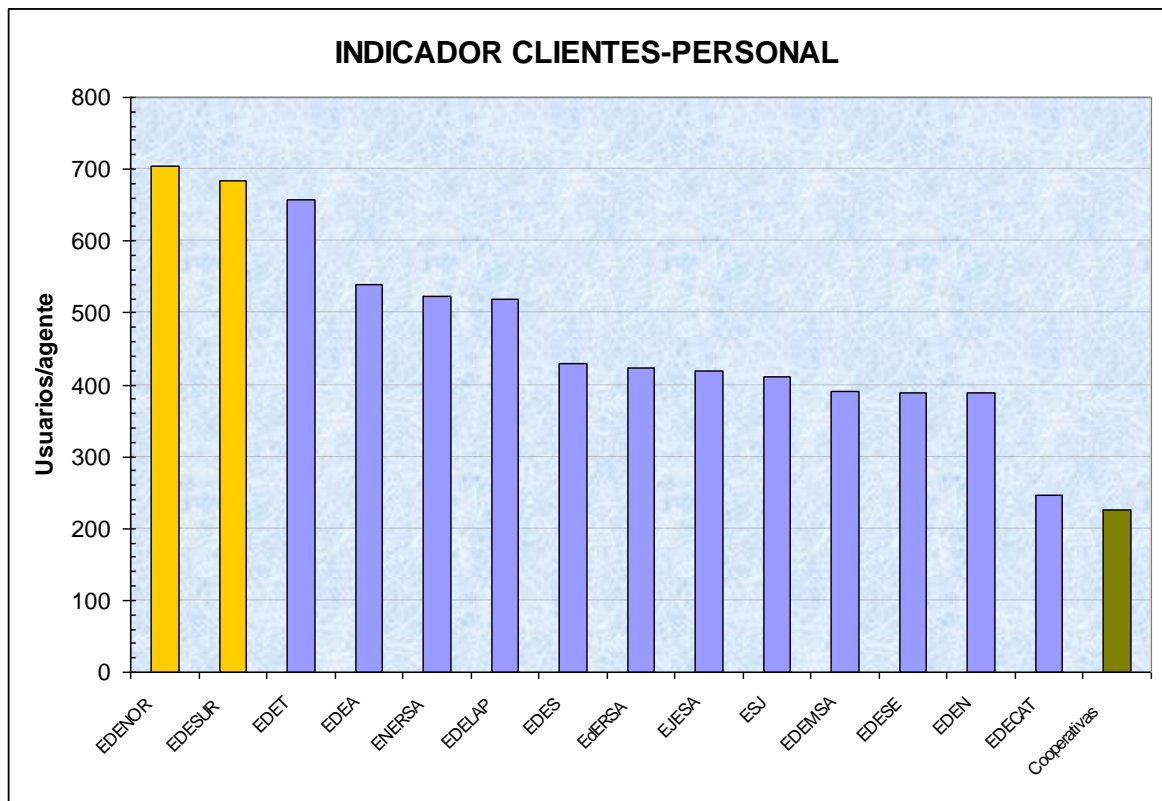
³ Gran Buenos Aires

El indicador “clientes/agente” se calcula como la relación entre la cantidad de clientes o usuarios (propios sin incluir los de subdistribuidores) y la dotación de personal propio y de terceros que cubren tareas asociadas al servicio eléctrico. Es muy útil para determinar en forma expeditiva la adecuación de la planta de personal a la magnitud del servicio que debe ser prestado.

Por supuesto no es una constante, sino que varía entre ciertos límites, dependiendo de:

- El área de prestación y su dispersión. Gran dispersión puede requerir más personal para la atención de clientes pero, en el otro extremo, áreas urbanas muy densas también pueden influir en mayor requerimiento de personal.
- El tamaño del servicio. Distribuidoras muy pequeñas, de tamaño municipal o similar, deberán prorratear gastos de estructura similares a los de empresas mayores, entre menos clientes.
- Otros factores particulares. Por ejemplo, la prestación de otros servicios necesarios o asociados con la distribución eléctrica que exceden la función específica, tales como mantener centrales de generación integradas, servicios de transporte eléctrico, etc.

Resulta interesante observar cómo se comporta este indicador en las distintas empresas, según dotaciones del año 2006, incluida la estimación de terceros:



- Las 2 primeras en orden decreciente son las dos grandes empresas urbanas del GBA de alta concentración de usuarios, con valores del orden de 700 clientes por agente.



- La última representa al conjunto de las cooperativas con datos disponibles (que no incluye a la CEB) y tiene un promedio de 226 clientes por agente.
- El conjunto de las restantes, que podría considerarse el comportamiento medio de las distribuidoras medianamente eficientes de carácter provincial o local tiene un valor medio de 483 clientes por agente (incluidas otras distribuidoras no representadas).

El de las cooperativas se considera un valor no optimizado, que probablemente incluya otras funciones ajenas a la distribución eléctrica, por lo que se recomienda no tomarlo en cuenta. En principio, no existen razones para que la dotación de una cooperativa sea diferente que la de una distribuidora prestando el servicio en idéntico ámbito.

Se recomienda tomar como referencia el valor medio del conjunto de distribuidoras, exceptuados los casos singulares ya vistos.

En el presente caso resulta muy difícil identificar un subconjunto de empresas más eficientes, ya que tanto los valores más altos como los más bajos del indicador, podrían estar sesgados por otras variables, como las señaladas al principio de este punto.

Por ejemplo, EDEMSA y ESJ, que estarían entre las empresas eficientes, tienen valores bajos, del orden de 400 clientes por agente, pero incluyen niveles relativamente altos de tercerizaciones y operan territorios extensos con diversos grados de descentralización.

2.3 Valores de Referencia

Aunque aún no se recibió información oficial al respecto, se estima que la CEB tendría aproximadamente 36 mil clientes, según información que obra en la página Web de la Cooperativa.

La dotación asociada a estos clientes, tomando el indicador medio de 483 usu/agente, sería de 75 agentes exclusivos para la función de distribución eléctrica. Si se considera que la CEB debe, además, mantener centrales en reserva fría, este número debería ser del orden de 80 agentes.

Sobre esta base y considerando los valores de remuneración media de referencia y una tasa de cambio de 3,2 \$/dólar se tienen los siguientes valores *piso* de referencia:

| CONDICIÓN | COSTO SALARIAL UNITARIO (US\$/año) | DOTACIÓN TOTAL | COSTO SALARIAL TOTAL | |
|-----------|------------------------------------|----------------|----------------------|-----------|
| | | | (US\$/año) | (\$/año) |
| Media | 21.648 | 80 | 1.731.840 | 5.541.888 |
| Eficiente | 19.470 | 80 | 1.557.600 | 4.984.320 |

3. COSTO SALARIAL SEGÚN CATEGORÍAS

3.1 Estructuras Salariales de Referencia

3.1.1 Análisis

Para comparar las remuneraciones de las empresas distribuidoras se estratificaron los promedios de los costos empresarios por niveles, según responsabilidades ó funciones.

Los niveles de remuneraciones utilizados fueron ocho, con subdivisiones en los niveles 7 y 8 debido a las características de las dos actividades principales desarrolladas por las empresas distribuidoras (comercial y técnica):

| NIVEL | CATEGORÍAS |
|-------|-------------------|
| N-1 | Gerente General |
| N-2 | Gerente |
| N-3 | Subgerente |
| N-4 | Jefe Departamento |
| N-5 | Jefe Sección |
| N-6 | Profesional |
| N-7a | Supervisor |
| N-8a | Empleado |
| N-7b | Capataz |
| N-8b | Operario |

Las distribuidoras de las cuales se posee información de remuneraciones son:

- EDEMSA – propuesta de valores de 2007, aplicada en el 2008
- Energía San Juan – aplicada bajo el convenio colectivo de trabajo de abril de 2007

Éstos se compararon con los montos solicitados por la CEB por categorías informadas – Cuadro Anexo III: “Reconocimiento de mayor Dotación más Orden Público Salarial (CCT 36/75)” – homologadas al espectro de las categorías generalmente utilizadas en una revisión tarifaria.

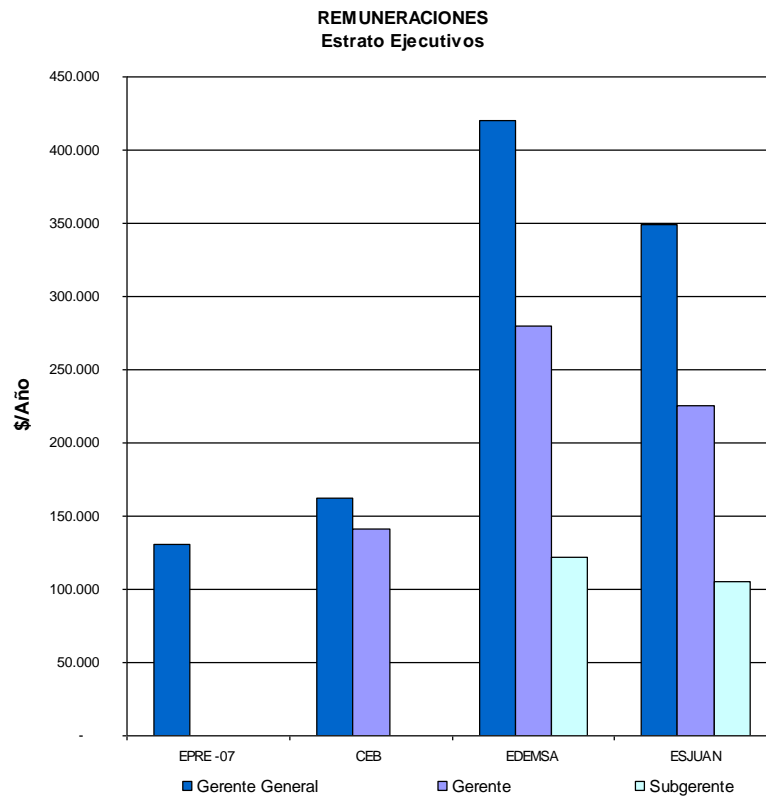
A continuación se muestra el cuadro comparativo realizado con los costos laborales anuales promedio, para cada cargo ó categoría agrupado en función de la similitud de funciones y/o responsabilidades.

El cuadro incluye los costos laborales considerados por el EPRE, “*Empresa Ideal Res N° 184/04*”, actualizados al año 2007 a través de evolución del Índice de Salarios del sector privado.

| DESCRIPCION | | | EPRE-07 | CEB | EDEMSA | ESJ SA |
|-----------------------|--------|---------------|---------|---------|---------|---------|
| ESTRATO | CÓDIGO | CARGO | \$/año | \$/año | \$/año | \$/año |
| Ejecutivos | N-1 | Gerente Gral. | 130.882 | 162.025 | 419.958 | 349.550 |
| | N-2 | Gerente | - | 140.891 | 280.014 | 225.430 |
| | N-3 | Subgerente | - | - | 122.116 | 105.420 |
| Profesionales | N-4 | Jefe Depto. | 99.785 | | 77.533 | 85.429 |
| | N-5 | Jefe Sección | 68.551 | 115.482 | 69.346 | 65.830 |
| | N-6 | Profesional | 59.828 | 93.921 | 59.212 | 54.562 |
| Menor Especialización | N-7a | Supervisor | 44.282 | 81.738 | 51.630 | 50.850 |
| | N-8a | Empleado | 44.282 | 50.397 | 44.000 | 43.215 |
| | N-7b | Capataz | - | 87.948 | 55.000 | 57.420 |
| | N-8b | Operario | - | 73.242 | 46.000 | 45.740 |

Se realizó un gráfico comparativo por estrato, para observar las diferencias.

a) ESTRATO 1 – EJECUTIVOS

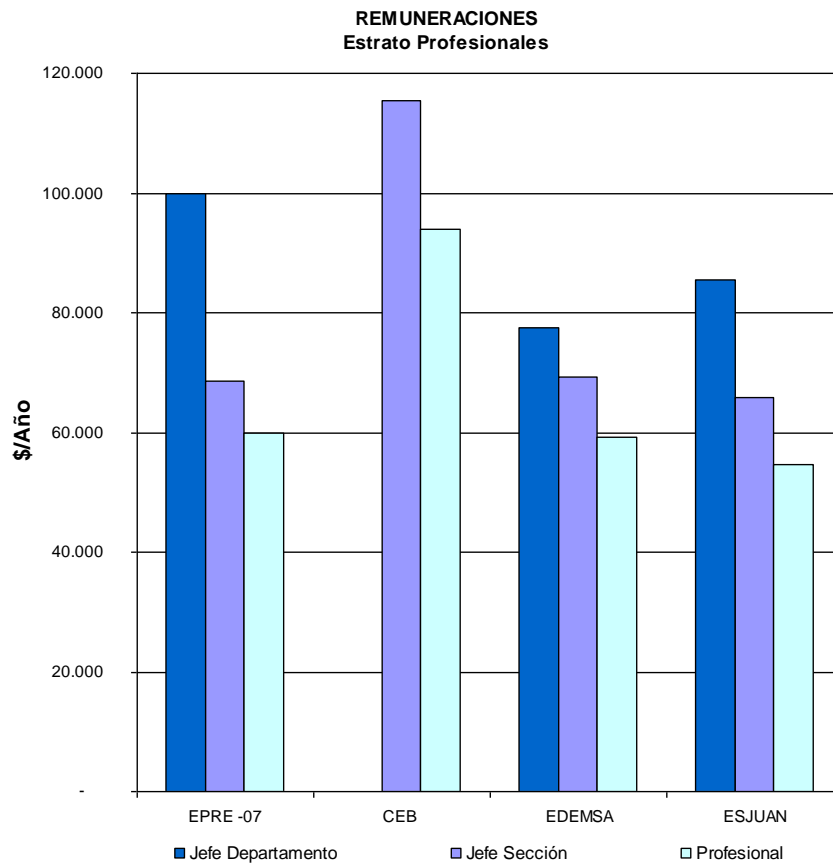


Se observa que en los niveles gerenciales el ajuste solicitado por la CEB supera en poco la actualización de los valores actualizados del EPRE y es muy inferior a los niveles de las distribuidoras mayores.

Las diferencias se explican debido a la cantidad de clientes y área de cobertura que tiene cada distribuidora y la magnitud de la responsabilidad asociada al cargo.

Además se puede observar que el valor regulado por el EPRE, actualizado a 2007 para el Gerente General supera en apenas un 7% al nivel de Subgerente de EDEMSA.

b) ESTRATO 2 – JEFES Y PROFESIONALES

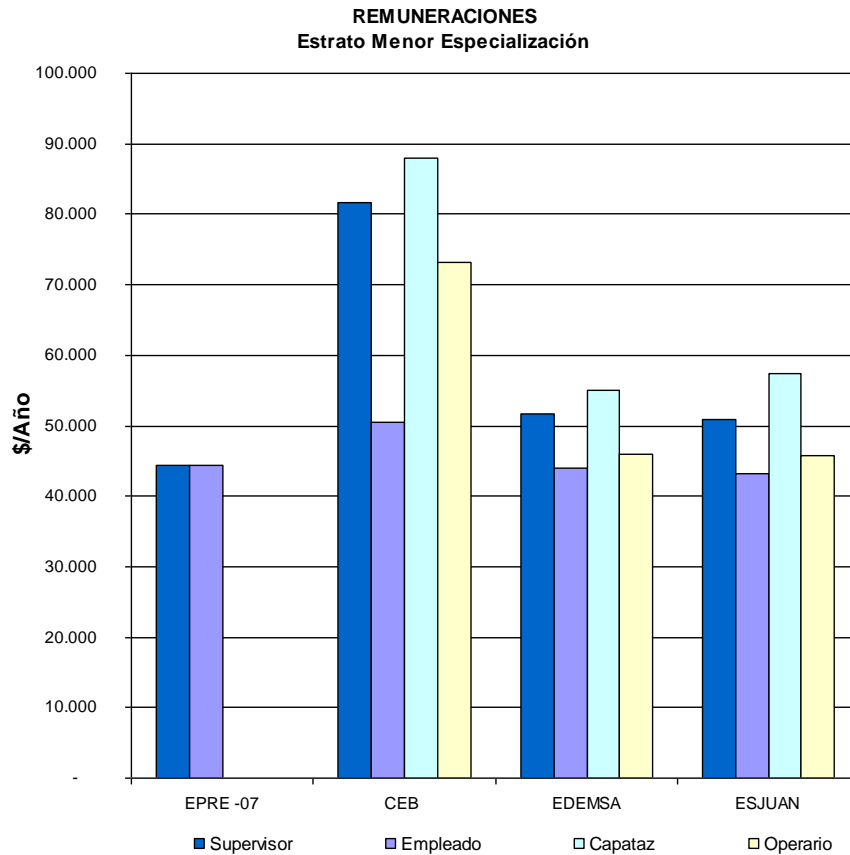


En el Estrato Jefes y Profesionales se observa que las remuneraciones reclamadas por la CEB se encuentran por sobre la banda de remuneraciones establecidas por las empresas consideradas.

En el caso particular del nivel “profesional” la remuneración solicitada supera el límite superior de la banda en un 60%, mientras que el regulado por el EPRE, actualizado, se mantiene en el rango.

Para la categoría Jefe de Sección la remuneración propuesta por la CEB sale de rango, es casi un 70% mayor que el nivel de EDEMSA.

c) ESTRATO 3 – MENOR ESPECIALIZACIÓN



Al comparar la propuesta remuneratoria de la CEB con las de referencia, en cada uno de los niveles del estrato surge que:

- En los niveles de Supervisor, Capataz y operario supera a éstas en el orden del 60%.
- En el nivel de empleados la diferencia es escasa, del orden del 20% superior.

A su vez, los montos regulados por el EPRE, actualizados, quedan apenas debajo del rango de las remuneraciones de referencia.

3.1.2 Conclusión

Estas comparaciones no incluyen el mayor costo regional. Sin embargo, de un modo muy general puede concluirse que:

- Los valores del nivel gerencial son razonables y adecuados a la magnitud del servicio.
- Los valores del nivel de empleados, un 20% mayores que los de referencia, pueden considerarse adecuados teniendo en cuenta el mayor costo regional.
- Los montos requeridos en las restantes funciones –jefes, profesionales supervisión, capataces y operarios– exceden los de referencia, aún incluido un margen por el mayor costo regional.

3.2 Comparación con Cooperativas de la Región Patagónica

A los fines de esta comparación, se han tenido en cuenta las remuneraciones resultantes del convenio suscripto entre el sindicato de Luz y Fuerza de la Región Patagónica y la Federación de Cooperativas de Chubut en el año 2007.

Se han considerado los salarios básicos de cada categoría, así como los distintos adicionales y bonificaciones que prevé el convenio, asumiendo ciertos supuestos que se consideran típicos de este tipo de plantel.

Se atribuyó al personal una antigüedad media de 10 años y, en concordancia con ello, se estimaron los adicionales por antigüedad y una Bonificación Anual por Eficiencia que equivale a 2,3 meses de remuneración.

Se supuso que el personal de categoría 6 ó superiores recibe adicionales por título, secundario, terciario o universitario según el nivel. Se ha ponderado la incidencia de la semana no calendario, tareas riesgosas y trabajos con tensión. Otros adicionales se han estimado en función de las categorías y tipo de tareas.

Todas las remuneraciones incluyen el adicional por Zona Patagónica del 40% que establece el convenio. Para la incidencia de cargas sociales se ha adoptado la declarada por la CEB en su presentación (página 17) equivalente al 36,83% de la remuneración.

El cuadro siguiente presenta una comparación entre los valores anuales por empleado, con cargas sociales, declarados por la CEB para las categorías citadas en sus Anexos II y III, y los valores obtenidos para cooperativas de Chubut según el cálculo descrito.

| CATEGORÍA S/CONVENIO | PRESENTACIÓN CEB | CONVENIO CHUBUT 2007 | DIFERENCIA % |
|-------------------------|---------------------|-------------------------|-----------------|
| 18 | 115.482 | 118.312 | -2,3% |
| 14 | 93.921 | 101.269 | -7,3% |
| 13 | 81.738 | 84.958 | -3,4% |
| 12 | 105.097 | 74.129 | +42% |
| 11 | 77.944 - 87.948 | 56.448 | +38/55% |
| 10 | 65.811 | 58.358 | +13% |
| 7 | 50.397 | 51.281 | -1,7% |
| 5 | 43.407 | 36.621 | +19% |

Las diferencias siguen aproximadamente el mismo esquema que en el caso del análisis de comparación con distribuidoras del punto precedente, pero teniendo en cuenta ahora el mayor costo regional de la mano de obra:

- Diferencias en menos en las categorías mayores (directivos)
- Mayores diferencias en el nivel de jefaturas
- Diferencias menos marcadas en los niveles menores.

Como se advierte, las mayores diferencias se encuentran en las categorías intermedias. Una parte de estas diferencias pueden originarse en el método de cálculo adoptado por la CEB para homologar a 8 horas diarias los turnos de 7 horas.

