

# **ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN RECIENTE Y LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SALARIOS DE PROFESIONALES, JEFES Y GERENTES DE ANTEL**

## **INFORME DE CONSULTORÍA**

**Gonzalo Zunino (Coordinador)  
Federico Caporale**

**Montevideo, Noviembre de 2018**

## CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>ANÁLISIS HISTÓRICO – PARÁMETROS DE ACTUALIZACIÓN DE SALARIOS .</b>	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>ANÁLISIS HISTÓRICO – EVOLUCIÓN DE SALARIOS FIJOS POR CLASE.....</b>	<b>6</b>
	3.1 EVOLUCIÓN SALARIAL COMPARADA DE PROFESIONALES, JEFES Y GERENTES RESPECTO A OTROS TRABAJADORES DE ANTEL.....	6
	3.2 COMPARACIÓN INTERNA: PROFESIONALES NIVEL B – JEFES DE UNIDAD – GERENTES DE SECTOR Y DE ÁREA – GERENTES DE DIVISIÓN, SUBGERENTES GENERALES Y GERENTES GENERALES. ....	11
<b>4.</b>	<b>SITUACIÓN ACTUAL – EQUIDAD INTERNA EN LOS SALARIOS DE LAS CATEGORÍAS DE PROFESIONALES, JEFES Y GERENTES.....</b>	<b>14</b>
	4.1 EQUIDAD INTERNA.....	15
	4.2 COMPARACIÓN CON OTRAS EMPRESAS PÚBLICAS URUGUAYAS .....	17
<b>5.</b>	<b>SITUACIÓN ACTUAL – COMPARACIÓN DE SALARIOS FIJOS CON OTRAS EMPRESAS PÚBLICAS URUGUAYAS.....</b>	<b>21</b>
<b>6.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>23</b>
	<b>ANEXO .....</b>	<b>24</b>
	<b>TABLA A.1.....</b>	<b>24</b>
	<b>TABLA A.2.....</b>	<b>25</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

Este informe se realiza a solicitud de CIPA (Centro Integral del Personal de ANTEL). El mismo pretende aportar información respecto de la evolución de los salarios de las categorías de Profesionales, Jefes y Gerentes de ANTEL en los últimos 25 años (1993-2018). El análisis realizado se focaliza en los salarios fijos y partidas salarizadas, en la medida en que no se dispone de información respecto de las partidas variables que forman parte de las remuneraciones de estos trabajadores.

Se realiza en primer lugar un análisis de los criterios de ajuste salarial de los trabajadores de ANTEL (sección 2). Los salarios de los trabajadores de ANTEL tienen la particularidad de fijarse en una unidad de medida denominada “puntos”, los cuales se actualizan con cierta periodicidad que ha ido cambiando a través de los años. Como se discutirá con mayor detalle en la siguiente sección del informe, la actualización del punto en la mayor parte de los últimos 25 años ha acompañado la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC), teniendo como clara excepción el período de crisis económica (2001-2002) donde la actualización del punto se ubicó notoriamente por debajo del IPC. De esta forma, el criterio de ajuste salarial de los trabajadores de ANTEL no permite incrementos del salario real de los trabajadores, salvo que se realice de forma habitual un ajuste en la cantidad de “puntos” que conforman el salario.

En la tercera sección se analiza la evolución temporal de los salarios de los grupos Profesionales, Jefes y Gerentes de ANTEL en los últimos 25 años, mostrando que estas categorías de trabajadores han experimentado una caída significativa de sus salarios reales en el período considerado. Esta situación contrasta de forma importante con la situación de otros trabajadores al interior de ANTEL, así como con el promedio de los trabajadores de la economía uruguaya, los cuales han registrado importantes crecimientos del salario real en estos años.

La cuarta sección del informe presenta un análisis del grado de equidad que presentan los salarios fijos de los grupos de Profesionales, Jefes y Gerentes de ANTEL, a agosto de 2018, la cual se contrasta a su vez con la situación existente en otras empresas públicas que por su tamaño resultan comparables como son UTE y ANCAP. El grado de equidad interna se analiza siguiendo la metodología propuesta por el Departamento de Empresas Públicas de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) en su informe del 12 de junio de 2012. Se realizan comparaciones salariales verticales (por clases o categorías ocupacionales) y horizontales (por niveles). En los resultados se aprecia un perfil de menor equidad interna que el observado en UTE y ANCAP.

En la quinta sección se realiza una comparación entre los montos de salarios fijos percibidos por Profesionales, Jefes y Gerentes en ANTEL, UTE y ANCAP. El análisis muestra salarios similares en UTE y ANCAP, pero importantes diferencias entre la situación de dichas empresas y la de ANTEL. Se encuentra que los salarios fijos de ANTEL son entre 28% y 46% inferiores que los salarios en UTE y ANCAP.

Finalmente, la sexta sección del informe presenta algunas reflexiones a modo de conclusión respecto de la evolución de los salarios de los grupos Profesionales, Jefes y Gerentes de ANTEL en los últimos 25 años y los reclamos actuales de CIPA.

## 2. ANÁLISIS HISTÓRICO – PARÁMETROS DE ACTUALIZACIÓN DE SALARIOS

Las partidas salariales fijas de ANTEL se establecen en una unidad denominada “punto” cuyo valor es ajustado con cierta periodicidad, que ha variado a lo largo del período considerado. En concreto, los salarios fijos pagados por ANTEL se calculan de la siguiente forma:

$$\text{Ecuación (1)} \quad \text{Salario Fijo} = \text{Cantidad de Puntos} \cdot \text{Valor del Punto}$$

Según indica la ecuación (1), los salarios fijos se incrementan si aumenta la cantidad y/o el valor del punto. Dado que las modificaciones en la cantidad de puntos que constituyen los salarios son poco frecuentes, este apartado hará foco en la evolución que ha mostrado el valor del punto a través de los años.

En particular, en el caso de las categorías de Profesionales, Jefes y Gerentes (P, J y G) se ha dado una única modificación de los salarios medidos en cantidad de puntos en los 25 años considerados en este informe. En concreto, esta única actualización se realizó en octubre de 2011. Por este motivo, resulta pertinente realizar un primer análisis contemplando la etapa que transcurre desde noviembre de 1993 a setiembre de 2011, es decir, el periodo previo al único ajuste, y un segundo análisis que englobe la totalidad del periodo.

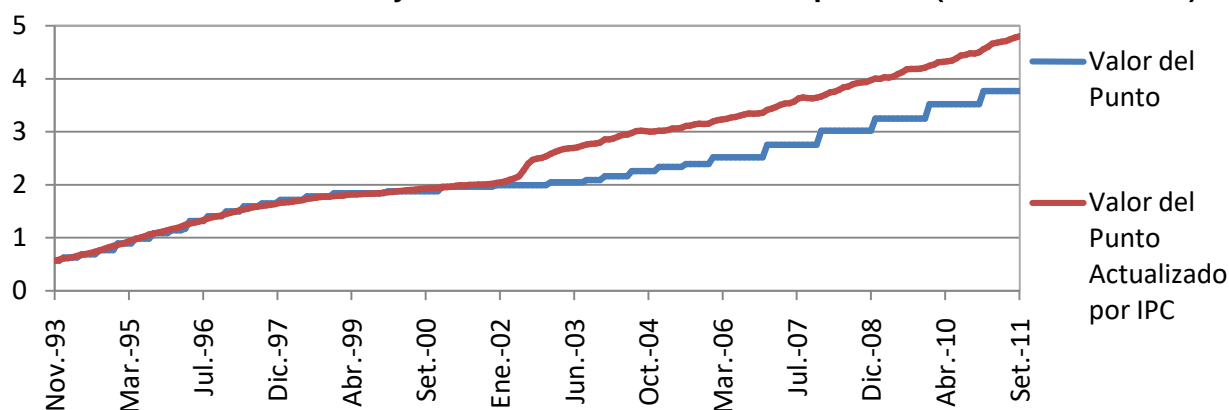
### a) Noviembre de 1993 – setiembre de 2011

Al analizar la evolución del valor del punto durante estos años, se pueden distinguir claramente dos periodos. Durante el primero, que abarca desde fines de 1993 hasta comienzos del año 2002, el valor del punto creció a un ritmo prácticamente equivalente al exhibido por el Índice de Precios al Consumo (IPC) elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). En estos primeros años, el método de actualización de los salarios fijos abonados por ANTEL permitió que los trabajadores mantuvieran prácticamente invariante el poder adquisitivo de sus salarios.

El segundo periodo comienza en el año 2002 y se extiende hasta setiembre de 2011. Como se observa en el gráfico 1, durante la crisis económica el valor del punto se incrementó notoriamente por debajo del IPC, creándose de esta forma una brecha entre el valor del punto y el que hubiese tenido en caso de mantener su evolución ligada a dicho índice. Durante los años siguientes, la brecha se mantuvo, lo cual señala que el poder de compra perdido por los salarios de los P, J y G de ANTEL en 2002 no se recuperó posteriormente.

Específicamente, en una comparación “punta a punta” entre noviembre de 1993 y setiembre de 2011, el valor del punto tuvo una contracción en términos reales de 21,53%, producto de una variación nominal acumulada de 567,36% que estuvo por debajo de la variación acumulada del IPC en el período (750,50%).

**Gráfico 1. Valor del Punto y Valor del Punto Actualizado por IPC. (11/1993 – 09/2011)**

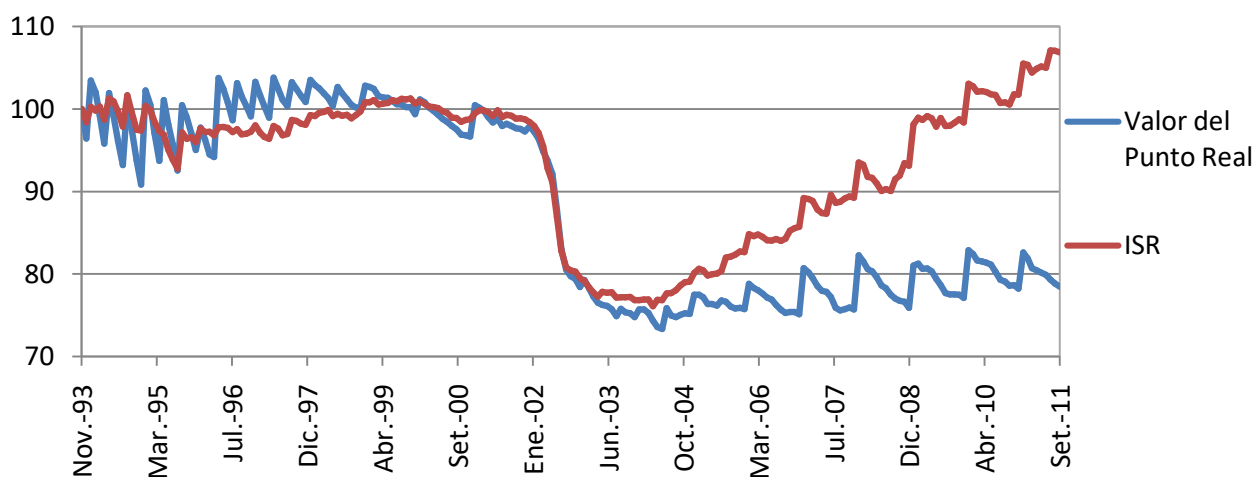


Fuente: INE y datos ANTEL<sup>1</sup>

Cuando se compara la evolución del valor del punto en términos reales entre noviembre de 1993 y setiembre del 2011 con la del promedio de los salarios de la economía uruguaya medidos a partir del Índice de Salario Real (ISR) elaborado por el INE, se observa la existencia de una brecha creciente entre el método de actualización salarial de ANTEL y lo observado a nivel general en el mercado laboral.

En efecto, el gráfico 2 muestra que el valor del punto y los salarios de la economía en su conjunto presentaron una evolución similar en términos reales hasta mediados de 2004, incluyendo la fuerte caída en poder adquisitivo experimentada durante la crisis económica del año 2002. Sin embargo, mientras que los salarios reales del global de la economía se fueron recuperando con el pasar de los años -alcanzando para el año 2011 niveles superiores a los registrados en 1993 y previo a la crisis-, el poder de compra de los salarios de ANTEL se mantuvo prácticamente estancado en los niveles post-crisis.

**Gráfico 2. Índice de Valor del Punto Real e ISR, base Nov-93 =100. (11/1993 – 09/2011)**



Fuente: INE y datos ANTEL

<sup>1</sup> Toda la información referida a ANTEL utilizada en este informe fue gestionada por CIPA ante la empresa y trasladada a CINVE.

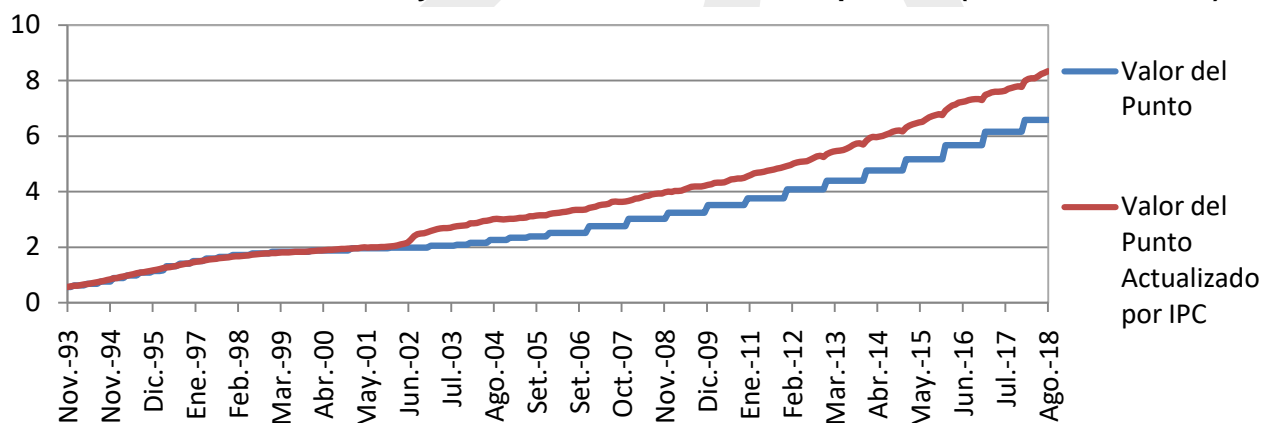
Esta evolución dispar se sintetiza de forma notoria en la evolución “punta a punta” del valor del punto y del ISR entre noviembre de 1993 y setiembre del 2011. Como se mencionó anteriormente, el primero experimentó una caída “punta a punta” de 21,53% en términos reales en estos años. En contraposición, el ISR tuvo un incremento de 6,86% en el mismo período.

b) Consideraciones sobre el período completo: noviembre de 1993 – agosto de 2018

Al considerar el periodo de análisis en su globalidad, es decir, incluyendo el período posterior a la Resolución que revisa los salarios de los P, J y G medidos en puntos de octubre de 2011, es posible extraer algunas conclusiones importantes. En primer lugar, como podemos observar en el gráfico 3, la evolución del valor del punto mantuvo su comportamiento prácticamente alineado al IPC entre octubre de 2011 y la actualidad.

Este comportamiento alineado al IPC determinó que la brecha que se generó entre la evolución del punto y los precios al consumo durante la crisis de 2002 tampoco tendiera a cerrarse durante estos últimos años. En efecto, al mes de agosto de 2018, el punto muestra una pérdida de 21,01% en su poder adquisitivo respecto al registrado en noviembre de 1993.

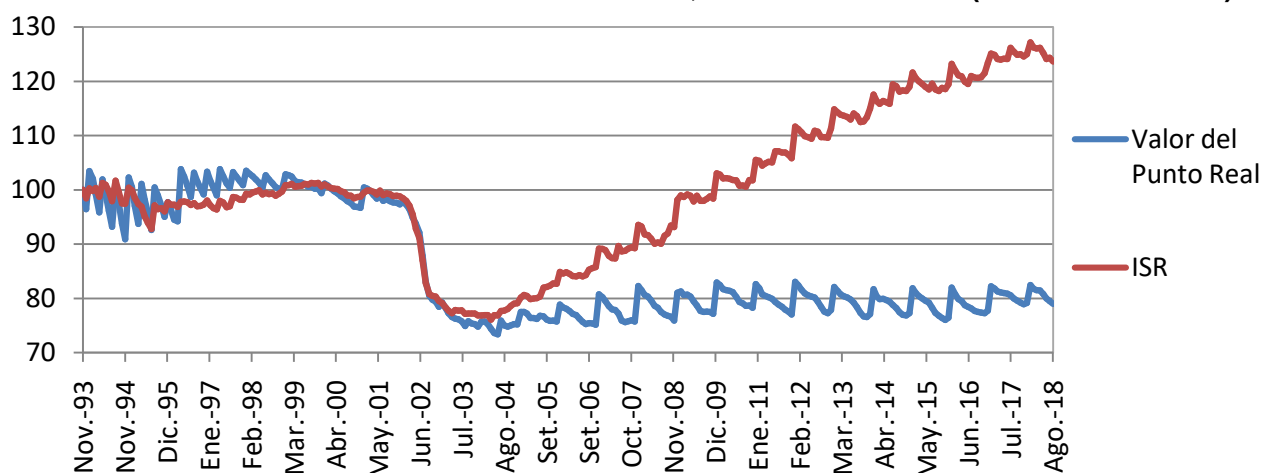
**Gráfico 3. Valor del Punto y Valor del Punto Actualizado por IPC. (11/1993 – 08/2018)**



Fuente: INE y datos ANTEL

Al contrastar la evolución del índice de valor del punto real con la del ISR, se observa que la tendencia mencionada anteriormente continúa. Mientras los salarios reales de la economía uruguaya en su conjunto han crecido permanentemente desde 2004, el poder adquisitivo de los puntos considerados para la determinación de los salarios fijos abonados por ANTEL se ha mantenido en los niveles post-crisis. En concreto, contrastando con la caída de 21,01% en el valor del punto real, el ISR ha crecido 23,65% entre noviembre de 1993 y agosto de 2018.

Gráfico 4. Índice de Valor del Punto Real e ISR, base Nov-93 =100. (11/1993 – 08/2018)



Fuente: INE y datos ANTEL

**En síntesis**, al analizar la evolución del valor del punto desde noviembre de 1993 al presente, se encuentra que el mismo ha acompañado la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC), teniendo como clara excepción el período de crisis económica (2001-2002) donde la actualización del punto se ubicó notoriamente por debajo del IPC.

Atendiendo a la evolución descrita del valor del punto, es importante tener presente que el criterio de ajuste salarial previsto no permite incrementos del salario fijo real de los trabajadores, salvo que se realice de forma habitual un ajuste en la cantidad de puntos que conforman el salario. En este sentido, las instancias en las que se revisa la cantidad de puntos que conforman el salario de las diferentes categorías se tornan fundamentales a los efectos de permitir que los trabajadores se beneficien, al menos en parte, de las ganancias de productividad sectoriales. Esto adquiere una dimensión particularmente importante teniendo en cuenta la poca frecuencia con la que suceden estas instancias de revisión de la cantidad de puntos.

En otras palabras, únicamente las instancias de ajuste en la cantidad de puntos permiten a los trabajadores de ANTEL obtener ajustes reales en sus salarios fijos, puesto que la evolución del valor del punto se determina fundamentalmente con el objetivo de mantener constante el poder adquisitivo de los salarios, pero sin incorporar ningún componente de recuperación salarial y/o asociado a variaciones de la productividad sectorial o global de la economía.

Como se discute en la siguiente sección, si bien para el caso de algunos grupos de trabajadores de ANTEL las instancias de Revisión de los salarios medidos en puntos ha permitido obtener ganancias significativas de salario real, las categorías de Profesionales, Jefes y Gerentes son una excepción, habiendo tenido un único incremento de salarios en puntos que no llegó a contemplar la pérdida de poder adquisitivo experimentada por el punto en el período, cuando el valor del mismo se desvinculó de la evolución del IPC durante la crisis de 2002.

### 3. ANÁLISIS HISTÓRICO – EVOLUCIÓN DE SALARIOS FIJOS POR CLASE

Luego de estudiar la evolución del valor del punto, el análisis de la trayectoria de los salarios fijos de ANTEL requiere considerar los cambios que ha habido en la cantidad de puntos para cada categoría de ocupaciones. En esta etapa del informe, el interés se encuentra en la comparación de la evolución de los salarios de las distintas categorías de trabajadores de ANTEL, por lo que, dado que el valor del punto y sus variaciones son los mismos para todas las categorías, los cambios en los salarios relativos provendrán pura y exclusivamente de modificaciones dispares en la cantidad de puntos entre categorías.

El análisis consistirá en la reconstrucción de la evolución de los salarios, descomponiendo la misma en variaciones en el valor del punto y en la cantidad de puntos. Para ello, será conveniente agrupar las categorías de trabajadores, de modo de facilitar el análisis y la extracción de conclusiones.

Como se analizó en el apartado anterior, el valor del punto a lo largo del periodo analizado se ha incrementado por debajo de la variación del Índice de Precios al Consumo. Lo anterior implica que, de no haber existido aumentos suficientes en la cantidad de puntos, los salarios fijos habrían perdido poder adquisitivo durante estos años.

En primer lugar se realizará una comparación entre los grupos ocupacionales Administrativo, Informática, Servicios Generales, Técnico y Ventas (A, I, S, T y V) y los grupos ocupacionales de Profesionales, Jefes y Gerentes (P, J y G) representados por CIPA. En segundo lugar se realizará una comparación al interior de los grupos de Profesionales, Jefes y Gerentes.

#### 3.1 EVOLUCIÓN SALARIAL COMPARADA DE PROFESIONALES, JEFES Y GERENTES RESPECTO A OTROS TRABAJADORES DE ANTEL

Nuevamente consideraremos el periodo comprendido entre noviembre de 1993 y agosto de 2018, así como el sub-periodo noviembre de 1993 - setiembre de 2011. Con la intención de centrar la atención en los efectos que tuvo el único ajuste en la cantidad de puntos para los grupos P, J y G en los últimos 25 años, a partir de octubre de 2011 según R. 449/12, dicho sub-periodo será comparado también con el comprendido entre noviembre de 1993 y octubre de 2011, mes en el cual se efectivizó dicho incremento.

##### a) Noviembre de 1993 – setiembre de 2011

Durante el periodo de interés, dos resoluciones de ANTEL incluyeron ajustes salariales (en cantidad de puntos) a las categorías que hoy integran los grupos A, I, S, T y V. Estas resoluciones incluyeron además modificaciones en la forma de agrupamiento de las categorías ocupacionales. En particular, estas resoluciones son la R 1577/98 del año 1998 que significó aumentos en la cantidad de puntos



para estos grupos, y la referencia actual que es la R 1826/09 del año 2009 donde se realizaron nuevos ajustes al alza en los salarios.<sup>2</sup>

Al inicio del periodo considerado (noviembre de 1993), el salario fijo de estos cinco grupos ocupacionales era, en promedio, de \$733,83, (1300,72 puntos). A setiembre de 2011 -primer periodo de referencia puesto que es el momento previo al único ajuste de las categorías de P, J y G- cabe señalar que ya estaban operativas las dos resoluciones que modificaron los salarios de las categorías A, I, S, T y V, es decir, las resoluciones R 1577/98 y R 1826/09. El incremento de los salarios medidos en puntos luego de las mencionadas resoluciones alcanzó en promedio un 236,77% para las categorías A, I, S, T y V situando el salario medio para estos trabajadores en 4380,39 puntos. Este incremento salarial medido en puntos, junto al aumento de 567,36% en el valor del punto, significó un incremento punta a punta entre setiembre de 2011 y noviembre de 1993 en el salario fijo de 2147,45% (\$16492,37) para estas ocupaciones.

Por otro lado, entre noviembre de 1993 y setiembre de 2011, las categorías de trabajadores incluidas en los grupos de P, J y G no se vieron beneficiadas por cambios en la cantidad de puntos<sup>3</sup>, por lo que la totalidad de las variaciones salariales experimentadas en el periodo se debieron a actualizaciones en el valor del punto. El promedio de los salarios fijos de esta categoría era de \$7121,48 (12622,93 puntos) en noviembre de 1993. A setiembre de 2011, el salario fijo promedio de las categorías P, J y G se había incrementado en 567,36% (\$47525,98), debido únicamente a la variación del valor del punto.

***Incorporando la variación del IPC en el análisis, cuya variación entre setiembre de 2011 y noviembre de 1993 alcanzó un 750,50%, se observa que el salario fijo promedio de las categorías P, J y G se redujo un 21,53% en términos reales, mientras que el salario real de los grupos A, I, S, t y V se incrementó en 164,25% (ver gráfico 5).***

Como se discute en el siguiente apartado, esta dispar evolución de los salarios al interior de ANTEL no fue tomada en cuenta en el único ajuste de puntos otorgado en el período a los P, J y G en octubre de 2011. Como puede apreciarse en el gráfico 6 el panorama no varía sustancialmente cuando consideramos los incrementos de salarios en Puntos otorgados a P, J y G en la Resolución 449/12 vigente a partir del 01/10/2011.

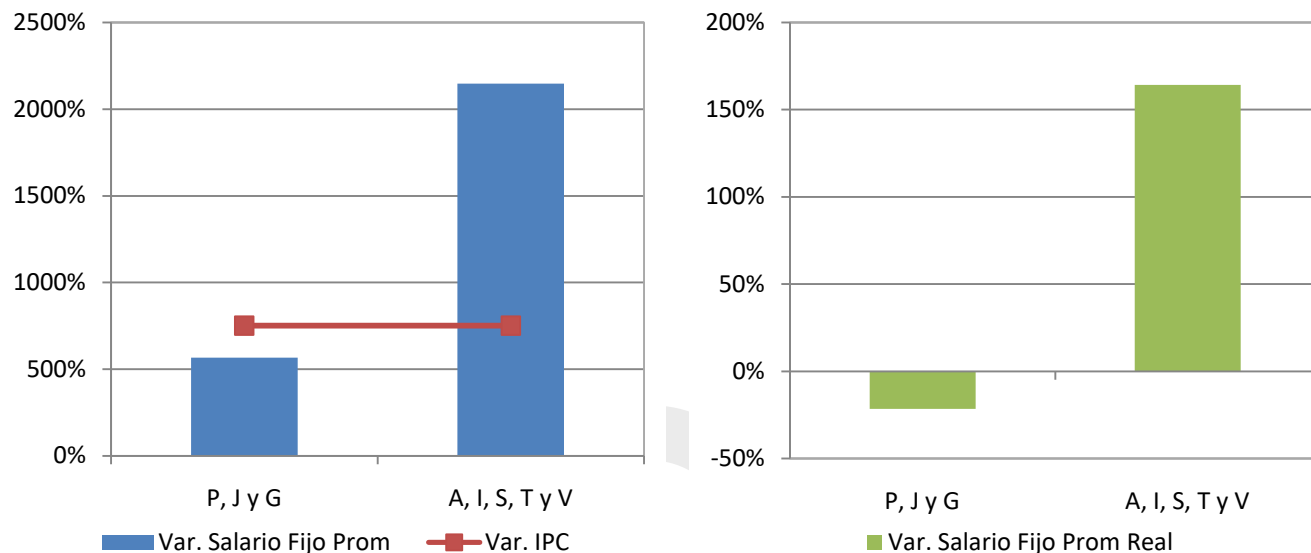
En efecto, incluyendo el incremento en la cantidad de puntos otorgado a las categorías P, J y G en la R449/12 ***tenemos que el salario real entre octubre de 2011 y noviembre de 1993 muestra una caída del 15,82% en promedio para estas categorías*** (ver gráfico 6). Esto es consecuencia de un incremento de puntos que en promedio se situó en 8,04% para las categorías P, J y G. Es decir, ***el incremento de puntos otorgado a los salarios en la R449/12 no es suficiente para que las categorías P, J y G pudieran recuperar el poder de compra perdido por el desfase entre la evolución del valor del punto y el IPC durante la crisis de 2002.*** En este sentido, mucho menos

<sup>2</sup> Para ser más precisos, en enero de 2009 se salarizó una partida de \$250 y en enero de 2010 otra partida igual para todos los grupos, la cual debe sumarse a la referencia presente en la R 1826/09 (Nota 048/O/09 de OPP).

<sup>3</sup> Si bien existieron resoluciones en el periodo analizado, las mismas no implicaron modificaciones en la cantidad de puntos: la R 1577/98 aplica como una reestructura de categorías sin aumento; la R 3273/99 estuvo vigente por pocos meses, ya que fue dejada rápidamente sin efecto por la R 1546/00, razón por la cual no se incluye en el análisis.

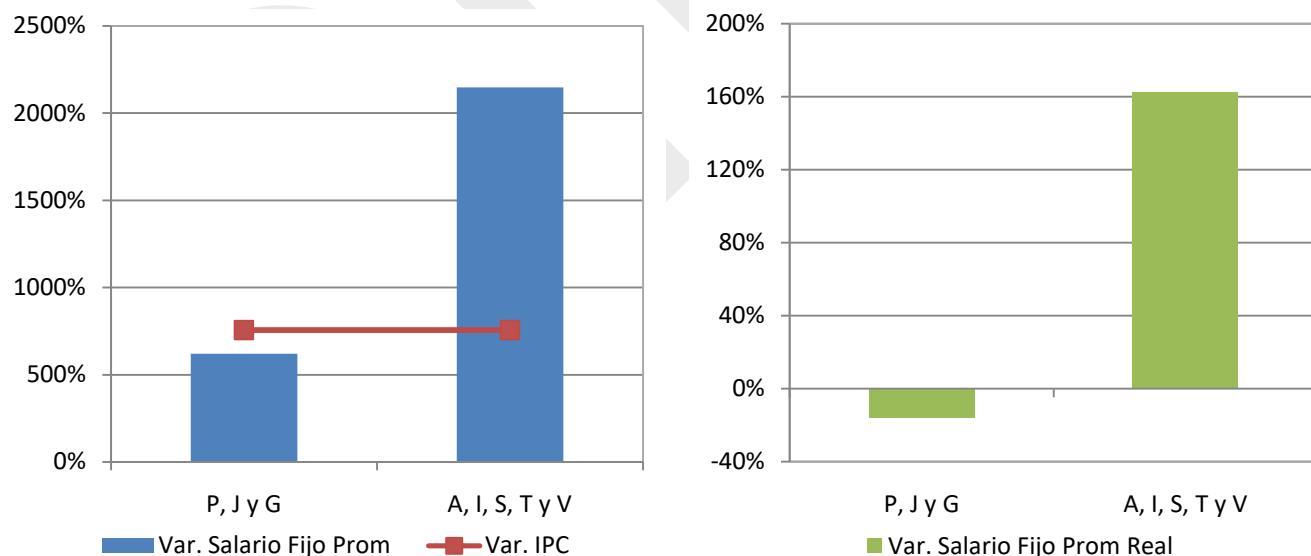
es un incremento que permita a las categorías P, J y G participar del incremento de productividad sectorial registrado entre 2004 y 2011.

**Gráfico 5. Variación del Salario Fijo Promedio Nominal, Real y del IPC punta a punta (11/1993 – 09/2011: Situación pre-ajuste), según Grupos Ocupacionales**



Fuente: INE y Datos ANTEL

**Gráfico 6. Variación del Salario Fijo Promedio Nominal, Real y del IPC punta a punta (11/1993 – 10/2011: Situación post-ajuste), según Grupos Ocupacionales**



Fuente: INE y Datos ANTEL

b) Noviembre de 1993 – agosto de 2018

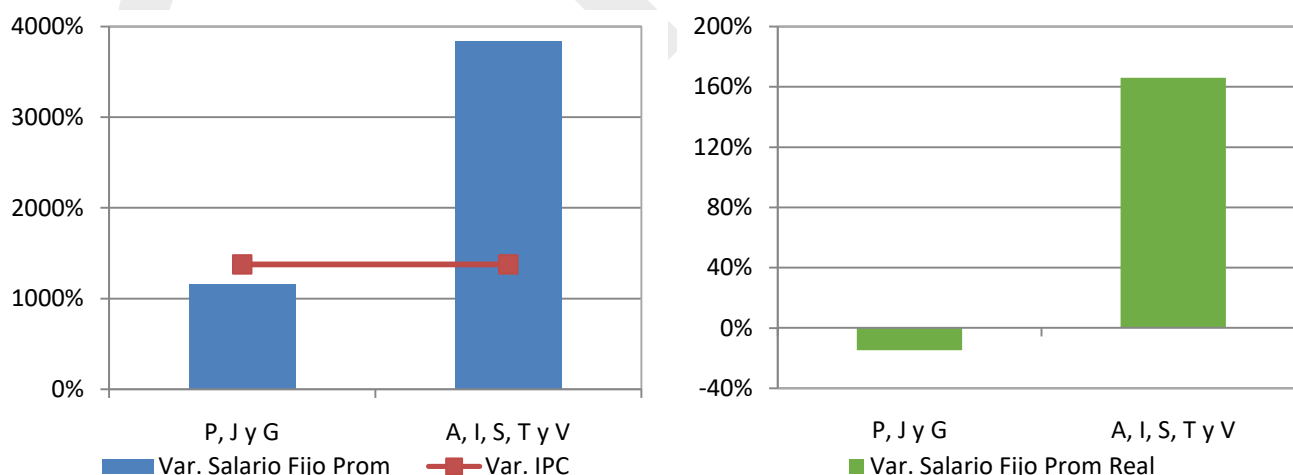
Los grupos ocupacionales A, I, S, T y V no tuvieron cambios en la cantidad de puntos luego de setiembre de 2011, por lo que todos los incrementos salariales a partir de esa fecha fueron consecuencia de la variación en el valor del punto. Atendiendo a esta variación, el salario fijo promedio de los grupos ocupacionales A, I, S, T y V se situó en \$28853,61 en agosto de 2018, presentando un incremento de 3831,94% respecto de noviembre de 1993. Como se mencionó anteriormente, la variación de los salarios medidos en puntos fue de 236,77%.

Por su parte, como se discutió previamente, la R 449/12, vigente desde octubre de 2011, modificó la cantidad de puntos para los grupos Profesionales, Jefes y Gerentes. Por tanto, el aumento salarial de dichos grupos entre octubre de 2011 y agosto de 2018 se debe tanto a cambios en el valor del punto como a modificaciones en la cantidad de puntos.

En el periodo analizado, la cantidad promedio de puntos para los grupos P, J y G se incrementó en 8,04%, pasando de 12622,93 a 13638,07. Este incremento, adicionado a una variación en el valor del punto de 1067,56%, resultó en un aumento del promedio de los salarios fijos de 1161,45% respecto a noviembre de 1993. El salario promedio para las categorías P, J y G pasó de \$ 7121,48 en noviembre de 1993 a \$ 89833,95 en agosto de 2018.

Obsérvese que la variación de los salarios fijos de los grupos de Profesionales, Jefes y Gerentes se ubicó por debajo de la variación acumulada del IPC en el período (1378,07%), lo cual implica una pérdida de poder adquisitivo de los salarios, incluso habiendo incorporado la modificación en la cantidad de puntos. **En efecto, la reducción en el salario real de estos grupos a agosto de 2018 alcanza un 14,66%; en contraposición a lo ocurrido con los grupos A, I, S, T y V, quienes vieron incrementado su salario real promedio en 166,02%**<sup>4</sup>

**Gráfico 7. Variación del Salario Fijo Promedio Nominal, Real y del IPC, según Grupos Ocupacionales (11/1993 – 08/2018)**

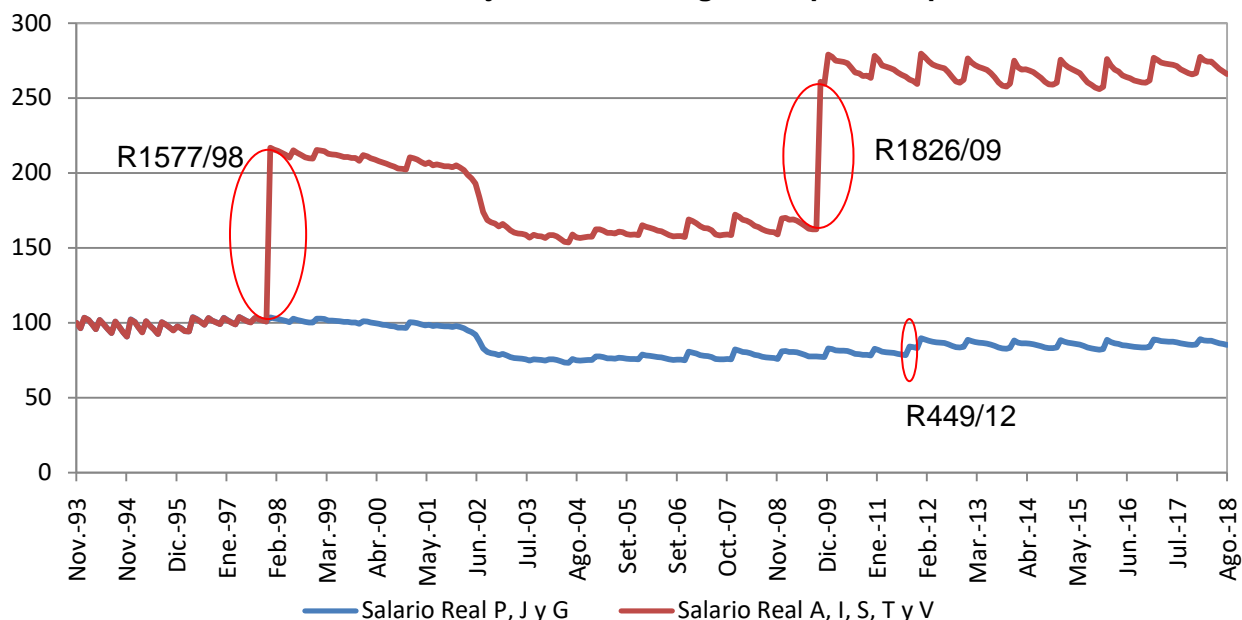


Fuente: INE y Datos ANTEL

<sup>4</sup> Cabe precisar que debido a que el valor del punto ajusta anualmente en el mes de enero, la pérdida de salario real de las categorías P, J y G medida a agosto, continuará incrementándose hasta el mes de diciembre.

Por otra parte, como puede apreciarse en el gráfico 8, la divergencia entre los salarios de las categorías A, I, S, T y V, y las categorías P, J y G se produce en el primer ajuste salarial en puntos para las primeras categorías en 1998 y se amplía notoriamente en el segundo ajuste recibido por estas categorías en el año 2009. Sin embargo, esta brecha apenas se reduce con el ajuste otorgado a las categorías P, J y G en octubre de 2011 a través de la R 449/12.

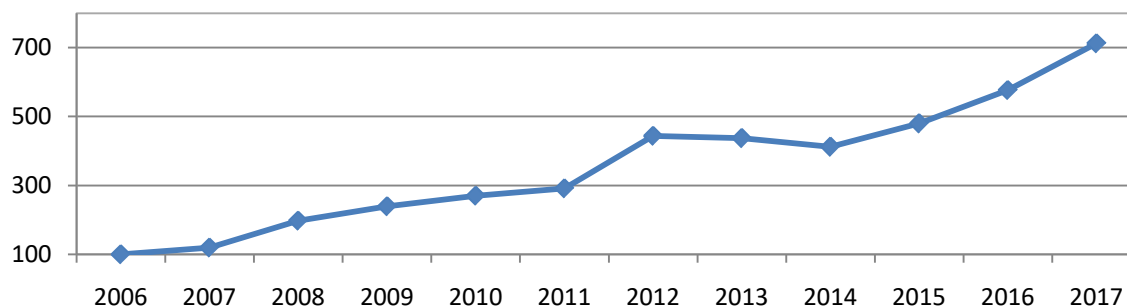
**Gráfico 8. Salario Real Fijo Promedio según Grupos Ocupacionales**



Fuente: INE y Datos ANTEL

Como se mencionó en la sección anterior de este informe, la pérdida de salario real de los P, J y G de ANTEL entre 1993 y 2018 no solo contrasta con la evolución salarial del resto de los trabajadores de ANTEL sino que también con el incremento observado en el promedio de los trabajadores de la economía (el ISR creció un 23,65% en el período). Este incremento en el poder de compra de los salarios de los trabajadores uruguayos a partir de 2004 implica que los mismos se han apropiado de parte del aumento de productividad registrado en la economía. Sin embargo, esto no ocurrió así para las categorías P, J y G de ANTEL, ya que su salario real se encuentra en los niveles de 2004 a pesar del fuerte incremento en la productividad del trabajo en el sector de telecomunicaciones, la cual aumentó un 612,16% entre 2006 y 2017 (ver gráfico 9).

**Gráfico 9. Índice de Productividad Aparente<sup>5</sup> del Trabajo del sector Telecomunicaciones, base 2006 =100. (2006 – 2017)**



Fuente: INE y BCU

### 3.2 COMPARACIÓN INTERNA: PROFESIONALES NIVEL B – JEFES DE UNIDAD – GERENTES DE SECTOR Y DE ÁREA – GERENTES DE DIVISIÓN, SUBGERENTES GENERALES Y GERENTES GENERALES.

Al igual que en la sección anterior, consideraremos el periodo comprendido entre noviembre de 1993 y agosto de 2018, analizando además el sub-periodo noviembre de 1993 - setiembre de 2011, a los efectos de analizar la situación previa al único ajuste de puntos en los salarios de P, J y G de ANTEL en los últimos 25 años.

#### a) Noviembre de 1993 – setiembre de 2011

Como se mencionó al realizar la primera comparación, los grupos ocupacionales Profesionales, Jefes y Gerentes no vieron modificada su cantidad de puntos durante estos años, por lo que la única explicación de los respectivos aumentos salariales es la variación en el valor del punto (567,36%).

En particular, el salario fijo promedio de los Profesionales Niveles B<sup>6</sup> pasó de \$ 4277,16 en noviembre de 1993 a \$ 28544,10 en setiembre de 2011, siendo 7581,33 el promedio de la cantidad de puntos. Por otro lado, la cantidad de puntos promedio fue de 8419,75 para los Jefes de Unidad, lo

<sup>5</sup> El indicador de Productividad Aparente del trabajo se calcula como el ratio entre el PIB real del sector y la cantidad de trabajadores empleados en el mismo.

<sup>6</sup> La Resolución N°449/12 vigente desde octubre de 2011, buscando “estimular el desarrollo y la retención de talento en la Empresa”, instaura una carrera profesional que “considere la capacitación, experiencia y aptitudes del funcionario en el desempeño de su disciplina específica”. Para esto, dentro del grupo ocupacional Profesionales, al nivel de ingreso A, se agrega un nuevo nivel B, “al que se accederá mediante acreditación objetiva de tiempo de permanencia en el nivel A, con buena conducta y calificación suficiente” (asimismo, se crean los niveles C-Especialista, D-Experto y E-Referente).

En el análisis se tuvo como referencia el nivel B, para lo cual se debió “reconstruir” la cantidad de puntos correspondiente a noviembre de 1993 (donde la categoría no existía). La misma respeta la proporción que existe entre los puntos de los niveles A y B en la Resolución N°449/12. La opción de focalizarnos en la categoría B, se debe a que la categoría A es una categoría transitoria. En efecto los funcionarios pasan de la categoría A a la categoría B simplemente por prestar servicios con buena conducta y calificación suficiente durante tres años ininterrumpidos (ver anexo R 449/12, anexo IV, punto 1). En cualquier caso, la opción metodológica utilizada para reconstruir los salarios de la categoría B en el periodo previo a su creación determina que la evolución de los salarios para ambas categorías presenten la misma variación temporal.

cual equivalía a un salario fijo promedio de \$ 4750,17 al inicio del periodo de análisis y a \$ 31700,78 en setiembre de 2011.

En cuanto a los Gerentes de Sector y de Área, el salario fijo promedio fue de \$ 6671,08 en noviembre de 1993, ascendiendo a \$ 44520,21 en setiembre de 2011. Ambas cifras se corresponden con una cantidad promedio de puntos de 11824,60. Por último, los Gerentes de División, Subgerente General y Gerente General contaron en el periodo con una cantidad de puntos promedio de 24599,33; cantidad equivalente a un salario fijo promedio de \$ 13878,21 en noviembre de 1993, y de \$ 92617,72 en setiembre de 2011.

Como el incremento salarial para todos los grupos respondió a un incremento en el valor del punto inferior a la variación acumulada del IPC en el período (750,50%), **los cinco grupos experimentaron una reducción de su salario fijo real de 21,53% entre setiembre del 2011 y noviembre de 1993**<sup>7</sup>.

La tabla A.2 incluida en el anexo de este informe muestra la evolución salarial para las diferentes categorías de P, J y G en el período noviembre 1993 - setiembre 2011. Esta tabla nos permite apreciar la evolución en el salario de dichas categorías en el momento previo a decidirse la única variación en la cantidad de puntos que conforman los salarios de Profesionales, Jefes y Gerentes de ANTEL acontecida en los últimos 25 años.

#### b) Noviembre de 1993 – agosto de 2018

La R 449/12, vigente desde octubre de 2011, provocó que los aumentos de los salarios fijos de las distintas categorías laborales de Profesionales, Jefes y Gerentes tengan tanto un componente de variación en el valor del punto (incremento de 1067,56% a agosto de 2018, que beneficia a todas las categorías por igual) como uno de cambio en la cantidad de puntos. Asimismo, el hecho de que los incrementos en la cantidad de puntos no fueran de igual proporción para las distintas categorías, generó cambios en los salarios relativos.

En el caso de los Profesionales Nivel B, el aumento en la cantidad de puntos promedio fue de 11,37%, lo que en conjunto con el incremento “punta a punta” del valor del punto significó un incremento salarial promedio de 1200,36%. El salario fijo promedio para estos profesionales aumentó de \$ 4277,16 a \$ 55618,43 en el periodo analizado.

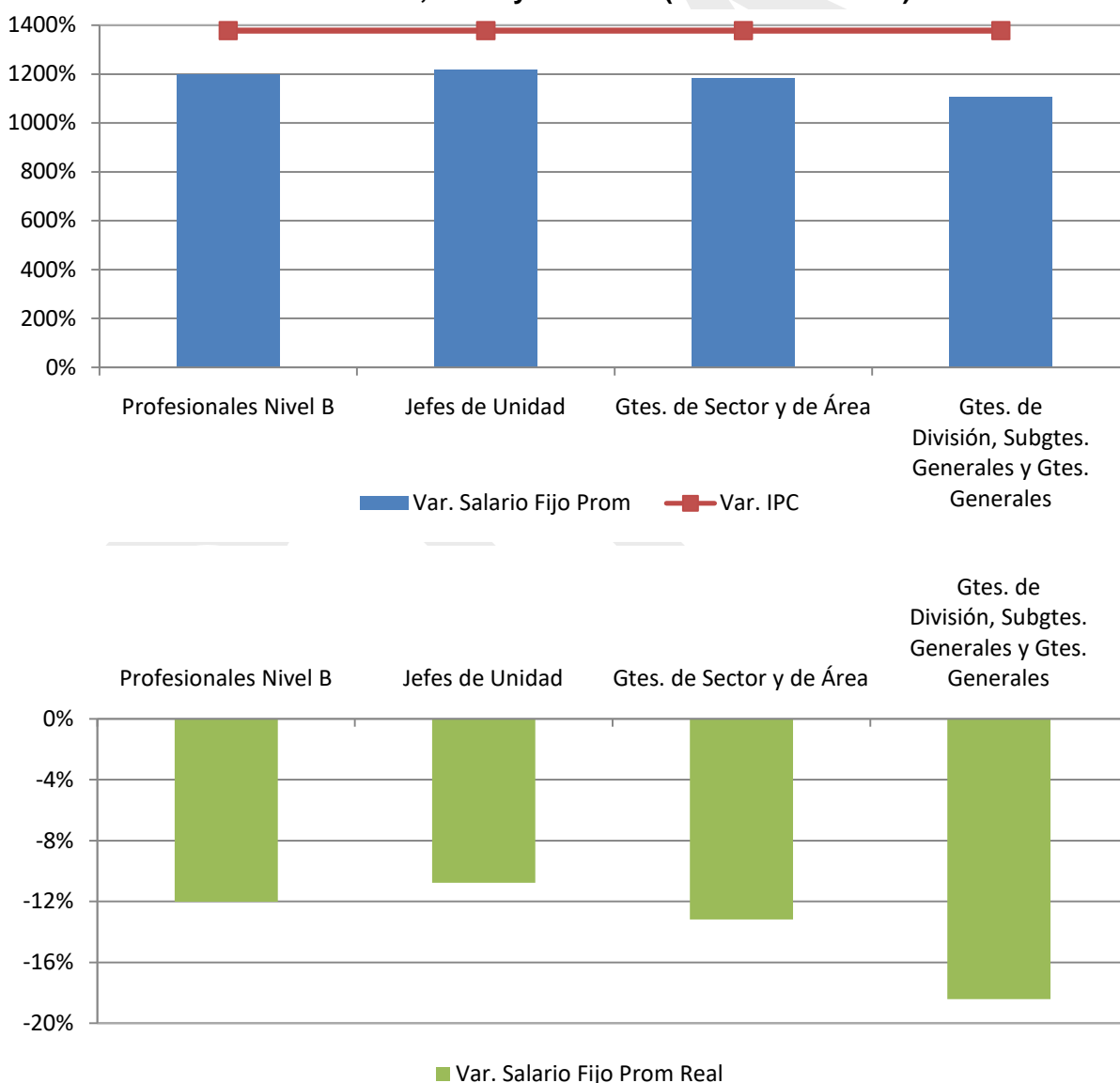
Por otra parte, el salario fijo promedio de los Jefes de Unidad se vio incrementado en 1218,74% en el período considerado, como consecuencia de la variación en el valor del punto y de un aumento en la cantidad de puntos del 12,95%. En efecto, el mismo ascendió desde \$ 4750,17 en noviembre de 1993 hasta \$ 62642,37 en agosto de 2018.

<sup>7</sup> Notas: Para Jefes de Unidad, en 1993 se toma el que tiene unidad a cargo (+33%). En Gerentes de Sector y de Área, se considera dos veces el de menor cantidad de puntos en 1993 para hacerlo comparable. Se asume que Subgerente General (que no existe en 1993), tendría misma cantidad de puntos que en 1998.

El salario fijo promedio de los Gerentes de Sector y de Área pasó de \$ 6671,08 a \$ 85605,97 en este periodo, incrementándose en un 1183,24%. Al aumento en el valor del punto, se le adicionó una variación de 9,91% en la cantidad de puntos promedio.

Por último, el grupo conformado por Gerentes de División, Subgerentes Generales y Gerentes Generales fue el que menor variación experimentó en la cantidad promedio de puntos (3,28%). Su salario fijo promedio se incrementó, por ende, un 1105,86% entre noviembre de 1993 y agosto de 2018, pasando de \$ 13878,21 a \$ 167351,52.

**Gráfico 10. Variación del Salario Fijo Promedio Nominal, Real y del IPC, según grupos de Profesionales, Jefes y Gerentes (11/1993 – 08/2018)**



Fuente: INE y Datos ANTEL

**Al comparar las variaciones en los salarios fijos promedio entre noviembre de 1993 y agosto de 2018 con la del IPC (1378,07%), se concluye que todos los grupos tuvieron pérdidas de salario real durante estos años.** El grupo con mayor pérdida de salario real fue el de los Gerentes de División, Subgerente General y Gerente General (-18,42%), seguido por el de Gerentes de Sector y de Área (-13,18%), Profesionales Nivel B (-12,02%) y, por último, el grupo de Jefes de Unidad (-10,78%). En Anexo a este informe se adjunta una tabla con el cálculo de pérdida de salario real para los grupos P, J y G con una mayor apertura por categorías.

**Estos resultados muestran que los ajustes salariales (en puntos) determinados en la R 449/12 no permitieron a ninguna de las categorías P, J y G siquiera recuperar la pérdida de salario real generada por el desfase entre la evolución del valor del punto y el IPC durante la crisis.** De esta forma, es claro que ninguna de las categorías ocupacionales P, J y G de ANTEL se han visto beneficiadas a través de sus salarios fijos por el fuerte incremento de productividad registrado en el sector en el período analizado.

#### **4. SITUACIÓN ACTUAL – EQUIDAD INTERNA EN LOS SALARIOS DE LAS CATEGORÍAS DE PROFESIONALES, JEFES Y GERENTES**

El objetivo de esta sección del informe es evaluar el grado de equidad interna que presentan los salarios fijos de los grupos de Profesionales, Jefes y Gerentes de ANTEL, a agosto de 2018. El grado de equidad interna se analizará mediante comparaciones salariales verticales (por clases o categorías ocupacionales) y horizontales (por niveles). Asimismo, el grado de equidad salarial se contrastará con la existente en otras empresas públicas de dimensión similar, como lo son UTE y ANCAP.

La estrategia de referencia para evaluar la equidad interna de los salarios es la utilizada por el Departamento de Empresas Públicas de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto en su informe del 12 de junio de 2012, la cual consiste en:

- i) Ordenar las categorías laborales (comparación vertical) o los niveles (comparación horizontal) de forma ascendente según su jerarquía.
- ii) Realizar un gráfico de dispersión, cuyas variables son, por un lado, los números naturales en orden creciente, en correspondencia con el nivel jerárquico de cada categoría; y por el otro, los salarios fijos asociados a cada una de ellas.
- iii) Hallar la función exponencial que mejor ajuste a los puntos del gráfico.

El indicador de equidad salarial es el  $R^2$  (coeficiente de determinación) asociado a dicha función. El mismo toma valores entre 0 y 1, siendo  $R^2=1$  el máximo ajuste posible, indicando, por tanto, perfecta equidad salarial.

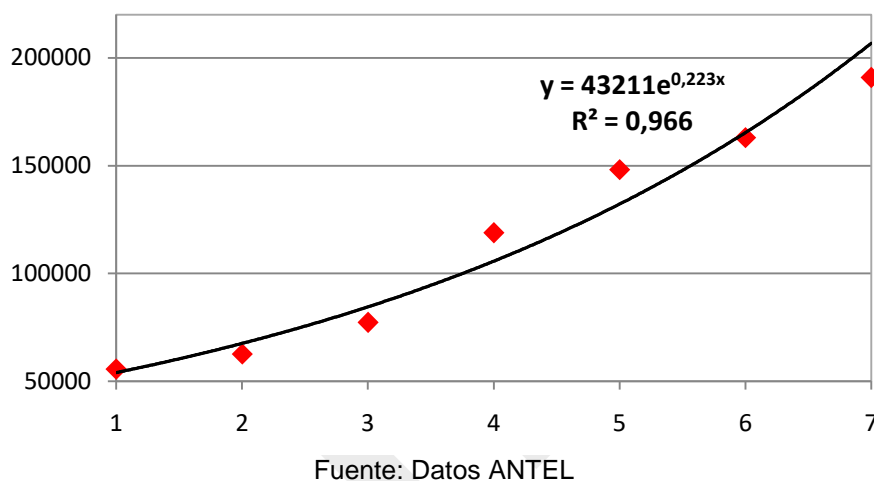


## 4.1 EQUIDAD INTERNA

Para analizar la comparación vertical o por clases al interior de ANTEL, se generaron las siguientes siete categorías ocupacionales<sup>8</sup>:

- 1) Profesionales
- 2) Jefes de Unidad
- 3) Gerentes de Sector
- 4) Gerentes de Área
- 5) Gerentes de División
- 6) Subgerentes Generales
- 7) Gerentes General

**Gráfico 11. Equidad de los salarios fijos de ANTEL – Comparación vertical (por clases). Agosto de 2018**



El  $R^2$  asociado a la función exponencial que mejor ajusta a los puntos del gráfico es de 0,9669. La observación del gráfico permite distinguir que las categorías que más se distancian de la curva ajustada son los Gerentes de Área, los Gerentes de División y el Gerente General. En el caso de las dos primeras clases, un menor salario fijo implicaría mayor equidad interna; mientras que en el caso de la Gerencia General, la conclusión sería la opuesta. Cabe recordar que este análisis solo incluye los salarios fijos dejando de lado los componentes variables.

Por otro lado, la comparación horizontal (por niveles) solo aplica a la categoría Profesionales, ya que es en la única categoría en la que es posible distinguir varios niveles. Los mismos son:

- 1) Nivel A - nivel de ingreso
- 2) Nivel B
- 3) Nivel C - especialista
- 4) Nivel D - experto

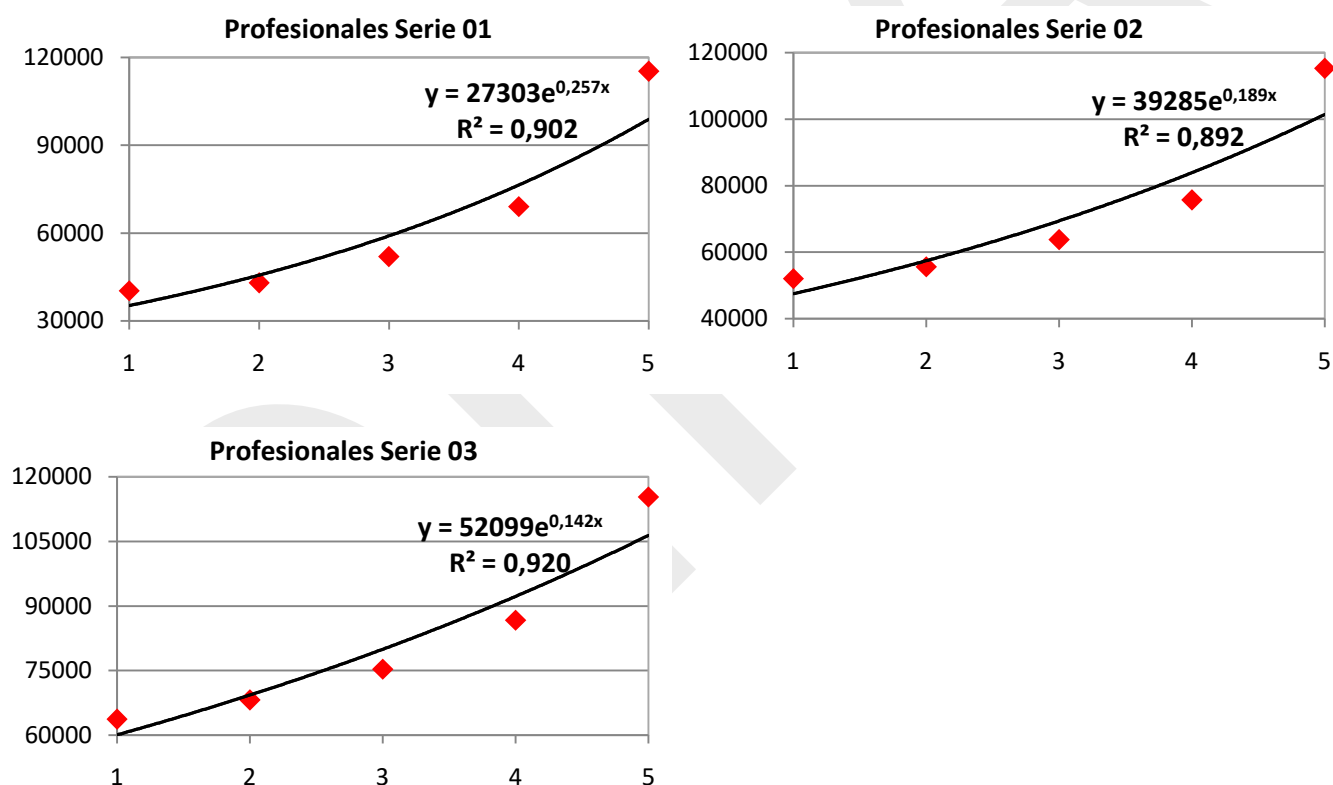
<sup>8</sup> En los casos en que existen diferentes series dentro de dichas categorías (Profesionales, Jefes de Unidad y Gerentes de Sector), se considera el salario fijo promedio de las mismas. Para el caso de los Profesionales, se toma como referencia el Nivel B.

5) Nivel E - referente

Es pertinente aclarar la diferencia entre niveles y series. Si bien los niveles existen sólo para los Profesionales, habiendo sido creados con el objetivo de crear la carrera profesional al interior de ANTEL, las series, que aplican tanto para Profesionales como para Jefes de Unidad y Gerentes de Sector, sólo son una forma de clasificación de las distintas profesiones, por lo que no es posible el ascenso a través de ellas (a modo de ejemplo, no hay motivo alguno por el que un doctor en medicina sea incluido en una serie que agrupa a los ingenieros).<sup>9</sup>

Aclarado esto, y dada la existencia de tres series en el caso de los Profesionales, es posible analizar la equidad salarial entre niveles para cada una de ellas.

**Gráfico 12. Equidad de los salarios fijos de ANTEL – Comparación horizontal (por niveles). Agosto de 2018**



Fuente: Datos ANTEL

La equidad salarial, medida a través del coeficiente de determinación, es mayor para la serie 03 de Profesionales ( $R^2=0,9209$ ). En segundo lugar se encuentra la serie 01 ( $R^2=0,9028$ ), y por último, la serie 02 ( $R^2=0,8920$ ). En todos los casos se observa que una mayor equidad salarial se alcanzaría con mayores salarios fijos para los niveles C – especialista y D- experto, y menores salarios fijos para el nivel E – referente.

<sup>9</sup> Para mayor detalle sobre las profesiones incluidas en cada serie, ver R 449/12.

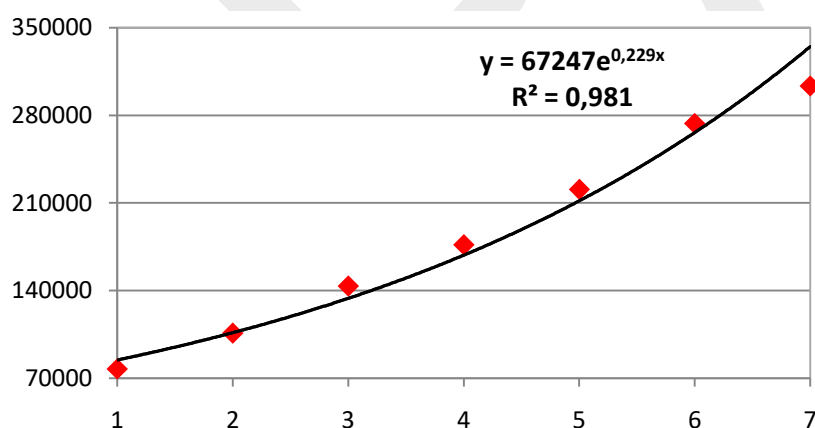
## 4.2 COMPARACIÓN CON OTRAS EMPRESAS PÚBLICAS URUGUAYAS

Analizada la equidad de los salarios fijos de los grupos Profesionales, Jefes y Gerentes al interior de ANTEL, corresponde ahora comparar estos resultados con la situación existente en otras empresas que por su dimensión y su carácter de empresas públicas, constituyen una referencia importante como son UTE y ANCAP.

En el caso de UTE, los niveles jerárquicos considerados para la comparación vertical (por clases) son los siguientes<sup>10</sup>:

- 1) Profesionales y Técnicos
- 2) Jefes de Departamento
- 3) Subgerentes
- 4) Gerentes de Sector
- 5) Gerentes de División
- 6) Gerentes de Área
- 7) Gerentes Generales

Gráfico 13. Equidad de los salarios de UTE – Comparación vertical (por clases). Agosto de 2018



Fuente: Página web de UTE

Según el indicador  $R^2$ , los salarios pagados por UTE a sus distintas categorías ocupacionales son más equitativos que los abonados por ANTEL. Particularmente, en el caso de UTE, gran parte de la inequidad salarial parece explicarse porque el salario de la Gerencia General es inferior al sugerido por la curva ajustada.

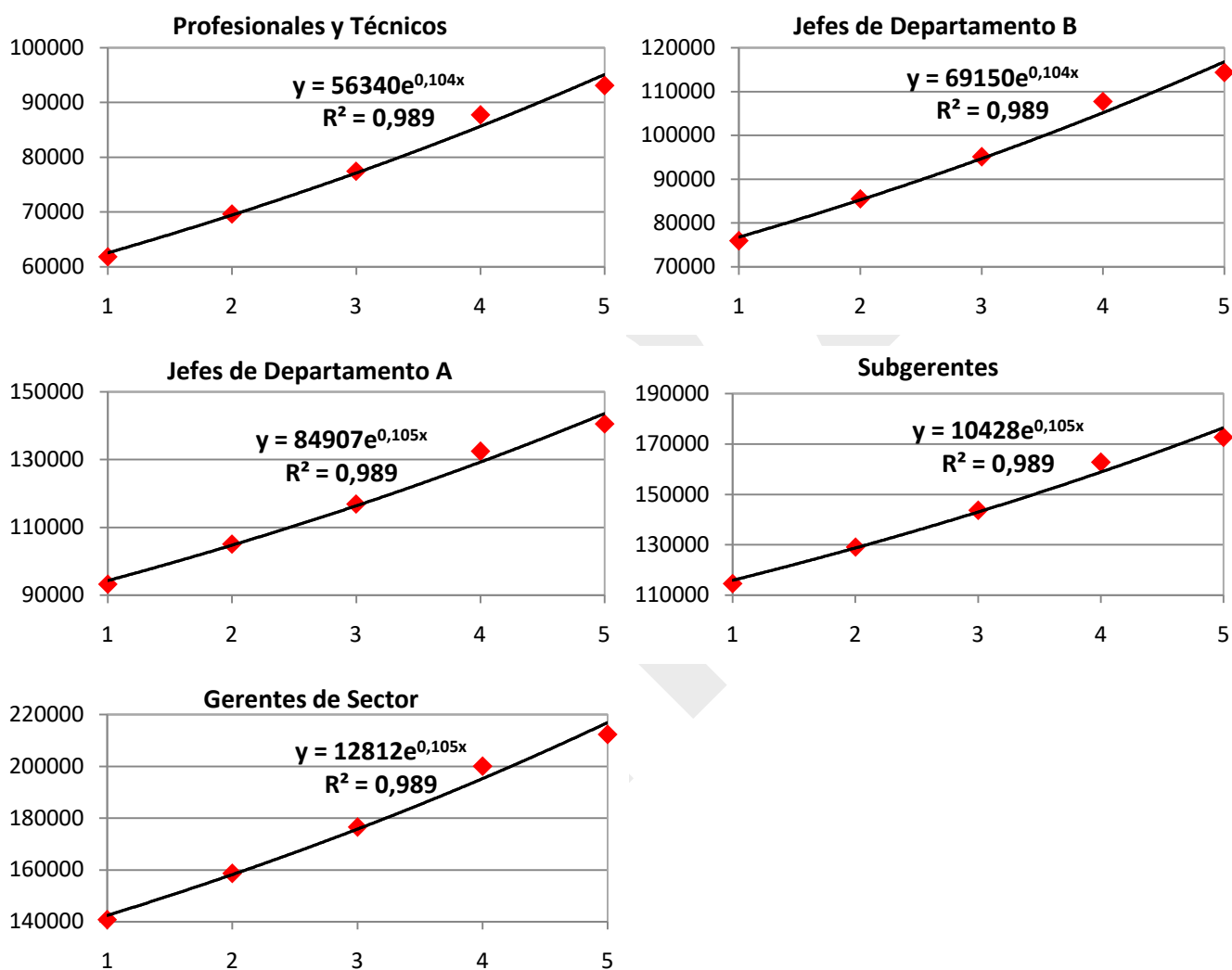
La comparación horizontal o por niveles, por otro lado, solo puede realizarse para Profesionales y Técnicos, Jefes de Departamento (A y B), Subgerentes y Gerentes de Sector. En todos estos casos, se distinguen los siguientes niveles:

- 1) Mínimo

<sup>10</sup> El salario que se toma como referencia para cada categoría es el punto de control de la escala de sueldos. En el caso de los Jefes de Departamento (categoría que se divide en A y B), se considera el sueldo promedio, al igual que se hizo para Profesionales, Jefes de Unidad y Gerentes de Sector de ANTEL.

- 2) Nivel 2
- 3) Nivel 3 (Punto de Control)
- 4) Nivel 4
- 5) Máximo

**Gráfico 14. Equidad de los salarios de UTE – Comparación horizontal (por niveles). Agosto de 2018**



Fuente: Página web de UTE

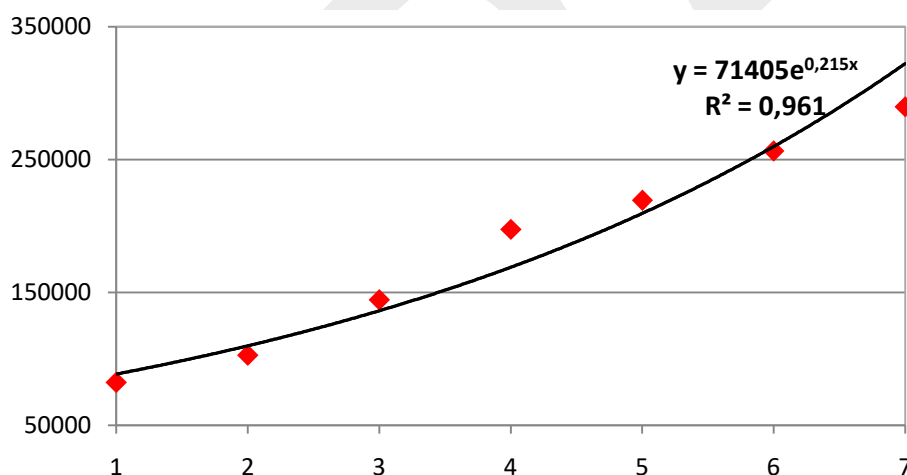
Del análisis anterior se desprende que las distintas clases ocupacionales de UTE presentan el mismo grado de equidad horizontal. Asimismo, al comparar con la situación actual de ANTEL, se concluye que la equidad salarial por niveles de dicho organismo es bastante menor que la de UTE: mientras el R<sup>2</sup> para los salarios de UTE es de 0,9892, el mayor R<sup>2</sup> en el caso de ANTEL alcanza a 0,9209.

En el caso de ANCAP, los distintos cargos se agrupan en clases<sup>11</sup> del 6 al 24, siendo esta última la de mayor jerarquía. A pesar de esto, la comparación vertical sólo incluye las clases a partir de la número 15, ya que ésta es la primera que contiene una gran proporción de cargos de Profesionales, Jefes o Gerentes.

Las clases utilizadas para la comparación vertical son las siguientes<sup>12</sup>:

- 1) Clases 15 y 16
- 2) Clases 16, 17 y 18
- 3) Clase 19
- 4) Clase 20
- 5) Clase 21
- 6) Clases 22 y 23
- 7) Clases 24

**Gráfico 15. Equidad de los salarios de ANCAP – Comparación vertical (por clases). Agosto de 2018**



Fuente: Página web de ANCAP

Según el indicador  $R^2$ , la equidad de los salarios abonados por ANCAP a sus distintas clases ocupacionales es muy similar a lo observado en ANTEL. Buena parte de la inequidad salarial en ANCAP se debe a que el salario de la clase 20 es bastante superior al predicho, mientras que el de la clase 24 se encuentra por debajo de la curva de perfecta equidad.

<sup>11</sup> Si bien ANCAP los denomina “niveles”, se prefirió hacer referencia a “clases” de modo de acompasar el análisis con el de ANTEL y UTE y evitar confusiones, ya que el término “niveles” es utilizado al realizar la comparación horizontal.

<sup>12</sup> Las 10 clases consideradas se agruparon en 7, de forma de igualar el número de clases utilizadas en el análisis de ANTEL y UTE. El criterio de agrupación es el siguiente:

- las clases 15 y 16 contienen la mayoría de los cargos Profesionales
- la mayoría los Jefes se ubican en las clases 16, 17 y 18.
- todos los cargos de las clases 22 y 23 dependen de la Gerencia General.

La inclusión de la clase 16 en las dos primeras categorías se debe a que casi la mitad de los cargos de la misma son Profesionales y la otra mitad son Jefes.

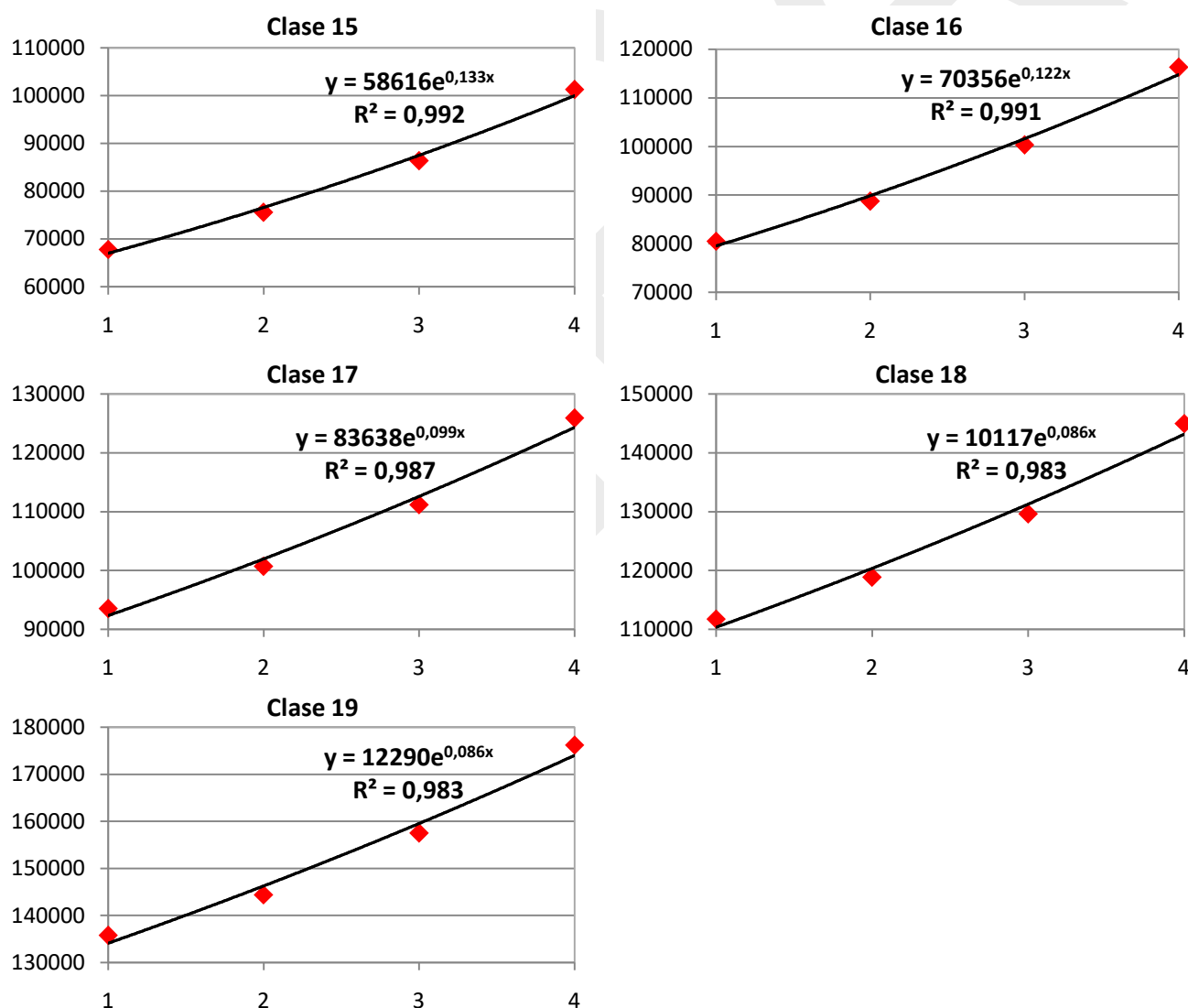
El salario utilizado es el salario promedio, de nivel intermedio.

La comparación horizontal se realiza para cada clase (a partir de la 15). Los niveles considerados son:

1. Entrada
2. Intermedio
3. Avanzado
4. Referente

La equidad horizontal en los salarios de ANCAP, medida mediante el coeficiente de determinación, decrece a medida que se asciende en la escala jerárquica. Los niveles de equidad horizontal se encuentran en torno a los valores existentes en UTE, y son bastante mayores a los de ANTEL. Vale aclarar que a partir de la clase 20 y hasta la 24, los salarios son constantes para todos los niveles, por lo que no es posible calcular el coeficiente  $R^2$ .

**Gráfico 16. Equidad de los salarios de ANCAP – Comparación horizontal (por niveles). Agosto de 2018**



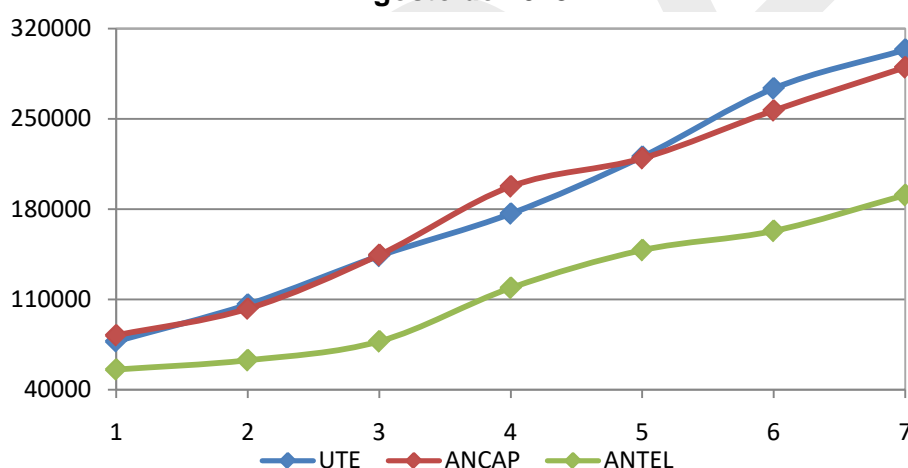
Fuente: Página web de ANCAP

## 5. SITUACIÓN ACTUAL – COMPARACIÓN DE SALARIOS FIJOS CON OTRAS EMPRESAS PÚBLICAS URUGUAYAS

Comparada la equidad de los salarios de Profesionales, Jefes y Gerentes en ANTEL con la existente en los pagados por UTE y ANCAP, interesa ahora confrontar los montos que presentan los salarios fijos de dichos cargos en estas tres empresas. En el análisis serán consideradas las mismas categorías ocupacionales que las utilizadas en el apartado destinado a equidad salarial. Es pertinente recordar que el análisis excluye los componentes variables de los salarios.

Como se observa en el gráfico 17, los salarios vigentes para Profesionales, Jefes y Gerentes en UTE y ANCAP presentan niveles similares para los diferentes cargos. Estos niveles, sin embargo, contrastan significativamente con los salarios observados en ANTEL, donde los salarios fijos para dichas categorías ocupacionales son significativamente inferiores en todos los casos.

**Gráfico 17. Salarios fijos de ANTEL y salarios de UTE y ANCAP, por categorías ocupacionales. Agosto de 2018**



Fuente: Datos ANTEL y páginas web de UTE y ANCAP

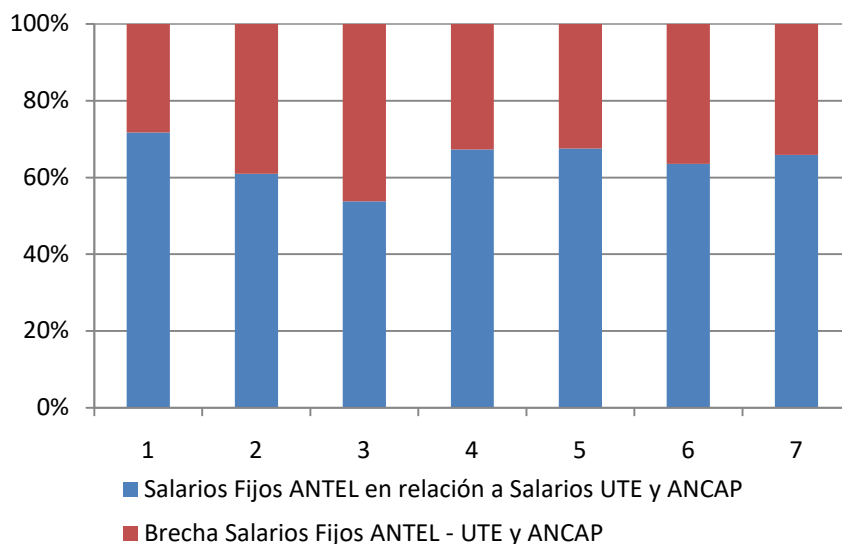
Por otra parte se puede apreciar que la diferencia de montos existente entre las retribuciones pagadas por estas empresas crece a medida que aumenta la jerarquía, llegando casi a los \$ 100.000 en el caso de los Gerentes Generales.<sup>13</sup>

No obstante, cabe precisar que si a la discrepancia entre los montos percibidos por cada categoría de Profesionales, Jefes y Gerentes se la relativiza en relación al nivel salarial de la categoría, la brecha salarial entre ANTEL por un lado y UTE-ANCAP por otro no muestra un patrón asociado al nivel jerárquico del cargo. En efecto, se encuentra que los salarios fijos de las categorías P, J y G de ANTEL presentan salarios fijos entre un 28% y un 46% inferiores a los pagados por UTE y ANCAP (ver gráfico 18), siendo las categorías medias donde se visualiza la máxima brecha.

**Gráfico 18. Diferencia entre salarios fijos de ANTEL y salarios de UTE y ANCAP en relación a la remuneración, por categorías ocupacionales. Agosto de 2018**

<sup>13</sup> Para cada categoría, se considera el mínimo entre los salarios de UTE y ANCAP

## ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN RECIENTE Y LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SALARIOS DE PROFESIONALES, JEFES Y GERENTES DE ANTEL



Fuente: Datos ANTEL y páginas web de UTE y ANCAP



## 6. CONCLUSIONES

Este informe da cuenta de la evolución salarial (salarios fijos) de los Profesionales, Jefes y Gerentes de ANTEL en los últimos 25 años.

La principal conclusión del informe es que **los salarios de estas categorías presentaron entre agosto de 2018 y noviembre de 1993 una pérdida de poder adquisitivo del orden del 15%**. Esta situación contrasta notoriamente con el incremento observado para el promedio de los trabajadores del Uruguay, que alcanzó un 24% en el mismo lapso temporal. Finalmente, esta pérdida de salario real no acompaña el marcado incremento de la productividad aparente del trabajo en el sector Telecomunicaciones, que alcanzó 612% entre 2006 y 2017.

Considerando la forma de ajuste de los salarios en ANTEL, se destaca que una eventual corrección que permita a los Profesionales, Jefes y Gerentes no solo recuperar la pérdida salarial registrada en el período sino además participar al menos en parte de las ganancias de productividad sectorial, requiere de una resolución que determine un ajuste de los salarios medidos en puntos. En efecto, la evolución del valor del punto muestra típicamente una evolución ligada al IPC, por lo cual, los ajustes de salario real requieren necesariamente de ajustes en la cantidad de puntos que conforman el salario de las categorías. Estas instancias son muy poco frecuentes (para las categorías P, J y G existió una sola instancia en los últimos 25 años) lo que resulta inconveniente en un sector de gran dinamismo en materia de productividad.

Una segunda conclusión de importancia es que, **en el momento previo al único incremento en la cantidad de puntos realizado en los últimos 25 años (setiembre de 2011), los Profesionales, Jefes y Gerentes de ANTEL presentaban una pérdida de salario real promedio de 22%. La R. 449/12 de octubre de 2011 significó, sin embargo, una corrección mínima, al mantenerse una pérdida de salario real promedio de 16% luego de la misma.**

Por último, se comparan los salarios fijos vigentes en ANTEL con los montos salariales en UTE y ANCAP para las categorías Profesionales, Jefes y Gerentes. A partir de esta comparación de empresas con características similares se concluye que **los salarios fijos de P, J y G de ANTEL son significativamente inferiores a los salarios en UTE y ANCAP, con brechas que oscilan entre 28% y 46% según la categoría ocupacional.**

## ANEXO

La siguiente tabla refleja la evolución “punta a punta” del salario real entre noviembre de 1993 y noviembre de 2018 para las diferentes categorías P, J y G, así como el monto en pesos uruguayos que se necesitaría en cada caso *i) para acceder a un nivel de salario equivalente en términos reales al existente en noviembre de 1993 y ii) para estar alineado con la evolución del Índice Medio de Salarios (IMS).*

TABLA A.1

		Pérdida de salario real entre nov-93 y nov-18 (%)	Monto necesario para acceder, en nov-18, al nivel de salario real de nov-93 (\$)	Monto necesario para igualar la evolución del IMS a nov-18 (\$)
P.01.A	Profesionales Serie 01- Nivel A	10.10	4,534	15,464
P.01.B	Profesionales Serie 01- Nivel B	10.10	4,838	16,499
P.01.C	Especialista Serie 01	10.10	5,843	19,935
P.01.D	Experto/a Serie 01	13.06	10,386	29,748
P.01.E	Referente Serie 01	15.68	21,451	54,757
P.02.A	Profesionales Serie 02- Nivel A	13.07	7,828	22,414
P.02.B	Profesionales Serie 02- Nivel B	13.06	8,363	23,952
P.02.C	Especialista Serie 02	12.46	9,071	26,805
P.02.D	Experto/a Serie 02	13.68	11,997	33,358
P.02.E	Referente Serie 02	15.68	21,451	54,757
P.03.A	Profesionales Serie 03- Nivel A	14.84	11,097	29,310
P.03.B	Profesionales Serie 03- Nivel B	14.84	11,876	31,363
P.03.C	Especialista Serie 03	13.65	11,903	33,145
P.03.D	Experto/a Serie 03	14.48	14,685	39,379
P.03.E	Referente Serie 03	15.68	21,451	54,757
D.01.A	Jefe/a de Unidad Profesional Serie 01	10.10	6,045	20,619
D.02.A	Jefe/a de Unidad Profesional Serie 02	12.46	9,328	27,560
D.03.A	Jefe/a de Unidad Profesional Serie 03	13.65	12,240	34,081
D.04.A	Jefe/a de Unidad (con Unidad a cargo)	10.08	6,028	20,589
D.01.B	Gerente/a de Sector Profesional Serie 01	13.06	10,680	30,586
D.02.B	Gerente/a de Sector Profesional Serie 02	13.68	12,337	34,302
D.03.B	Gerente/a de Sector Profesional Serie 03	14.48	15,101	40,497
D.04.B	Gerente/a de Sector	13.06	10,680	30,586
D.01.C	Gerente/a de Área	15.68	22,100	56,420
D.01.D	Gerente/a de División	19.04	34,848	79,417
D.01.E	Subgerente/a General	19.31	39,020	88,219
D.01.F	Gerente/a General	19.71	46,844	104,725

Por otro lado, la tabla A.2 presenta la misma información que la anterior, pero ubicándose temporalmente en setiembre de 2011, mes anterior al único aumento de la cantidad de puntos de los grupos de Profesionales, Jefes y Gerentes.

**TABLA A.2**

	<b>Pérdida de salario real entre nov-93 y set-11 (%)</b>	<b>Monto necesario para acceder, en set-11, al nivel de salario real de nov-93 (\$)</b>	<b>Monto necesario para igualar la evolución del IMS a set-11 (\$)</b>
<b>Profesionales Serie 01</b>	21.53	5,496	7,244
<b>Profesionales Serie 02</b>	21.53	7,334	9,667
<b>Profesionales Serie 03</b>	21.53	9,157	12,070
<b>Jefe/a de Unidad Profesional Serie 01</b>	21.53	7,328	9,658
<b>Jefe/a de Unidad Profesional Serie 02</b>	21.53	9,167	12,082
<b>Jefe/a de Unidad Profesional Serie 03</b>	21.53	10,982	14,475
<b>Jefe/a de Unidad (con Unidad a cargo)</b>	21.53	7,321	9,650
<b>Gerente/a de Sector Profesional Serie 01</b>	21.53	10,009	13,192
<b>Gerente/a de Sector Profesional Serie 02</b>	21.53	11,044	14,557
<b>Gerente/a de Sector Profesional Serie 03</b>	21.53	12,770	16,831
<b>Gerente/a de Sector</b>	21.53	10,009	13,192
<b>Gerente/a de Área</b>	21.53	17,256	22,745
<b>Gerente/a de División</b>	21.53	22,409	29,538
<b>Subgerente/a General</b>	21.53	24,737	32,606
<b>Gerente/a General</b>	21.53	29,103	38,360

**Notas:**

1. La Tabla A.1 incorpora proyecciones cinve del IPC e IMS a noviembre de 2018.
2. Las clases Profesionales Nivel B (P.01.B, P.02.B y P.03.B), Especialistas (P.01.C, P.02.C y P.03.C), Experto/a (P.01.D, P.02.D y P.03.D), Referente (P.01.E, P.02.E y P.03.E) fueron agregadas mediante R. 449/12 (vigencia 01.10.11).  
Para realizar las comparaciones 1993-2018 se realizan los siguientes supuestos, sugeridos por CIPA, para la reconstrucción de salarios de algunas categorías cuya creación es posterior a 1993:
  - “Profesionales Nivel B (P.01.B, P.02.B y P.03.B) a Noviembre/1993 - Se mantiene el porcentaje entre Nivel B y Nivel A de cada Serie de la R. 449/12
  - Especialistas (P.01.C, P.02.C y P.03.C) a Noviembre/1993 - Se mantiene el porcentaje entre Jefe de Unidad y Especialista de cada Serie de la R. 449/12
  - Experto/a (P.01.D, P.02.D y P.03.D) a Noviembre/1993 - Se mantiene el porcentaje entre Gerente de Sector y Experto de cada Serie de la R. 449/12
  - Referente (P.01.E, P.02.E y P.03.E) a Noviembre/1993 - Se mantiene el porcentaje entre Gerente de Área y Referente de la R. 449/12”