

ANÁLISIS COMPARADO DE LOS INFORMES DE CINVE 2018 Y PWC 2019

Montevideo, agosto de 2019

**EQUIPO TÉCNICO:
PHD GONZALO ZUNINO
LIC. FEDERICO CAPORALE**

1. INTRODUCCIÓN

Este breve informe tiene por finalidad de analizar el documento “Análisis de la evolución de los salarios” elaborado por PWC a solicitud de ANTEL.

En primer lugar se busca contrastar la información presentada en el informe de PWC con la información utilizada para la elaboración del documento “Análisis de la evolución reciente y la situación actual de los salarios de profesionales, jefes y gerentes de ANTEL” elaborado por CINVE a solicitud de CIPA en 2018. Esta contrastación de resultados busca comprobar si el informe de PWC refuta o contradice en alguna medida al análisis desarrollado en 2018.

En segundo lugar, se busca analizar la información adicional que incorpora el informe de PWC, la cual, por no estar disponible en su momento, no fue tomada en cuenta en el informe de CINVE. En este sentido, se analizará en qué medida la incorporación de información adicional modifica o relativiza las conclusiones del informe de 2018.

Cabe señalar que circularon dos versiones del informe de PWC con diferencias en algunos resultados. En este documento se analizan los resultados presentados en ambos informes.

2. COMPARACIÓN DEL INFORME DE PWC CON EL DOCUMENTO ELABORADO POR CINVE EN 2018.

Al igual que el informe de PWC, el informe elaborado por CINVE en 2018 contenía un análisis de la evolución de los salarios para las diferentes categorías de ANTEL, en las últimas décadas, poniendo énfasis en los salarios de profesionales y personal de dirección (P y D). Debido a las limitaciones de información existentes, **el informe de CINVE, consideró únicamente la evolución de los salarios base** de los trabajadores de ANTEL.

El informe de PWC (en sus dos versiones), si bien contiene información adicional que contempla las partidas variables de los trabajadores, presenta un análisis que identifica de forma aislada la evolución de los salarios base. Esta apertura del análisis permite comparar cuantitativamente los resultados de ambos informes en lo que respecta a los salarios base.

Al comparar ambos informes surgen las siguientes conclusiones:

- **Los informes no discrepan significativamente en lo que respecta a las variaciones reales que presentó el salario base (o fijo) de los grupos Profesionales y Personal de Dirección** (Anexo PWC, pág. 16 en ambos informes; Anexo Cinve, tabla A.1). Esto es así incluso teniendo en cuenta que el período de análisis es diferente.¹ Las mayores discrepancias se encuentran en las categorías de Profesionales, probablemente debido a que

¹ Cabe recordar que los salarios base nominales de los grupos de Profesionales, Jefes y Gerentes sólo crecieron vía incremento en el valor del punto entre 1993 y 1999. A su vez, la evolución del valor del punto se encontró muy alineada a la del Índice de Precios al Consumo en dicho período, lo cual provocó que prácticamente no existieran variaciones reales en los salarios base.

se debió recurrir a supuestos para “reconstruir” los niveles creados por la R. 449/12 vigente desde noviembre de 2011.² Cabe destacar que **en materia de salarios base, ambas versiones del informe de PWC presentan los mismos resultados.**

En efecto, mientras el informe de PWC muestra una caída del 8% entre 1999 y 2018 (PWC, pág. 20), el análisis de CINVE encuentra una caída de 15% entre noviembre de 1993 y agosto de 2018 (CINVE, pág. 9). **Estas diferencias se explican por el hecho de que el estudio de PWC pondera los salarios base según la cantidad de funcionarios por subgrupo ocupacional, dato al que CINVE no accedió para la realización de su informe.** El cálculo de PWC encuentra una menor pérdida de salario real que Cinve, dado que las categorías más numerosas (y por ende con mayor peso en el promedio, ej.: Profesionales) fueron las que presentaron una menor caída de poder adquisitivo en sus salarios en el período.

En síntesis, el informe de PWC presenta una coincidencia muy importante con los números del informe de CINVE de 2018 respecto al análisis de evolución de los salarios base por categorías P y D. Las únicas discrepancias relevantes se dan en aquellos casos donde las categorías no existen durante todo el período y por lo tanto es necesario realizar supuestos para obtener su evolución temporal.

El informe de PWC muestra claramente que, cuando se consideran los salarios base, las categorías P y D, han registrado significativas pérdidas de salario real entre 1999 y 2018. Esta situación contrasta con lo observado en términos generales con los trabajadores de la economía uruguaya, tanto públicos como privados, y con la realidad sectorial, caracterizada por significativos incrementos de la productividad aparente del trabajo.

Más allá de la importante coincidencia entre los resultados de PWC y CINVE, al analizar las variaciones por categorías consideradas individualmente, **la variación real del salario base promedio para el conjunto de los trabajadores P y D presenta una discrepancia de mayor entidad entre los informes.**

² El supuesto sugerido por CIPA y adoptado por Cinve para la reconstrucción de los salarios de los Profesionales Nivel B a noviembre de 1993 fue el de mantener el porcentaje entre Nivel B y Nivel A presente en la R. 449/12.

Cuadro 1 – Resumen de Resultados en los informes de CINVE y PWC

		Cinve	PwC versión inicial	PWC segunda versión	
		Variación real del salario base promedio entre nov-93 y nov-18 (%)	Variación real del salario base promedio entre 1999 y 2018	Variación real del salario base promedio entre 1999 y 2018	Diferencia CINVE-PWC
D.01.A	Jefe/a de Unidad Profesional Serie 01	-10%	-10%	-10%	0pp
D.02.A	Jefe/a de Unidad Profesional Serie 02	-12%	-10%	-10%	2pp
D.03.A	Jefe/a de Unidad Profesional Serie 03	-14%	-12%	-12%	2pp
D.04.A	Jefe/a de Unidad ³	-10%	X	X	X
D.01.B	Gerente/a de Sector Profesional Serie 01	-13%	-12%	-12%	1pp
D.02.B	Gerente/a de Sector Profesional Serie 02	-14%	-12%	-12%	2pp
D.03.B	Gerente/a de Sector Profesional Serie 03	-14%	-13%	-13%	1pp
D.04.B	Gerente/a de Sector	-13%	-12%	-12%	1pp
D.01.C	Gerente/a de Área	-16%	-15%	-15%	1pp
D.01.D	Gerente/a de División	-19%	-18%	-18%	1pp
D.01.E	Subgerente/a General	-19%	-18%	-18%	1pp
D.01.F	Gerente/a General	-20%	-19%	-19%	1pp
P.01.A/B	Profesionales Serie 01 – Nivel A/B	-10%	-5%	-5%	5pp
P.02.A/B	Profesionales Serie 02 – Nivel A/B	-13%	-7%	-7%	6pp
P.03.A/B	Profesionales Serie 03 – Nivel A/B	-15%	-9%	-9%	6pp

Fuente: Elaborado en base al Anexo PwC, pág. 16 en ambas versiones; Anexo Cinve, tabla A.1

³ El informe de Cinve consideró, en la estructura funcional de 1993, únicamente la categoría de Jefes con personal a cargo. La categoría de Jefes sin personal que existía en ese momento no es estrictamente comparable con la categoría existente actualmente. El informe de PWC aparentemente fusiona ambas categorías encontrando un incremento salarial para los Jefes de Unidad que no sería tal puesto que compara en el tiempo los salarios de categorías ocupacionales diferentes

3. NUEVA INFORMACIÓN CONSIDERADA EN EL INFORME DE PWC Y LAS CONCLUSIONES QUE SE OBTIENEN EN BASE A ELLA.

Como se mencionó anteriormente, *el informe realizado por PWC agrega nueva información al análisis realizado por CINVE en 2018. En concreto, además de estudiar la evolución del salario base, también considera el salario SNIS* (comprende todas las partidas que constituyen materia gravada para la seguridad social), *así como las partidas salariales consideradas habituales*. Este es un análisis que no se encuentra presente en el informe de CINVE por no disponer de dicha información.

Esta información adicional permite analizar dos aspectos importantes.

Por un lado, nos permite evaluar si la evolución desfavorable en términos reales del salario base consolidado documentada en la sección anterior se mantiene al considerar la globalidad del salario. Esto es, una evolución favorable de las partidas variables podría haber más que compensado la caída real del salario base, determinando un escenario de mejora global de las remuneraciones de los grupos P y D. Como se discutirá en las siguientes secciones (3.2 y 3.3), la información adicional permite descartar esta hipótesis, reafirmando el escenario de pérdida salarial para los grupos de profesionales y personal de Dirección en las últimas dos décadas.

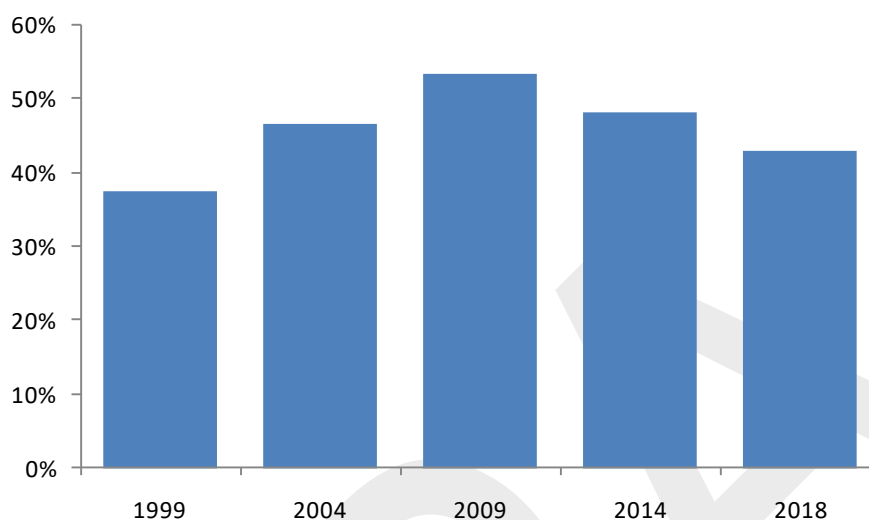
Por otra parte, nos permite analizar la composición de los salarios de los grupos P y D en términos de sus componentes fijos y partidas variables. En la medida en que las partidas variables presentan un carácter altamente discrecional, es una reivindicación de CIPA alcanzar una composición salarial con mayor peso de las partidas fijas en relación a las variables. Una breve discusión de la estructura salarial en cuanto a sus componentes fijos y variables se presenta en la sección 3.1, en base a la información presentada en el documento de PWC.

3.1 ANÁLISIS DE LA COMPOSICIÓN SALARIAL DE LOS TRABAJADORES P Y D

El informe de PWC documenta cómo los salarios base consolidados representan una proporción minoritaria en la masa salarial de ANTEL. Entre 1999 y 2018, el peso de los salarios base en la masa salarial total fluctuó entre un mínimo de 37,5% en 1999 y un máximo de 53,6% en 2009. El último registro correspondiente a 2018 muestra que los salarios base representan un 43% de la masa salarial total en ANTEL (ver Gráfico 1).

Esta proporción relativamente minoritaria de los salarios base representa una preocupación para CIPA, en la medida en que las partidas variables presentan un elevado grado de discrecionalidad y son otorgadas a través de reglas no necesariamente conocidas por todos los trabajadores de la empresa. El elevado peso de este tipo de partidas variables podría generar a su vez una elevada dispersión en los salarios de los trabajadores que integran una misma categoría y solapamientos salariales entre categorías.

**Gráfico 1 – Salario base consolidado de funcionarios de ANTEL
(como % del salario SNIS)**



Fuente: Elaborado en base al informe PWC.

3.2 EVOLUCIÓN DEL SALARIO SNIS

En líneas generales, ***al analizar la evolución de las partidas salariales variables se confirman las conclusiones señaladas en el primer punto de este informe respecto al salario base, aunque con un leve matiz en las magnitudes en el caso de las partidas habituales.***

En efecto, en el caso del salario SNIS, PWC (en la segunda versión de su informe) reporta una pérdida de salario real promedio entre 1999 y 2018 del 8% para el total de las categorías P y D. Este registro coincide con la pérdida documentada por PWC para los salarios base, lo que determina que el análisis del salario SNIS no modifica en absoluto las conclusiones anteriores. Adicionalmente, al considerar el salario SNIS, se encuentra que todas las categorías P y D, sin excepciones, registraron pérdidas de salario real en el período.

Es decir, ***el análisis del salario SNIS aporta nueva evidencia respecto de la situación salarial desfavorable que han presentado los trabajadores P y D.*** En concreto, se refuerza la idea de que estos trabajadores experimentaron una caída significativa del salario real durante la crisis de 2002, no pudiendo recuperar posteriormente los niveles salariales precrisis. Esta situación resulta atípica, puesto que el salario medio de los trabajadores de la economía uruguaya sí han recuperado con creces los niveles precrisis así como también lo han hecho los trabajadores de las categorías A, I, S, T y V dentro de ANTEL.

La primera versión del informe de PWC presentaba números algo diferentes. Si bien se presentaban caídas del salario real para la mayoría de las clases ocupacionales pertenecientes a Profesionales y personal de Dirección entre 1999 y 2018, la caída promedio era menor (alcanzando un 5%) y se reportaban categorías excepcionales a las que se les imputaba un crecimiento real del

salario SNIS. De hecho señalaba que las ganancias salariales en términos reales para Subgerentes Generales y Gerentes de División habían sido incluso mayores que para las categorías A, I, S, T y V (Anexo PWC, pág. 17, primera versión). **Esta situación fue corregida en la segunda versión del informe.**

3.3 EVOLUCIÓN DE LAS “PARTIDAS HABITUALES”

Los resultados del análisis de PWC para las partidas habituales refuerzan nuevamente la conclusión de que el grupo de Profesionales y personal de Dirección ha sido el más perjudicado en las últimas décadas, aunque en este caso la contracción real es de menor magnitud. En lo que se refiere a estas partidas, el informe de PWC (versión final) señala una contracción real de las partidas del 2% entre 1999 y 2018 para el promedio de los trabajadores P y D. Al analizar la situación por categorías (Anexo PWC, pág. 18), tenemos que 8 de las 14 categorías consideradas registraron pérdidas de poder adquisitivo en las partidas salariales habituales. Por su parte, en las clases ocupacionales que registran incrementos reales estos son de magnitud reducida (un máximo de 6% para los profesionales serie 03 A/B) en comparación con el incremento del 15% registrado en los grupos A, I, S, T y V.

También en este caso, la primera versión del informe de PWC presentaba números diferentes, con una evolución más favorable para los trabajadores P y D. Se señalaba un incremento real promedio de las partidas habituales de los trabajadores P y D del 2% entre 1999 y 2018. Adicionalmente, solamente 2 de las 14 categorías P y D incluidas en el análisis presentaban contracciones reales de las partidas habituales entre 1999 y 2018. De todas formas se apreciaba que los trabajadores P y D presentaban un incremento real de las partidas habituales significativamente menor al 18% evidenciado por los grupos A, I, S, T y V (Anexo PwC, pág. 18, primera versión).

4. ELEMENTOS ADICIONALES A TENER EN CUENTA.

Un aspecto relevante a tener presente es la elección del período para el cual se realiza el análisis. El período considerado en los informes de PWC cobra particular importancia para la comparación de las variaciones salariales de Profesionales, Jefes y Gerentes con la experimentada por los grupos A, I, S, T y V. Esto es así dado la existencia de la R. 1577/98, vigente desde enero de 1998, que aumentó la cantidad de puntos (y con ello, las remuneraciones base) únicamente para estos últimos grupos. Es decir, **la elección de un período algo más largo, (comenzando, por ejemplo en 1997) no modifica las conclusiones respecto de la evolución de los salarios reales para las categorías P y D pero sí su evolución relativa respecto a los grupos A, I, S, T y V. En conclusión, si el período incluyera los cambios introducidos por la R. 1577/98, la evolución relativa de las categorías P y D dentro de ANTEL es mucho más desfavorable que la que figura en el informe de PWC.**

Como se mostró en el punto 1, las pérdidas de poder de compra del salario base promedio de Profesionales, Jefes y Gerentes identificadas en ambos informes fueron similares. En contraste, las variaciones reales del salario base promedio de los grupos A, I, S, T y V difieren considerablemente. Mientras que el informe de PWC muestra un incremento de 27% entre 1999 y 2018 (PWC, pág. 23), según los cálculos del informe de CINVE, este incremento se ubica en 166% entre noviembre de

1993 y agosto de 2018 (Cinve, pág. 9). En gran medida, esto se explica por la consideración de la R. 1577/98 en este último análisis.

Por otra parte, el análisis de PWC incluye, además de la evolución de los promedios salariales, las variaciones en distintos percentiles: percentil 25, percentil 50 (mediana) y percentil 75, así como el cambio en el poder adquisitivo de los salarios mínimos y máximos. Esta información adicional podría ser relevante en la medida que, a diferencia del salario base, las partidas variables no son homogéneas dentro de cada categoría, dando lugar a una distribución salarial al interior de cada categoría. Al tener heterogeneidades salariales al interior de las categorías consideradas, tomar únicamente el promedio salarial de la categoría podría llevarnos a no contemplar potenciales inequidades en la evolución de las partidas variables.

En este sentido, el procesamiento de la información realizado por PWC enriquece el análisis, puesto que permite un acercamiento más adecuado a la evolución de la distribución salarial. Teniendo esto en cuenta, se encuentra que **las principales conclusiones que pueden extraerse del informe son robustas a los distintos estadísticos considerados. Esto es:**

- 1. Independientemente del estadístico considerado, la mayor parte de las categorías P y D registran pérdidas salariales entre 1999 y 2018.**
- 2. Independientemente del estadístico considerado, los grupos P y D han registrado una evolución salarial más desfavorable que el resto de los trabajadores de ANTEL entre 1999 y 2018.**