

**EVOLUCIÓN RECIENTE DE LOS SALARIOS DE
PROFESIONALES, JEFES Y GERENTES DE ANTEL Y LA
PROPUESTA SALARIAL DE CIPA**

INFORME DE CONSULTORÍA

**Gonzalo Zunino (Coordinador)
Paula Martinez**

Montevideo, Junio de 2023

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	1
2.	EL CONTEXTO ECONÓMICO.....	1
3.	EL MECANISMO DE FIJACIÓN SALARIAL DE ANTEL	3
4.	EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS P Y G DE ANTEL 6	
5.	LA PROPUESTA DE AJUSTE SALARIAL DE CIPA	9
6.	CONCLUSIONES	11

1. INTRODUCCIÓN

Este informe se realiza a solicitud de CIPA (Centro Integral del Personal de ANTEL). El mismo pretende aportar información actualizada respecto de la evolución de los salarios de las categorías de Profesionales y Dirección (grupos PyD) de ANTEL en el período (2002-2023). El análisis realizado se focaliza en los salarios fijos y partidas salarizadas, constituyendo una actualización del informe de consultoría con fecha de noviembre de 2018.

El informe presenta en primer lugar un breve análisis de la situación económica general del período analizado (2002-2023), de modo de contextualizar adecuadamente lo ocurrido con los salarios de los grupos PyD de ANTEL. Este período estuvo caracterizado por un fuerte crecimiento económico en el período comprendido entre 2004 y 2014, a lo que siguió un período de relativo estancamiento hasta el 2020, año en que la pandemia del COVID-19 conduce a la economía a un episodio de recesión significativo pero de corta duración, en la medida en que para finales del 2022, el PIB ya había retomado los niveles previos al arribo de la pandemia. Los salarios reales a nivel general, como se discutirá más en detalle en la siguiente sección, acompañaron mayoritariamente la dinámica del nivel de actividad.

En la tercera sección se describen los criterios de ajuste salarial de los trabajadores de ANTEL. 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 más adelante, la actualización del punto en la mayor parte de los últimos 21 años ha acompañado la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC), teniendo como clara excepción el período de crisis económica (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 cuarta sección se analiza la evolución temporal de los salarios de los grupos Profesionales y Dirección de ANTEL en los últimos 21 años, mostrando que estas categorías de trabajadores han experimentado una caída 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 quinta sección, por su parte, cuantifica la propuesta de ajuste salarial planteada por CIPA, la cual permitiría adecuar los salarios de los grupos PyD al contexto económico registrado en el período de análisis. Finalmente, la sexta sección del informe presenta algunas reflexiones a modo de conclusión respecto de la evolución de los salarios de los grupos PyD de ANTEL en los últimos 21 años y los reclamos actuales de CIPA.

2. EL CONTEXTO ECONÓMICO

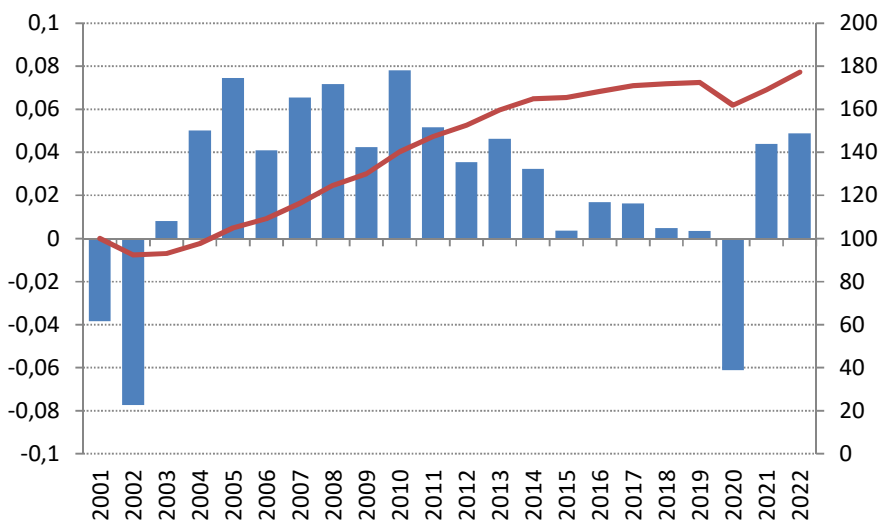
El período considerado en este informe, se caracteriza por cuatro sub-períodos diferentes de desempeño de la economía: i) la crisis de 2002, ii) la expansión económica de 2004-2014, iii) El estancamiento relativo entre 2015-2019, iv) la dinámica asociada a los efectos de la pandemia (2020-

2022). Estos cuatro sub-períodos se observan con mayor o menor intensidad tanto en el nivel de actividad agregado de la economía (PIB) como en la evolución del salario real promedio de los trabajadores de Uruguay.

En primer lugar, durante el año 2002, la economía uruguaya presentó una contracción del nivel de actividad del orden del 8% anual, lo que se suma además a un proceso de contracción de la economía que se venía procesando desde 1999. En materia de salarios, la contracción fue incluso mucho más pronunciada, con un Índice de Salario Real (ISR) que en diciembre del 2002 mostraba una reducción de casi 20% respecto a diciembre de 2001. Esta contracción comienza a revertirse tanto en materia de actividad como de salarios durante el año 2003, aunque sería recién a partir del 2004 que los indicadores económicos comienzan a mostrar tasas de crecimiento significativas.

Entre 2004 y 2014 se registró uno de los procesos de crecimiento económicos más vigorosos de la historia económica del Uruguay. La tasa de crecimiento promedio de la economía en dicho período se ubicó en 5,3%, lo que permitió que en el año 2005 el PIB ya se ubicara por encima del nivel de 2001, recuperando completamente la caída del año 2002. En materia salarial, el crecimiento promedio de los salarios reales entre 2004 y 2014 alcanzó un 4,1% anual, aunque a diferencia de lo ocurrido con el nivel de actividad, recién en el año 2008 se superó el nivel de salarios reales del 2001, lo que se explica en parte por una caída más pronunciada de los salarios respecto al nivel de actividad, y por el hecho de que la recuperación recién comienza a observarse a partir del año 2005.

GRÁFICO 1. PRODUCTO BRUTO INTERNO URUGUAYO (2001-2022). INDICE 2001=100 Y VARIACIÓN ANUAL



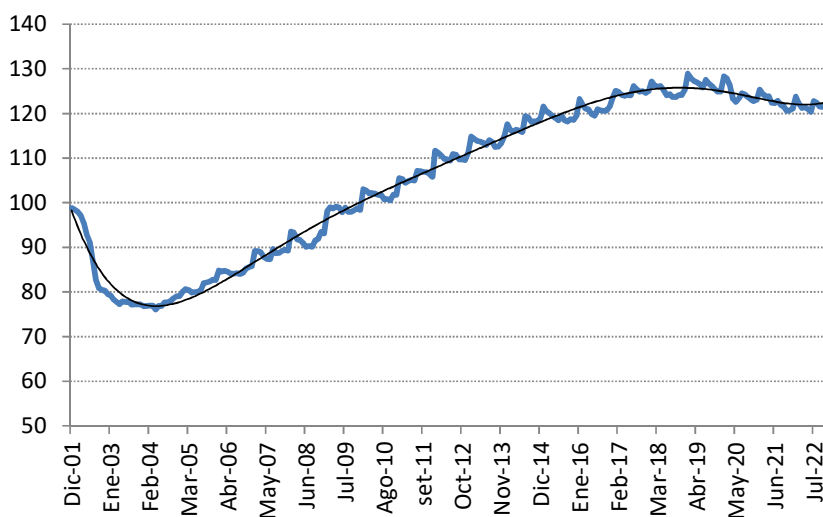
Fuente: BCU

Luego de este período de crecimiento significativo, a partir del año 2015, como consecuencia de episodios de recesivos a nivel regional y un escenario menos favorable a nivel financiero internacional, la economía uruguaya reduce significativamente su nivel de crecimiento, registrando un promedio anual de variación del PIB ubicado levemente por debajo del 1%. La evolución del salario

real en este período también se desacelera, aunque manteniendo un incremento anual del orden de 1,5%.

Finalmente, el período 2020-2022, estuvo totalmente caracterizado por los impactos de la pandemia del COVID-19, generando inicialmente un pronunciada recesión y luego su recuperación. El año 2020, a raíz de la recesión global y los impactos de las medidas sanitarias presentó una contracción relevante del nivel de actividad del 6,1%, en tanto que los años 2021 y 2022, presentaron niveles de crecimiento significativos (4,4% y 4,8%), impulsados principalmente por el “efecto rebote”, una vez que las medidas sanitarias se levantaron, la circulación fronteriza se normalizó y en general la economía mundial recobró un nivel de actividad normal. La dinámica salarial, por su parte, mostró un comportamiento diferente, en la medida en que se registraron caídas promedio en los tres años comprendidos entre el 2020 y el 2022, con registros de -1.6%, -1.5% y -0.6% respectivamente. Recién en el año 2023 se estaría asistiendo a un proceso de recuperación salarial, cuando, a nivel de actividad, una vez culminado el “efecto rebote”, se estaría observando nuevamente un escenario de bajo crecimiento económico.

GRÁFICO 2. ÍNDICE DE SALARIO REAL (2001-2022). INDICE DICIEMBRE 2001=100



Fuente: INE

3. EL MECANISMO DE FIJACIÓN SALARIAL DE ANTEL

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

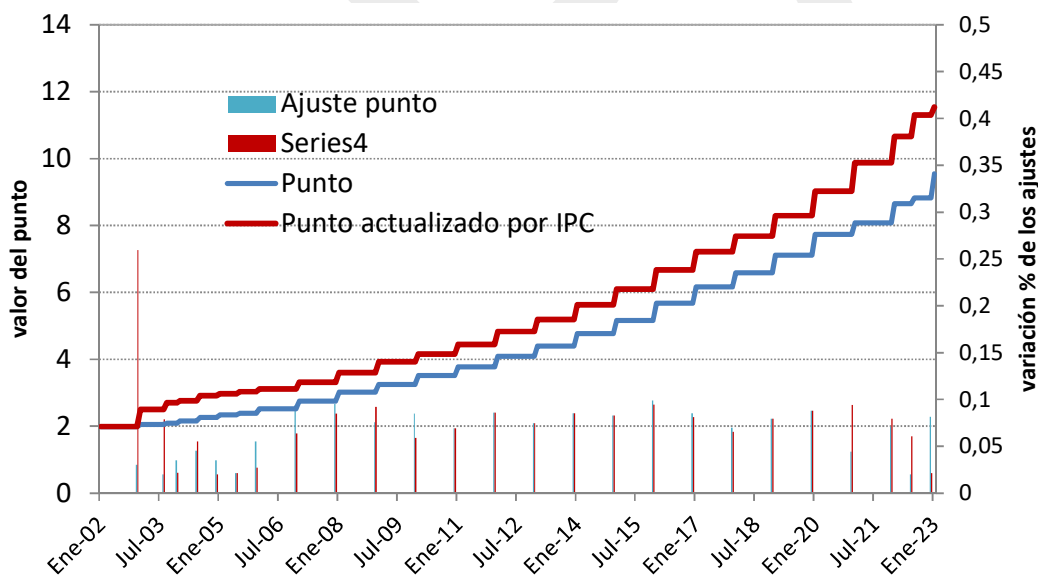
$$\text{Ecuación (1)} \quad \text{Salario Fijo} = \text{Cantidad de Puntos} \cdot \text{Valor del Punto}$$

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 PyD se ha dado una única modificación relevante de los salarios medidos en cantidad de puntos en los 21 años considerados en este informe. Esta única actualización se realizó en octubre de 2011. Por este motivo, resulta fundamental, a los efectos de comprender la dinámica salarial de los grupos PyD de ANTEL, analizar cómo fue la evolución del valor del “punto” en el período.

Al analizar la evolución del valor del punto durante estos años, se pueden distinguir claramente dos etapas diferentes. La primera etapa se observa al inicio del período, fundamentalmente durante el año 2002, aunque también durante el 2003, donde el ajuste del punto se ubicó significativamente por debajo del IPC. Como se observa en el Gráfico 3, 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.

GRÁFICO 3. VALOR DEL PUNTO Y VALOR DEL PUNTO ACTUALIZADO POR IPC.
(ENE/2002 – ENE/2023)



Fuente: INE y datos ANTEL¹

Esta dinámica generó que el valor del punto se separara de forma relevante de lo que hubiera sido su ajuste por IPC (ver Gráfico 1). A partir de entonces, esa diferencia inicial (en términos porcentuales) se mantiene relativamente constante, generando una diferencia creciente en pesos nominales. Adicionalmente, un nuevo ajuste del punto por debajo del IPC en 2021, volvió a

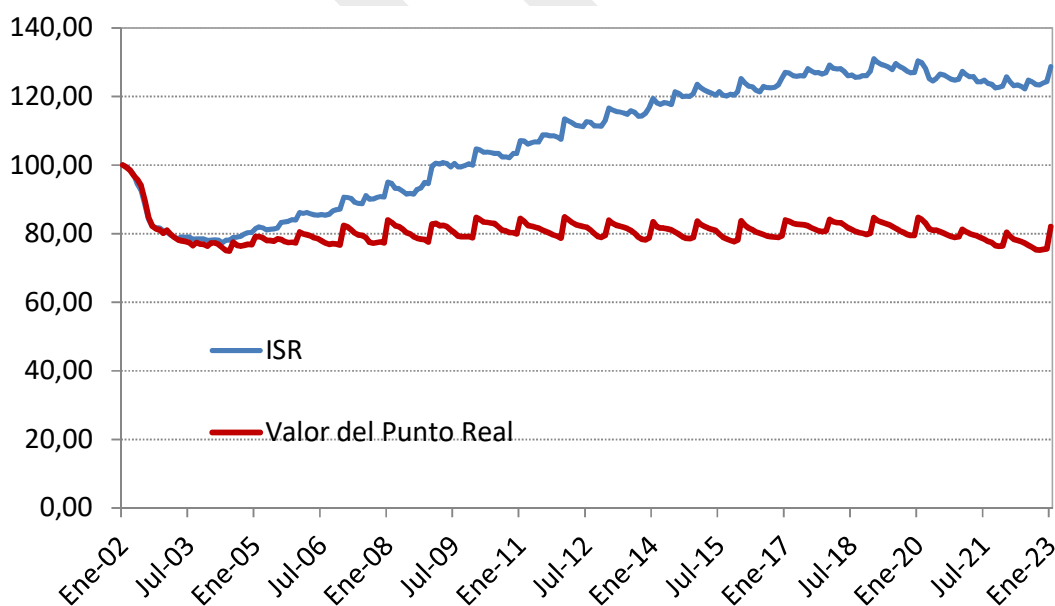
¹ Toda la información referida a ANTEL utilizada en este informe fue gestionada por CIPA ante la empresa y trasladada a CINVE.

incrementar la brecha recientemente. Específicamente, en una comparación “punta a punta” entre enero de 2002 y enero de 2023, el valor del punto tuvo una contracción en términos reales de 18,7%. A enero de 2023, el valor del punto se ubicó en \$9,539. Si durante todo el período considerado, en cada uno de los episodios de ajuste nominal, se hubiera considerado la variación del IPC con respecto al momento de ajuste previo, el punto habría alcanzado en dicho mes un valor de \$11,54.

Por su parte, cuando se compara la evolución del valor del punto en términos reales entre enero de 2002 y enero del 2023 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, con la sola excepción del período reciente caracterizado por los efectos de la pandemia.

En efecto, el Gráfico 4 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 mostraron una clara tendencia creciente entre mediados del 2004 y el año 2020, el poder de compra de los salarios de ANTEL se mantuvo prácticamente estancado en términos reales en los niveles posteriores a la crisis de 2002, generando una marcada brecha entre la evolución de los salarios de los grupos PyD de ANTEL y el resto de los trabajadores de Uruguay.

GRÁFICO 4. ÍNDICE DE VALOR DEL PUNTO REAL E ISR, BASE ENERO 2002=100.
(ENE/2002 – ENE/2023)



Fuente: INE y datos ANTEL

Tomando como punto de partida enero de 2002, mientras que los salarios reales se encontraron en enero de 2023 un 27,8% por encima de esa referencia, el valor real del punto se encontró un 18,7%

por debajo. Por lo tanto, en la evolución “punta a punta” del valor del punto y del ISR entre enero de 2002 y enero de 2023 se generó una brecha de 46,6 puntos porcentuales.

En la medida en que, como se mencionó anteriormente, solo existieron episodios de ajuste salarial reducido en cantidad de puntos por salarios, esta evolución da cuenta de que los trabajadores PyD de ANTEL no se beneficiaron del importante proceso de crecimiento que experimentó la economía uruguaya en lo que va del presente siglo.

4. EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS P Y D DE ANTEL

Atendiendo a la evolución descrita del valor del punto en las últimas dos décadas, es importante tener presente que el criterio de ajuste salarial utilizado, con el ajuste del punto muy ligado a la variación del IPC, prácticamente no permite incrementos del salario fijo en términos reales, 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 que existan en la economía y la empresa. 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.

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 el caso de los grupos PyD de ANTEL, en el período analizado, la única instancia relevante en este sentido corresponde a la Resolución 449/12 vigente a partir del 01/10/2011, donde se concretó un incremento reducido de la cantidad de puntos que conforman los salarios base que en promedio se situó en un 8,04%. A esta resolución se adicionan dos cambios marginales en la cantidad de puntos que conforman los salarios base de los grupos PyD que ocurrieron en enero de 2009 y 2010.

Tomando en consideración estos cambios ocurridos, el Cuadro 1 muestra la variación de los salarios, medidos en cantidad de puntos, correspondiente a las diferentes categorías de Profesionales y Gerentes de ANTEL al inicio y final del período considerado. En los 21 años analizados el incremento de los salarios en puntos se ubica en el entorno del 10% en promedio para las diferentes categorías, con un máximo del 15,2% y un mínimo del 2,9% en el caso de la Gerencia General. Este incremento en la cantidad de puntos que conforman el salario de las diferentes categorías no fue suficiente para compensar el deterioro real del valor del punto descrito en la sección anterior.

CUADRO 1. SALARIO EN PUNTOS PARA LAS DIFERENTES CATEGORÍAS PYD DE ANTEL

Clase		Puntos Enero 2002	Puntos Enero 2023	Variación %
P.01.A	Profesionales Serie 01- Nivel A	5,319	6,126	15.2%
P.01.B	Profesionales Serie 01- Nivel B	5,675	6,536	15.2%
P.01.C	Especialista	6,858	7,899	15.2%
P.01.D	Experto/a	9,422	10,494	11.4%
P.01.E	Referente	16,208	17,508	8.0%
P.02.A	Profesionales Serie 02- Nivel A	7,098	7,905	11.4%
P.02.B	Profesionales Serie 02- Nivel B	7,586	8,449	11.4%
P.02.C	Especialista	8,630	9,679	12.2%
P.02.D	Experto/a	10,395	11,496	10.6%
P.02.E	Referente	16,208	17,508	8.0%
P.03.A	Profesionales Serie 03- Nivel A	8,863	9,670	9.1%
P.03.B	Profesionales Serie 03- Nivel B	9,483	10,346	9.1%
P.03.C	Especialista	10,337	11,436	10.6%
P.03.D	Experto/a	12,017	13,166	9.6%
P.03.E	Referente	16,208	17,508	8.0%
D.01.A	Jefe de Unidad Profesional Serie 01	7,092	8,168	15.2%
D.02.A	Jefe de Unidad Profesional Serie 02	8,872	9,950	12.2%
D.03.A	Jefe de Unidad Profesional Serie 03	10,629	11,759	10.6%
D.04.A	Jefe de Unidad	7,086	8,163	15.2%
D.01.B	Gerente de Sector Profesional Serie 01	9,687	10,789	11.4%
D.02.B	Gerente de Sector Profesional Serie 02	10,689	11,821	10.6%
D.03.B	Gerente de Sector Profesional Serie 03	12,359	13,541	9.6%
D.04.B	Gerente de Sector	9,687	10,789	11.4%
D.01.C	Gerente de Área	16,701	18,041	8.0%
D.01.D	Gerente de División	21,689	22,496	3.7%
D.01.E	Sub Gerente General	23,942	24,749	3.4%
D.01.F	Gerente General	28,167	28,974	2.9%

Fuente: Datos de ANTEL

Nota: 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 2002-2023 se realizan los siguientes supuestos, sugeridos por CIPA, para la reconstrucción de salarios de algunas categorías cuya creación es posterior al 2002: i) "Profesionales Nivel B (P.01.B, P.02.B y P.03.B) a enero/2002 - Se mantiene el porcentaje entre Nivel B y Nivel A de cada Serie de la R. 449/12, ii) Especialistas (P.01.C, P.02.C y P.03.C) a enero/2002 - Se mantiene el porcentaje entre Jefe de Unidad y Especialista de cada Serie de la R. 449/12; iii) Experto/a (P.01.D, P.02.D y P.03.D) a enero/2002 - Se mantiene el porcentaje entre Gerente de Sector y Experto de cada Serie de la R. 449/12. iv) Referente (P.01.E, P.02.E y P.03.E) a enero/2002 - Se mantiene el porcentaje entre Gerente de Área y Referente de la R. 449/12"

El Cuadro 2, presenta el valor de los salarios base de las categorías PyD de ANTEL en enero del 2002 y enero del 2023, mostrando en este último caso los salarios tanto en términos nominales como

a valores constantes de enero de 2002. Como puede verse en la última columna del cuadro, todas las categorías muestran una reducción de su salario base en términos reales en el período considerado, con una contracción máxima de 16,4% y una contracción mínima del 6,4%. Esta reducción real del salario base en los últimos 21 años, contrasta claramente con la evolución del salario real de la economía uruguaya que, como se analizó en la sección 2 de este informe, presentó un marcado incremento de 27,8% en el mismo período.

CUADRO 2. EVOLUCIÓN SALARIAL ENERO 2002 – ENERO 2023 DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS PYD DE ANTEL

Clase	(A) Salario Enero 2002 (pesos corrientes)	(B) Salario Enero 2023 (pesos corrientes)	(C) Salario Enero 2023 (pesos constantes enero 2002)	Variación real (C)/(A)
P.01.A Profesionales Serie 01- Nivel A	10,575	58,438	9,899	-6.4%
P.01.B Profesionales Serie 01- Nivel B	11,283	62,350	10,562	-6.4%
P.01.C Especialista	13,635	75,352	12,764	-6.4%
P.01.D Experto/a	18,733	100,107	16,958	-9.5%
P.01.E Referente	32,225	167,016	28,292	-12.2%
P.02.A Profesionales Serie 02- Nivel A	14,112	75,409	12,774	-9.5%
P.02.B Profesionales Serie 02- Nivel B	15,082	80,599	13,653	-9.5%
P.02.C Especialista	17,158	92,332	15,641	-8.8%
P.02.D Experto/a	20,667	109,665	18,577	-10.1%
P.02.E Referente	32,225	167,016	28,292	-12.2%
P.03.A Profesionales Serie 03- Nivel A	17,621	92,246	15,626	-11.3%
P.03.B Profesionales Serie 03- Nivel B	18,854	98,695	16,718	-11.3%
P.03.C Especialista	20,552	109,093	18,480	-10.1%
P.03.D Experto/a	23,892	125,596	21,275	-11.0%
P.03.E Referente	32,225	167,016	28,292	-12.2%
D.01.A Jefe de Unidad Profesional Serie 01	14,100	77,918	13,199	-6.4%
D.02.A Jefe de Unidad Profesional Serie 02	17,639	94,917	16,079	-8.8%
D.03.A Jefe de Unidad Profesional Serie 03	21,132	112,174	19,002	-10.1%
D.04.A Jefe de Unidad	14,088	77,870	13,191	-6.4%
D.01.B Gerente de Sector Profesional Serie 01	19,260	102,921	17,434	-9.5%
D.02.B Gerente de Sector Profesional Serie 02	21,252	112,765	19,102	-10.1%
D.03.B Gerente de Sector Profesional Serie 03	24,572	129,173	21,881	-11.0%
D.04.B Gerente de Sector	19,260	102,921	17,434	-9.5%
D.01.C Gerente de Área	33,205	172,101	29,153	-12.2%
D.01.D Gerente de División	43,122	214,599	36,352	-15.7%
D.01.E Sub Gerente General	47,601	236,091	39,993	-16.0%
D.01.F Gerente General	56,001	276,395	46,820	-16.4%

Fuente: Cálculos propios en base a datos de ANTEL e INE

5. LA PROPUESTA DE AJUSTE SALARIAL DE CIPA

Considerando los temas planteados anteriormente, en este apartado se presentan valores asociados a las aspiraciones de ajuste salarial de CIPA. La propuesta de CIPA consiste en un ajuste actual en cantidad de puntos que equipare el salario nominal base que se hubiera alcanzado a enero de 2023 en un escenario donde los ajustes nominales de los puntos se hubieran concretado de acuerdo a la variación del índice Medio de Salarios (IMS).

Esta propuesta supone un escenario donde los salarios base de los grupos PyD de ANTEL no solamente hubieran mantenido su poder de compra en los últimos 21 años, sino que lo hubieran incrementado en línea con el promedio de los trabajadores del Uruguay. Lograr un mecanismo por el cual los trabajadores puedan beneficiarse de las ganancias de productividad de la economía es importante para la retención de los trabajadores, puesto que equipara las expectativas de mejora salarial que pueden existir en opciones laborales fuera de la empresa, donde los ingresos reaccionan al proceso de crecimiento económico. Es importante señalar que, en el escenario propuesto, se supone que los ajustes del punto se hubieran beneficiado de los procesos de crecimiento del salario real, pero también hubieran asistido a pérdidas significativas del salario real en los episodios de recesión/crisis económica, como lo fueron los episodios del año 2002, y el período 2020-2022, asociado a la pandemia, donde el IMS evolucionó por debajo del IPC.

Los resultados cuantitativos de la propuesta de CIPA se presentan en los Cuadros 3 y 4. El cuadro 3 presenta el sueldo base vigente a enero de 2023 para las diferentes categorías PyD en conjunto con los valores asociados a la propuesta de CIPA. Como puede apreciarse en la tercera columna del cuadro, si los ajustes nominales del punto se hubieran realizado atendiendo a las variaciones del IMS, los salarios base a enero de 2023 se ubicarían para las diferentes categorías, en promedio, un 36% por encima de los valores vigentes, lo que implica un incremento en puntos que van desde un mínimo de 1847 para las categorías P.01.A a un máximo de 13246 en el caso de la Gerencia General (D.01.F).

El Cuadro 4, por su parte, presenta los salarios vigentes a enero del 2002, junto con los salarios correspondientes a la propuesta de CIPA para enero de 2023 medidos a pesos constantes de enero de 2002. La tercera columna del cuadro presenta la variación real asociada a la propuesta de CIPA, que implica un incremento real punta a punta (en el período considerado de 21 años) del 21,9% para los salarios base. Como puede apreciarse, en términos reales, la propuesta de CIPA no propone un tratamiento salarial para los grupos PyD desvinculado del contexto económico registrado en el período, sino que por el contrario, plantea un escenario donde la evolución salarial de los grupos se acerque a lo observado con la evolución salarial del trabajador promedio del país.

A su vez, el análisis realizado evidencia la necesidad de realizar una revisión más frecuente del ajuste de los puntos que constituyen el salario base, o modificar la forma de ajuste nominal de los puntos, debido a que el mecanismo actual, ligado al IPC, introduce una rigidez real de los salarios que resulta incompatible con la dinámica salarial normal de una economía que registre niveles razonables de crecimiento económico.

Cabe señalar, adicionalmente, que la propuesta de CIPA, si bien permitiría ajustar los salarios de los grupos que representan a lo acontecido con el contexto económico, asume la pérdida ocurrida en el período, al no haberse realizado los ajustes oportunamente. En otras palabras, aunque la propuesta de CIPA permitiría ubicar los salarios en los niveles correspondientes a un escenario de actualización nominal del punto por IMS a enero de 2023, los salarios vigentes entre 2002 y 2023, se ubicaron persistentemente por debajo de dicha referencia.

CUADRO 3. PROPUESTA SALARIAL DE CIPA A ENERO 2023 PARA LAS DIFERENTES CATEGORÍAS PYD DE ANTEL

Clase	(A) Salario Enero 2023 (pesos corrientes)	(B) Salario propuesto a Enero 2023	Variación nominal (B)/(A)	Aumento en puntos
P.01.A Profesionales Serie 01- Nivel A	58,438	76,056	30.1%	1,847
P.01.B Profesionales Serie 01- Nivel B	62,350	81,147	30.1%	1,970
P.01.C Especialista	75,352	98,062	30.1%	2,381
P.01.D Experto/a	100,107	134,725	34.6%	3,629
P.01.E Referente	167,016	231,758	38.8%	6,787
P.02.A Profesionales Serie 02- Nivel A	75,409	101,494	34.6%	2,734
P.02.B Profesionales Serie 02- Nivel B	80,599	108,472	34.6%	2,922
P.02.C Especialista	92,332	123,400	33.6%	3,257
P.02.D Experto/a	109,665	148,638	35.5%	4,085
P.02.E Referente	167,016	231,758	38.8%	6,787
P.03.A Profesionales Serie 03- Nivel A	92,246	126,732	37.4%	3,615
P.03.B Profesionales Serie 03- Nivel B	98,695	135,597	37.4%	3,868
P.03.C Especialista	109,093	147,808	35.5%	4,058
P.03.D Experto/a	125,596	171,831	36.8%	4,847
P.03.E Referente	167,016	231,758	38.8%	6,787
D.01.A Jefe de Unidad Profesional Serie 01	77,918	101,408	30.1%	2,462
D.02.A Jefe de Unidad Profesional Serie 02	94,917	126,860	33.7%	3,349
D.03.A Jefe de Unidad Profesional Serie 03	112,174	151,984	35.5%	4,173
D.04.A Jefe de Unidad	77,870	101,322	30.1%	2,458
D.01.B Gerente de Sector Profesional Serie 01	102,921	138,514	34.6%	3,731
D.02.B Gerente de Sector Profesional Serie 02	112,765	152,842	35.5%	4,201
D.03.B Gerente de Sector Profesional Serie 03	129,173	176,721	36.8%	4,984
D.04.B Gerente de Sector	102,921	138,514	34.6%	3,731
D.01.C Gerente de Área	172,101	238,807	38.8%	6,993
D.01.D Gerente de División	214,599	310,130	44.5%	10,014
D.01.E Sub Gerente General	236,091	342,346	45.0%	11,138
D.01.F Gerente General	276,395	402,759	45.7%	13,246

Fuente: Cálculos propios en base a datos de ANTEL e INE

CUADRO 4. PROPUESTA SALARIAL DE CIPA A ENERO 2023 PARA LAS DIFERENTES CATEGORÍAS PYD DE ANTEL (PESOS CONSTANTES DE ENERO 2002)

Clase	(A) Salario a Enero 2002 (pesos corrientes)	(B) Salario propuesto a Enero 2023 (pesos ctes de 2002)	Variación real (B)/(A)
P.01.A Profesionales Serie 01- Nivel A	10,575	12,884	21.8%
P.01.B Profesionales Serie 01- Nivel B	11,283	13,746	21.8%
P.01.C Especialista	13,635	16,611	21.8%
P.01.D Experto/a	18,733	22,822	21.8%
P.01.E Referente	32,225	39,259	21.8%
P.02.A Profesionales Serie 02- Nivel A	14,112	17,193	21.8%
P.02.B Profesionales Serie 02- Nivel B	15,082	18,375	21.8%
P.02.C Especialista	17,158	20,903	21.8%
P.02.D Experto/a	20,667	25,179	21.8%
P.02.E Referente	32,225	39,259	21.8%
P.03.A Profesionales Serie 03- Nivel A	17,621	21,468	21.8%
P.03.B Profesionales Serie 03- Nivel B	18,854	22,970	21.8%
P.03.C Especialista	20,552	25,038	21.8%
P.03.D Experto/a	23,892	29,107	21.8%
P.03.E Referente	32,225	39,259	21.8%
D.01.A Jefe de Unidad Profesional Serie 01	14,100	17,178	21.8%
D.02.A Jefe de Unidad Profesional Serie 02	17,639	21,490	21.8%
D.03.A Jefe de Unidad Profesional Serie 03	21,132	25,745	21.8%
D.04.A Jefe de Unidad	14,088	17,164	21.8%
D.01.B Gerente de Sector Profesional Serie 01	19,260	23,464	21.8%
D.02.B Gerente de Sector Profesional Serie 02	21,252	25,891	21.8%
D.03.B Gerente de Sector Profesional Serie 03	24,572	29,936	21.8%
D.04.B Gerente de Sector	19,260	23,464	21.8%
D.01.C Gerente de Área	33,205	40,453	21.8%
D.01.D Gerente de División	43,122	52,535	21.8%
D.01.E Sub Gerente General	47,601	57,992	21.8%
D.01.F Gerente General	56,001	68,225	21.8%

Fuente: Cálculos propios en base a datos de ANTEL e INE

6. CONCLUSIONES

Este informe da cuenta de la evolución salarial (salarios fijos) de los Profesionales, Jefes y Gerentes de ANTEL en los últimos 21 años (período Enero 2002- Enero 2023).

La principal conclusión del informe es que **los salarios de todas estas categorías presentaron entre enero de 2002 y enero de 2023 una pérdida de poder adquisitivo que se ubica entre el**

6,4% y 16,4%. Esta situación contrasta notoriamente con el incremento observado para el promedio de los trabajadores del Uruguay, que alcanzó un 27% en el mismo período temporal.

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 observadas, 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 lo que deriva en una rigidez de los salarios reales que no es compatible con un sector de actividad caracterizado por un gran dinamismo en materia de productividad.

Por último, el informe compara los salarios fijos de las categorías PyD vigentes a enero de 2023 con los que surgirían de la propuesta de CIPA consistente en un ajuste actual en cantidad de puntos que equipare el salario nominal base que se hubiera alcanzado a enero de 2023 en un escenario donde los ajustes nominales de los puntos se hubieran concretado de acuerdo a la variación del índice medio de salarios (IMS).

La propuesta de CIPA implica una variación real punta a punta (en el período considerado de 21 años) del 21,8% para los salarios base, es decir, se plantea un escenario donde la evolución salarial de los grupos se acerque a lo observado con la evolución salarial del trabajador promedio del país. Para alcanzar esta variación real, los ajustes nominales necesarios se ubicarían para las diferentes categorías, en promedio, en un 36% sobre los valores vigentes