

**LOS SALARIOS DE PROFESIONALES, JEFES Y  
GERENTES DE ANTEL EN COMPARACIÓN CON OTRAS  
EMPRESAS PÚBLICAS**

**INFORME DE CONSULTORÍA**

**Gonzalo Zunino (Coordinador)  
Paula Martínez**

**Montevideo, Agosto de 2023**

## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>2. COMPARACIÓN CON OTRAS EMPRESAS PÚBLICAS URUGUAYAS .....</b>	<b>1</b>
<b>3. EQUIDAD INTERNA EN LOS SALARIOS DE ANTEL SEGÚN METODOLOGÍA DE OPP .....</b>	<b>5</b>
<b>4. LA PROPUESTA SALARIAL DE CIPA EN COMPARACIÓN CON LOS SALARIOS DE UTE Y ANCAP .....</b>	<b>8</b>
<b>5. CONCLUSIONES.....</b>	<b>10</b>
<b>6. ANEXOS.....</b>	<b>12</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

Este informe se realiza a solicitud de CIPA (Centro Integral del Personal de ANTEL). El mismo pretende aportar información respecto del nivel salarial de los profesionales jefes y gerentes de ANTEL (grupos PyD) en comparación con el percibido por otras empresas públicas nacionales como son UTE y ANCAP. La comparación se realiza con el objetivo de mostrar que las remuneraciones de los grupos PyD presentan un rezago significativo respecto a categorías similares en empresas comparables dentro del sector público.

La comparación considera las escalas salariales vigentes a 2023 en todos los casos. Este informe, complementa el informe de evolución salarial, que mostraba el rezago en términos de evolución salarial de los grupos PyD de Antel en comparación con el resto de trabajadores de la economía uruguaya. Sin embargo, este informe deja de lado la perspectiva dinámica, para enfocarse en una perspectiva de equidad horizontal al interior del Sector Público del Uruguay.

El informe presenta en primer lugar una comparación asimilando categorías entre las diferentes empresas públicas. Posteriormente, en la tercera sección del informe, se analiza la estructura salarial en lo que se refiere a los grupos PyD, con una perspectiva de equidad interna atendiendo a la metodología propuesta por en un informe de OPP de 2012. La cuarta sección se enfoca en como quedarían los salarios de las diferentes categorías en la comparación entre las tres empresas de acuerdo a la propuesta actual de ajuste salarial de CIPA. Finalmente, la quinta sección presenta algunas reflexiones finales a modo de conclusión.

## 2. COMPARACIÓN CON OTRAS EMPRESAS PÚBLICAS URUGUAYAS

La principal dificultad de realizar una comparación salarial con otras empresas es que las categorías salariales no se corresponden exactamente en todos los niveles. En este sentido, para hacer el ejercicio de comparación fue necesario generar algunas agrupaciones de las categorías salariales, generando en las tres empresas 7 niveles jerárquicos asimilables entre sí.

La agrupación considerada es la misma que la realizada en el informe de consultoría realizado para CIPA en el año 2018<sup>1</sup>, que fuera utilizada tanto para realizar una comparación salarial entre empresas como para realizar un análisis de equidad interna de las categorías salariales dentro de cada empresa. Es pertinente recordar que el análisis comparativo excluye los componentes variables de los salarios.

Para realizar la comparación por clases, al interior de ANTEL, se generaron los siguientes siete niveles jerárquicos<sup>2</sup>:

- 1) Gerentes General

<sup>1</sup> Informe de Consultoría. Noviembre de 2018. "Análisis de la evolución reciente y la situación actual de los salarios de profesionales, jefes y gerentes de ANTEL". Equipo técnico: Gonzalo Zunino y Federico Caporale.

<sup>2</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, salvo en el caso de los profesionales donde se tomó como referencia el Nivel B.

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

En el caso de UTE, los niveles jerárquicos considerados para la comparación son los siguientes<sup>3</sup>:

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

En el caso de ANCAP, los distintos cargos se agrupan en clases<sup>4</sup> del 6 al 24, siendo esta última la de mayor jerarquía. A pesar de esto, la comparación 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 construcción de las 7 categorías de comparación fueron las siguientes<sup>5</sup>, cuyas categoría pueden asimilarse a las definidas para ANTEL y UTE:

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

<sup>3</sup> La estructura salarial completa de UTE al 2023 se incluye en el anexo del documento. 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 con las categorías de Jefes de Unidad y gerentes de Sector de ANTEL.

<sup>4</sup> Si bien ANCAP los denomina “niveles”, se prefirió hacer referencia a “clases” de modo de acomodar el análisis con el de ANTEL y UTE y evitar confusiones, ya que el término “niveles” es utilizado al realizar la comparación horizontal.

<sup>5</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:

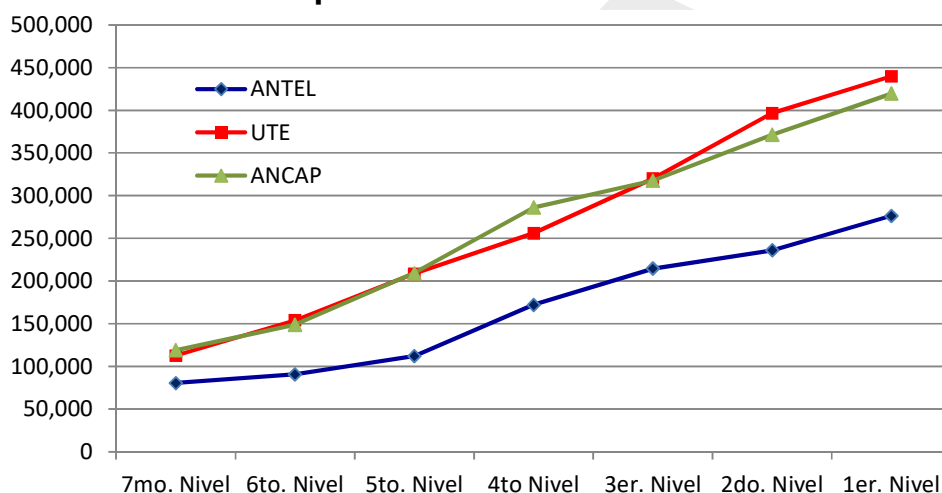
- las clases 15 y 16 contienen la mayoría de los cargos Profesionales
- la mayoría los Jefes se ubican en las clases 16, 17 y 18.
- todos los cargos de las clases 22 y 23 dependen de la Gerencia General.

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.

El gráfico 1, presenta los salarios promedio para los 7 niveles de profesionales, jefes y gerentes definidos en cada una de las tres empresas públicas más importantes del país. Una primera conclusión que se desprende claramente del gráfico es que los salarios vigentes para Profesionales, Jefes y Gerentes en UTE y ANCAP presentan valores similares para los diferentes niveles. Estos valores, sin embargo, contrastan significativamente con los observados en ANTEL, donde los salarios fijos para dichas categorías ocupacionales son significativamente inferiores en todos los casos.

**Gráfico 1. Salarios fijos de ANTEL y salarios de UTE y ANCAP, por categorías ocupacionales. Enero de 2023**



Fuente: Datos ANTEL y páginas web de UTE y ANCAP

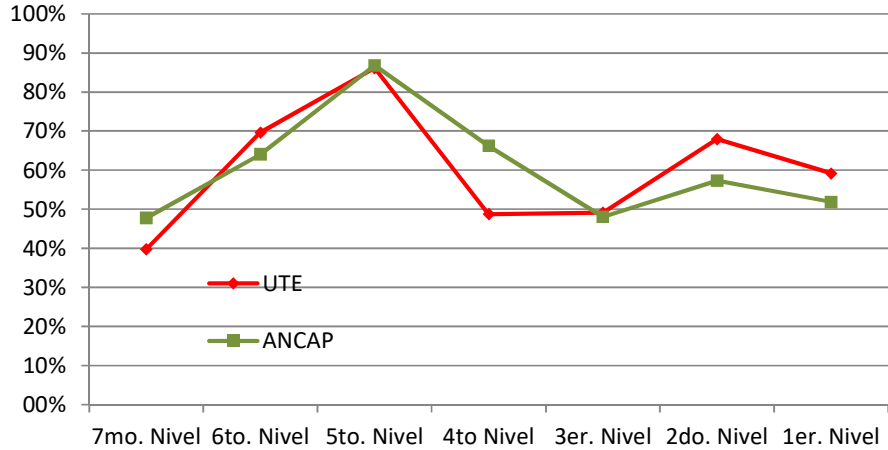
Por otra parte, se puede apreciar que la diferencia de montos existente entre las retribuciones pagadas por estas empresas crece a medida que aumenta la jerarquía, llegando a superar los \$ 100.000 en el caso de los Gerentes Generales. Cuando se analizan las diferencias en términos porcentuales (Gráfico 2), tenemos que los salarios de las categorías PyD de UTE y ANCAP se encuentran entre un 40% y un 87% por encima de los salarios de ANTEL, ubicándose las diferencias más importantes en los niveles jerárquicos 5 y 6 correspondientes, en el caso de ANTEL a Jefes de Unidad y Gerentes de Sector.

Cabe destacar que más allá de estas diferencias en los salarios de las diferentes categorías, la estructura salarial de los diferentes niveles jerárquicos al interior de ANTEL es muy similar a la observada en UTE y ANCAP. En efecto, si expresamos el salario de cada uno de los niveles construidos como porcentaje del nivel de mayor jerarquía, encontramos prácticamente la misma estructura en las tres empresas (ver Gráfico 3).

En este sentido, una propuesta salarial que busque una mayor equidad horizontal entre los salarios PyD de ANTEL y las demás empresas públicas, debería generar un traslado completo de la curva de niveles, manteniendo su estructura actual. Esto es justamente lo que hace la propuesta salarial de CIPA, basada en un ajuste del punto en el período 2002-2023 de acuerdo a la variación del Índice

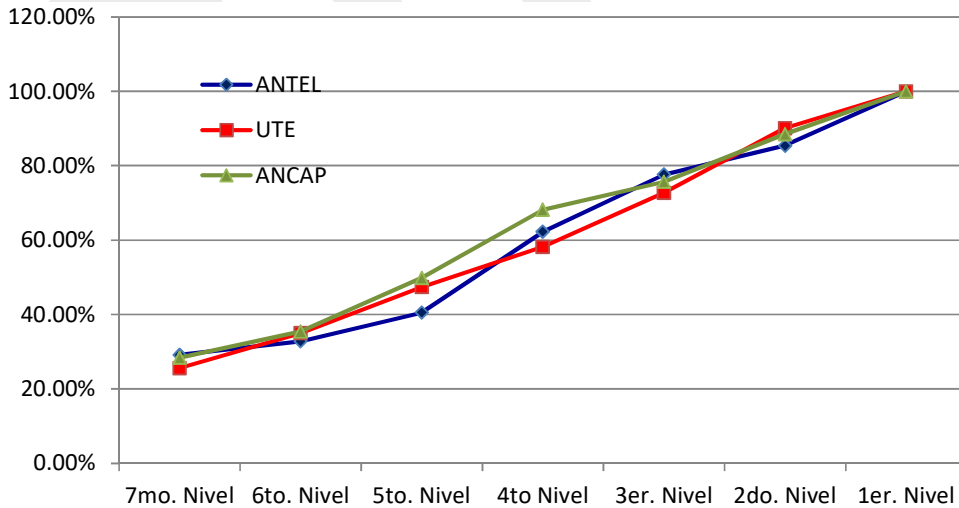
Medio de Salarios (IMS). El análisis de la implicancia de la propuesta salarial de CIPA en términos de la comparación con UTE y ANCAP se desarrolla en la siguiente sección del informe.

**Gráfico 2. Diferencia entre los salarios fijos de los grupos PyD en ANTEL respecto a UTE y ANCAP por categorías jerárquicas. Enero de 2023**



Fuente: Datos ANTEL y páginas web de UTE y ANCAP

**Gráfico 3. Estructura de los salarios fijos de categorías PyD en ANTEL UTE y ANCAP en relación a la remuneración de la categoría de mayor jerarquía. Enero de 2023**



Fuente: Datos ANTEL y páginas web de UTE y ANCAP

### 3. EQUIDAD INTERNA EN LOS SALARIOS DE ANTEL SEGÚN METODOLOGÍA DE OPP

Una vez analizadas las diferencias en los niveles salariales entre ANTEL, UTE y ANCAP, esta sección del informe se enfoca en un análisis de equidad salarial interna. En concreto, el objetivo de esta sección es evaluar el grado de equidad interna que presentan los salarios fijos de los grupos de Profesionales, Jefes y Gerentes de ANTEL siguiendo la metodología propuesta por el Departamento de Empresas Públicas de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto en su informe del 12 de junio de 2012.

El grado de equidad interna se analizará mediante comparaciones dentro de las categorías ocupacionales existentes. La estrategia de referencia para evaluar la equidad interna de los salarios es la utilizada, la cual consiste en:

- i) Ordenar las categorías dentro de los diferentes niveles considerados (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 interna.

Cabe destacar que el informe de OPP de 2012 destacaba que mientras en el resto de las empresas del Sector Público el indicador  $R^2$  de equidad interna se ubicaba prácticamente en 1, en el caso de ANTEL persistía una estructura salarial con mayor inequidad interna ( $R^2$  menor a 1).

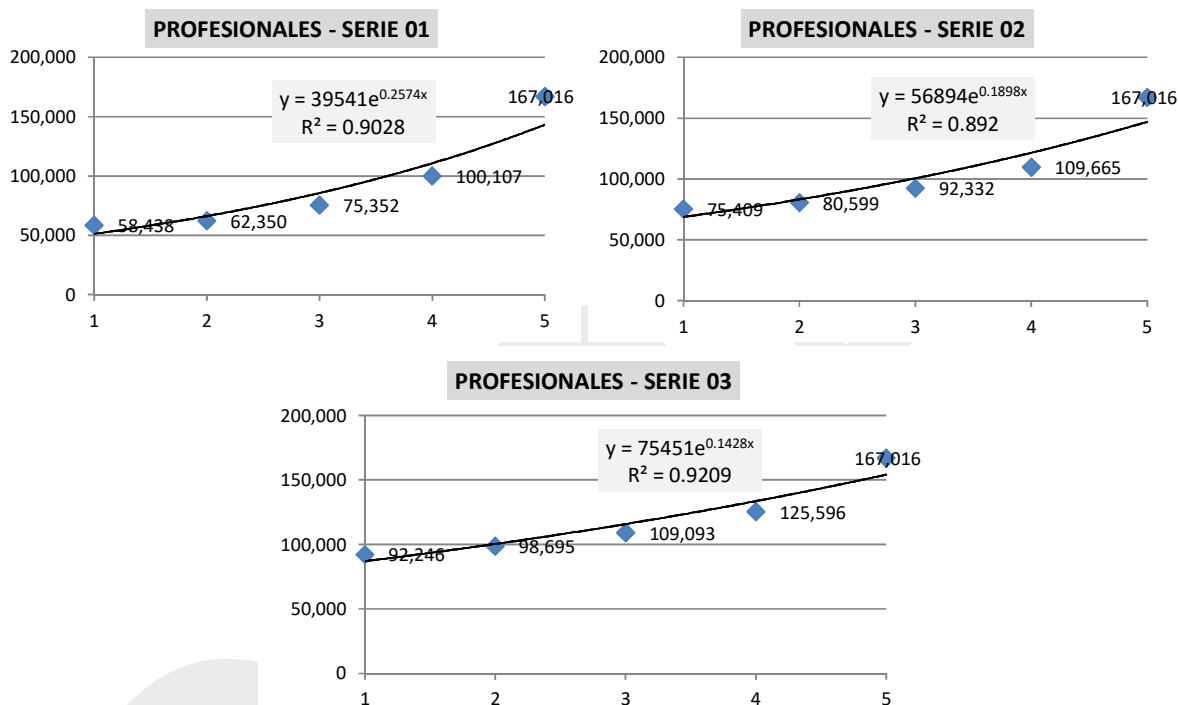
Siguiendo al informe de OPP de 2012, el análisis de equidad horizontal (por niveles) se aplica a la categoría Profesionales (correspondiente al Grupo Ocupacional P – Profesionales), y considerados de forma conjunta a los Jefes de Unidad y Gerentes de Sector (correspondientes al Grupo Ocupacional D – Dirección).

En el caso de los Profesionales, los niveles considerados son los siguientes:

- 1) Nivel A - nivel de ingreso
- 2) Nivel B
- 3) Nivel C - especialista
- 4) Nivel D – experto
- 5) Nivel E - referente.

A su vez, 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 4. Equidad de los salarios fijos en Profesionales de ANTEL – Comparación horizontal (por niveles). Enero de 2023**



Fuente: Cálculos propios en base a datos de ANTEL

El Gráfico 4 nos muestra que 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 ( $R^2=0,892$ ). 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. Estos números coinciden con el ejercicio de equidad interna realizado para las series de profesionales en el informe de CINVE de 2018.

Se destaca que en las tres series de profesionales se observa que persisten en 2023 los problemas de equidad interna que fueron señalados en el informe de OPP de 2012, con indicadores  $R^2$  significativamente menores a 1, a diferencia de lo que dicho informe de OPP señalaba para otras empresas del Sector Público.

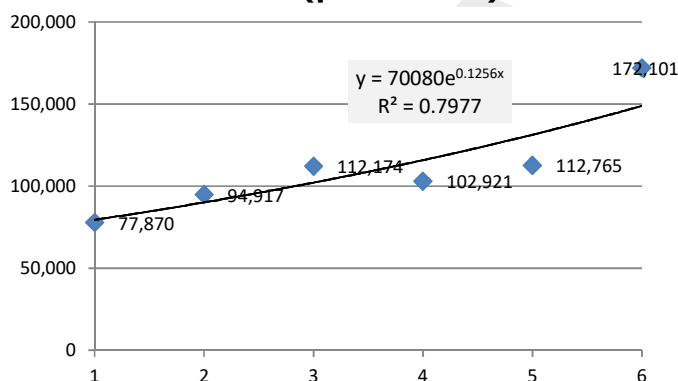
En el caso de los Jefes de Unidad y Gerentes de Sector, siguiendo el informe de OPP de 2012, se consideraron los siguientes niveles<sup>6</sup>:

<sup>6</sup> El informe de OPP de 2012 no incluye en su ejercicio de equidad interna para Jefes y Gerentes las siguientes categorías: Jefe de Unidad Profesional Serie 01; Gerente de Sector Profesional Serie 03; Gerente de Sector Profesional Serie 01; Gerente de División; Sub Gerente General y Gerente General. A los efectos de mantener



- 1) Jefe de Unidad
- 2) Jefe de Unidad Profesional Serie 02
- 3) Jefe de Unidad Profesional Serie 03
- 4) Gerente de Sector
- 5) Gerente de Sector Profesional Serie 02
- 6) Gerente de Área

**Gráfico 5. Equidad de los salarios fijos en Jefes y Gerentes de ANTEL – Comparación horizontal (por niveles). Enero de 2023**



Fuente: Cálculos propios en base a datos de ANTEL

El Gráfico 5 nos muestra que la equidad salarial, medida a través del coeficiente de determinación, para los grupos de Dirección (Jefes y Gerentes) se ubica significativamente por debajo de las series de Profesionales ( $R^2=0,7977$ ). Por lo tanto, también en las categorías de Dirección se destaca que persisten en 2023 los problemas de equidad interna que fueron señalados en el informe de OPP de 2012. Se observa que una mayor equidad salarial se alcanzaría con mayores salarios fijos para los niveles correspondientes a los Gerentes de Sector y Gerente de Sector Profesional Serie 02.

En síntesis, el análisis de equidad interna destaca que más allá de los niveles salariales de las diferentes categorías, persisten problemas de equidad en la estructura salarial que fueron identificados ya hace más de 10 años en el informe de OPP de 2012. Según lo reportado por dicho informe, estos problemas de equidad contrastarían con lo observado en otros organismos del sector público donde ya en 2012 el indicador  $R^2$  se ubicaba en el entorno de 1.

la comparabilidad, se decidió excluir también en este caso a dichos niveles. No obstante, es importante señalar que la comparabilidad no es completa porque en este caso el ejercicio se realiza considerando únicamente los salarios base, mientras que en el informe de OPP de 2012 se incluían en cada uno de los niveles, además de los salarios base, algunas partidas variables.

## 4. LA PROPUESTA SALARIAL DE CIPA EN COMPARACIÓN CON LOS SALARIOS DE UTE Y ANCAP

De acuerdo a lo desarrollado en el informe de consultoría “Evolución reciente de los salarios de profesionales, jefes y gerentes de ANTEL y la propuesta 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, entre 2002 y 2023, se hubieran concretado de acuerdo a la variación del índice Medio de Salarios (IMS). 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.

Considerando los salarios correspondientes a la propuesta salarial de CIPA (incluida en el Cuadro 2), se volvieron a realizar las agrupaciones salariales en los 7 niveles propuestos en las secciones anteriores a los efectos de analizar cómo quedaría la comparación salarial con UTE y ANCAP en caso de concretarse dicha propuesta salarial.

Los resultados comparados se presentan en el Cuadro 1 y Gráfico 7. Se aprecia que la propuesta de CIPA reduce de forma muy significativa la brecha salarial en las diferentes categorías respecto a UTE y ANCAP, aunque de todas formas los niveles salariales de ANTEL se mantendrían levemente por debajo en todos los casos. En este sentido, la propuesta de CIPA se contextualiza adecuadamente en la comparación actual al interior del sector público generando una situación de mayor equidad horizontal entre las diferentes empresas del Estado.

**CUADRO 1. PROPUESTA SALARIAL DE CIPA A ENERO 2023 PARA LOS 7 NIVELES PYD DE ANTEL Y SU COMPARACIÓN CON UTE Y ANCAP**

	ANTEL (con propuesta CIPA)	UTE	ANCAP
7mo. Nivel	108,405	112,564	119,015
6to. Nivel	120,394	153,899	148,830
5to. Nivel	151,648	208,362	209,119
4to Nivel	238,807	255,990	286,054
3er. Nivel	310,130	320,021	317,671
2do. Nivel	342,346	396,518	371,430
1er. Nivel	402,759	439,885	419,693

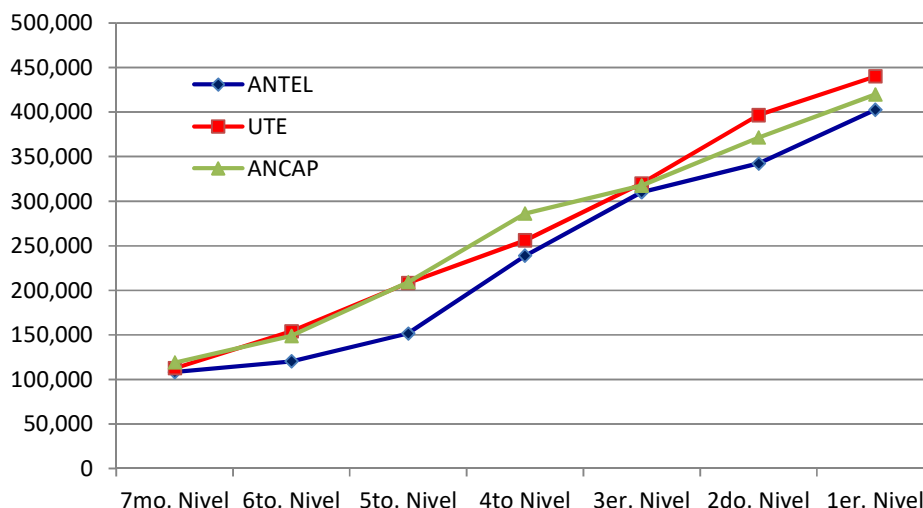
Fuente: Cálculos propios y páginas web de UTE y ANCAP

**CUADRO 2. 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

**GRÁFICO 7. PROPUESTA SALARIAL DE CIPA A ENERO 2023 PARA LOS 7 NIVELES PYD DE ANTEL Y SU COMPARACIÓN CON UTE Y ANCAP**



Fuente: Cálculos propios y páginas web de UTE y ANCAP

## 5. CONCLUSIONES

Este informe aporta información respecto del nivel salarial de los profesionales jefes y gerentes de ANTEL (grupos PyD) en comparación con el percibido por otras empresas públicas nacionales como son UTE y ANCAP de modo de analizar cómo se sitúan los salarios de ANTEL desde una perspectiva de equidad horizontal al interior del Sector Público.

Para realizar el ejercicio de comparación se generaron agrupaciones de las categorías salariales de los grupos PyD, conformando en las tres empresas 7 niveles jerárquicos.

Los resultados dan cuenta de qué, en términos porcentuales, los salarios de las categorías PyD de UTE y ANCAP se encuentran entre un 40 y un 87% por encima de los salarios de ANTEL, ubicándose las diferencias más importantes en los niveles jerárquicos 5 y 6 correspondientes, en el caso de ANTEL a Jefes de Unidad y Gerentes de Sector. También se muestra que más allá de las diferencias en el nivel salarial en las diferentes categorías, la estructura salarial de los diferentes niveles jerárquicos, considerados de forma agrupada, al interior de ANTEL es muy similar a la observada en UTE y ANCAP, por lo que una propuesta salarial que procure una mayor equidad horizontal entre empresas debería generar un corrimiento de toda la curva salarial en similar proporción.

No obstante, en la sección 3 de este informe, donde se profundiza en la apertura salarial dentro de las categorías Profesionales y de Dirección, siguiendo la metodología de OPP de 2012, se encuentra que al año 2023, la estructura salarial de ANTEL sigue mostrando problemas de equidad interna que fueron debidamente identificados en 2012, y que según OPP contrasta con la situación de otras

empresas públicas donde el indicador de equidad interna sería sustancialmente más elevado. En este sentido, una propuesta de modificación salarial para estos grupos debería tener en cuenta este aspecto.

Finalmente, el informe muestra que, al considerar los salarios correspondientes a la propuesta salarial de CIPA, reduce de forma muy significativa la brecha salarial en las diferentes categorías respecto a UTE y ANCAP, aunque de todas formas los niveles salariales de ANTEL se mantendrían levemente por debajo en todos los casos.

En síntesis, el informe “Evolución reciente de los salarios de profesionales, jefes y gerentes de ANTEL y la propuesta salarial de CIPA” mostraba que la propuesta salarial de CIPA generaba, desde un punto de vista dinámico, una adecuación de la evolución salarial de los grupos PyD de ANTEL a lo acontecido en la economía uruguaya durante el período 2002-2023, caracterizado por un significativo crecimiento de los salarios reales de los trabajadores del país. En este informe, se muestra, a su vez, que la propuesta salarial de CIPA también genera, desde una perspectiva de equidad horizontal al interior del Sector Público, una adecuación de los salarios de los grupos PyD de ANTEL a lo observado en las empresas públicas comparables.

## 6. ANEXOS

### Escala salarial de ANTEL – 2023. Grupos PyD

#### Personal Gerencial

Gerente/a General	276.395
Subgerente/a General	236.091
Gerente/a de División	214.599
Secretario/a General	214.599
Gerente/a de Área	172.101
Gerente/a de Sector	102.921
Gerente/a de Sector Profesional Serie 01	102.921
Gerente/a de Sector Profesional Serie 02	112.765
Gerente/a de Sector Profesional Serie 03	129.173

#### Jefaturas

Jefe/a de Unidad	77.870
Jefe/a de Unidad Profesional Serie 01	77.918
Jefe/a de Unidad Profesional Serie 02	94.917
Jefe/a de Unidad Profesional Serie 03	112.174

#### Profesionales

	Serie 01	Serie 02	Serie 03
Referente	167.016	167.016	167.016
Experto/a	100.107	109.665	125.596
Especialista	75.352	92.332	109.093
Profesionales - Nivel B	62.350	80.599	98.695
Profesionales - Nivel A	58.438	75.409	92.246

**Escala salarial de UTE – 2023.**

Tabla Web

vig 01.01.2023

**VALORES SUELDO ESCALA**

Grupo profesional	Subgrupo profesional	Grupo prof (BAMBU)	NIVEL				
			Mínimo	Nivel 2	Pto. Control	Nivel 4	Máximo
A DIRECTOR	40-Presidente/Directorio				159.524,00		
	36-Director				138.717,00		
	FUERA DE BAMBU						
B GERENTE GENERAL	37-Gerente General	E1-01			439.885,18		
	36-Subgerente General						
C GERENTE DE AREA	34-Gerente de Area	E2-02			396.518,41	432.090,47	
D GERENTE DE DIVISION	33-Gerente de División	E3-03			320.020,64		
E GERENTE DE SECTOR	32-Gerente de Sector	E4-04	204.236,99	230.113,62	255.990,26	290.003,85	307.743,56
F SUBGERENTES	28 a 31-Subgerente	G1-05	166.286,20	187.324,13	208.362,07	236.015,38	250.437,89
G JEFE DEPARTAMENTO A	25 a 27-Jefe Departamento A	G2-06	135.431,94	152.535,93	169.639,91	192.122,31	203.847,92
H JEFE DEPARTAMENTO B	22 a 24 -Jefe Departamento B	G3-07	110.347,08	124.252,76	138.158,46	156.436,80	165.969,81
I PROFESIO. Y TECNICOS	18 a 21 -Profesionales y Téc.	G4-08	89.952,95	101.258,37	112.563,84	127.424,28	135.174,69
J J.TEC/PTO./AYUDAJ.S	14 a 17-J. Técnico/Perito/A	O1-09	66.481,96	72.349,17	78.216,38	87.828,06	92.561,61
K ENCARGADOS/J. ADVOS.	11 a 13- Encarg./J. Admivos.	O2-10	56.071,53	62.413,05	68.754,60	75.461,36	77.986,98
L OF. 1ERA/OF. 1ERA ADM.	09 a 10-Of. 1era/Of. 1era Adm	O3-11	47.518,04	53.089,60	58.661,21	61.207,34	64.162,70
M OF. 2DA/OF. 2DA ADM.	07a 08-Of. 2da/Of. 2da Adm.	O4-12	40.299,88	48.069,63	55.839,40	57.321,95	58.804,46
N OF. 3ERA/AUX. OFICINA	05 a 06-Of. 3era/Aux. Oficina	O4-12	40.299,88	48.069,63	55.839,40	57.321,95	58.804,46
O AYUDANTES Y PEONES	03 a 04-Ayudantes y Peones	O4-12	40.299,88	48.069,62	55.839,40	57.321,94	58.804,47
P PASANTES - BECAS	Fuera BAMBU						
Q PENSIONISTA	Fuera BAMBU						
R ASIG. F.E.MENOR.CARGO	Fuera BAMBU						
S AJENOS	Fuera BAMBU						
T PREJUBIL. Y PRESUBS.	Fuera BAMBU						
U SUBSIDIO DIRECTORES	Fuera BAMBU						
V RENTAS VITALICIAS	Fuera BAMBU						
W RETENCION JUDICIAL	Fuera BAMBU						
X PENDIENTE VALORACION	Fuera BAMBU						
Y INACTIVO	Fuera BAMBU						



**Escala salarial de ANCAP – 2023.**

NIVEL	ENTRADA	INTERMEDIO	AVANZADO	REFERENTE
6	29131	32350	36818	42969
7	32089	35628	40579	47391
8	35343	39279	44745	52285
9	38947	43288	49341	57682
10	44188	49143	56047	65550
11	50595	56296	64228	75163
12	57967	64517	73645	86212
13	67573	75238	85915	100626
14	81452	90727	103649	121449
15	98245	109475	125099	146634
16	116640	128555	145313	168464
17	135444	145830	161015	182338
18	161836	172104	187697	209948
19	196621	209119	228092	255169
20	286054	286054	286054	286054
21	317671	317671	317671	317671
22	355617	355617	355617	355617
23	387243	387243	387243	387243
24	419693	419693	419693	419693