

Lineamientos para el debate hacia la transformación de la escala salarial

Grupo de trabajo Escala Salarial

XXIII Convención de ADUR: Mártires Docentes de la UDelar

1. Introducción

En la actualidad, el salario de los y las docentes de la Universidad de la República se encuentra sumergido con respecto al resto del sector educativo, a la remuneración por el ejercicio profesional y al costo de vida en nuestro país. Esta situación se ve agravada por la caída del salario real del personal docente desde 2020, que acumulará hacia el final del período un retroceso de 2%.

El efecto de esta coyuntura tiene consecuencias aún más graves en los salarios de los y las docentes grados 1 y 2. Un docente grado 1 con una carga horaria semanal de 20 horas (el 20% de los docentes de la Udelar) percibe un salario líquido de \$15.834, mientras que un grado de ingreso en la UTEC y un grado 1 en la ANEP perciben \$28.693 y \$35.741 líquidos respectivamente, por la misma carga horaria. A su vez, el costo de la canasta básica total (alimentaria y no alimentaria) a noviembre de 2022 era de \$18.798 para un hogar unipersonal en Montevideo¹, por lo que es evidente que el salario de un docente de ingreso en la Udelar no puede cubrir un costo mínimo de vida. Incluso, lo sitúa por debajo de la línea de pobreza si viviera en un hogar unipersonal en Montevideo y no contara con un segundo trabajo, lo que dificulta la capacidad para dedicar tiempo a la formación y proyectar una carrera docente.

1 INE, 2022. Recuperado de: <https://www5.ine.gub.uy/documents/Demograf%C3%ADayEESS/HTML/ECH/Pobreza/2022/Estimaci%C3%B3n%20de%20la%20pobreza%20por%20el%20m%C3%A9todo%20del%20ingreso%20segundo%20semestre%202022.html>

Esto impacta negativamente en la calidad del ejercicio de la enseñanza, la investigación y la extensión, y en un sentido más general en el desarrollo global de la ciencia en el Uruguay. Los salarios universitarios no son atractivos, no logran retener ni competir. Además, las restricciones presupuestales de la Universidad han generado una distribución de manera dispar de las tareas a realizar entre cargos muy heterogéneos. En este contexto, el desarrollo de una política salarial universitaria que contemple esta situación y que, además, se adapte a las transformaciones que ha sufrido el Estatuto del Personal docente adquiere urgencia. Un instrumento, aunque no el único, es la transformación de la escala salarial.

En este sentido, una modificación de la escala salarial podría incentivar de manera más igualitaria la dedicación horaria en la UdelaR, así como mejorar las condiciones laborales de los docentes que ocupan cargos de grados bajos, contribuyendo a mitigar la actual precariedad de sus condiciones de trabajo. Algunos efectos positivos serían:

- i) Tender a la equiparación de los salarios de los docentes de la Udelar a los de otras instituciones de educación pública (ANEP, UTU, UTEC, IFES), que se encuentran muy por encima de los salarios de ingreso de nuestra Universidad.
- ii) Reducir el multiempleo y generar condiciones para la proyección de una vida académica plena en nuestro país, apuntando a minimizar la migración de docentes universitarios por motivos económicos.
- iii) Fortalecer la calidad de la enseñanza, la investigación y la extensión del presente y el futuro de la Udelar.
- iv) Considerando que el 58,5% del cuerpo docente en formación son mujeres -y que su presencia va disminuyendo a medida que se avanza en la carrera docente- entendemos que esta propuesta puede aportar sustantivamente a la reducción de la brecha salarial de género en la Universidad.

El nuevo estatuto del personal docente que entró en vigencia en enero de 2021 asocia responsabilidades y funciones según el grado y la carga horaria. Creemos que los salarios deben seguir una lógica similar: asociar los cargos más comunes en la docencia a su reivindicación salarial. Un ejemplo sería considerar al grado 1 20 horas como el cargo de ingreso ¿Qué aspiración salarial debemos reivindicar como Adur para el ingreso a la actividad docente universitaria?

Proponemos que la discusión que comenzamos a plantear en este documento se oriente por un lado, por elementos de diagnóstico y, por otro, por definiciones políticas estratégicas de la Asociación. En relación con el diagnóstico, entendemos necesario profundizar en:

- Una caracterización de la estructura docente, que permita identificar las distintas situaciones salariales y establecer prioridades a atender sin perder de vista el conjunto.
- Una caracterización de la situación salarial docente, considerando las diversas segmentaciones en su interior según grado/responsabilidades/tareas (que incluya las dedicaciones totales y los diversos componentes del salario).
- Una caracterización de los “incentivos” de la escala salarial y brechas en su interior, incorporando en el análisis la Dedicación Total.
- Una contextualización de la situación salarial docente frente a los salarios que ofrecen UTEC, CFE, Administración Central, Entes e instituciones universitarias de la región.

En cuanto a la estrategia política de la Asociación entendemos que es urgente

- La definición de las reivindicaciones salariales de ADUR tenga como foco los salarios más sumergidos asociados a tareas pautadas el EPD.
- Se elaboren propuestas de carácter inmediato y de mediano plazo para elevar el salario.
- Se establezcan reivindicaciones de valor/hora para algunos cargos tipo (por ejemplo: grado 1, 2o horas).
- Se establezcan criterios claros de variación del valor hora que permitan concluir con una propuesta de escala salarial (ejemplo: por acumulación horaria, por franja del EPD, fijo, etc.).

A continuación presentamos información que permite avanzar en un primer diagnóstico sobre la base de lo cual, páginas más adelante, planteamos una propuesta de modificación de la escala salarial y una serie de lineamientos para la definición de la estrategia a seguir en los próximos años en virtud de alcanzar su implementación.

2. Diagnóstico

2,1 La estructura docente

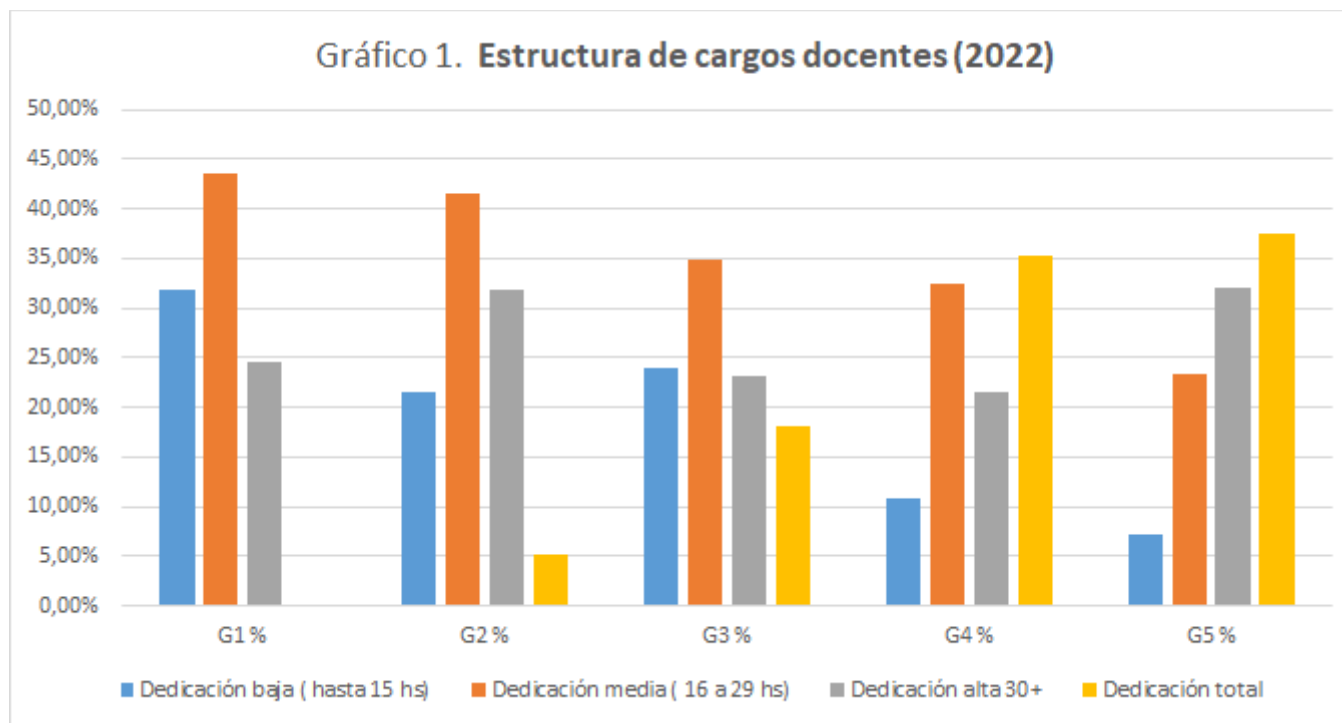
Entre 2006 y 2020 de acuerdo a datos de DGPlan el número total de docentes pasó de 7914 a 11640. El incremento del número de docentes no fue igual si se toman en cuenta el grado y la carga horaria. El número total de puestos docentes aumentó en mayor porcentaje en los grados bajos. Por ejemplo, se duplicó el número de grados 1 y 2 con 10 horas. Al mismo tiempo creció, aunque en menor proporción, la cantidad de docentes grado 1 y 2 con 20 y 40 horas. El número de docentes grado 3 de las tres franjas consideradas (10, 20 y 40 hrs) creció, pero significativamente en menor proporción que los g1 y g2. Por último, el número de grados 4 y 5 en las distintas franjas horarias disminuyó mientras que se triplicaron los docentes en RDT grado 2, se duplicaron en grado 3 y más que duplicaron en grados 4 y 5.

De este modo, llegamos al 2022, con la siguiente estructura de cargos docentes que son agrupadas en el siguiente cuadro en franjas horarias de *dedicación baja, media y alta* (según el EPD).

Cuadro 1. Estructura de cargos docentes (2022)

	G1	G1 %	G2	G2 %	G3	G3 %	G4	G4 %	G5	G5 %
Dedicación baja (hasta 15 hs)	1043	31,9 %	862	21,5 %	632	24,0 %	87	10,8 %	47	7,2 %
Dedicación media (16 a 29 hs)	1421	43,5 %	1666	41,6 %	917	34,8 %	261	32,4 %	153	23,4 %
Dedicación alta 30+	806	24,6 %	1274	31,8%	610	23,1 %	174	21,6 %	210	32,1 %
Dedicación total	-	-	206	5,1%	478	18,1 %	284	35,2%	245	37,4%
Total	3270	100 %	4008	100 %	2637	100 %	806	100 %	655	100 %

Elaborado en base a datos brindados por Dgplan a abril 2022.



Elaborado en base a datos brindados por Dgplan a abril 2022.

El relevamiento de la composición de los cargos docentes muestra que el 75% de los docentes grado 1 tienen una dedicación horaria baja y media, de acuerdo a la denominación del EPD. Mientras que el 63% de los grados 2 se encuentran en esta misma franja de dedicación horaria. Esto implica que no solo las funciones universitarias se sostienen con un cuerpo docente en cuya base piramidal se encuentra el 65% de grados 1 y 2, sino que se debe agregar, con dedicaciones horarias bajas y medias lo que constituye un escenario salarial que precariza las condiciones de vida de manera insostenible para miles de docentes.

Partimos del convencimiento de que esta situación de docentes con bajas cargas horarias se encuentra determinada por la institución y no por la disponibilidad y/o vocación de los docentes. Es el resultado de los ‘incentivos’ de la estructura actual de la escala salarial que desestimula la contratación de docentes de grados bajos con alta dedicación horaria.

2.2 Composición socio-económica del cuerpo docente

Otro elemento de diagnóstico que queremos incorporar es el del cambio en la composición socio-económica del cuerpo docente de la UdelaR. El proceso de democratización del ingreso y egreso trae aparejado el incremento de estudiantes que son primera generación de universitarios tal como registran los censos de los últimos años. No hemos encontrado ningún documento que registre cuántos docentes de la UdelaR son primera generación de universitarios y notamos que en el último censo no se incorpora esa pregunta en los cuestionarios para docentes y estudiantes de posgrado. De todos modos, si pensamos en que aumentó el número de estudiantes y egresados que son primera generación de universitarios, al mismo tiempo que aumentó el número de docentes, no sería de extrañarse que seamos más los docentes con esta característica socio-económica. Traemos este asunto porque entendemos que las posibilidades materiales de desarrollar la carrera académica no son las mismas que hace tiempo atrás, tanto por la “desventaja” de origen de aquellos docentes que provienen de sectores socio-económicos con menores ingresos y “capital cultural” como por el proceso general de deterioro del salario real.²

Sabemos que las posibilidades de inserción profesional de los docentes universitarios son variadas. Pero lo cierto es que el multiempleo tanto dentro como fuera de la UdelaR es una generalidad. Las mayores exigencias en términos de formación académica, sumado a las crecientes demandas de tareas producto del proceso de pérdida presupuestal de la UdelaR nos exponen a una sobrecarga laboral que atenta contra el deseable desarrollo profesional y humano una realidad compartida por colegas de diversas universidades de la región.³

² Informe sobre salarios. Primer trimestre de 2022. Instituto Cuesta Duarte. PIT-CNT. <https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2022-08/Info%20de%20salarios%20-2do%20trimestre%202022.pdf>

³ Solares, I., & Vera, H. (2023). Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios. *Perfiles Educativos*, 45(182), 45-68. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2023.182.61081>

2.3 La brecha salarial

Por otra parte, el análisis de la actual escala de salarios docentes de la UdelaR permite arribar a algunas conclusiones en relación a la existencia de brechas salariales entre distintos grado ⁴. Como se muestra en el cuadro 1, la brecha salarial entre un grado 1 y un grado 5 que trabajan 3 horas por semana es 1,87. O sea, si un grado 1 gana \$1 un grado 5 gana \$1,87 por la misma carga horaria. En este aspecto, los docentes grado 1 y 2 se ven particularmente perjudicados, ya que el beneficio por acumulación de horas es más elevado para los grados superiores. En otras palabras, la valoración de la acumulación horaria es desigual y afecta negativamente los grados más bajos. El gráfico 1 muestra la brecha respecto del grado 1 a medida que cambia la carga horaria.

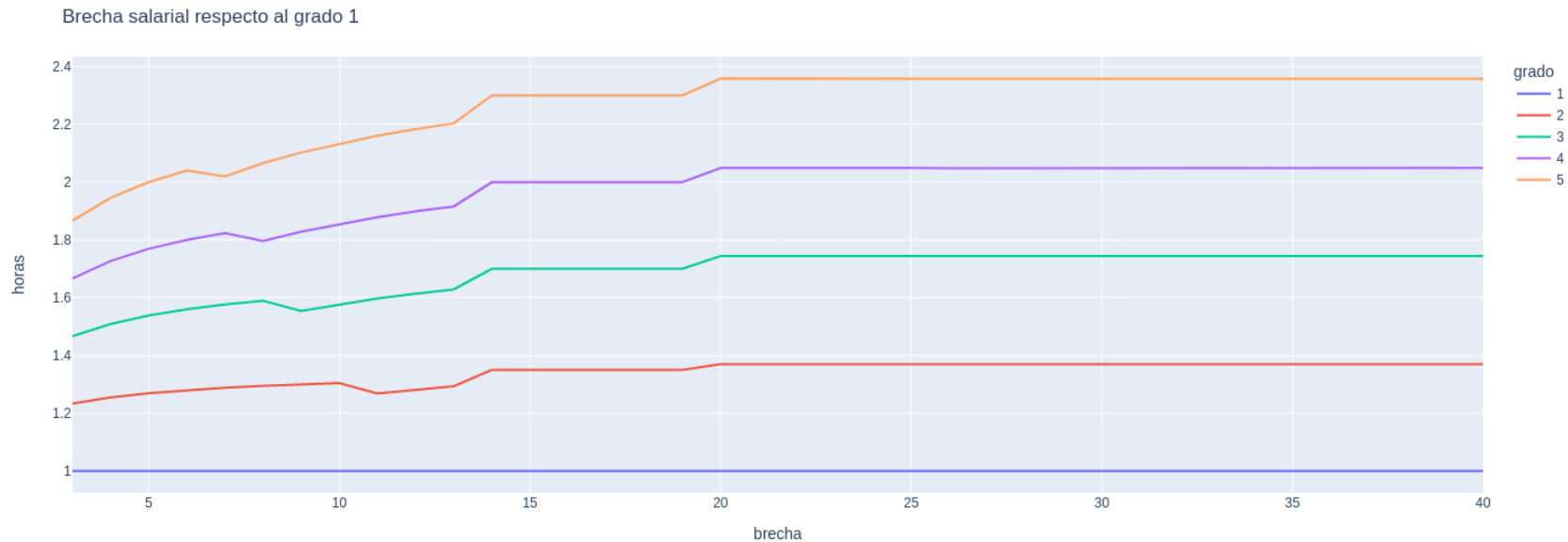
Cuadro 2. Brecha salarial por acumulación salarial según grado⁵

Grado	1	2	3	4	5
Coefficiente	1.0	1.23	1.47	1.67	1.87

⁴ Los datos fueron recopilados y analizados de cara a la preparación de la Segunda Asamblea Nacional de docentes grados 1, 2 y de contrato.

⁵ El análisis de datos y los cálculos realizados pueden encontrarse en el siguiente [enlace](#), que compartimos a modo de insumo para quien quiera realizar los cálculos con la escala, ver los costos asociados a su modificación, etc.

Gráfico 2. Brecha salarial respecto al grado 1.



3. Propuestas de transformación de la escala salarial

ADUR ha planteado como una de sus principales reivindicaciones en los últimos conflictos por Rendición de Cuentas el problema salarial. A su vez, en el marco de la Segunda Asamblea Nacional de Grados 1 y 2 (Abril de 2023) se consideró, entre otros puntos, este mismo problema acordando llevar una serie de propuestas al Consejo Federal el que, a su vez, tomó el tema escala salarial como uno de los ejes centrales de la Convención. En la mencionada Asamblea se resolvió avanzar en dos aspectos de la escala salarial: la variación del salario entre grados con misma carga horaria (fijando

un valor); y la adecuación de la escala al nuevo EPD. Entendemos que son dos criterios razonables que deben orientar la propuesta de transformación de la escala salarial. En este sentido se sugiere:

1. Por un lado, que la diferencia del valor/hora entre docentes de misma carga horaria y diferente grado no varíe según la carga horaria como sucede en la escala vigente.
2. Por otro lado, ajustar la escala salarial a las franjas del EPD. Esto podría dar lugar a varias propuestas: en un extremo mantener premios a la acumulación horaria dentro de cada franja con coeficientes por franja, en el otro mantener un valor hora fijo por grado para toda carga horaria.

En lo que sigue presentamos una propuesta que se ubica entre ambas, y que busca ajustarse al nuevo EPD: al haber responsabilidades diferenciadas por franja (y méritos diferenciados para acceder a cargos según la franja), consideramos que debería haber un valor fijo por hora por franja para cada grado. A su vez, buscando evitar situaciones de pérdida salarial, para el cálculo de la nueva escala consideramos, primero la escala vigente aplicando el coeficiente mencionado en el gráfico 2. Luego se extiende a cada franja el valor hora mejor pago de la franja. Estos valores son: para la franja horaria de dedicación baja la hora 3, para la franja horaria de dedicación media la hora 29, y para la franja horaria de dedicación alta la hora 40.

Esto resulta en la siguiente propuesta de escala salarial:

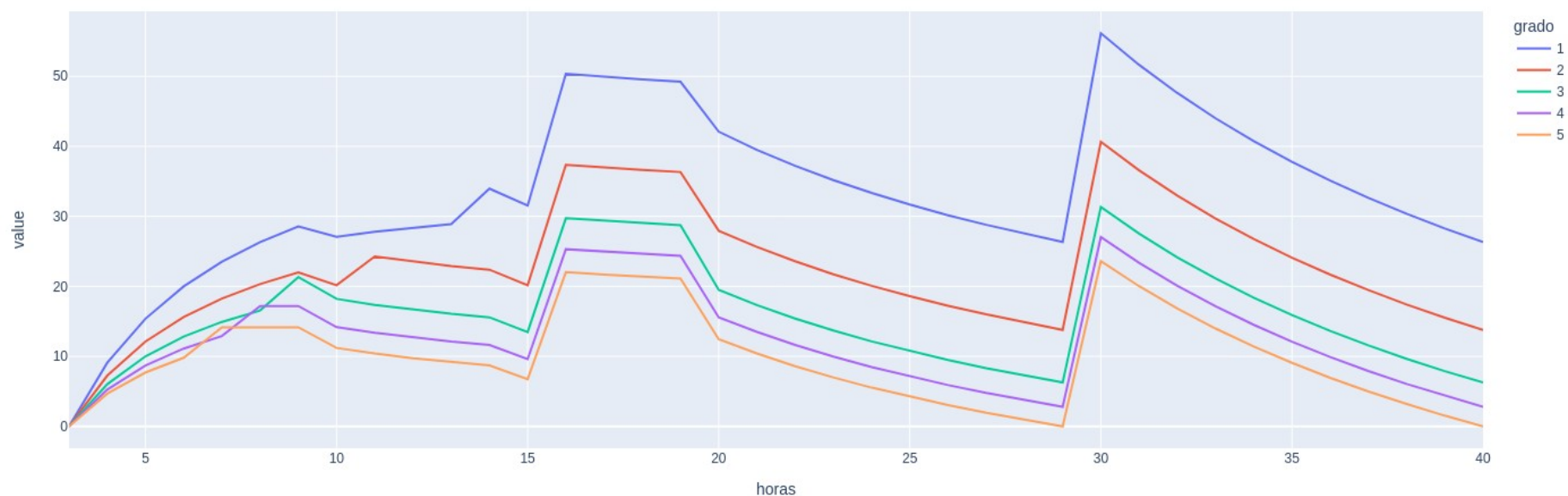
Grado	1	2	3	4	5
Horas					
3	\$3.660	\$4.514	\$5.368	\$6.100	\$6.832
4	\$4.880	\$6.019	\$7.158	\$8.134	\$9.110

5	\$6.100	\$7.524	\$8.947	\$10.167	\$11.387
6	\$7.320	\$9.029	\$10.737	\$12.201	\$13.665
7	\$8.540	\$10.533	\$12.526	\$14.234	\$15.942
8	\$9.761	\$12.038	\$14.315	\$16.268	\$18.220
9	\$10.981	\$13.543	\$16.105	\$18.301	\$20.497
10	\$12.201	\$15.048	\$17.894	\$20.335	\$22.775
11	\$13.421	\$16.553	\$19.684	\$22.368	\$25.052
12	\$14.641	\$18.057	\$21.473	\$24.401	\$27.330
13	\$15.861	\$19.562	\$23.263	\$26.435	\$29.607
14	\$17.081	\$21.067	\$25.052	\$28.468	\$31.885
15	\$18.301	\$22.572	\$26.842	\$30.502	\$34.162
16	\$22.389	\$27.614	\$32.838	\$37.316	\$41.794
17	\$23.789	\$29.340	\$34.890	\$39.648	\$44.406
18	\$25.188	\$31.066	\$36.942	\$41.980	\$47.018
19	\$26.587	\$32.791	\$38.995	\$44.312	\$49.630
20	\$27.987	\$34.517	\$41.047	\$46.645	\$52.242
21	\$29.386	\$36.243	\$43.099	\$48.977	\$54.854
22	\$30.785	\$37.969	\$45.152	\$51.309	\$57.466
23	\$32.185	\$39.695	\$47.204	\$53.641	\$60.078

24	\$33.584	\$41.421	\$49.256	\$55.974	\$62.691
25	\$34.983	\$43.147	\$51.309	\$58.306	\$65.303
26	\$36.383	\$44.873	\$53.361	\$60.638	\$67.915
27	\$37.782	\$46.598	\$55.414	\$62.970	\$70.527
28	\$39.181	\$48.324	\$57.466	\$65.302	\$73.139
29	\$40.581	\$50.050	\$59.518	\$67.635	\$75.751
30	\$52.342	\$64.556	\$76.768	\$87.237	\$97.705
31	\$54.086	\$66.708	\$79.327	\$90.145	\$100.962
32	\$55.831	\$68.860	\$81.886	\$93.052	\$104.219
33	\$57.576	\$71.011	\$84.445	\$95.960	\$107.476
34	\$59.321	\$73.163	\$87.004	\$98.868	\$110.733
35	\$61.065	\$75.315	\$89.563	\$101.776	\$113.990
36	\$62.810	\$77.467	\$92.121	\$104.684	\$117.247
37	\$64.555	\$79.619	\$94.680	\$107.592	\$120.503
38	\$66.299	\$81.771	\$97.239	\$110.500	\$123.760
39	\$68.044	\$83.923	\$99.798	\$113.408	\$127.017
40	\$69.789	\$86.074	\$102.357	\$116.316	\$130.274

Los incrementos relativos para cada grado/carga horaria se muestran en el gráfico 2, donde se observa que se prioriza el salario de los cargos más sumergidos (cargos entre 16 y 20 horas, cargos de 30 horas), que son a su vez cargos comunes de la institución, lo que habla de una propuesta de alto impacto sobre la realidad de la comunidad docente, en particular de aquellos cargos más precarizados.⁶

Gráfico 2. Incrementos relativos para cada grado/carga horaria



⁶ Los cálculos del costo de la propuesta de transformación de escala salarial se están realizando en consulta con la Dirección General de Planeamiento.

Lineamientos para el debate

Las propuestas planteadas deben pensarse de cara a la lucha presupuestal de ADUR del próximo período de gobierno nacional y a la interna de la UdelaR. En ambos sentidos, se deberán establecer metas de implementación de corto, mediano y largo plazo. En todos los casos la organización, la movilización y la coordinación entre las distintas instancias de participación docente serán fundamentales para el logro del cambio de la escala salarial,

Se propone el inicio de la discusión sobre modificación de la escala salarial de cara a la solicitud presupuestal del próximo presupuesto quinquenal. lo cual implica la votación de una propuesta en la Convención de ADUR de 2024. En este sentido, se considera fundamental el reclamo de un salario mínimo de ingreso a la carrera universitaria que en la propuesta presentada en este documento es \$27, 987 para un grado 1 20hs (a valores 2023)..

Una primera vía para la transformación gradual de la escala implicaría realizar aumentos salariales diferenciales durante el periodo 2024-2029 en favor de los grados 1 y 2, de manera que vayan adecuándose a la escala salarial propuesta y reduzca las brechas salariales -contemplando que ningún docente pierda salario real. Una segunda vía, complementaria, es la obtención de recursos específicos en la ley de presupuesto 2025 y rendiciones de cuentas para la transformación de la escala salarial, lo que implica la priorización en la agenda política de ADUR.

No alcanza solo con la modificación de la escala salarial sino que esta debe conjugarse con la priorización del incremento de la carga horaria mínima de 20 hs para grados 1 y 2 (propuesta que ya fue resuelta por el federal de ADUR), así como generar garantías para el desarrollo efectivo de la carrera docente que desprezcaricen el trabajo.

Por último, el CDC se encamina a discutir la distribución de recursos del magro presupuesto conquistado en la presente rendición de cuentas. Un lineamiento para dicha discusión es que deben destinarse recursos que impacten en el salario de docentes de los grados 1 y 2.