

El salario docente en la UdelaR

ADUR – Oficinas Centrales
junio 2015

Introducción y propuestas de resolución

Con este documento pretendemos iniciar un debate en nuestra Asociación sobre la situación de los salarios docentes en la UdelaR. El objetivo de esta iniciativa es en el corto plazo contribuir a la mejora en la remuneración de los docentes de grados más bajos, al tiempo que en el mediano y largo plazo entendemos fundamental pensar una política salarial que apunte a la consolidación y desarrollo de la carrera docente.

En tiempos de reforma de la carrera docente, no podemos obviar del debate los incentivos materiales que hacen posible que los docentes decidan dedicarse a la docencia universitaria, más allá del imprescindible factor vocacional ligado a estas decisiones. Es por eso que entendemos clave que nuestra Asociación tenga entre los puntos centrales de su plataforma reivindicativa la remuneración digna de sus afiliados.

Estamos convencidos que hoy día los salarios que paga la UdelaR son una de las causas que explican tanto las dificultades para retener docentes jóvenes que inician su carrera académica, como la escasa dedicación horaria de muchos docentes universitarios. Como muestra la estructura docente (Cuadro 1) la mayoría de los cargos tienen baja dedicación horaria, lo que se agudiza para los grados 1 y 2, donde el 78% de los grado 1 y el 64% de los grado 2 tienen menos de 20 horas semanales.

Cuadro 1. Cantidad de cargos por carga horaria según grado. Año 2011.

Horas	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5	Total
Dedicación Total	0	103	263	204	156	726
Mas de 30	330	379	286	110	108	1213
De 21 a 30	274	618	409	169	130	1600
De 11 a 20	1386	1315	705	176	162	3744
De 1 a 10	711	623	440	130	61	1965
Total	2701	3038	2103	789	617	9248

Fuente: DGP (2011)

La UdelaR no sólo “compite” con desventajas con sectores de la economía privada que pagan salarios mucho más altos, sino con otras dependencias del Estado, donde un estudiante avanzado o recién recibido puede conseguir trabajo con una remuneración bastante mayor. Así el escalafón A, el menor grado en cualquier inciso del Poder Ejecutivo, tiene una remuneración de \$27.900 nominales

por un trabajo de 30 horas semanales¹ para el año 2015. Mientras que un grado 1 – 30 horas de la UdelaR tiene en 2015 una remuneración de \$16.334 nominal, y un grado 2 – 30 horas de \$22.370.

Recién en el grado 3 – 30 horas la UdelaR puede competir con los cargos de ingreso de los incisos del Poder Ejecutivo, cuyo nominal es de \$28.485 en 2015 por 30 horas semanales. Pero hay que tener en cuenta, que comprar un docente grado 3 con un recién ingresado en la administración pública no es del todo correcta. Para llegar a ese grado, esta persona acumuló experiencia y posiblemente su equivalencia salarial en la orbita del Poder Ejecutivo sea superior a la de un escalafón A recién ingresado.

Esta situación de postergación salarial, más allá de la indudable mejora del período 2005-2014, coloca la necesidad objetiva de seguir mejorando el salario universitario. Para esto consideramos que nuestra Asociación debe transitar por dos caminos complementarios:

1. Seguir luchando por mayor presupuesto para la UdelaR y la educación pública en general, que redunden en una mejora salarial de sus trabajadores.
2. Iniciar una revisión interna de la actual escala salarial tendiente a priorizar en futuras asignaciones presupuestales a los docentes de menor grado.

En el primer plano nuestra Asociación se ha movilizado en las pasadas rendiciones de cuentas, y es el marco que nos moviliza en la Ley Presupuestal actual. Es por eso que **propusimos** incluir el tema en la agenda de trabajo del federal desde el segundo semestre de 2014 conformando una comisión específica dentro de ADUR para trabajar el tema que se integre por los delegados a la CPP y delegados de las distintas asociaciones.

En el segundo plano, que depende más de nosotros que de factores externos, **proponemos**: iniciar la revisión de la actual escala salarial con el objetivo de priorizar la mejora salarial de los docentes de menor grado a partir de futuras asignaciones presupuestales que tenga como faro orientador la igualación del “premio” por dedicación a la UdelaR entre todos los grados docentes.

En este sentido, y como ejercicio orientador de cómo pensamos que debe procesarse la revisión de la escala salarial presentamos la siguiente propuesta de trabajo. Incorporando en el cálculo el pedido presupuestal actual de la UdelaR para esta ley de presupuesto quinquenal 2015-2019 tomando el escenario más conservador de las partidas destinadas al aumento salarial por parte de la comisión antes citada.

PARTE 2: Propuesta de ADUR – Oficinas Centrales para modificar la escala salarial

Todos sabemos que la estructura salarial de la Universidad premia la acumulación horaria. Así, cuanto más horas de dedicación, mayor es el valor hora del trabajo. Pero ese “premio” es mayor cuanto más alto sea el grado. Como se muestra en el Cuadro 2, la brecha salarial entre un grado 1 y un grado 5 que trabajan 3 hora por semana es de 1,87. O sea, si un grado 1 gana \$1 un grado 5 gana \$1,87 por la misma carga horaria. A su vez, por trabajar 40 horas semanales esa brecha sube a 2,36.

Cuadro 2. Brechas salariales por acumulación de horas según grado.

Horas	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5
3	1	1,24	1,47	1,67	1,87
10	1	1,31	1,59	1,87	2,15
15	1	1,35	1,7	2	2,3

1 Esta información se puede obtener de las paginas de cualquier ministerio, esta fue consultada en: <http://www.mef.gub.uy/transparencia/retribuciones.pdf>

40	1	1,37	1,74	2,05	2,36
----	---	------	------	------	------

Elaboración propia con fuente consultada en escala salarial de la UdelaR

A partir de esta situación es que nuestra propuesta de mejora salarial integra tres dimensiones:

1. Tomar como **salario mínimo de referencia** para el grado de ingreso (grado 1 – 30 horas) el escalafón A de los incisos del Poder Ejecutivo de forma que, tomando el salario nominal de 2015, el mismo debería haber sido de \$27.900.
2. **Incentivar por igual la acumulación de horas** para todos los grados.
3. Que la diferencia salarial entre grados siga el siguiente esquema:

Grado	1	2	3	4	5
Brecha salarial	1	1,24	1,47	1,67	1,87

En función de estos considerandos y con la brecha propuesta la escala de sueldos queda de la siguiente manera tomando como referencia los salarios nominales de 2015:

Cuadro 4. Estructura salarial con brechas fijas y grado 1 30 horas \$ 27.900 nominal.

Ejercicio de ganar 27.900 con estructura fija en tres horas					
	1	2	3	4	5
3	3.021	3.732	4.443	5.052	5.661
4	3.698	4.568	5.438	6.184	6.930
5	4.375	5.405	6.434	7.317	8.199
6	5.052	6.241	7.430	8.449	9.468
7	5.729	7.077	8.426	9.581	10.737
8	6.406	7.914	9.421	10.714	12.006
9	7.083	8.750	10.417	11.846	13.275
10	7.939	9.808	11.676	13.277	14.879
11	8.690	10.735	12.780	14.532	16.285
12	9.440	11.662	13.884	15.788	17.692
13	10.191	12.589	14.987	17.043	19.098
14	10.614	13.112	15.610	17.751	19.892
15	11.582	14.308	17.034	19.370	21.706
16	12.394	15.311	18.228	20.728	23.228
17	13.207	16.315	19.423	22.086	24.750
18	14.019	17.318	20.617	23.445	26.272
19	14.831	18.322	21.812	24.803	27.795
20	16.395	20.253	24.112	27.419	30.726
21	17.535	21.661	25.788	29.324	32.861
22	18.675	23.070	27.465	31.232	34.999
23	19.820	24.484	29.148	33.146	37.144
24	20.965	25.899	30.833	35.062	39.290
25	22.115	27.319	32.524	36.984	41.445
26	23.267	28.743	34.218	38.911	43.604
27	24.420	30.167	35.914	40.839	45.765
28	25.577	31.597	37.616	42.775	47.934
29	26.737	33.030	39.322	44.715	50.108
30	27.900	34.466	41.031	46.659	52.286
31	29.690	36.677	43.664	49.653	55.641
32	31.482	38.891	46.299	52.649	58.999
33	33.281	41.113	48.945	55.658	62.370
34	35.084	43.340	51.596	58.673	65.749
35	36.888	45.569	54.250	61.690	69.131
36	38.700	47.807	56.914	64.720	72.525
37	40.512	50.045	59.579	67.750	75.922
38	42.332	52.294	62.256	70.794	79.333
39	44.156	54.548	64.939	73.845	82.752
40	45.981	56.802	67.622	76.897	86.171
DT	73.570	90.883	108.196	123.035	137.874

Como se puede ver en el cuadro 4, los grado 1 incrementan su salario en un 70,8% en relación a la situación actual (2015) para todas las horas, mientras que un grado 5 lo hace en un 35,7% para la carga de 40 horas.

Cuadro 5. Incrementos salariales según horas

Horas	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5
3	70,8	70,8	70,8	70,8	70,8
10	70,8	61,5	58,3	53	49,1
15	70,8	56,3	47,8	42,8	39,2
40	70,8	54,1	44,1	39,4	35,7

De esta forma es posible premiar el aumento de la carga horaria de igual manera, equiparar la escala

salarial según grado sin modificar abruptamente el incentivo económico de cambiar de grado y hacer atractivo económicamente la carrera académica desde edades tempranas. De hecho puede apreciarse que con esta propuesta todos aumentan su salario pero de manera diferencial en favor de los grados más bajos. No obstante, puede verse en la tabla 4, que todos los grados logran niveles de ingreso sustantivos para la economía uruguaya.

Costo de la propuesta de modificación de la escala

Calculamos ahora los costos de este ejercicio en términos de presupuesto público. Para realizar el cálculo tomamos la información Dirección General de Presupuesto (2011) relativa a la cantidad de cargos docentes por horas y por grado, tomando como supuesto que la estructura docente se mantiene igual desde el 2011. Por último, suponemos que una vez aplicado este ejercicio, no habrán cambios en la distribución de horas y cargos. Es decir, no se toman en cuenta las dinámicas que se generarán una vez aplicado el ejercicio, esto es importante aclararlo, porque nuestra apuesta es que justamente se modifique este tipo de estructuras con bajas dedicaciones.

El costo salarial calculado de esta manera no es todo el “rubro salarios” del presupuesto, ya que en el mismo existen otras partidas no tenidas en cuenta en el ejercicio, por lo que para entender cuanto dinero se precisa es necesario hablar en términos de crecimiento porcentual del ejercicio y para estimar cuanto dinero se necesita se aplica dicha diferencia al rubro salarios asignado al 2015. Por ello, este ejercicio requiere de un aumento de la masa salarial del 61%, es decir 2.910 millones de pesos, cosa que sería viable en el pedido presupuestal para el quinquenio que es de 4.115 millones.

En caso que efectivamente se destine a la UdelaR o que la propuesta de incremento interna sea de menor cuantía para los salarios, igualmente puede aplicarse el ejercicio de incrementos diferenciados para los grados más bajos, hasta alcanzar la nueva estructura salarial.

Por ejemplo, usando la propuesta de utilizar todo los montos al rubro salarios para mejoras salariales, sería usar los 195 millones para este concepto, si se hiciera con la escala propuesta permitiría que un grado 1 30 horas, pase a ganar \$17.112. Es un magro aumento, pero permitiría avanzar en la propuesta de cambiar la escala haciendo aumentos diferenciales según grado, beneficiando a los grados más bajos. Los aumentos serían los que se muestran en el cuadro 6.

Cuadro 6. Incrementos porcentuales salariales según grados, con la propuesta de destinar 195 millones de pesos uruguayos, basados en los criterios de distribución de masa salarial de la nueva propuesta.

Horas	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5
3	4,76%	4,76%	4,76%	4,76%	4,76%
10	4,76%	4,13%	3,92%	3,56%	3,30%
15	4,76%	3,78%	3,21%	2,88%	2,63%
40	4,76%	3,63%	2,96%	2,65%	2,40%

Documentos consultados

Remuneraciones del Poder Ejecutivo: <http://www.mef.gub.uy/transparencia/retribuciones.pdf>

Cantidad de cargos por grado y carga horaria: Estadísticas Básicas, Dirección General de Planeamiento 2011. UDELAR.

Escala salarial 2013 de la UDELAR: <http://www.fcs.edu.uy/archivos/Escala%20sueldos%202013.pdf>