

Insumos y propuestas para discutir la situación salarial de los docentes universitarios

ADUR Oficinas Centrales

Diciembre de 2012

El presente documento tiene la intención de poner en la agenda la discusión sobre los salarios docentes de la UdelaR de manera que se tenga en cuenta la coyuntura inmediata pero se propone la discusión de mediano y largo plazo con el fin de discutir de manera amplia.

Como primer punto nos preguntamos por la carrera docente en términos generales. En este sentido, es necesario lograr que la carrera docente no quede solo librada a la vocación, sino que pueda ser remunerada de manera digna con el fin de lograr retener docentes dedicados de manera intensa a la tarea.

Hoy día las remuneraciones de la UdelaR son una de las grandes causas que explican la poca retención de docentes jóvenes que se inician en los grados más bajos y también que se dediquen con intensidad a la tarea. Como muestra la estructura docente la mayoría de los cargos tienen baja dedicación, pero esto se agudiza en los grados 1 y 2. Esto se visualiza en el cuadro 1, donde el 76% de los cargos grado 1 son de menos de 20 horas semanales y esto ocurre en un 64% para los grado 2.

Cuadro 1. Cantidad de cargos por carga horaria según grado. Año 2009.

Horas	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5
Dedicación Total	0	79	225	188	135
Mas de 30	361	442	328	127	113
De 21 a 30	300	570	393	177	125
De 11 a 20	1338	1307	693	179	152
De 1 a 10	730	661	417	118	71
Total	2729	3059	2056	789	596

Fuente: Extraído de Valle Lisboa

Por tanto, planteamos una comparación muy sencilla. Un estudiante avanzado o recién recibido del grado puede conseguir trabajo con una remuneración bastante mayor en el Estado o el sector privado. El escalafón A, de menor grado en cualquier inciso del Poder Ejecutivo tiene una remuneración de \$20.020 nominales por un trabajo de 30 horas semanales¹. Mientras que un grado 1 30 horas de la UdelaR tiene una remuneración de \$12.346. Pensar en una carrera docente con una dedicación exclusiva a la academia tiene una limitación salarial muy fuerte y una competencia muy desigual con el resto del sector público y el privado.

El sueldo compite con el resto del Estado, recién se equipara con un grado 3 con 30 horas, donde el nominal es de \$21.530. Pero hay que tener en cuenta que no es muy comparable un grado 3 con un escalafón A sin grado, debido a la experiencia y acumulación que pueda tener ese profesional, ya que posiblemente consiga un mejor empleo en la órbita del Estado.

Estructura de remuneraciones

1 Esta información se puede obtener de las paginas de cualquier ministerio, esta fue consultada en: <http://www.mvotma.gub.uy/index.php/el-ministerio/transparencia/sueldos-por-escalafon>

Con la estructura salarial actual de la Universidad se valora la acumulación de horas. Es decir, cuantas más horas de dedicación mayor es el valor hora del trabajo. Pero esa valoración tiene un sesgo cuanto más alto sea el grado, se premia en mayor medida que un grado 5 o 4 se dedique enteramente a la Universidad que a un grado 1. Como se muestra en el cuadro 2, la brecha salarial entre un grado 1 y un grado 5 que trabajan 3 hora por semana se 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
40	1	1,37	1,74	2,05	2,36

Elaboración propia con fuente consultada en escala salarial de la UdelaR

Teniendo presente las dos situaciones antes planteadas y en el entendido que creemos necesario fortalecer la carrera docente desde los profesionales más jóvenes, con el fin de lograr personas más comprometidas con lo académico desde edades tempranas y con salarios dignos. Realizamos un ejercicio de propuesta salarial.

Incentivar por igual, la acumulación de horas para todos los grados y generar un incremento salarial a \$20.020 a un grado 1 30 horas semanales.

En este caso se toma que las brechas salariales son las siguientes:

Horas	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5
3	1	1,24	1,47	1,67	1,87

Se realiza el incremento salarial antes propuesto y con esas brechas se calcula la nueva escala de sueldos, que se presenta en el Cuadro 4.

Cuadro 4. Estructura salarial con brechas fijas y grado 1, 30 horas \$20020 nominal.

Ejercicio de ganar 20020 con estructura fija en tres horas					
	1	2	3	4	5
3	2.168	2.678	3.188	3.625	4.062
4	2.654	3.278	3.902	4.438	4.973
5	3.139	3.878	4.617	5.250	5.883
6	3.625	4.478	5.331	6.063	6.794
7	4.111	5.078	6.046	6.875	7.704
8	4.597	5.679	6.760	7.688	8.615
9	5.083	6.279	7.475	8.500	9.525
10	5.697	7.038	8.378	9.527	10.676
11	6.235	7.703	9.170	10.428	11.686
12	6.774	8.368	9.962	11.329	12.695
13	7.313	9.033	10.754	12.229	13.704
14	7.616	9.409	11.201	12.737	14.274
15	8.311	10.267	12.223	13.899	15.575
16	8.894	10.987	13.080	14.874	16.668
17	9.477	11.707	13.937	15.848	17.760
18	10.059	12.427	14.794	16.823	18.852
19	10.642	13.147	15.651	17.798	19.945
20	11.765	14.533	17.302	19.675	22.048
21	12.582	15.543	18.504	21.042	23.580
22	13.401	16.554	19.708	22.411	25.114
23	14.222	17.569	20.916	23.784	26.653
24	15.044	18.584	22.125	25.159	28.193
25	15.869	19.603	23.338	26.539	29.739
26	16.696	20.625	24.554	27.921	31.289
27	17.523	21.647	25.770	29.305	32.839
28	18.353	22.672	26.992	30.694	34.396
29	19.186	23.701	28.216	32.086	35.956
30	20.020	24.731	29.443	33.481	37.519
31	21.305	26.318	31.332	35.629	39.926
32	22.590	27.906	33.223	37.779	42.336
33	23.881	29.501	35.121	39.938	44.755
34	25.175	31.099	37.024	42.102	47.180
35	26.470	32.698	38.928	44.267	49.606
36	27.769	34.304	40.839	46.440	52.042
37	29.070	35.911	42.752	48.615	54.479
38	30.376	37.524	44.673	50.799	56.927
39	31.685	39.141	46.598	52.989	59.380
40	32.994	40.759	48.523	55.178	61.834

Como se puede ver en el Cuadro 5, los grado 1 incrementan su salario en un 62,15% en relación a la situación actual para todas las horas, mientras que un grado 5 lo hace en un 28,85% para la carga de 40 horas.

Cuadro 5. Incrementos salariales según horas

Horas	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5
3	62,15	62,15	62,15	62,15	62,15
10	62,15	53,33	50,25	45,23	41,52
15	62,15	48,38	40,27	35,59	32,12
40	62,15	46,26	36,75	32,35	28,85

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.

Pasemos ahora a calcular los costos de este ejercicio. Para realizar este cálculo tomamos la información del cuadro 1, donde tenemos las cantidades de cargos por grado y suponemos que las personas ganan el promedio de ese intervalo. Por ejemplo, para la carga de 1 a 10 horas en un grado 1 hay 730 cargos, para obtener la masa salarial y calcular el costo del incremento lo multiplicamos por el promedio salarial de la escala 1 a 10 horas grado 1, que da \$3884 para nuestro nuevo cálculo y \$2395 para la escala vigente.

Otro supuesto es que la distribución se mantiene igual desde el 2009 hasta ahora, este no es un supuesto descabellado ya que es muy probable que los cambios que hallan ocurrido no modifiquen los resultados.

Y por último, también suponemos que una vez aplicado este ejercicio, no van a haber cambios en la distribución de horas y cargos. Esto es importante aclararlo, porque nuestra apuesta es que justamente se modifique este tipo de estructuras con bajas dedicaciones. Pero eso no lo tenemos en cuenta para este análisis.

Por tanto, haciendo ese cálculo y teniendo presente las salvedades, el incremento salarial propuesto tiene un costo por carga y grado como el que se plantea en el Cuadro 6.

Cuadro 6. Masa salarial mensual por carga horaria según grado, para cubrir el incremento salarial planteado.

Horas	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5	Total
Dedicación Total	0	1.629.566	4.694.727	4.057.060	2.990.375	13.371.729
Mas de 30	3.754.078	4.685.799	3.517.014	1.408.916	1.286.341	14.652.148
De 21 a 30	1.873.067	3.628.114	2.530.036	1.178.960	854.358	10.064.535
De 11 a 20	4.466.106	4.665.560	2.592.870	698.148	616.443	13.039.127
De 1 a 10	1.086.785	1.135.397	823.373	256.200	167.677	3.469.432
TOTAL	11.180.035	15.744.437	14.158.020	7.599.285	5.915.193	54.596.970

Para obtener el resultado final que es el costo anual de dicha estructura, es necesario analizar este monto mensual (para eso se multiplica por 13 ese monto) y eso da \$709.760.608. Ese monto no parece descabellado como reclamo en nuestra plataforma reivindicativa ya que la Universidad pidió para el quinquenio 780 millones de pesos para incrementos salariales de los cuales el 60% son para docentes, esto da 468 millones de pesos. Si bien no está lejos de la cifra final, podría afinarse la misma o afinarse la propuesta con el fin de alcanzar el escenario deseado.

¿Qué hacer con las partidas que otorga el ejecutivo?

Entendemos necesario que la discusión de las partidas de salarios pueda darse en horizontes de mediano plazo. Por un lado, reivindicar la necesidad de que los docentes Universitarios ganen igual que un trabajador del Estado desde el comienzo de la carrera, con el fin de lograr la dedicación completa a las tareas de enseñanza-investigación-extensión durante toda la carrera docente. Por otro lado, creemos que es un camino deseable modificar la estructura de remuneraciones de tal forma que quede pautado el incentivo de cambiar de grado y que el premio a la acumulación no incremente la brecha salarial entre grados.

Con ese horizonte proponemos hacer uso de las partidas del ejecutivo para ir alcanzando ese destino. En ese sentido proponemos, por un lado discutir la partida a salarios de 122 millones de pesos destinadas a salarios y por otro las partidas extras.

Con la partidas de 122 millones a salarios un 60% tiene la finalidad de salario docente, es decir unos 73,2 millones de pesos.

Retomemos el ejercicio planteado más arriba

- La brecha salarial por grado es fija:

Horas	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5
3	1	1,24	1,47	1,67	1,87

- Un grado 1 por 30 horas es remunerado igual que la carrera de función pública con categoría A, menor escalafón. Eso es \$20020 nominal. Y a partir de ahí se fija la estructura salarial. Este ejercicio costaba \$709.760.608, debido que tenemos \$73,2 millones, eso es un 10,31% de nuestro escenario ideal. Por lo tanto, se propone otorgar los incrementos salariales con la estructura deseada con el fin de ir camino a ella. Esto hace que los incrementos salariales tengan un sesgo en favor de los grados más bajos, tendiendo a la brecha salarial propuesta. Este camino termina el día que se llegue al 100% de la propuesta, donde quedaría implementada la estructura planteada.

Analizamos los resultados

En este caso los aumentos salariales serían de la siguiente manera:

Cuadro 7. Incrementos salariales según horas

Horas	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5
3	6,4	6,4	6,4	6,4	6,4
10	6,4	5,5	5,2	4,7	4,3
15	6,4	4,9	4,2	3,7	3,3
40	6,4	4,8	3,8	3,3	3,0

Por lo tanto, la estructura salarial quedaría según lo presentado en el Cuadro 8.

Cuadro 8. Estructura salarial

HORAS	Grados				
	G°1	G°2	G°3	G°4	G°5
3	1.423	1.757	2.092	2.379	2.666
4	1.741	2.182	2.623	3.000	3.378
5	2.060	2.607	3.153	3.621	4.090
6	2.379	3.031	3.684	4.243	4.802
7	2.698	3.456	4.214	4.864	5.409
8	3.017	3.881	4.745	5.379	6.162
9	3.335	4.305	5.156	6.036	6.915
10	3.739	4.842	5.865	6.866	7.867
11	4.092	5.195	6.487	7.595	8.702
12	4.445	5.692	7.109	8.323	9.537
13	4.799	6.190	7.731	9.051	10.372
14	4.998	6.657	8.317	9.739	11.161
15	5.454	7.265	9.075	10.627	12.179
16	5.837	7.774	9.712	11.372	13.033
17	6.219	8.284	10.348	12.118	13.887
18	6.601	8.793	10.985	12.863	14.742
19	6.984	9.303	11.621	13.608	15.596
20	7.720	10.412	13.134	15.363	17.624
21	8.257	11.134	14.044	16.427	18.844
22	8.794	11.858	14.959	17.496	20.072
23	9.333	12.585	15.874	18.570	21.300
24	9.872	13.313	16.793	19.642	22.533
25	10.414	14.042	17.713	20.719	23.768
26	10.956	14.773	18.635	21.798	25.005
27	11.499	15.505	19.561	22.879	26.246
28	12.044	16.240	20.486	23.963	27.489
29	12.591	16.977	21.414	25.049	28.735
30	13.138	17.715	22.347	26.140	29.986
31	13.981	18.852	23.780	27.814	31.909
32	14.825	19.989	25.218	29.496	33.837
33	15.672	21.133	26.656	31.181	35.769
34	16.521	22.277	28.100	32.867	37.706
35	17.370	23.422	29.546	34.561	39.644
36	18.223	24.572	30.996	36.255	41.593
37	19.077	25.723	32.447	37.955	43.543
38	19.934	26.880	33.906	39.662	45.494
39	20.793	28.038	35.367	41.367	47.457
40	21.652	29.196	36.827	43.082	49.417

Esta forma de repartir la partida hace que la brecha entre un grado 5 y un grado 1 ambos con 40 horas pase de 2,36 a 2,28 no siendo el escenario deseado, pero va en camino al mismo.

Por último nos queda analizar el costo de la propuesta. Como puede apreciarse en el Cuadro 9 el costo total de la propuesta no alcanza los \$73,2 millones, esto es debido a que en el ejercicio se utilizó la estructura de cargos para el año 2009, y ese margen es previendo esos cambios respecto a la actualidad.

Cuadro 9. Costo mensual por cantidad de cargos por hora según grado.

Horas	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4	Grado 5	TOTAL
Dedicacion Total	0	161.389	464.937	401.996	296.139	1.324.461
Mas de 30 hs.	368.656	460.153	345.371	138.361	126.319	1.438.861
De 21 a 30 hs.	183.386	355.202	247.697	115.424	83.643	985.352
De 11 a 20 hs.	428.512	452.239	254.226	68.605	60.754	1.264.335
De 1 a 10 hs.	104.611	109.987	79.833	25.039	16.487	335.958
TOTAL	1.085.165	1.538.970	1.392.065	749.426	583.342	5.348.968

Por lo tanto, el costo total anual de la propuesta es de \$69.536.578 suponiendo que toda la estructura de cargos queda igual.