

ADIUNGS

NOVIEMBRE 2010

Documento de Trabajo N° 2

La antigüedad en la UNGS y su impacto sobre los salarios docentes: futuros escenarios

Comisión salarial

Germán Pinazo

Matías Muraca

Juan Fal



1. Introducción

A lo largo de los últimos años la antigüedad y su relación con la cuestión salarial ha sido un reclamo constante de los investigadores docentes de nuestra universidad. El reclamo encuentra su razón en la disociación que muchos investigadores encuentran entre su situación salarial particular y el argumento sobre los buenos salarios que se pagan en la UNGS; argumento que se plantea cada vez que se discute el tema de la antigüedad y las diferencias salariales que existen entre la UNGS y el sistema universitario nacional (SUN).

Existen, a nuestro entender, dos mitos que a lo largo de los años ha logrado instalarse entre los investigadores docentes de nuestra universidad sobre la cuestión salarial y sus relación con la antigüedad: 1) se tiende a pensar que los salarios de la UNGS son superiores a los del SUN; 2) que en el caso de la antigüedad los niveles más altos (A, B y C) financian de manera "solidaria" a los niveles más bajos de ID's (D1, D2 y D3). Con el objetivo de dar cuenta de estas cuestiones, la Comisión Salarial del gremio presenta su segundo informe el cual se propone estudiar el impacto que la antigüedad tiene sobre los salarios docentes de nuestros investigadores.

En arreglo a lo dicho, el trabajo se ordena en tres apartados. En el que sigue realizamos una comparación entre los salarios del SUN y los de UNGS con el objetivo de analizar la antigüedad que en la actualidad paga la UNGS para cada uno de sus cargos. En el segundo apartado se estudia, en base a un análisis del cargo y la antigüedad de los investigadores docentes de la universidad, cuales son los porcentajes de nuestra planta docente que se encuentra beneficiados, perjudicados o en igual situación que en el SUN. Finalmente, se plantean los comentarios finales.

2. Comparación entre los salarios de la UNGS y los del Sistema Universitario Nacional.

La antigüedad implica una asignación incremental por año de trabajo que en el SUN permite al trabajador alcanzar, de manera escalonada, el 120 % del salario básico a los 24 años de actividad. Conforme el trabajador va "sumando años en actividad" el salario se incrementa porcentualmente en la siguiente relación: los primeros 5 años, un incremento del 20% del básico; a partir del 5to año un incremento del 30%; a partir del 7mo año el incremento es del 40%; con 10 años el 50%; con 12 años el 60%; con 15 años el 70%; con 17 años el 80%; con 20 años el 100%; con 22 años el 110% y con 24 años el 120%.

El sistema UNGS no permite realizar un incremento salarial por el transcurso del tiempo, lo cual no significa que no se esté pagando antigüedad. De hecho, la UNGS recibe del Estado una cantidad fija de dinero "en concepto de antigüedad" por cada uno de los cargos exclusivos y semi exclusivos que tiene, y la reparte entre cada uno de sus trabajadores de acuerdo a una particular grilla salarial. Dicha suma depende del promedio de antigüedad de los cargos exclusivos y semi exclusivos del SUN, por lo cual, actualmente, y dada la diferencia entre la antigüedad promedio de los trabajadores de la UNGS y los del sistema, nuestra universidad cuenta momentáneamente con una suma de dinero "extra". En la actualidad, podríamos decir que la UNGS paga una antigüedad "n" que queda congelada a lo largo de la historia laboral del trabajador quien ve promover su salario por otros mecanismos, como pueden ser el concurso, la evaluación de desempeño o bien por una decisión arbitraria o no de las autoridades de cada uno de los institutos.

Como vemos, se trata en realidad de dos sistemas distintos. En el SUN de no mediar concurso que suponga aumentar en el escalafón, existe un incremento salarial al cual se accede por antigüedad. El sistema UNGS propone una relación distinta en donde nos encontramos con niveles, grados y categorías, las cuales contemplan la antigüedad, pero que impiden que la misma sea computada por el transcurso del ti-

empo (como se hace en el SUN). Esto supone que, en la actualidad, sólo hay promociones salariales ya sea a través del concurso, en tanto éste implique aumento de nivel, grado y/o categoría, o bien por la vía de un ascenso sin la mediación del concurso (ya sea por la buena o mala relación que exista con las autoridades; por la disponibilidad de recursos, etc.). Si bien se está planteando la evaluación de desempeño como un mecanismo adicional de la promoción salarial, a la fecha el número de ID's que lograron efectivamente una promoción por esta vía es marginal.

Explicada la situación general de la antigüedad

Cuadro 1: Salarios UNGS y SUN y su relación con la antigüedad.

Fuente: elaboración propia en base a la Resolución del Consejo Superior y grillas salariales del SUN

Julio 2010 - Equivalencias Salario Bruto "promedio" UNGS-SUN			
	UNGS	SUN	Años de antigüedad equivalentes en el sistema
A	10.463	10.226	24 años
B	8.813	8.968	22 años
C	7.036	6.588-7.320	17-20 años
D1	5.442	5.345-5.679	12-15 años
D2	4.504	4.357-4.648	10-12 años
D3	3.960	3.776-4.067	5-7 años

En el cuadro anterior podemos ver cuál es la antigüedad que debería tener en el SUN un trabajador de la UNGS, según el nivel en el que esté ubicado, para cobrar el salario bruto que cobra actualmente. Como vemos, esta simple comparación permite desterrar el mito de que en la UNGS no se paga la antigüedad. En su lugar, podemos constatar el hecho que se paga una antigüedad diferencial.

También podemos corroborar que si bien el punto de partida del ID-UNGS es, podríamos decir, más beneficioso que el de un docente investigador del sistema, ya que aún en el peor de los casos, el punto de inicio le permite contar con un hándicap de 5 años de antigüedad (D3, exclusivo), también permite comenzar a esclarecer casos particulares en donde nos encontramos con graves asimetrías con relación al sistema. Esto es, por un lado, aquellos ID's que cuentan efectivamente con pocos años de antigüedad se estarían beneficiando con el sistema UNGS, lo cual no está mal si consideramos la carga laboral diferencial que tiene la

UNGS, nos interesa establecer ciertas relaciones entre los sistemas UNGS/SUN. La propuesta es hacerlo estableciendo la relación que tendría el grado y categoría básico de cada nivel (con el cargo más cercano hipotético del sistema SUN. Como decíamos en el trabajo anterior, esta decisión no es aleatoria ya que el 80% de la planta total de los ID's de la UNGS se encuentra en esta situación. Para el caso de los ID's con dedicación exclusiva esta situación se expresa en el 75,25% de la planta, para el caso de los ID's con dedicación semi exclusiva, lo hace en 87,37%.

UNGS con respecto al SUN . Ahora bien (y este es el problema) todo aquel ID que dependiendo de su nivel, pueda acreditar en el SUN más años que los que reconoce la UNGS, recibe un salario menor que el que recibiría si trabajara en otra universidad nacional. Esto además de generar un perjuicio particular al trabajador que se encuentre en esta situación, coloca a la UNGS en una situación desfavorable al momento de retener ID's que comienzan a tener experiencia (antigüedad), situación que se vuelve relevante para la UNGS (o para cualquier otra universidad).

Este primer cuadro estaría incompleto si no permitiera comparar las posibilidades de incrementos salariales en la UNGS con los incrementos por antigüedad que otorga el sistema. Dicho en otros términos, si en los cuadros recién presentados observamos los "puntos de partida" de la UNGS, en los que siguen nos interesará presentar los "puertos de llegada" de la UNGS y del SUN. Esto es, la relación salarial entre las máximas categorías y grados de cada nivel con la máxima antigüedad posible en el SUN. Si bien

estos datos se vuelven marginales ya que afectan a una minoría extrema de la población de los ID's, aportan sin embargo un horizonte que permite terminar de dar cuenta de la compleja situación de la estructura salarial de nuestra universidad.

carácter regresivo de la estructura salarial, la situación planteada encuentra su correlato con las jubilaciones de los ID's de la UNGS. Al no promover por el transcurso del tiempo, se estaría generando un perjuicio para aquellas personas que, habiendo cumplido los requisitos jubilato-

Categoría UUNN	Salario Bruto para. UUNN con máxima antigüedad. 24 años y 120%	Salario Bruto, UNGS con máxima categoría por nivel	Categoría UNGS	Antigüedad equivalente con el sistema de UUNN
Titular	9381,70	10451	A	Máxima antigüedad más 11,4%
Asociado	8619,44	9379	B	Máxima antigüedad más 8,8%
Adjunto	7388,09	8198	C	Máxima antigüedad más 10.9%
JTP	6730,10	6506	D1	22 años de antigüedad.
Ay. de 1º	5863,56	5257	D2	15 años de antigüedad
Ay. de 2ª	4690,84 ¹	4410	D3	15 años de antigüedad

Estas tablas permiten observar algunas asimetrías y desigualdades, que le otorgan un claro sesgo regresivo a la grilla salarial de la UNGS. Notemos, para el caso de los asistentes, que la mejor categoría salarial a la que los D pueden llegar, caería por debajo de la mejor situación salarial a la cual podría acceder un JTP, un ayudante de 1ª o un Ayudante de 2ª (si existiera) en el SUN. Por otra parte, esta situación se agrava al considerar, que en los hechos, la inmensa mayoría de los trabajadores de la UNGS (80%) se encuentra ocupando la primera categoría de los niveles posibles, colocando el escenario que acabamos de presentar (comparación de las categorías más altas del sistema UNGS) en una situación ficcional y marginal.

Además de lo ya comentado, en relación al

rios, se estarían jubilando con un haber menor al que recibirían si hubiesen ocupados cargos en el SUN.

1. La antigüedad en la UNGS y su impacto sobre los salarios docentes: futuros escenarios

Para llevar a cabo la presente comparación, se le preguntó a los docentes de la UNGS el nivel, grado y categoría que ocupa en la actualidad y cual es su antigüedad en el sistema universitario nacional y en la administración pública. En términos generales las universidades suelen considerar como antigüedad al trabajo realizado en el propio SUN (que contempla no sólo la docencia y la investigación en las Universidades Nacionales, sino también, en las escuelas pre-

universitarias), e incluso en algunas se reconocen los años trabajados en la Administración Pública la docencia en instituciones educativas públicas no universitarias. Frente a estos diversos escenarios, para el análisis decidimos utilizar la hipótesis de mínima; esto es, tomar el criterio general (y que todas las universidades toman en cuenta como base) del SUN: considerar sólo como antigüedad los años trabajados en el SUN. Entendemos que adoptar esta hipótesis de mínima fortalece el análisis, en tanto que los resultados encontrados toman la base del esquema general de antigüedades. En otros términos, de sumar a la antigüedad del SUN otras modalidades (administración pública, escuela media, etc.) los resultados encontrados serían aún más elocuentes.

En base a la respuesta de los investigadores y los resultados presentados en el cuadro 3, se construyeron tres categorías: favorecidos, perjudicados y en igual situación que en el SUN. Los primeros son aquellos que en la UNGS ganan más que en el SUN (favorecidos por la UNGS). A modo de ejemplo: un investigador docente cuya posición salarial sea C 7 14 y tenga 5 años de antigüedad en el SUN se encuentra claramente favorecido por la UNGS, en tanto que, como vimos en el cuadro 1, en la UNGS dicho cargo paga entre 17 y 20 años de antigüedad. La cat-

egoría perjudicados refiere a aquellos docentes que de acuerdo a su antigüedad, en el sistema ganarían más que en la UNGS (perjudicados por la UNGS). A modo de ejemplo: para un cargo C 7 14 la UNGS está pagando una antigüedad de 17 años. En este caso, si el docente de nivel C 7 14 tiene más antigüedad, la UNGS lo está perjudicando. Es ante este caso que decimos que el ID se encuentra perjudicado. La tercera y última categoría (en igual situación), refiere aquellos docentes investigadores que no se encuentran ni favorecidos ni perjudicados por el sistema UNGS (la antigüedad del investigador docente en el SUN es la misma que el cargo le reconoce en la UNGS).

Sobre un total de 380 investigadores docentes (ya sean ordinarios, interinos o en condición de prestación de servicios) respondieron 151; es decir, el 40% de la planta docente. El total de casos (151) se conforma de la siguiente manera: 6 casos nivel A (4% del total); 6 casos nivel B (4% del total); 59 casos nivel C (39, 1% del total); 35 casos nivel D1 (23,2% del total); 37 casos nivel D2 (24,5% del total); 8 casos nivel D3 (5,3% del total). Los resultados son elocuentes: en la actualidad, el 60 % del universo analizado (151 casos) se encuentra favorecidos, el 28% perjudicado y el 12% en igual situación.

Cuadro 4. Favorecidos, perjudicados y en igual situación que SUN de acuerdo al cálculo de la antigüedad de la UNGS

	Favorecidos	Perjudicados	Igual SUN	Total
Hoy	60%	28%	12%	100,0%
En 4 años	35%	39%	26%	100,0%
En 6 años	20%	53%	27%	100,0%

Fuente: en base a la respuesta de los investigadores docentes de la UNGS.

Quizás que el dato más importante, sea el impacto que el actual cómputo de la antigüedad de la UNGS tendrá sobre la situación de los docentes de nuestra universidad en 6 años, de no mediar un cambio drástico en los niveles, grados y categorías de la actual planta docente. Notemos, que hacia el 2015, el 80% de la muestra estará en peor o igual situación en material salarial que la existente en el SUN. En particular,

el 53% estará peor y el 27% en igual situación. Por lo tanto, los resultados de la actualidad más que se revertirán, en tanto que en 6 años sólo el 20% de la planta docente de la UNGS estará beneficiada en comparación con el SUN.

Ahora bien, las asimetrías no sólo se encuentran en el tema de la antigüedad. La respuesta de los compañeros docentes muestra como a igual nivel de formación entre investigadores

docentes, los niveles, grados y categorías a los cuales accede cada uno de ellos son completamente diferentes. Lo cual muestra, una vez más, las fuertes desigualdades a los cuales se encuentran sometidos los investigadores docentes de nuestra universidad; situación que se acentúa al no considerar el cómputo de la antigüedad tal como lo hace el SUN.

Nos interesa aclarar por último, otro mito que entendemos funciona muchas veces como un legitimador a la hora de tomar medidas salariales: el de que existe un determinado "nivel" dentro de la UNGS que con la antigüedad que pierde con respecto al sistema, financia los salarios más elevados del resto. Sacando los trabajadores ubicados en el nivel superior (A), los cuales por definición no pueden estar perdiendo con respecto al sistema dado que su sueldo es equivalente al sueldo de un titular con más de 24 años de antigüedad en el SUN (el tope que se puede cobrar), lo que hemos podido observar es que en todos los demás niveles, la mayoría de los trabajadores de la UNGS tienen una antigüedad significativamente menor a la que deberían tener en el sistema para cobrar un sueldo equivalente. Es decir, así como el 54% de los IDs ubicados en el nivel C de nuestro escalafón tienen 15 años o menos de antigüedad, el 49% de los correspondientes al nivel D1 tiene menos de 10, y el 45% de los trabajadores ubicados en el nivel D2 tiene menos de 5. Es decir, los casos que "pierden" en relación al sistema, no pueden resolverse en el esquema actual de remuneraciones en la medida en que están "atomizados" en los distintos niveles y categorías con los que cuenta la UNGS.

2. Conclusiones

Del análisis llevado a cabo se desprenden, a nuestro entender, cinco conclusiones relevantes que definen el futuro salarial de los investigadores docentes de la UNGS, pero también colocan a nuestra universidad en una encrucijada en el mediano y corto plazo.

La primera de ellas tiene que ver con la pregunta que nos planteamos al inicio del trabajo y que de alguna manera intentamos contestar a lo largo del mismo. Pregunta que también cruza al resto de los interrogantes que fueron surgiendo a lo largo de estas páginas. La pregunta relevante que no hicimos al comienzo del trabajo giró entorno al consenso que existe en nuestra universidad sobre la cuestión salarial: se sostiene que los salarios que paga UNGS son

mejores que los del SUN. Claramente esto no es así ya que nuestros compañeros se encuentran en una mejor, peor o igual situación con relación al sistema dependiendo de la relación entre el puesto que ocupa en la UNGS y la antigüedad que tiene en el SUN. Es así como en la actualidad el 60% de los 151 casos analizados (el 40% de la planta total) se encuentra en una mejor situación en comparación con el sistema; mientras que en 6 años el 80% estará peor o en igual situación. La hipótesis que plantea ADI-UNGS es que de mantener el actual cómputo de la antigüedad y no mediar un cambio drástico en los cargos de los docentes investigadores de la universidad, en 6 años el problema salarial y académico será relevante para el futuro de la UNGS.

El problema del cálculo diferencial de la antigüedad y su impacto sobre los salarios docentes trae aparejado otro gran problema, al menos para aquellos que se encuentran perjudicados por el actual esquema de la UNGS: el menor cobro en concepto de jubilaciones. El menor nivel salarial hoy, implica una jubilación más baja en el futuro.

La búsqueda de la respuesta a la pregunta planteada, nos llevó a derribar otro de los grandes mitos de la universidad: que los cargos se encuentran asignados en relación al nivel de formación que cada uno de los investigadores docentes posee. Esta tercera conclusión importante se verifica en el análisis de los casos relevados, los cuales muestran una profunda desigualdad en la asignación de los niveles, grados y categorías: investigadores docentes con igual grado de formación se encuentran en puestos totalmente diferentes.

La cuarta conclusión se encuentra en el carácter regresivo de la estructura salarial actual, que hace que los salarios de los asistentes en sus máximos grados y categorías sean menores a los salarios de los cargo equivalentes del SUN con el mayor nivel de antigüedad; mientras que lo contrario ocurre con los cargos A, B y C. Éstos ganan más que en el sistema cuando se compara mayor grado y categoría con el máximo nivel de antigüedad de los cargos equivalentes del SUN.

de los investigadores docentes posee. Esta tercera conclusión importante se verifica en el análisis de los casos relevados, los cuales muestran una profunda desigualdad en la asignación de los niveles, grados y categorías: investiga-

dores docentes con igual grado de formación se encuentran en puestos totalmente diferentes.

La cuarta conclusión se encuentra en el carácter regresivo de la estructura salarial actual, que hace que los salarios de los asistentes en sus máximos grados y categorías sean menores a los salarios de los cargo equivalentes del SUN con el mayor nivel de antigüedad; mientras que lo contrario ocurre con los cargos A, B y C. Éstos ganan más que en el sistema cuando se compara mayor grado y categoría con el máximo nivel de antigüedad de los cargos equivalentes del SUN.

Por último, y vinculado a lo anterior, también es falso que ciertos docentes ubicados en los niveles más altos de la pirámide UNGS, estén financiando a los más bajos. Como se ve en los

anexos, todos los niveles tienen una mayor proporción de docentes que ganan en relación a los que pierden. Es sumamente difícil encontrar hoy en día que, docentes ubicados en los niveles A, B y C, donde la UNGS paga en promedio el equivalente a 20 años de antigüedad, estén cobrando menos de lo que cobrarían en el sistema. El perjuicio lo sufren aquí quienes tienen entre 22 o más años en el sistema, que en nuestra universidad son los menos, y están ubicados, de manera indistinta, en todos los escalafones UNGS. El perjuicio y beneficio tiene que ver entonces con lo desarrollado en las conclusiones 1 y 2, y no con niveles particularmente perjudicados.

Cuadro 5. Situación de los A: favorecidos, perjudicados e igual que SUN

POR NIVEL A	HOY			EN 4 AÑOS			EN 6 AÑOS			TOTAL DE A	TOTAL CASOS
	F	P	=	F	P	=	F	P	=		
ABOSOLUTO	3	0	3	3	0	3	3	0	3	6	151
% RESPECTO DE A	50%	0%	50%	50%	0%	50%	50%	0%	50%	100%	
% RESPECTO DE TOTAL	2%	0%	2%	2%	0%	2%	2%	0%	2%	4%	100%

Fuente: en base a la respuesta de los investigadores docentes de la UNGS.

F = favorecidos

P = perjudicado

= igual al sistema SUN

Cuadro 6. Situación de los B: favorecidos, perjudicados e igual que SUN

POR NIVEL B	HOY			EN 4 AÑOS			EN 6 AÑOS			TOTAL DE B	TOTAL CASOS
	F	P	=	F	P	=	F	P	=		
ABOSOLUTO	1	5	0	0	5	1	0	6	0	6	151
% RESPECTO DE B	17%	83%	0%	0%	83%	17%	0%	100%	0%	100%	
% RESPECTO DE TOTAL	0,7%	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%	0,7%	0,0%	4,0%	0,0%	4,0%	100,0%

Fuente: en base a la respuesta de los investigadores docentes de la UNGS.

F = favorecidos

P = perjudicados

= igual al sistema SUN

Cuadro 7. Situación de los C: favorecidos, perjudicados e igual que SUN

POR NIVEL C	HOY			EN 4 AÑOS			EN 6 AÑOS			TOTAL DE C	TOTAL CASOS
	F	P	=	F	P	=	F	P	=		
ABOSOLUTO	33	20	6	18	26	15	10	35	14	59	151
% RESPECTO DE C	56%	34%	10%	31%	44%	25%	17%	59%	24%	100%	
% RESPECTO DETOTAL	21,9%	13,2%	4,0%	11,9%	17,2%	9,9%	6,6%	23,2%	9,3%	39,1%	100,0%

Fuente: en base a la respuesta de los investigadores docentes de la UNGS.

F = favorecidos

P = perjudicados

= igual al sistema SUN

Cuadro 8. Situación de los D1: favorecidos, perjudicados e igual que SUN

POR NIVEL D1	HOY			EN 4 AÑOS			EN 6 AÑOS			TOTAL DE D1	TOTAL CASOS
	F	P	=	F	P	=	F	P	=		
ABOSOLUTO	24	6	5	12	11	12	7	17	11	35	151
% RESPECTO DE D1	69%	17%	14%	34%	31%	34%	20%	49%	31%	100%	
% RESPECTO DE TOTAL	15,9%	4,0%	3,3%	7,9%	7,3%	7,9%	4,6%	11,3%	7,3%	23,2%	100,0%

Fuente: en base a la respuesta de los investigadores docentes de la UNGS.

F = favorecidos

P = perjudicados

= igual al sistema SUN

Cuadro 9. Situación de los D2: favorecidos, perjudicados e igual que SUN

POR NIVEL D2	HOY			EN 4 AÑOS			EN 6 AÑOS			TOTAL DE D2	TOTAL CASOS
	F	P	=	F	P	=	F	P	=		
ABOSOLUTO	29	4	4	20	9	8	10	14	13	37	151
% RESPECTO DE D2	78%	11%	11%	54%	24%	22%	27%	38%	35%	100%	
% RESPECTO DE TOTAL	19,2%	2,6%	2,6%	13,2%	6,0%	5,3%	6,6%	9,3%	8,6%	24,5%	100,0%

Fuente: en base a la respuesta de los investigadores docentes de la UNGS.

F = favorecidos

P = perjudicados

= igual al sistema SUN

Cuadro 10. Situación de los D3: favorecidos, perjudicados e igual que SUN

POR NIVEL D3	HOY			EN 4 AÑOS			EN 6 AÑOS			TOTAL DE D3	TOTAL CASOS
	F	P	=	F	P	=	F	P	=		
ABOSOLUTO	0	8	0	0	8	0	0	8	0	8	151
% RESPECTO DE D3	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	100%	
% RESPECTO DE TOTAL	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%	5,3%	100,0%

Fuente: en base a la respuesta de los investigadores docentes de la UNGS.

F = favorecidos

P = perjudicados

= igual al sistema SUN

6. Bibliografía

- Asociación gremial de investigadores – docentes de la Universidad Nacional de General Sarmiento, (2010), “El acuerdo paritario y su impacto sobre la estructura salarial de la UNGS: nuevos desafíos”.

- CONADU (2010), “Planillas salarios 2010”, en: <http://www.adum.org.ar/?p=1375>

adiungs// revista

Noviembre 2010