

ADIUNGS

NOVIEMBRE 2010

Documento de Trabajo N° 1

El acuerdo paritario y su impacto sobre la estructura salarial de la UNGS: nuevos desafíos

Comisión salarial

Germán Pinazo

Matías Muraca

Juan Fal



El acuerdo paritario y su impacto sobre la estructura salarial de la UNGS:

nuevos desafíos

Germán Pinazo, Matías Muraca y Juan Fal

1. Introducción

Este breve documento es parte de un trabajo más amplio que venimos realizando en la comisión salarial de ADIUNGS sobre las distintas problemáticas salariales que atañen a nuestra universidad. Sin duda que las cuestiones referidas a la antigüedad, dedicación, relación entre los distintos cargos o niveles forman parte de estas problemáticas y todas ellas se encuentra en parte, de una u otra manera, contenidas en el nomenclador.

Con el objetivo de comenzar a transitar el camino propuesto, es que en este primer trabajo abordaremos solo uno de los componentes del nomenclador: el que refiere a la carrera académica teórica; es decir, la relación salarial que existe entre los distintos niveles y categorías docentes dentro de una misma dedicación. Lo haremos analizando su relación con el sistema de Universidades Nacionales (UUNN) y su vinculación con el acuerdo salarial firmado por la mayoría de las representaciones sindicales docentes⁽¹⁾ con el Ministerio de Educación en el mes de marzo pasado.

El acta acuerdo firmada entre las federaciones universitarias y el gobierno nacional presenta elementos de interés: aumento salarial, recomposición del nomenclador, adicional por maestría y capacitación gratuita docente. Teniendo como telón de fondo el acuerdo alcanzado, la gremial de nuestra universidad decidió elaborar el presente documento con el objetivo de dilucidar cuál es el impacto de dicho acuerdo en la estructura salarial de la UNGS tomando en consideración los dos primeros elementos del acta acuerdo: aumentos salarial y recomposición del nomenclador.

En arreglo a dicho objetivo, el trabajo se estructura en dos grandes apartados. En el primero, examinamos los principales puntos del acuerdo y las diferencias que existen en términos formales entre el nomenclador del Sistema Universitario Nacional y el existente en la UNGS. En el segundo, analizamos, en términos porcentuales, las diferencias entre las escalas salariales de ambos sistemas y el

impacto que el acuerdo paritario tiene sobre la estructura salarial de nuestra universidad (2).

2. La historia y su importancia en el actual acuerdo paritario.

El neoliberalismo tuvo consecuencias particularmente nocivas entre los sectores asalariados. Altos índices de desocupación, subocupación y depreciación del poder de compra de los trabajadores fueron algunas de las consecuencias de las políticas aplicadas durante los años noventa.

En el caso particular de los trabajadores docentes de las Universidades Nacionales, las políticas aplicadas durante los años 1988 y 2003 tuvieron un efecto doblemente gravoso. En primer lugar, generaron una caída del salario real del conjunto de los asalariados docentes universitarios. En segundo lugar, y esto es particularmente interesante para pensar la específica situación de la UNGS, se profundizó la distancia entre los que más y los que menos ganan en el Sistema Universitario Nacional . (3)

El Acta Acuerdo firmada el 30 de marzo del corriente año distingue dos componentes conceptuales para realizar el incremento de la masa salarial. El primero garantiza un aumento salarial del 20% para la totalidad de los cargos docentes. El segundo componente apunta a recomponer el nomenclador del Sistema Universitario con el objetivo de garantizar un acercamiento de la brecha salarial entre los diferentes cargos que conforman el nomenclador. Para dar cuenta de los componentes señalados anteriormente, el acuerdo estableció un aumento que se aplicará en tres cuotas: el 9 % en el mes de abril; el 6 % en el mes de julio; y la tercera y última cuota, se aplicará sobre los salarios del mes de octubre de acuerdo a los siguientes porcentajes: 6,13 % para titulares (nivel A en UNGS), 4,92 % para asociados (nivel B en UNGS), 9,63 % para adjuntos (nivel C en UNGS), 5,21 % para JTP (D1 en UNGS) y 3,86 % para el auxiliar (D2 en UNGS).

La razón, según expresa el acuerdo, para aplicar montos diferenciados en la cuota de octubre encuentra su explicación en la necesidad de recomponer el nomenclador en el Sistema

Universitario Nacional. Como veremos, la distancia, en el Sistema Universitario Nacional, entre los que más y menos ganan es de 1,6 (contra un 2,27 de la UNGS), y se busca llevarla en un mediano plazo a una distancia de 1,8 veces. Ahora bien, en tanto los nomencladores de ambos sistemas (Universitario Nacional y UNGS) mantienen diferencias, la aplicación de los porcentajes de la cuota de octubre sobre la estructura salarial de la UNGS tiene efectos contrarios a los buscados por el acuerdo: profundizan a aquellas diferencias que el acuerdo intenta salvar.

3. Impacto del acuerdo paritario sobre la estructura salarial de la UNGS

En primer lugar, veremos cuál es la diferencia salarial entre las categorías que más y menos perciben, tanto para el Sistema Universitario Nacional como para la UNGS. Para realizar este ejercicio tomamos como referencia los grados y categorías más bajos de cada Nivel. 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 dedi-

cación semi exclusiva, el 87,37% de la planta respectiva.

Como vemos en el Cuadro 1, la relación actual entre el Ayudante de 1ª y el Titular en el Sistema Universitario es de 1: 1,6. Hay un consenso tanto por parte de las Federaciones Universitarias, el CIN y, conforme los últimos acuerdos, en la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación en que esta relación debe llegar a 1: 1,8 en un mediano plazo. Esto establece una relación virtuosa entre las competencias y los salarios de las estructuras de los trabajadores en el Sistema Universitario.

Al observar la estructura salarial de la UNGS nos encontramos con una doble asimetría. En primer lugar la relación 1: 2,27. Esto es, nos encontramos con una brecha salarial mucho más profunda a la del horizonte planteado por las Federaciones, acordado por el CIN y avalado por el Ministerio de Educación, de 1:1,8. En segundo lugar, nos encontramos con otra asimetría cuando analizamos las relaciones hacia adentro de cada uno de los Niveles o Cargos, según sea la UNGS o el sistema de las UUNN.

Cuadro 1. Relación salarial entre Ayudante de primera y el resto de los cargos en el Sistema Universitario Nacional y su equivalente para la UNGS (D2 / resto de cargos). Junio 2009.

Universidades Nacionales		UNGS		Horizonte
Cargos UUNN	Relación Ay 1ª con el resto	Cargos UNGS	Relación D2 con el resto	Expectativa: Federaciones, CIN y SPU
Titular	1,6	A	2,27	1,8
Asociado	1,47	B	1,92	1,6
Adjunto	1,26	C	1,57	1,4
JTP	1,15	D1	1,2	1,2
Ayudante de 1ª	1	D2	1	1
Ayudante de 2ª	0,8	D3	0,9	
Relación entre titular y Ay.1ª	1 a 1,6	Relación entre Ay y D2	1 a 2,27	

Fuente: grilla salarial UNGS y datos del Sistema Universitario Nacional (SPU y IEC Conadu - CTA)

Al igual que el cuadro precedente, los cuadros que siguen muestran la diferencia entre el cargo correspondiente al ayudante de 1era y el resto, pero están contruidos de un modo ligeramente distinto, que no invalida las conclusiones. En el primer caso, tomamos el promedio salarial de todos los cargos contenidos dentro de un mismo nivel (aquellos que se encuentran comprendidos dentro de una misma letra, sea

ésta A, B C, etc.) y, en el segundo, el salario del cargo "tipo" de cada nivel (es decir, el salario que percibe el mayor número de trabajadores dentro de cada nivel). Además, hemos calculado el aumento total en relación al mes de abril que recibiría cada una de las categorías.

Cuadro 2. Impacto en la brecha salarial de la UNGS (promedio mensual por nivel)

	Brecha Abril	Brecha Mayo	Brecha Julio	Brecha Octubre
A-B	1,19	1,19	1,19	1,20
A-C	1,49	1,49	1,49	1,44
A-D1	1,92	1,92	1,92	1,94
A-D2	2,32	2,32	2,32	2,37
A-D3	2,64	2,64	2,64	2,70

Fuente: grilla salarial UNGS y datos del Sistema Universitario Nacional (SPU y IEC Conadu - CTA)

Cuadro 3. Impacto en la brecha salarial de la UNGS (salario promedio de los cargos más numerosos dentro de cada nivel)

	Brecha Abril	Brecha Mayo	Brecha Julio	Brecha Octubre
A-B	1,12	1,12	1,12	1,13
A-C	1,46	1,46	1,46	1,40
A-D1	1,87	1,87	1,87	1,89
A-D2	2,27	2,27	2,27	2,32
A-D3	2,62	2,62	2,62	2,67

Fuente: grilla salarial UNGS y datos del Sistema Universitario Nacional (SPU y IEC Conadu - CTA)

Cuadro 4. Aumento salarial en relación al mes de Marzo (en %). (Tanto para el promedio como para los cargos más numerosos de cada nivel. Se encuentran consideradas las tres cuotas del acuerdo).

A	23,0
B	21,0
C	27,0
D1	22,0
D2	20,0
D3	20,0

Fuente: grilla salarial UNGS y datos del Sistema Universitario Nacional (SPU y IEC Conadu - CTA)

Como vemos, el aumento diferencial no solo tiende a incrementar la distancia entre los cargos más altos y más bajos en la UNGS, sino que tiende a incrementar las distancias entre la categoría C y la D. En efecto, en relación a esto último, la brecha entre los C y D1 pasa de 1,29 a 1,35 (utilizando el salario promedio de cada nivel) generando así una situación que por un lado agrava la asimetría dentro del sistema UNGS, pero que al mismo tiempo con-

tradice el espíritu del Acta Acuerdo firmado el 30 de marzo.

En resumidas cuentas, de no mediar un acuerdo paritario, el aumento tendería a incrementar una distancia que ya es distorsiva y a profundizar una diferencia salarial entre las categorías más altas y más bajas de la UNGS

Notas

1. El acuerdo fue firmado el 30 de marzo por: Conadu (33.91% de representatividad); FEDUN (18.98% de representatividad); FAGDUT (11.98% de representatividad); UDA (0.56% de representatividad); CET-ERA y otros (2,70% de representatividad).
2. Para hacer este trabajo hemos tomado como referencia las grillas salariales aprobadas por el CS de la UNGS y las del sistema universitario nacional presentado por el Instituto de Estudios y Capacitación de la Conadu.
3. Esto se produjo a través de modificaciones en dos dimensiones complementarias. Esto es, por un lado se amplió la brecha salarial entre los cargos titulares y los cargos asistentes; pero al mismo tiempo se profundizó la distancia entre las dedicaciones simples, semi exclusivas y exclusivas. A la primera la definimos como la carrera académica teórica (en las UUNN: Ayudante, JTP, Adjunto, Asociado y Titular, o su correlato UNGS: D2, D1, C, B y A); y la segunda, refiere a dedicación; incluye la relación entre sueldo y horas trabajadas (en las UUNN: simple, semi exclusiva o exclusiva, en la UNGS semi exclusivas o exclusivas). A estas dos (Carrera Académica Teórica y Dedicación) podríamos agregar una tercera, que tiene particular importancia en el sistema UNGS: antigüedad. Estos tres elementos junto a la definición de un cargo testigo (en el sistema de las UUNN es el Ayudante de 1ª con dedicación semi exclusiva, equivalente al D2, semi de la UNGS), que se obtiene a partir del costo de ½ canasta familiar, conforman el nomenclador.

Bibliografía

- "Planillas salarios 2010", CONADU, abril 2010, en: <http://www.adum.org.ar/?p=1375>
- CTA, Conadu, (2003), "La recomposición salarial de los docentes de las Universidades Nacionales-2ª parte. El período 2003-2006", en: http://www.adum.org.ar/wordpress/wp-content/uploads/2008/03/rec_salarial_-2y3.pdf
- CTA, Conadu, (2008), "La recomposición salarial de los docentes de las Universidades Nacionales"; http://www.adum.org.ar/wordpress/wpcontent/uploads/2008/03/rec_salarial_1.pdf
- Ordenanza del CS/ UNGS (Falta número y fecha de la resolución)

adiungs// revista

Noviembre 2010