# La recomposición salarial de los docentes de las Universidades Nacionales

## CONADU – marzo 2003

**Dr. Pedro Sanllorenti**
**Sec. Ajunto de CONADU**

**Indice**
**Página**

**Recuperar el Salario y el Trabajo en Argentina**
**Una necesidad urgente** **3**

**El Nomenclador de CONADU**
**5**

a- CATEGORÍAS SALARIALES
**5**
b- DEDICACIONES LABORALES horarias 6
c- SALARIO BÁSICO DEL CARGO TESTIGO
6
d- NIVELES PREUNIVERSITARIOS
6
e- ANTIGÜEDAD 7
f- INCOMPATIBILIDADES 7
g- ZONA DESFAVORABLE 7

**Vigencia y ruptura del Nomenclador de CONADU** **8**

**RECOMPOSICIÓN SALARIAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS – Alternativas** **10**

1- **Estructura salarial e incidencia de la antigüedad** 10
**2- Escala Salarial, Cantidad de Cargos y Docentes en el Sistema**
11
**3- Masa salarial actual** 14
**4- Un aumento sobre el básico del cargo testigo**
15
**5- Costos y sueldos del reclamo histórico: ½ canasta familiar**
16
**6- Aumento porcentual y/o aumento para cubrir la brecha de la pobreza** 17
**7- Las SUMAS FIJAS** **18**
**8- Fuentes de financiamiento de incrementos salariales**
19

---

**Elaborado en base a documentos propios, archivos de CONADU, Proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo de CONADU, reparto paritaria docente 1998 – dec. 1470/98, Bases de Datos de la SPU-Min. de Educación Ciencia y Tecnología, Documentos del Instituto de Estudios y Formación de la CTA y del INSTITUTO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN ATE –Buenos Aires.**

**Pedro Sanllorenti es Dr. En Ciencias Biológicas, Secretario General del Gremio Docente de Mar del Plata – adum -, Secretario Adjunto de la CONADU y vocal de la Mesa Nacional de la CTA. Participó de las discusiones paritarias de 1998 que permitieron la distribución de $50 millones para salarios de los docentes universitarios y su incorporación posterior al presupuesto de las Universidades Nacionales. En 1995, siendo**

**Secretario Técnico de CONADU, coordinó la Comisión del Proyecto de Convenio colectivo de Trabajo, y fue encargado de su redacción final hasta su aprobación por el Congreso de la Federación a fines de ese año.**

# Recuperar el Salario y el Trabajo en Argentina
# Una necesidad urgente

Durante la década pasada y en particular luego de la convertibilidad la economía argentina creció, pero también creció el desempleo y las condiciones de trabajo se deterioraron notablemente. Los datos del INDEC muestran que las 500 firmas más importantes de la Argentina, crecieron entre 1993 y 1997 un 40% en sus productos, un 53% en su productividad, y un 70% en sus ganancias. Simultáneamente el empleo en esas firmas cayó en 63.000 personas, la jornada laboral se extendió, y la masa de salario pagado para una cantidad menor de trabajadores, se mantuvo estancada. En definitiva mientras los sectores más concentrados de la economía aumentaron sus ganancias el conjunto de la clase trabajadora recibió una porción cada vez menor de la renta.

El modelo imperante culminó su proceso con una recesión sin precedentes que abrió una nueva etapa de expoliación para los trabajadores argentinos: la devaluación y fundamentalmente la inflación registradas desde fines del 2001 hicieron retroceder notablemente el poder adquisitivo de quienes tienen algún ingreso. Durante este mismo período el desempleo continuó en ascenso aunque, fue disimulado por la inclusión de 2 millones de beneficiarios del Plan Jefes y Jefas de Hogar como ocupados. Las cifras de octubre 2002 mostraron un 17,8 % de desempleo y hubieran superado el 22% si no se computan los planes para desocupados. Pero lo que no pudo disimularse es el hecho de que la Argentina se convirtió en una enorme fábrica de pobres. Según la Encuesta Permanente de Hogares entre octubre 2001 y octubre 2002 hubo un incremento del 50% en el número de personas bajo la línea de pobreza (llegando a 21 millones, lo que supone haber agregado 6.694.000 en el año) y casi un 100% en quienes están bajo la línea de indigencia (que llegan a los 10 millones, 4.822.000 se agregaron en 2002).

Pero no a todos les fue mal. Durante el 2002, y pese a la devaluación, la fuga de capitales ascendió a u$ 16.500 millones. Este valor de transferencias fue incluso mayor que en el año 2001, y por supuesto fue realizado a expensas del nivel de vida de la población. El superávit comercial espectacular que, merced a la recesión brutal, alcanzara la Argentina durante el 2002, fue así dilapidado. Simultáneamente la cúpula empresarial, incluyendo los sectores exportadores, se ha asegurado las nuevas condiciones para mantener ganancias extraordinarias: el nuevo nivel salarial (promedio para las trabajadoras de u$ 135 y para los trabajadores de u$ 190) y el nivel de desempleo del 20% que actúa como disciplinador de los ocupados. Las distintas proyecciones que pueden hacerse de acuerdo al crecimiento de la economía y de la población de nuestro país indican que aún cuando se produjera hasta el año 2010 un incremento del 3% anual en el Producto Bruto Interno, los índices de desocupación no descenderían e incluso es muy probable que aumenten.

Tampoco son mejores las perspectivas para el pago de la deuda externa ya que si durante las futuras negociaciones se quitara un - improbable - 70% de la misma, sería necesario un crecimiento superior al 3% del PBI para pagar solamente los intereses de la deuda remanente.

Nadie espera que el nuevo gobierno que surja de las elecciones presidenciales intente por sí solo modificar el reparto de la renta en nuestro país. Si no lo hicieron

hasta ahora no es posible esperar ni el salariazo de Menem, ni la redistribución de un discípulo del "progresista" Lavagna. Cavallo-De la Rúa-Duhalde y sus posibles continuadores, son oportunistas o representantes que defienden al capital concentrado.

Sin embargo lenta pero paulatinamente los argentinos van tomando conciencia de la necesidad de cambiar el modelo de raíz. No resulta tan fácil engañarlos y son conscientes de que su poder adquisitivo es cada vez menor. Para esto no hacen falta los fríos números de las estadísticas, basta con pararse frente a las góndolas o hablar con el almacenero del barrio. También hay otros síntomas como para esperar que en el corto o mediano plazo las perspectivas cambien. En diciembre de 2001 los argentinos tomaron conocimiento de su propia fuerza. Más allá de la organización de algunos saqueos y distintas tareas de agitación propiciadas desde el justicialismo para acelerar la caída de De la Rúa, el pueblo argentino salió a las calles, se rebeló contra el Estado de Sitio y contra el modelo de explotación. Dos meses antes se había rebelado con los candidatos tradicionales en las elecciones de octubre donde ganó el conjunto voto en blanco - nulo - impugnado - no voto. Desde entonces existe una búsqueda incesante y sólo la propuesta del Seguro de Empleo y Formación propiciada por la CTA y los integrantes del Frenapo logró mover "el amperímetro del deseo" que ningún candidato presidencial logra encender. Más de 3 millones se movilizaron entonces voluntariamente y apoyaron la idea de redistribuir el ingreso en la Argentina. ¿Qué pasaría si lográramos articular una nueva propuesta para el conjunto de los trabajadores ocupados y desocupados, en la que quedara claramente demostrado que a pesar de la debacle en nuestro país se sigue produciendo por habitante mucho más de lo que se necesita para garantizar que no haya Ningún Hogar Pobre en la Argentina?

En el momento de la consulta popular fuimos capaces de transmitir las ventajas de ampliar el mercado interno incluyendo en el reparto a las mayorías y dejar en el camino el modelo de especulación financiera. La actual forma del modelo devenido exportador de bienes naturales sin valor agregado no representa otra cosa que un cambio en los beneficiarios. Pero como vimos más arriba, el cambio producido desde la devaluación no garantiza ni ahora ni en el futuro el reparto de la renta. Es más si no actuamos rápido el costo que deberemos pagar incluirá entre otras cosas a una generación entera sumida por años en la extrema pobreza.

Es en este contexto que la CONADU deberá iniciar un Plan de Acción tendiente a la recomposición salarial. Nuestros reclamos deberán incluir lo justo y necesario para solucionar los problemas de nuestro sector pero sabiendo que no habrá una verdadera recomposición si no es atendida la situación del conjunto de la clase trabajadora. Tratarán de demostrar que nuestro reclamo no puede atenderse en el marco de la situación del país, que la cobija es corta, que si atienden a unos no pueden atender a otros y que hay muchos en peor situación que la nuestra. Es por eso que para que nuestro reclamo sea efectivo deberá insertarse dentro de un plan de acción general que garantice a la clase trabajadora tener una perspectiva diferente y cuyas bases están contenidas en el Seguro de Empleo y Formación pero que debe tender simultáneamente a "la Recuperación del Salario y el Trabajo para que no haya Ningún Hogar Pobre en la Argentina". Así, mostrando claramente de dónde deben provenir los recursos y las ventajas que significan para los argentinos la recuperación del mercado interno, estaremos sentando las bases que permitan la recomposición de nuestro sector y mejorar la situación de los trabajadores ocupados y desocupados de nuestro país.

# El NOMENCLADOR de CONADU

En distintas oportunidades hemos aboradado en la Federación las características de nuestro nomenclador y nuestro accionar gremial lo ha instalado como una bandera de lucha conocida en toda la comunidad universitaria. Sin embargo, resulta indispensable que los compañeros de base tengan un buen manejo del nomenclador y de los conceptos sobre los que se construyó.

El nomenclador salarial de CONADU comprende los siguientes conceptos básicos en la composición de los salarios:

a- CATEGORÍAS SALARIALES:

| | |
|---|---|
| - Profesor Titular | 1,8 |
| - Prof. Asociado | 1,6 |
| - Prof. Adjunto | 1,4 |
| - Jefe de Trabajos Prácticos | 1,2 |
| - Ayudante de 1ª | 1,0 |
| - Ayudante de 2ª | 0,8 |

La relación de sueldos entre estas categorías implica una diferencia del 20 % entre cada una de ellas de modo tal que el Profesor Titular tiene una remuneración equivalente a 1,8 veces la del ayudante de 1ª. Por otra parte existe una equivalencia entre el cargo testigo - Ayudante de 1ª con dedicación semiexclusiva con el cargo de maestro de grado, las 15 horas cátedra en colegios secundarias y las 12 horas de nivel terciario. Este nomenclador se puso en vigencia en 1987 y perduró hasta mediados de 1992.

b- DEDICACIONES LABORALES horarias:

| | PCCTC-95 | Dec.1470/98 |
|---|---|---|
| 1) dedicación exclusiva, | 40 horas; | 40 ó más |
| 2) dedicación semiexclusiva, | 20 horas; | 20 a 22 |
| 3) dedicación simple, | 10 horas. | 10 a 12 |
| 4) El maestro de grado cumple | 20 horas | |

En realidad las cargas horarias son diferentes entre las Universidades. En muchas de ellas se fueron modificando - por lo general disminuyendo - entre 1987 y 1998 y en algunas perduran 45 horas para las exclusivas, 25 para las semiexclusivas y 12 para las simples. En el decreto 1470/98, generado por acuerdo paritario CIN-CONADU, homologado por el PEN, se tomó en parte el Proyecto de Convenio Colectivo de CONADU de 1995 (PCCTC-95). Los Ayudantes de 2º - ayudantes alumnos – sólo tienen dedicación simple.De acuerdo al nomenclador de 1987, incorporado en el Proyecto de Convenio Colectivo de CONADU, la relación de sueldos entre estas dedicaciones debería ser:

**dedicación exclusiva 2,5 : semiexclusiva 1,0 : simple 0,5**

Estos valores estuvieron vigentes entre 1987 y 1992 y significan que con 5 cargos simples o 2,5 semiexclusivos se podía armar un cargo de dedicación exclusiva. Resulta importante aclarar que en algunas universidades se utiliza el nombre de dedicación parcial como sinónimo de dedicación semiexclusiva, sin embargo la

dedicación parcial es utilizada en otras para una dedicación de 30 hs semanales, por lo que el término semiexclusiva resulta el más apropiado.

c- SALARIO BÁSICO DEL CARGO TESTIGO: es el salario del Ayudante de 1ª con dedicación semiexclusiva. Se obtiene a partir del costo de ½ canasta familiar. El sueldo bruto actual del cargo testigo es de $ 316,52 (formado por un básico de $80 + un adicional remunerativo y bonificable de $ 151,17 + un adicional no remunerativo no bonificable -dec. 965/92 de $169 + paritaria 1998 - dec. 1470/98 $ 16,35). El valor teórico del cargo testigo era de $650 en 1998, y en el 2003 debería alcanzar unos $916,15.

d- NIVELES PREUNIVERSITARIOS: en aquellas Universidades que tienen niveles preuniversitarios de enseñanza se utiliza la equivalencia del Cargo testigo con 15 horas cátedra de nivel secundario ó 12 horas cátedra de nivel terciario ó el cargo de maestro de grado. El PCCTC-95 intentó organizar al conjunto de cargos diferentes y sus nomenclaturas que, además de las hóras cátedra, existen en los colegios. Esta tarea continúa inconclusa, al igual que la relación con los cargos del IUNA que proviene de distintos establecimientos terciarios y no fueron alcanzados por el dec. 1470/98.

e- ANTIGÜEDAD: implica una asignación cuyo monto permite alcanzar de manera escalonada, el 120% del salario básico a los 24 años en actividad . (Ver grilla de salarios Tabla 1 al final del documento)

f- INCOMPATIBILIDADES: el dec 1470/98 fijó que además de los regímenes de incompatibilidades que rigen dentro de cada Universidad, en ningún caso las tareas académicas a cumplir en todo el sistema universitario superarán las 50 horas de labor semanal.

g- ZONA DESFAVORABLE: las Universidades ubicadas en zonas de frontera tienen adicionales que guardan una relación con el básico del cargo. Al igual que la antigüedad este componente del sueldo es aplicable a las sumas bonificables. La variación del mismo oscila entre el 40% y el 80% del sueldo básico.

La relación entre categorías del nomenclador de CONADU establece un razonable escalonamiento dentro una carrera académica teórica, mientras que la relación entre dedicaciones implica la vinculación entre sueldo y las horas trabajadas, premiando ligeramente (con un 25%) a la hora de trabajo de la dedicación exclusiva por “la exclusividad” del trabajo en ámbito de la Universidad. En el decreto 1470/98 y con motivo de la implementación del Régimen de Incompatibilidades en el Sistema Universitario se incluyó taxativamente que “los docentes con dedicación exclusiva a la Universidad, fehacientemente acreditada, percibirán un adicional en ese concepto”. Este adicional jamás se implementó.

La vinculación entre el cargo testigo y la media canasta familiar establecen la relación entre el sueldo de todos los docentes con el costo de vida registrado. La escala de antigüedades premia al docente que permanece en el sistema y le permite tener un aliciente a pesar de las dificultades del sistema de llevar adelante una real carrera académica mediante un sistema garantizado de promociones. El adicional por

zona desfavorable tiene relación con el mayor costo de distintos productos en regiones alejadas y la promoción para la radicación de docentes.

La equivalencia del cargo testigo con la media canasta familiar y el momento con mayor poder adquisitivo para los docentes universitarios registrados en 1987, sucumbieron rápidamente con los distintos procesos inflacionarios. En ese período se registró el proceso hiperinflacionario pero fue acompañado de una permanente recomposición que permitió amortiguar los efectos negativos de la inflación. Como ejemplo de esto solamente en el mes de junio de 1989 se otorgó un incremento salarial superior al 200%. No obstante entre 1987 y 1989 los salarios perdieron aproximadamente un 20% de su valor.

La disminución en el poder adquisitivo de los docentes universitarios tiene tres fases e involucra a los gobiernos de Menem, De La Rúa y Duhalde. 1) El período 1989 y 1992 se caracterizó por el congelamiento salarial en medio del proceso inflacionario aún no controlado, que implicó la pérdida de más del 60% del poder adquisitivo. A fines de 1992 y durante 1993 se implementaron algunos ajustes importantes -en algunos cargos superiores al 40%- que no fueron iguales para todos los cargos y categorías y rompieron el nomenclador. También aparecieron los incentivos a los docentes investigadores cuya incidencia y evolución merece un capítulo aparte, y que sin duda contribuyó a una mayor dispersión de ingresos. 2) Luego hubo una pérdida más lenta y sostenida desde fines de 1992 a fines del 2001. En este largo período sólo se incorporó el aumento del orden del 7% promedio en 1998. Al final de este período se produjo el recorte del 13% a los salarios mayores a $500 que estuvo vigente entre julio 2001 a diciembre 2002 y que aún no se ha devuelto. 3) Por último luego de la devaluación y el rebrote inflacionario, se produjo una pérdida del 41% o mayor según la canasta que se tome. Las consecuencias se traducen en los salarios docentes universitarios con menor poder adquisitivo de la historia argentina y los más bajos de la administración pública.

## Vigencia y ruptura del Nomenclador de CONADU

Las relaciones entre cargos y dedicaciones que establece el nomenclador de CONADU estuvieron vigentes entre 1987 y 1992. Al calor de las movilizaciones de la comunidad educativa, el Ministerio de Educación otorgó en 1992 aumentos de salarios que contribuyeron a paliar transitoria y parcialmente la pérdida en el poder adquisitivo. Los aumentos otorgados fueron diferenciales para las distintas categorías y dedicaciones y llevaron a la actual distorsión del nomenclador que privilegia ligeramente a las dedicaciones exclusivas. Los salarios incorporaron sumas fijas como las del dec. 952/92 y las del 1610/93 que no guardan relación con el nomenclador, acortan la distancia entre categorías, producen dispersión salarial porque no todos los cobran y disminuyen la incidencia de la antigüedad y zona porque son no bonificables. La escala de relación entre los cargos de Profesor Titular y Ayudante de primera actual es de 1,55 en las dedicaciones exclusivas; 1,28 en las semiexclusivas; y 1,44 en las simples, en lugar del 1,80 fijado en el nomenclador. Por otro lado la relación entre dedicaciones nos muestra que un cargo de Prof. Titular con Ded. exclusiva equivale a 8,22 cargos de la misma jerarquía con dedicación simple, cuando en el nomenclador de CONADU equivalía a 5 cargos simples.

Por lo antes expuesto, durante la discusión en la Negociación Paritaria de 1998 los objetivos básicos de nuestra propuesta se centraron en: la recomposición de las relaciones entre las distintas categorías docentes y, en llevar los sueldos de cada

dedicación a valores que tengan relación con las horas de trabajo: exclusivas 40, semiexclusivas 20 y simples 10 horas. Lamentablemente, lo exiguo de la suma a repartir ($50 millones) no permitía la recomposición del nomenclador, y en el caso de destinar la totalidad de los fondos a ese fin, las dedicaciones exclusivas no hubieran podido considerarse. La propuesta aprobada en la negociación, estableció una suma remunerativa no bonificable que permitió la recomposición parcial del nomenclador en los sueldos iniciales, pero que distorsionará aún más la incidencia de la antigüedad en los salarios.

Durante las discusiones llevadas a cabo en la negociación, conocimos un argumento contrapuesto a la recomposición del nomenclador esgrimido por los Rectores cuyas Universidades tienen una alta proporción de dedicaciones exclusivas:

*"El sistema universitario debe aumentar el número de dedicaciones exclusivas, por lo tanto se debe continuar privilegiando el salario de estas dedicaciones en el momento de repartir los fondos de modo tal que los docentes se vuelquen a tomar estas dedicaciones"*.

La Federación comparte la idea de la importancia de lograr una mayor dedicación de los docentes a la actividad académica, sin embargo el camino propuesto provocaría el efecto inverso. En primer lugar, por más que los salarios de los docentes exclusivos incrementen, los docentes simples y parciales no podrán tomar nuevos cargos exclusivos porque no hay dinero destinado a tal fin en el sistema. En segundo término, al privilegiar un tipo de dedicación sobre las otras dificulta aún más la fusión de cargos y la generación de cargos exclusivos. Como vimos antes, en el nomenclador de CONADU se requiere la fusión de 5 cargos simples o 2,5 semiexclusivos para generar un cargo exclusivo. Hoy esa relación se sitúa entre 8 y 11 cargos simples y 2,7 y 3,4 semiexclusivo, por lo que un aumento mayor a los cargos exclusivos sería un escollo aún mayor para la reconversión de los cargos de planta.

Para paliar esta situación y el estancamiento de las carreras docentes hemos propuesto en su momento: a- por un lado la recomposición del nomenclador, b-por otro la existencia de dos Programas con financiamiento específico: uno que permita Aumentos de Dedicación Docente y otro que garantice la posibilidad de Promocionar (Aumentar de Categoría).

# RECOMPOSICIÓN SALARIAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS - Alternativas

## 1) Estructura salarial e incidencia de la antigüedad

El sueldo del cargo testigo actual se compone de: a- el sueldo básico de $ 231; b- el adicional del decreto 265, que eleva el sueldo inicial a $ 300.17. Este adicional tiene la particularidad de disminuir conforme aumenta la antigüedad del docente de modo tal que el salario inicial del docente permanece igual durante los 5 primeros años de antigüedad y tiene un efecto similar sobre todas las Categorías de las dedicaciones semiexclusivas y simples. La aplicación del decreto 265 implicó una reducción entre la diferencia del salario inicial y el correspondiente a la máxima antigüedad (24 años), llevando la asignación por ese concepto a un tope del 70% en lugar del 120% que fija el estatuto del docente. Esta situación afecta al 90% de los docentes universitarios.

Por otro lado en 1993 se estableció el decreto 1610 que es una suma remunerativa no bonificable para las dedicaciones simples y parciales. Este adicional es pagado selectivamente a los docentes que se ajustan a las condiciones fijadas por el decreto, pero dado su carácter de no bonificable hace que quienes lo perciban puedan percibir sueldos hasta un 50% mayores al alcanzar 24 años de antigüedad con respecto a quienes recién se inician.

Por último el decreto 2427/93, es una suma no remunerativa no bonificable, percibida por un 20% de los docentes de las universidades, con la condición que acrediten su carácter de investigadores. Si bien el monto anual es variable, constituye en promedio un 35% de la remuneración de quienes se encuentran en el programa, que abarca a todas las dedicaciones, y por su carácter de “estipendio” contribuye a distorsionar aún más la incidencia de la antigüedad sobre la remuneración percibida.

Por lo antes expuesto el impacto real de la antigüedad sobre los salarios de los docentes universitarios no podría superar al 50% de los sueldos iniciales, aún cundo todos los agentes que hoy tiene el sistema fuera igual o mayor a 24 años.

Sobre la antigüedad hemos debatido a lo largo de 1998 en la Comisión Negociadora del Nivel General, donde hemos conocido a través de los representantes Paritarios del CIN una propuesta de modificación de la incidencia de la antigüedad que sintoniza en un todo con la postura del Min. de Cultura y Educación. La propuesta puede resumirse en la reducción a un 60% en la asignación máxima por este concepto. De acuerdo con un artículo del número de julio de 1998 de la revista “La Universidad” que edita el Ministerio, esta propuesta es coincidente con el impacto que la antigüedad tiene en otros países de América Latina, que ya han adaptado su estructura salarial a las sugerencias del Banco Mundial. Lamentablemente entre las propuestas del poder político no contamos hoy con la disponibilidad de una masa salarial que permita alcanzar un nivel de salarios reales similares a los de la región y genere las condiciones para encarar una seria discusión sobre la incidencia de la antigüedad. La híperdevaluación producida durante el gobierno de Duhalde también ha modificado significativamente la relación entre los valores internacionales de nuestros salarios quedando los docentes e investigadores argentinos muy por debajo de la media regional.

## 2) Escala Salarial, Cantidad de Cargos y Docentes en el Sistema

La escala salarial vigente para los docentes universitarios permite demostrar rápidamente lo escaso de sus salarios (ver tabla 1 al final del documento). Además y utilizando los valores correspondientes a diciembre de 2002 fijados para la Canasta Básica Alimentaria ($326,67) y la Canasta Básica Total ($718,10), conocidas para fijar los índices de Indigencia y Pobreza elaborados por el INDEC, podemos ver que la mayoría de los docentes universitarios perciben salarios inferiores a la línea de Pobreza y muchos se sitúan bajo la de indigencia. Ningún docente con dedicación semiexclusiva percibe salarios por encima de la línea de pobreza y ninguno con dedicación simple por encima de la línea de indigencia (Tabla1). [1]

En la tabla 2 se resalta la cantidad de cargos en cada categoría y dedicación. El número total de cargos de esa tabla es de 104.786 (si se computan otro tipos de cargos como los de nivel preuniversitario se llega a los 111.214). En la Tabla 2 se ha tomado el promedio de sueldos para cada categoría y dedicación (corresponde a los 10 años de antigüedad de la Tabla 1). Los porcentajes correspondientes a cada dedicación son: 13,54% de dedicaciones exclusivas, 23,43% de semiexclusivas y 63,03% de simples. [2]

---

[1] **la Canasta Básica Alimentaria (CBA) y la Canasta Básica Total (CBT)**
La CBA es un conjunto de variados alimentos que le aportan a una persona adulta de entre 30 y 59 años las calorías y proteínas mínimas necesarias durante el transcurso de un mes para poder vivir. Si a la CBA le añadimos un conjunto de bienes y servicios no alimentarios considerados esenciales, estamos haciendo referencia a la Canasta Básica Total (CBT). Todos los meses estas canastas se "valorizan" en función de la evolución de los precios de los bienes que forman parte de dichas canastas. Por ejemplo, en el mes de diciembre de 2002, la CBA en el Gran BsAs valía $105,72 mientras que la CBT valía $232,59. Esto quiere decir, que una persona adulta necesitó de $105,72 durante diciembre para poder alimentarse correctamente (CBA) mientras que hubiera necesitado $232,59 para alimentarse correctamente y consumir otros bienes y servicios esenciales (CBT). Durante los últimos meses ambas canastas se incrementaron notoriamente debido al incremento sostenido en los precios de los productos.
**...la expresión "un adulto equivalente"**
Dado que los requerimientos nutricionales son diferentes según la edad, el sexo y la actividad de las personas, es necesario hacer una adecuación que refleje las características de cada individuo en relación a sus necesidades nutricionales. Para ello se toma como unidad de referencia la necesidad energética (2.700 calorías) del varón adulto (de 30 a 59 años, con actividad moderada) y se establecen relaciones en función del sexo y la edad de las personas construyendo así una tabla de equivalencias. A esa unidad de referencia se la denomina "adulto equivalente". Por ejemplo, si un hogar está compuesto por 2 adultos, una mujer de 35 años (equivale a 0,74 adulto equivalente) y un varón de 40 años (equivale a 1) y de dos hijos varones de 14 años (según sus necesidades de consumo equivale a 0,96) y de 4 años (equivale a 0,63), la cantidad de adultos equivalentes de este hogar es de 0.74+1+0,96+0,63=**3,33**. En octubre de 2002, para cubrir sus necesidades alimentarias mínimas, este hogar hubiera necesitado un ingreso mensual de 3,33 x $105,72 = **$352**,04 mientras que para cubrir la CBT hubiera necesitado un ingreso de 3,33 x $232,59 = **$774,52.**
**Nota del Autor: En el Ejemplo utilizado en este trabajo la canasta es de $718,70 y corresponde a un hogar ejemplo con jefe varón de 35 años, esposa de 31 años, un hijo de 5 y una hija de 8 años.**
**...línea de pobreza y línea de indigencia**
La medición de la pobreza/indigencia con el método de la línea de pobreza/indigencia consiste en establecer, a partir de los ingresos de los hogares, si éstos tienen capacidad de satisfacer un conjunto de necesidades alimentarias y no alimentarias consideradas esenciales. Si el ingreso mensual del hogar no es el suficiente para adquirir la Canasta Básica Alimentaria (CBA), el hogar y sus integrantes se encuentran por debajo de la línea de indigencia. Si el ingreso del hogar no es suficiente para cubrir la Canasta Básica Total (CBT) este hogar y sus integrantes se encuentran por debajo de la línea de pobreza. Por ejemplo, supongamos que la familia del ejemplo anterior, tiene un ingreso mensual de $650. Comparando, dichos $650 alcanzan a cubrir la CBA (necesitan $349,3) por consiguiente, NO SE ENCUENTRAN POR DEBAJO DE LA LINEA DE INDIGENCIA. Sin embargo, los $650 son inferiores a los $771,9 que necesitan para cubrir la CBT; por consiguiente, este hogar se encuentra POR DEBAJO DE LA LINEA DE POBREZA. Tomado de **INSTITUTO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN** ATE –Buenos Aires

[2] Resulta importante notar que en las tres dedicaciones existe una bajísima proporción de cargos de Profesor Asociado. Esto indica que en realidad las distintas categorías docentes de Profesor no se comportan demarcando una verdadera carrera académica a la que pueden aspirar los docentes universitarios. En realidad esta no es más que una particularidad, ya que en realidad todas las categorías son compartimentos estancos a los que puede accederse solamente por concurso y no existe la posibilidad de promover entre categorías.

TABLA 2

## TOTAL CARGOS 2002 - Sistema Universitario

| | | SUELDO prom antig.10 años | CANTIDAD CARGOS | PORCENT. | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| EXC | TITULAR | 1277,08 | 3375 | 3,22% | | |
| | ASOCIADO | 1202,35 | 1328 | 1,27% | | |
| | ADJUNTO | 1042,22 | 3715 | 3,55% | | 13,54% |
| | J.T.P. | 912,80 | 3902 | 3,72% | | |
| | A. 1ra. | 820,61 | 1876 | 1,79% | | |
| PARC | TITULAR | 420,49 | 4418 | 4,22% | | |
| | ASOCIADO | 401,21 | 1385 | 1,32% | | |
| | ADJUNTO | 350,23 | 5896 | 5,63% | | |
| | J.T.P. | 317,71 | 8395 | 8,01% | | |
| | A. 1ra. | 299,55 | 4453 | 4,25% | | |
| | | | | | | 86,46% |
| SIMPLE | TITULAR | 157,02 | 9010 | 8,60% | | |
| | ASOCIADO | 148,19 | 2081 | 1,99% | 75,29% | |
| | ADJUNTO | 127,13 | 12832 | 12,25% | | |
| | J.T.P. | 110,66 | 16524 | 15,77% | | |
| | A. 1ra. | 99,38 | 16486 | 15,73% | | |
| | A 2da. | 85,59 | 9110 | 8,69% | | |
| | | **total cargos** | **104786** | **100,00%** | | |

**BAJO LINEA POBREZA**

**BAJO LINEA INDIGENCIA**

**A partir de estos datos resalta claramente que más del 86% de los cargos de los docentes universitarios se encuentran bajo la línea de pobreza, siendo el 75% inferiores a la línea de indigencia.**

Otra manera de analizar el valor del salario es calcular el monto pagado por hora. A partir de los cálculos realizados en la tabla 2 - para docentes con 10 años de antigüedad - se puede apreciar que el **54,43% (54.952 cargos) perciben salarios menores a $2,85 la hora**. Cabe aclarar que existen casos como los ayudantes de 2ª - alumnos - que se inician en la actividad ,y por lo tanto carecen de antigüedad docente, a los que se les paga menos de $1,90 la hora de trabajo. Este tema es ampliado más adelante en el punto 6 - propuesta para cubrir la “brecha de la pobreza”.

Recordemos que **los salarios de la Tabla 1 al igual que los valores pagados por hora de trabajo, tienen en realidad una vigencia de más de 10 años** ya que en su mayoría permanecen invariables desde fines de 1992.

## 3) Masa salarial actual

Utilizando la base de datos proporcionada por el CIN con la que se repartieron los 50 millones de pesos de 1998 (cuyo origen es el SIPUVER del Ministerio), se puede hacer un cálculo teórico de la masa salarial actual de los docentes universitarios. Las dificultades mayores para realizar un cálculo que se ajuste a la realidad son las siguientes: a- las universidades no actualizan o tergiversan el número de cargos al realizar sus informes y pretenden "actualizar" los cargos el día del reparto; b- existen componentes salariales como los derivados de los decretos 265 y 1610 cuya incidencia no puede estimarse con precisión; c- existen universidades con regímenes salariales diferentes a los del conjunto; d- los niveles preuniversitarios tienen nomencladores variados, por lo que se estableció que un 7% del total de los fondos correspondería a los niveles preuniversitarios. Un cálculo más aproximado al valor real podría estimarse a partir de las declaraciones que todas las Universidades hacen a la DGI y que llevaría a determinar los sueldos efectivamente pagados. Sin embargo distintas modalidades de contratación de docentes como las plantas temporarias, contratos docentes a plazo fijo, etc., hacen presumir que los fondos destinados a la actividad docente son mayores a los obtenidos utilizando la base de datos del CIN. Con las salvedades arriba mencionadas analicemos la masa salarial docente:

**Tabla 3 Masa Salarial Docente**

Masa salarial actual

| | |
|---|---|
| Sueldo básico cargo testigo $ 231 | **$ 571.436.629** |
| Incidencia estimada decreto 265/92 | **$ 20.000.000** |
| Incidencia estimada decreto 1610/93 | **$ 50.000.000** |
| Decreto 2427/93 | **$ 65.000.000** |
| Incidencia decreto 1470/98 | **$ 50.000.000** |
| **Total** | **$ 756.436.629** |

## 4) Un aumento sobre el básico del cargo testigo

De acuerdo al Nomenclador de CONADU el cargo testigo debe ser equivalente a la media canasta familiar, sin embargo en los últimos dos años la Federación ha solicitado aumentos de emergencia sobre el sueldo del cargo testigo. Tomando como base el valor de $300.17 y luego recomponer el nomenclador de CONADU. También hemos solicitado en la Paritaria el pago del decreto 1610 a todos los docentes y su conversión en suma remunerativa y bonificable. Analicemos entonces los costos de incrementar los salarios del cargo testigo y recomponer el nomenclador.

En años anteriores hemos realizado un reclamo salarial de emergencia correspondiente a la recomposición del nomenclador con el sueldo básico actual más un 20%, cuyo costo aproximado ronda los $ 300 millones. De la Tabla 4 surge que cualquier recomposición que considere al menos un 20% de aumento por sobre el total de la remuneración actual del sueldo inicial que incluya además una recomposición del nomenclador, requiere la duplicación de la masa salarial**.**

**Tabla 4**

| Cargo-Dedicación | Sueldo inicial actual en pesos | Básico+ 20% + recomposición nomenclador | Básico + 1610 + 20% + recomp. Nomenclador | Básico +1610 + 30% + recomp. nomen | ½ canasta 1998 y recomp. Nomen. |
|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Titular - Ex | 1014 | 1621 | 1728 | 1896 | 2925 |
| Prof. Asociado – Ex | 955 | 1441 | 1536 | 1686 | 2600 |
| Prof. Adjunto – Ex | 828 | 1261 | 1344 | 1475 | 2275 |
| Jefe T. Prácticos - Ex | 725 | 1081 | 1152 | 1264 | 1950 |
| Ayudante de 1ª - Ex | 653 | 901 | 960 | 1054 | 1625 |
| | | | | | |
| Prof. Titular- Semi | 383 | 684 | 691 | 759 | 1170 |
| Prof. Asociado-Semi | 369 | 576 | 614 | 674 | 1040 |
| Prof. Adjunto-Semi | 340 | 504 | 537 | 590 | 910 |
| Jefe T. Prácticos-Semi | 316 | 432 | 461 | 506 | 780 |
| Ayudante de 1ª - Semi | 300 | 360 | 384 | 421 | 650 |
| | | | | | |
| Prof. Titular- Simple | 123 | 324 | 345 | 379 | 585 |
| Prof. Asociado-Simple | 116 | 288 | 307 | 337 | 520 |
| Prof. Adjunto-Simple | 104 | 252 | 268 | 295 | 455 |
| Jefe T. Prácticos-Simple | 93 | 216 | 230 | 253 | 390 |
| Ayudante 1ª - Simple | 85 | 180 | 192 | 211 | 325 |
| Ayudante 2ª - Simple | 78 | 144 | 153 | 169 | 260 |
| | | | | | |
| **Masa Salarial *** | $ 641.436.000 | $ 641.436.000 | $ 641.436.000 | $ 641.436.000 | $ 641.436.000 |
| **Incremento anual Requerido** | **--** | **$ 611.176.540** | **$ 625.951.442** | **$ 725.728.651** | **$ 1.429.278.478** |
| **Masa Salarial total** | | **$ 1.252612.540** | **$ 1.267.387.442** | **$ 1.367.164.651** | **$ 2.070.714.478** |

*incluye un 7% de niveles preuniversitarios, no contiene los $50 millones del dec. 1470/98 ni los 65-70 del dec. 2427/93

## 5) Costos y sueldos del reclamo histórico: ½ canasta familiar

Si tomamos el valor de la canasta familiar en 1998 $ 1. 300, el valor del cargo testigo debería ser de $ 650 ($916 en 2003). Es importante recordar que el cargo testigo del ayudante de 1ª con dedicación semiexclusiva, le corresponden 20 horas de trabajo en docencia universitaria y es equivalente a 15 horas cátedra de nivel secundario y a 12 horas de nivel terciario. Se muestran a continuación los sueldos correspondientes a la recomposición del nomenclador luego de asignarle el valor de la media canasta familiar al cargo testigo y la remuneración que obtendrían los docentes con 120% y 60% de asignación por antigüedad. También se calcula la masa salarial requerida en caso de que la antigüedad máxima fuera del 120% o el 60% tal como pretendieron modificarla.

**Tabla 5**

| Cargo-Dedicación | ½ canasta y recomp. Nomen salario inicial | ½ canasta y recomp. Nomen + 120% antig | ½ canasta y recomp. Nomen + 60% antig |
|---|---|---|---|
| Prof. Titular - Ex | 2925 | 6435 | 4680 |
| Prof. Asociado - Ex | 2600 | 5720 | 4160 |
| Prof. Adjunto – Ex | 2275 | 5005 | 3640 |
| Jefe T. Prácticos - Ex | 1950 | 4290 | 3120 |
| Ayudante de 1ª - Ex | 1625 | 3575 | 2600 |
| | | | |
| Prof. Titular- Semi | 1170 | 2574 | 1872 |
| Prof. Asociado-Semi | 1040 | 2288 | 1664 |
| Prof. Adjunto-Semi | 910 | 2002 | 1456 |
| Jefe T. Prácticos-Semi | 780 | 1716 | 1248 |
| Ayudante de 1ª - Semi | 650 | 1430 | 1040 |
| | | | |
| Prof. Titular- Simple | 585 | 1287 | 936 |
| Prof. Asociado-Simple | 520 | 1144 | 832 |
| Prof. Adjunto-Simple | 455 | 1001 | 728 |
| Jefe T.Prácticos-Simple | 390 | 858 | 624 |
| Ayudante 1ª - Simple | 325 | 715 | 520 |
| Ayudante 2ª - Simple | 260 | 572 | 416 |
| | | | |
| **Incremento anual Requerido** | | **$ 1.429.278.478** | **$ 1.161.288.763** |

*incluye un 7% de niveles preuniversitarios

Como puede apreciarse de contarse con un incremento de $ 1.100 millones en lugar de los $ 50 millones de incremento en la ley de Presupuesto 1998, podría haberse encarado un debate serio sobre la incidencia de la antigüedad en los salarios docentes. Con el valor actual de la canasta familiar esa suma sería de $ 1.700 millones.

## 6) Aumento porcentual y/o aumento para cubrir la brecha de la pobreza

Una manera diferente de plantear la cuestión salarial es directamente reclamar un porcentaje sobre los sueldos actuales. Sin embargo es importante aclarar que este reclamo sólo debería hacerse en el marco de un reclamo de emergencia porque en definitiva sólo llevaría a mantener el estado actual con la distorsión del nomenclador que hemos mencionado más arriba. Si tenemos en cuenta la masa salarial calculada en el punto 3) y le restamos los incentivos a los docentes investigadores, llegamos a una cifra aproximada de $700 millones. Por lo que fácilmente resulta que un incremento de emergencia del **20%** demandaría **$140 millones**, del **30% unos $210 millones** y del **40% unos $280 millones**.

Otra manera de considerar el aumento es tomar el valor de cargo peor pago, y que en consecuencia se encuentra por debajo de la línea de pobreza, llevando ese salario por encima de la misma. Para eso se utiliza la denominada brecha de la pobreza. Si se adoptara este criterio deberíamos rediscutir el tema del pago por hora analizado en el punto 2). Llevando todos los sueldos a las a 40 horas semanales de trabajo podemos visualizar mejor cuánto cobra cada categoría y dedicación por hora de trabajo. En la Tabla 6 puede apreciarse el sueldo máximo al que podrían llegar docentes con dos dedicaciones semiexclusivas o cuatro simples - si como algunos hacen - decidieran trabajar a destajo (vale la pena aclarar que por cada hora frente a alumnos se supone que hay detrás una hora y media adicional de preparación, estudio y corrección). Allí se puede ver que de todas maneras más del 80% del total de los trabajadores docentes quedarían bajo la línea de pobreza. Algunos docentes se someten a este tipo de tareas y es por eso que los 104.786 cargos en realidad son tomados por unos 87.000 docentes, la mayoría de los cuales corresponden a personas con 2 ó 3 dedicaciones simples.[3]

De acuerdo a la Tabla 6 la brecha mayor entre un sueldo docente de 40 horas y el nivel de pobreza se expresa en el ayudante de 2ª al que le corresponden unos $342.34. En este caso se requeriría un aumento del 109% para tener un ingreso que le permita estar por encima de la línea de pobreza. Sin embargo para el cargo testigo –Ay. 1ª ded. Semiexclusiva- con un 20% de incremento pasaría el límite de la pobreza. De todas maneras el mínimo aumento que debería solicitar el gremio es aquel que permita que en primer lugar ninguno de los sueldos computados en base de 40 hs quede bajo la línea de pobreza.

Utilizando la base de cálculo 1998, incrementando un 20% al cargo testigo y a todos los cargos exclusivos y semiexclusivos y, llevando los simples a la mitad de los cargos parciales, es decir avanzando parcialmente en la recomposición del nomenclador, se requerirían unos **$155 millones anuales** (con sueldos remunerativos y bonificables. Si la base de recomposición para simples y semiexclusivos respetara la escala de 1,8 entre ayudante de 1ª y profesor titular, se requerirían **$172 millones**. Si el incremento fuera del 30% en exclusivos y cargo testigo, manteniendo la proporción de 2 simples por cada semiexclusivo, y la proporción de categorías de 1,8, entonces se requerirían **$257 millones**. Esta demanda implica una recomposición salarial que puede enunciarse como un aumento de emergencia del 30% con recomposición parcial del nomenclador cuyo objetivo es que **NINGÚN DOCENTE UNIVERSITARIO** permanezca **BAJO LA LINEA DE POBREZA**.

[3] La cantidad total de docentes diferentes que ocupan los 111.214 cargos (incluyendo a preuniversitarios) es de 91.444.

TABLA 6

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | **Sueldo equivalente** | | | |
| | | **40 horas semanales** | | | |
| | | | | | |
| | | **Sueldo** | **Sueldo x hora** | | |
| **EXC** | **TITULAR** | 1277,08 | 7,98 | | |
| | **ASOCIADO** | 1202,35 | 7,51 | | |
| | **ADJUNTO** | 1042,22 | 6,51 | | |
| | **J.T.P.** | 912,80 | 5,70 | | |
| | **A. 1ra.** | 820,61 | 5,13 | | |
| | | | | **brecha pobreza**[4] | |
| **PARC** | **TITULAR** | 840,97 | 5,26 | | |
| | **ASOCIADO** | 802,43 | 5,02 | **$** | **%** |
| | **ADJUNTO** | 700,46 | 4,38 | 18,24 | 2,60 |
| | **J.T.P.** | 635,42 | 3,97 | 83,29 | 13,11 |
| | **A. 1ra.** | 599,10 | 3,74 | 119,60 | 19,96 |
| | | | | | |
| **SIMPLE** | **TITULAR** | 628,09 | 3,93 | 90,61 | 14,43 |
| | **ASOCIADO** | 592,78 | 3,70 | 125,92 | 21,24 |
| | **ADJUNTO** | 508,53 | 3,18 | 210,17 | 41,33 |
| | **J.T.P.** | 442,63 | 2,77 | 276,07 | 62,37 |
| | **A. 1ra.** | 397,52 | 2,48 | 321,18 | 80,80 |
| | **A 2da.** | 342,34 | 2,14 | 376,36 | 109,94 |

## 7) Las SUMAS FIJAS

En estos días diversos sectores plantean la necesidad de incrementos salariales de diversas maneras. Se toma en parte como ejemplo y bandera reclamo las sumas fijas logradas en diversos sectores privados. Más allá de que en la mayoría de los casos esas sumas no han permitido un verdadero incremento en los ingresos del trabajador porque está estadísticamente comprobado que sólo ha permitido el blanqueo parcial de cifras que se cobraban en negro, el tema de las sumas fijas tiene varias desventajas. En primer lugar se trata de sumas no bonificables y por lo tanto no hay sobre ellas incrementos debidos a la antigüedad (que ya analizamos en detalle como se busca disminuya su incidencia sin contraprestación alguna), ni pago por zona. De acuerdo a cómo se las formule también se pueden perder los aportes que constituyen los llamados salarios diferidos: Obra Social y Jubilación. El avance de distintos adicionales y la aparición de los tickets canasta en los salarios del personal no docente y en algunos casos en el docente de muchas universidades, ya ha impactado fuertemente sobre los ingresos de las Obras Sociales Universitarias. Por otra parte los cálculos de la futura jubilación de los docentes – que ronda el 70% del promedio de haberes de los últimos 10 años- no nos permite descuidar este componente salarial. De acuerdo a cómo se las formule se corre también el riesgo de perder la incidencia de los aportes

[4] La brecha de la pobreza se define como la diferencia porcentual entre el ingreso por adulto equivalente necesario para cubrir la CBT y el ingreso por adulto equivalente promedio de los hogares. Siguiendo con el ejemplo anterior, en el hogar son 3,33 “adultos equivalentes” y un ingreso total del hogar de $718,70. Por adulto equivalente, el ingreso es de $718,70 ÷ 3,33 = $195,2. Esto es lo que recibe en promedio cada adulto del hogar. La diferencia porcentual entre este valor y $231,8 (que es el necesario para acceder a la CBT) es del 18,8%. ¿Qué significa este valor?. Significa que si el ingreso del hogar se incrementa un 18,8%, este hogar puede consumir la CBT y deja de ser pobre

gremiales. Por último y teniendo en cuenta el análisis realizado sobre los efectos de los adicionales del decreto 652/92, y 1610/93, y 1470/98, resultará cada vez más difícil encontrar una manera de remunerar nuestra actividad donde se tengan en cuenta las ventaja y la lógica de un nomenclador que en el que exista una relación entre las horas de trabajo, las exigencias laborales y el salario que se percibe y que permita la fusión o desdoblamiento de cargo para cambios de categorías.

Por último **los gremios no deberían pedir sumas fijas sino pelear por el salario**. Si de una negociación, como la de 1998, surge que con los fondos existentes lo mejor que se puede hacer es repartir con la modalidad de las sumas fijas entonces estaremos en condiciones de consultar a nuestros representados para resolver la cuestión.

## 8) Fuentes de financiamiento de incrementos salariales

Por último resulta importante aclarar cuáles son las posibles fuentes de financiamiento. En primer lugar el Presupuesto Universitario 2003, es de $1.991 millones y contiene una suma incremental con respecto a años anteriores de unos $ 190 millones. De acuerdo a la distribución planteada por los legisladores, buena parte de estos corresponden a fondos a distribuir por el Ministerio, aunque el conjunto de las Universidades ha recibido un pequeño incremento. Recientemente, en marzo 2003, se ha conocido un nuevo decreto que recorta parte de estos fondos – 57 millones- cambia el destino de las becas por fondos para el centro Junín y le otorga más fondos a las Universidades de 3 de febrero y Lanús. Por otra parte a las Universidades y a los docentes se les adeuda más de $200 millones correspondientes al Presupuesto 2002 del cual fueron recortados $140 millones en diciembre pasado. Este panorama además de poner de manifiesto la displicencia con la que se tratan las partidas del sector, muestra el grado de incertidumbre en el que nos movemos. También obliga a pensar que será difícil lograr un incremento salarial si al Sistema Universitario no se les respetan los fondos otorgados en los distintos presupuestos. Una primera conclusión de esto es que en la primera etapa de la pelea por los salarios deberemos lograr que se cumpla de mínima el actual presupuesto y se actualice el envío de las partidas retrasadas. En esta pelea estaremos de acuerdo con los Rectores y el resto de la comunidad universitaria.

No obstante esto, si logramos que el actual Presupuesto se ejecuta en su totalidad podríamos avanzar al menos con parte de nuestros reclamos. Tengamos en cuenta que por poco que parezca con $100 millones, que ni siquiera tienen que salir en su totalidad del actual presupuesto sino que podrían incluir fondos en el próximo podríamos avanzar en incrementos del 10% -15% promedio, a partir de fondos ya comprometidos por el Congreso de la Nación. No todos los Rectores e integrantes de la comunidad universitaria comparten este análisis, pero tenemos argumentos a favor. El anterior incremento del Presupuesto Universitario, que incorporó unos 100 millones al sistema no tuvo como destino la recomposición salarial. Es más, cuando ese incremento se produjo estaba vigente el Plan Plurianual que de haberse cumplido hubiera permitido ingresar $420 millones de masa salarial en cuatro años. Sin embargo este plan se abortó en su primera etapa de 1998 incorporando solamente $50 millones. Ahora las Universidades recibieron un nuevo incremento incorporado a sus presupuestos del 2003 y continuamos sin recomponer salarios. Como agravante se intenta profundizar un Plan de incrementos presupuestarios en base a un sistema de Pautas en el que pareciera que tener docentes resulta perjudicial para una Universidad.

Simultáneamente se pretende alcanzar un supuesto “ideal” de ejecución presupuestario en el que no debería gastarse más del 85% en salarios. No nos queda en este caso más que repetir nuestros argumentos: lo importante no es el porcentaje sino cuánto hay disponible para funcionamiento y cuál es el monto de los salarios pagados. Un ejemplo sencillo: si se duplicara el presupuesto actual, las universidades tendrían lo suficiente para funcionar, nuestros salarios serían del doble, y nadie estaría preocupado por si demandan un 80%, 90% o 95% del presupuesto. Es por eso que del mismo modo que se repartió el dinero en la Paritaria de 1998, debemos volver a privilegiar la Pauta del Salario y Mayor Presupuesto para Salarios.

Ahora bien, si tenemos en cuenta la magnitud del retraso salarial de nuestro sector resulta obvio que nuestra pelea deberá ser por fondos no contemplados en la actualidad presupuestaria. Allí cobran peso tanto nuestra capacidad de movilización y la envergadura gremial que logremos, como así también la magnitud de la pelea que estén llevando adelante los otros sectores de trabajadores ya sea ocupados como desocupados. Dentro de los riesgos a considerar y teniendo en cuenta que no sólo es un objetivo del gobierno sino también de los organismos de crédito internacional que impusieron la negociación Universidad por Universidad para lograr la mayor dispersión salarial posible y el debilitamiento de nuestra organización, la actual fragmentación de nuestro sector, puede favorecer negociaciones particulares, que si bien pueden rendir ventajas para los compañeros docentes e incluso fortalecer al gremio local, paralelamente es el conjunto del Sistema el que se debilita. Algunos Rectores compartirán esta preocupación y apoyarán la idea de continuar con salarios comunes.

El desafío es enorme pero como lo declaráramos en nuestro último Plenario de Secretarios Generales ***“el 2003 es el año de la Recomposición Salarial de los Docentes Universitarios”,*** y en poco tiempo más esta consigna debe ser tomada por todos nuestros compañeros porque es la única garantía de que pueda cumplirse.

NINGÚN DOCENTE UNIVERSITARIO BAJO LA LÍNEA DE POBREZA

## SALARIOS BOLSILLO DOCENTES UNIVERSITARIOS — TABLA 1

| | años antig > | 0 | 1 | 2 | 5 | 7 | 10 | 12 | 15 | 17 | 20 | 22 | 24 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| EXC | TITULAR | 859,05 | 942,62 | 984,45 | 1109,85 | 1193,50 | 1277,08 | 1360,73 | 1444,30 | 1527,96 | 1695,19 | 1778,76 | 1862,41 |
| | ASOCIADO | 808,38 | 887,11 | 926,55 | 1044,77 | 1123,56 | 1202,35 | 1281,13 | 1359,92 | 1438,71 | 1596,37 | 1675,15 | 1753,94 |
| | ADJUNTO | 700,80 | 769,11 | 803,25 | 905,69 | 974,00 | 1042,22 | 1110,53 | 1178,84 | 1247,15 | 1383,77 | 1452,08 | 1520,39 |
| | J.T.P. | 613,67 | 672,85 | 703,43 | 793,18 | 852,98 | 912,80 | 972,69 | 1032,50 | 1092,32 | 1212,02 | 1271,84 | 1331,73 |
| | A. 1ra. | 551,31 | 605,17 | 632,10 | 712,89 | 766,75 | 820,61 | 874,44 | 928,31 | 982,19 | 1089,85 | 1143,72 | 1197,59 |
| PARC | TITULAR | 371,48 | 371,48 | 371,48 | 371,77 | 396,12 | 420,49 | 444,84 | 469,20 | 493,56 | 542,28 | 566,63 | 591,00 |
| | ASOCIADO | 354,51 | 354,51 | 354,51 | 354,51 | 377,77 | 401,21 | 424,66 | 448,12 | 471,56 | 518,45 | 541,90 | 565,35 |
| | ADJUNTO | 306,62 | 306,62 | 306,62 | 306,91 | 328,56 | 350,23 | 371,89 | 393,55 | 415,14 | 458,53 | 480,19 | 501,85 |
| | J.T.P. | 277,17 | 277,17 | 277,17 | 277,45 | 297,58 | 317,71 | 337,84 | 357,97 | 378,10 | 418,35 | 438,48 | 458,61 |
| | A. 1ra. | 261,13 | 261,13 | 261,13 | 261,41 | 280,48 | 299,55 | 318,62 | 337,70 | 356,75 | 394,91 | 413,98 | 433,05 |
| SIMPLE | TITULAR | 141,57 | 141,57 | 141,57 | 141,57 | 149,22 | 157,02 | 164,83 | 172,62 | 180,43 | 196,04 | 203,84 | 211,65 |
| | ASOCIADO | 133,55 | 133,55 | 133,55 | 133,55 | 140,79 | 148,19 | 155,60 | 163,00 | 170,40 | 185,21 | 192,61 | 200,01 |
| | ADJUNTO | 114,02 | 114,02 | 114,02 | 114,02 | 120,53 | 127,13 | 133,73 | 140,33 | 146,93 | 160,13 | 166,73 | 173,33 |
| | J.T.P. | 99,00 | 99,00 | 99,00 | 99,00 | 104,75 | 110,66 | 116,56 | 122,47 | 128,31 | 140,19 | 146,10 | 152,01 |
| | A. 1ra. | 88,74 | 88,74 | 88,74 | 88,74 | 94,02 | 99,38 | 104,88 | 110,31 | 115,75 | 126,61 | 132,05 | 137,41 |
| | A 2da. | 75,83 | 75,83 | 75,83 | 75,83 | 80,63 | 85,59 | 90,55 | 95,51 | 100,47 | 110,39 | 115,34 | 120,30 |

**Según el INDEC - EPH la canasta básica alimentaria (indigencia) $326,67 y la canasta básica total (pobreza) $718,70 en diciembre de 2002.**

**BAJO LINEA POBREZA** **BAJO LINEA INDIGENCIA**