

Propuesta de modificación de la escala salarial docente de la UDELAR

Documento de discusión para la Segunda Asamblea Nacional de docentes G1, G2 y Contratadxs

26 de mayo de 2023

En la actualidad, el salario de los y las docentes grado 1 y 2 de la Universidad de la República se encuentra sumergido con respecto al resto del sector educativo, a la remuneración por el ejercicio profesional y frente al costo de vida en nuestro país. Un docente grado 1 con una carga horaria semanal de 20 horas (el 20% de los docentes de la Udelar)¹ percibe un salario líquido de \$15.834², mientras que un grado de ingreso en la UTEC y un grado 1 en la ANEP perciben \$28.693³ y \$35.741⁴ líquidos respectivamente, por la misma carga horaria⁵. A su vez, el costo de la canasta básica total (alimentaria y no alimentaria) a noviembre de 2022 era de \$18.798 para un hogar unipersonal en Montevideo⁶, por lo que es evidente que el salario de un docente de ingreso en la Udelar no puede cubrir un costo mínimo de vida. Incluso, lo sitúa por debajo de la línea de pobreza si viviera en un hogar unipersonal en Montevideo y no contara con un segundo trabajo, lo que dificulta la capacidad para dedicar tiempo a la formación y proyectar una carrera docente.

1. Escala salarial docente:

La escala salarial actual de la Udelar cuenta con dos mecanismos para aumentar la remuneración de los docentes. Uno de ellos se basa en el ascenso de grado, lo que significa que el salario se incrementa a medida que se avanza en la escala, del grado 1 al 5. El otro mecanismo está relacionado con la acumulación de horas trabajadas en la institución, es decir, a medida que aumenta la dedicación horaria en el cargo, mayor es el valor hora del trabajo, valorando y premiando la acumulación horaria.

Sin embargo, esta valoración es mayor cuanto más alto es el grado. Como se muestra en el cuadro 1, la brecha salarial entre un grado 1 y un grado 5 que trabajan 3 horas por semana es 1,87. O sea, si un grado 1 gana \$1 un grado 5 gana \$1,87 por la misma carga horaria. Sin embargo, por trabajar 40 horas semanales esta brecha sube a 2,36. Sin tener en cuenta además el incremento del salario por antigüedad.

¹ El 20% de los docentes de la Udelar son grado 1 con 20 o menos horas semanales. Dato obtenido a partir del procesamiento de FormA 2021 (Sistema de formularios autogestionados de Udelar).

² Salario líquido calculado a través de la plataforma [Salario líquido Uruguay](#), con valores de la escala salarial de la Udelar vigente desde enero del 2023.

³ Idem cálculo con valores de la escala salarial de la UTEC vigente desde enero del 2023.

⁴ Idem cálculo con valores de la escala salarial de la ANEP vigente desde enero del 2023.

⁵ Si bien la carga horaria de los docentes de ANEP es exclusivamente de aula, sin incluir el tiempo destinado a la planificación y corrección de trabajos, en las horas de Udelar generalmente no se consideran las horas destinadas a la formación de posgrado, requerido para la renovación de cargos o ascensos de grado. Por lo tanto, consideramos que ambos tipos de carga horaria son equivalentes.

⁶ INE, 2022. Recuperado de:

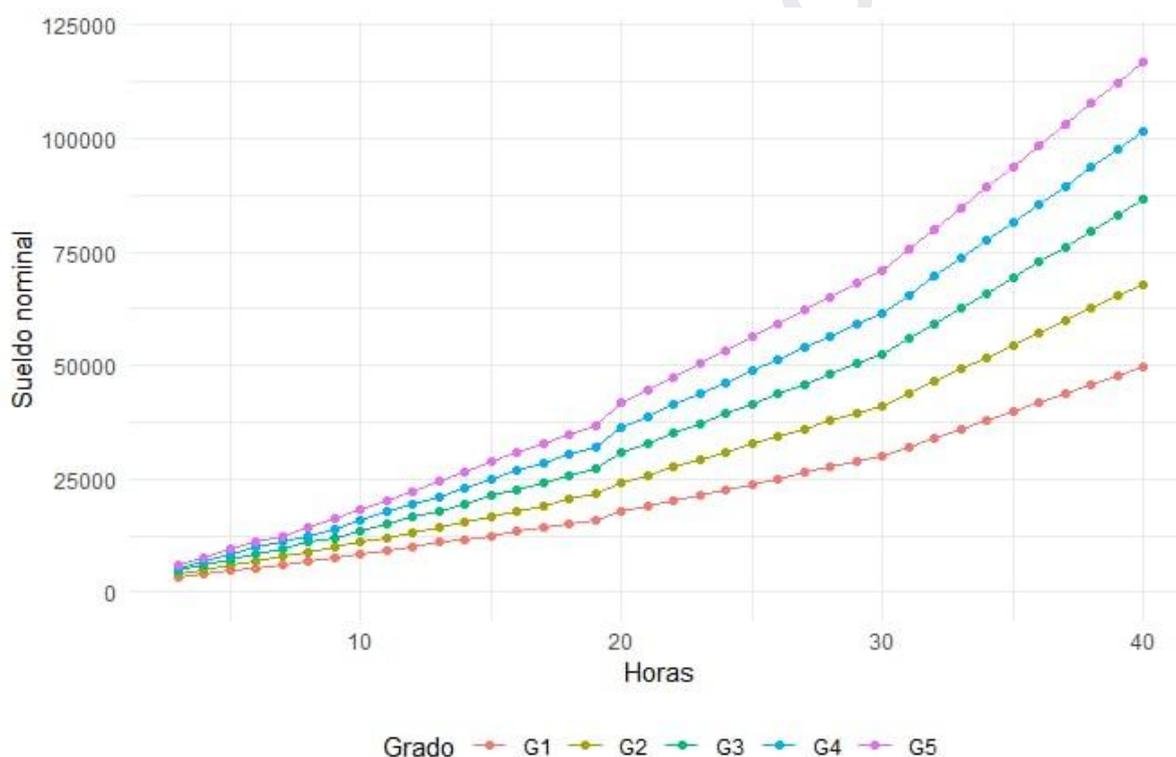
<https://www5.ine.gub.uy/documents/Demograf%C3%ADayEESS/HTML/ECH/Pobreza/2022/Estimaci%C3%B3n%20de%20la%20pobreza%20por%20el%20m%C3%A9todo%20del%20ingreso%20segundo%20semestre%202022.html>

Cuadro 1. 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

En este aspecto, los docentes grado 1 y 2 (que representan el 65% del cuerpo docente de la Udelar) se ven particularmente perjudicados, ya que el beneficio por acumulación de horas es más elevado para los grados superiores. En otras palabras, la valoración de la acumulación horaria es desigual y afecta negativamente a los grados más bajos, contribuyendo a la precarización de sus salarios.

Figura 1. Escala salarial de la UdelaR por grado.



En este sentido, una modificación de la escala salarial que apunte a reducir la brecha en la valoración de la acumulación horaria, podría incentivar de manera más igualitaria la dedicación horaria en la UdelaR, así como mejorar las condiciones laborales de los docentes que ocupan cargos de grados bajos, contribuyendo a mitigar la actual precariedad de sus condiciones de trabajo. Algunos efectos positivos serían:

i) Tender a la equiparación de los salarios de los docentes de la Udelar a los de otras instituciones de educación pública (ANEP, UTU, UTEC, IFES), que se encuentran muy por encima de los salarios de ingreso de nuestra Universidad.

ii) Reducir el multiempleo y generar condiciones para la proyección de una vida académica plena en nuestro país, apuntando a minimizar la migración de docentes universitarios por motivos económicos.

iii) Fortalecer la calidad de la enseñanza, la investigación y la extensión del presente y el futuro de la Udelar.

iv) Considerando que el 58,5% del cuerpo docente en formación son mujeres -y que su presencia va disminuyendo a medida que se avanza en la carrera docente⁷- entendemos que esta propuesta puede aportar sustantivamente a la reducción de la brecha salarial de género en la Universidad.

2. Propuesta:

2.1. Etapa I (2024-2029):

Se propone una primera etapa de modificación de la escala salarial a desarrollarse en un plazo no mayor a cinco años (2024-2029), en la cual se establecería una brecha salarial fija entre los grados, tomando como referencia la relación que existe actualmente cuando todos los grados tienen una carga horaria de 3 horas semanales (tal como se muestra en la primera fila del cuadro 2). De este modo, a medida que los docentes aumenten sus cargas horarias, sus salarios aumentarían, pero siempre manteniendo la misma brecha salarial entre los distintos grados.

Para actualizar la escala se tomaría como valor de base el salario de un docente grado 5, 40hs, y se modificarían todos los valores hacia abajo aplicando la brecha salarial fija del primer escalón. La propuesta contempla un incremento salarial para todos los grados, como se puede observar en el cuadro 2, con excepción de los grados 5 que mantendría el mismo salario. A su vez, los grados más bajos serían los más favorecidos en términos relativos, ya que el aumento salarial necesario para alcanzar la brecha propuesta sería mayor para ellos.

Como se observa en el cuadro 2, un Grado 1 con un salario nominal de \$19.696 pasaría a obtener un salario nominal de \$24.890, lo que representa un incremento 26,4%. En el caso de los grados 2 con 20 horas, que hoy obtienen un salario nominal de \$26.980 pasarían a tener con la propuesta un salario nominal de \$30.698, un incremento de 13,8%. Estos incrementos porcentuales son independientes de las horas trabajadas. Es decir, para un Grado 1, 40 horas, el incremento propuesto también es de 26,4% y para un Grado 2, 40 horas será de 13,8%.

⁷Fuente:

<https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2021/12/Sintesis-estadistica-2021-Web.pdf>

Cuadro 2. Valor del salario nominal vigente y valor de la propuesta, por grado y según carga horaria

	Grado 1		Grado 2		Grado 3		Grado 4		Grado 5	
	Vigente	Propuesta								
A las 3 horas	3.660	3.660	4.514	4.514	5.368	5.368	6.100	6.100	6.832	6.832
A las 20 horas	19.696	24.890	26.980	30.698	34.353	36.505	40.360	41.484	46.462	46.462
A las 40 horas	55.238	69.789	75.648	86.074	96.322	102.357	113.176	116.316	130.274	130.274
DT			121.036	137.719	154.116	163.771	181.082	186.105	208.438	208.438
Costo total -miles de pesos-	73.432	91.614	157.002	178.141	162.759	172.903	81.791	84.057	83.537	83.537

En relación al costo de la propuesta, se utilizó la estructura de cargos de la UdelaR según grado y carga horaria para su estimación⁸. En la última fila, se puede apreciar el costo total por grado por mes -sin incluir los aportes patronales- que tiene la UdelaR hoy en día. En otras palabras, la masa salarial (sin incluir aportes) para los grados 1 es de \$73,4 millones y para los grados 2 asciende a \$157 millones. La propuesta implicaría un aumento de la masa salarial de 24,8% en los grados 1 y de 13,5% en los grados 2. La diferencia entre los costos de la escala salarial vigente y los costos salariales de la propuesta, asciende a \$51,7 millones por mes.

Es fundamental destacar que la falta de obtención del monto previsto, no implica la imposibilidad de adoptar medidas para implementar los cambios propuestos. Al contrario, se puede acordar una convergencia gradual hacia la nueva escala salarial, utilizando las partidas presupuestales obtenidas para otorgar aumentos salariales diferenciales progresivos, hasta lograr alcanzar la meta de la nueva escala.

2.2. Etapa II (2030-2035):

La modificación de la brecha salarial propuesta en la etapa 1 es un primer paso para disminuir la desigualdad entre los distintos grados, sin embargo, sólo modificar la escala no será suficiente para mejorar los salarios de ingreso. Es por ello que se plantea una segunda etapa a desarrollarse en los cinco años posteriores a la etapa 1 (2030-2035), la cual consistiría en un aumento diferencial para los grados 1 y 2, de manera que los salarios más sumergidos acorten la brecha con los salarios más elevados y se acerquen a los salarios de ingreso de otras instituciones públicas de educación superior. Para ello se podría tomar como referencia el salario de un docente de 1er ciclo de secundaria titulado, grado 1, 20 horas de la ANEP, que actualmente asciende a \$44.455 nominal. Esta segunda etapa se irá discutiendo a medida que los logros de la primera se vayan concretando.

⁸ Este es un ejercicio estático que se realiza tomando la estructura actual de cargos suponiendo que la misma no cambia una vez aplicado el cambio en la escala.