

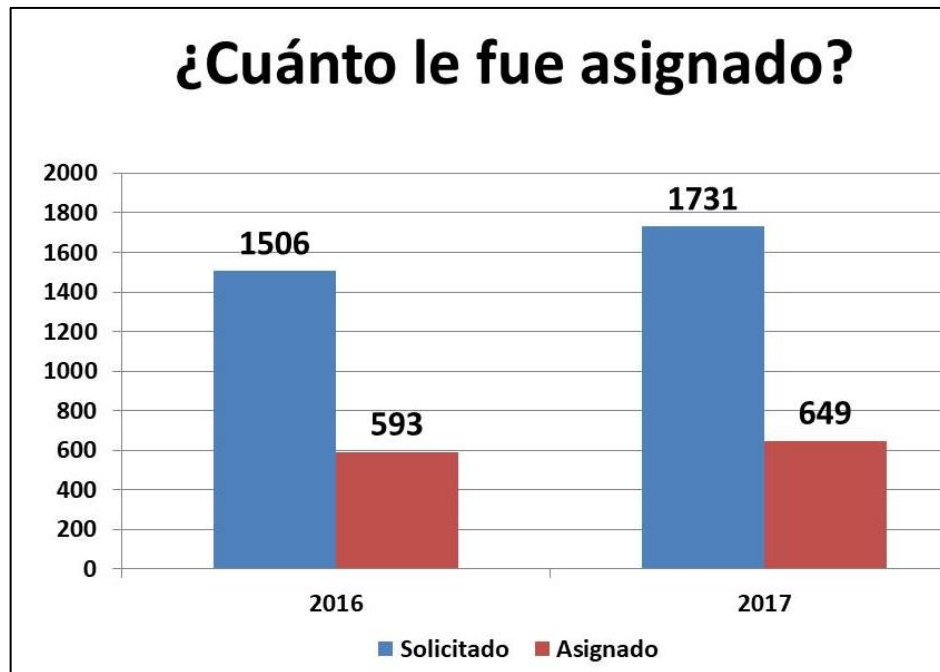


Los trabajadores de la Udelar frente a la

Rendición de Cuentas 2017

Antecedentes

El 31 de agosto de 2015 la Udelar elevó al Parlamento su pedido presupuestal quinquenal, en el marco del Plan Estratégico de Desarrollo 2015–2019. Finalmente, el Poder Legislativo aprobó un presupuesto bianual (2016 – 2017) para la Udelar, que se plasmó en la Ley N° 19.355.



Fuente: ADUR 2016. Asegurar el presupuesto requerido.

En el 2016 el Poder Ejecutivo elevó un proyecto de Rendición de Cuentas que establecía recortes por \$ 649 millones para el 2017, revertido por el parlamento en respuesta a la movilización, permitiendo sostener el presupuesto definido al comienzo del período.

En mayo de 2017 el Consejo Directivo Central aprobó la solicitud presupuestal de Rendición Cuentas 2016 de acuerdo a los siguientes criterios:



- 1) Mantener los lineamientos generales de la solicitud presupuestal de la Udelar para el periodo 2015 -2019.
- 2) Ajustar la solicitud del 6% + 1% a las proyecciones actuales del crecimiento del PBI al 2019

La actual propuesta del gobierno que otorga solo el 7,7% del monto que la Udelar solicita implica que se postergue aspectos medulares del “Plan Estratégico de Desarrollo de la Udelar”, como lo son: la adecuación salarial, el mejoramiento de la calidad académica y de las condiciones laborales, el mejoramiento de infraestructura para el estudio y el trabajo, la investigación y fortalecimiento de posgrados, el acceso democrático a la enseñanza superior de calidad, el fortalecimiento y calidad de la gestión del desarrollo institucional. (Udelar, Resumen Solicitud Udelar, disponible: <http://www.universidad.edu.uy/prensa/renderItem/itemId/40717>)

1. ¿Qué pide la Udelar?

“En base a las metas del 6% para la educación pública (ANEP y Udelar) y el 1% para la inversión en I+D al final del quinquenio, la Udelar reitera su solicitud para el año 2018 ajustándose a las nuevas proyecciones de crecimiento del PBI para 2015 - 2019. La diferencia al 2019 se solicita en dos años y fue actualizada a precios de 2017 y asciende a \$ 8.059 millones.” (Udelar, Solicitud Presupuestal 2018 - 2019. Rendición de Cuentas 2016)

El pedido presupuestal de la Udelar se estructura a partir de seis proyectos transversales y siete objetivos estratégicos, definidos en el [Plan Estratégico de Desarrollo de la Udelar 2015-2019](#).

La Tabla 1 fue elevada al Parlamento, muestra el detalle de los montos que deberían asignarse en los próximos años para cumplir con este plan de desarrollo.

Tabla 1. Montos expresados en millones de pesos a precios 2017. Fuente: [Solicitud Presupuestal 2018 - 2019. Rendición de Cuentas 2016](#)

Proyectos Transversales	Monto al 2019	Solicitud al 2018	Solicitud al 2019
1. Adecuación salarial	3.028	1.962	1.066
2. Mejoramiento de la calidad académica y de	1.091	546	546



las condiciones laborales			
3. Mejoramiento de infraestructura para el estudio y el trabajo	1.064	532	532
4. Investigación y fortalecimiento de Posgrados	785	392	392
5. Acceso democrático a la enseñanza superior de calidad	1.077	538	538
6. Fortalecimiento y calidad de la Gestión y el Desarrollo Institucional	1.014	507	507
TOTAL	8.059	4.477	3.582

En cuanto al Hospital de Clínicas la Udelar solicita \$ 628,7 millones a precios de 2017, lo cual incluye los 11 millones de dólares para continuar las obras previstas en el proyecto de refuncionalización de la planta edilicia del Hospital Universitario, así como todo lo referido a gastos, inversiones y salario para la Atención a la Salud del HC. Ver [Solicitud Presupuestal para el Hospital de Clínicas](#)

2. ¿Qué pedimos los trabajadores no docentes?

Fruto de un proceso de Negociación Colectiva, los trabajadores no docentes de la Udelar, en el 2015 alcanzamos un acuerdo con las autoridades de la institución. En el cual se contemplan las reivindicaciones en relación a: salario, desarrollo y profesionalización de la carrera funcional, e incentivos al retiro. El mismo se ha institucionalizado de tal forma que se incorporó en el [Plan Estratégico de Desarrollo de la Udelar 2015-2019](#).

2.1 Salario

La evolución del índice de salario real en la Udelar en comparación con el índice de salario real público y privado en base a datos del Instituto Nacional de Estadística se muestra en Figura 1. Estos datos muestran que recién en el 2008 nuestros

sueldos se equiparan con el resto de los sectores. Pero a partir de ese año, nuevamente nuestro salario se incrementa en menor medida generándose una brecha salarial que se mantiene hasta el presente.



Figura 1. Evolución del índice de salario real, Fuente: Elaborado por Dirección General de Planeamiento - Udelar en base a datos INE

Otro dato relevante es que si se compara mes a mes el Índices de Salario Real con la evolución real del salario base de un trabajador de la Udelar, permite visualizar las fluctuaciones del poder de compra originadas por la Inflación, entre los ajustes salariales de enero y la pérdida salarial durante el año (Figura 2). Se destaca que debido al estancamiento del salario en la Udelar luego de 2009, las crestas de incremento en los meses de enero fruto del ajuste por inflación tienden a tener valores similares en cuanto a poder de compra real que los valles en los meses de diciembre cuando se perdió poder de compra durante un año. Es contundente el dato de que en diciembre 2015 el salario de ingreso en la Udelar tenía casi el mismo poder adquisitivo que en enero 2009, y esta tendencia se mantiene.



Figura 2. Fuente: elaboración propia en base datos Udelar e INE. Base 2008.

2.2 Salario vacacional

La Dictadura eliminó este beneficio, que reivindicamos como un derecho. Actualmente se perciben partidas variables pero no constituyen un salario vacacional consolidado.

2.3 Carrera No Docente

Para sostener el crecimiento y desarrollo de la Udelar, es necesario acompañarlo de una gestión adecuada. Para eso se necesita consolidar una estructura de gestión apropiada, con funcionarios capacitados y formados. Para el desarrollo de esta política es fundamental implementar cronogramas de concurso de ascenso y Capacitación necesarios tanto para la institución como sus trabajadores. En el 2016 se destinaron \$22 millones, de la partida de salarios, a los concursos más



postergados como el caso de Auxiliares de Enfermería que llevan casi 30 años sin concurso de ascenso. Este monto se resignó de incremento salarial.

2.4 Premio retiro

Implementar un premio retiro para los funcionarios con causal jubilatoria. Actualmente los fondos asignados provienen de fondos remanentes por las cuotas mutuales que no están incluidas en el Fonasa a través de economías de dicha partida desde el año 2014. Se solicita completar la financiación al 2019.

¿Cómo nos afecta la Rendición de Cuentas 2017?

Vemos como con la Rendición de Cuentas presentada por el Ejecutivo se incumplirá con el Acuerdo Salarial que firmamos en Negociación Colectiva Bipartita con las Udelar en 2015.

El gobierno otorga \$348 millones para salario y la Udelar pide para cumplir el convenio \$1962 millones. La solicitud de la Udelar implica un incremento del 18,8% de la masa salarial, cumpliendo el acuerdo salarial mencionado anteriormente; sin embargo la asignación del gobierno si bien es exclusivamente para salarios solamente llega al 3,3%.

Tomando a modo de ejemplo el salario de ingreso de un funcionario no docente grado 5, de 40 horas semanales, cuyo salario nominal es hoy \$24.731, podríamos estimar el incremento en \$816 pesos nominales. A esta cifra “nominal” hay que hacerle los descuentos (aportes jubilatorios, Fonasa, etc.) para saber lo que efectivamente va a cobrar el trabajador.

Las cifras que estamos manejando son los incrementos reales, por encima de la inflación. El acuerdo salarial expresa el objetivo de Media Canasta al final del periodo en Bases de Prestaciones y Contribuciones (BPC), ya que es un valor ajustable anualmente por inflación, y que actualmente está en \$3611 pesos.

Tomando estos cálculos, el salario de ingreso de 40 hs. semanales podría llegar en 2018 a \$25.547 pesos, es decir a un estimado de 7,07 BPC. Muy lejos de las 10 BPC que establece el acuerdo salarial.



Meta de estipulada en el acuerdo para el salario de ingreso:	10 BPC
Salario de ingreso en 2017:	6,84 BPC
Proyección de salario ingreso en 2018 según RC	7,07 BPC

De mantenerse durante los próximos años el mismo nivel de incremento salarial que se plantea para el 2018, necesitaríamos 12 años más para alcanzar la meta de las 10 BPC, incumpléndose así el acuerdo a 2019. La Figura 3 presenta la evolución del salario base de ingreso en BPC entre el año 2004 y el presente. Muestra que luego de los incrementos del año 2008 y 2009, no se ha aumentado el salario más de una BPC.

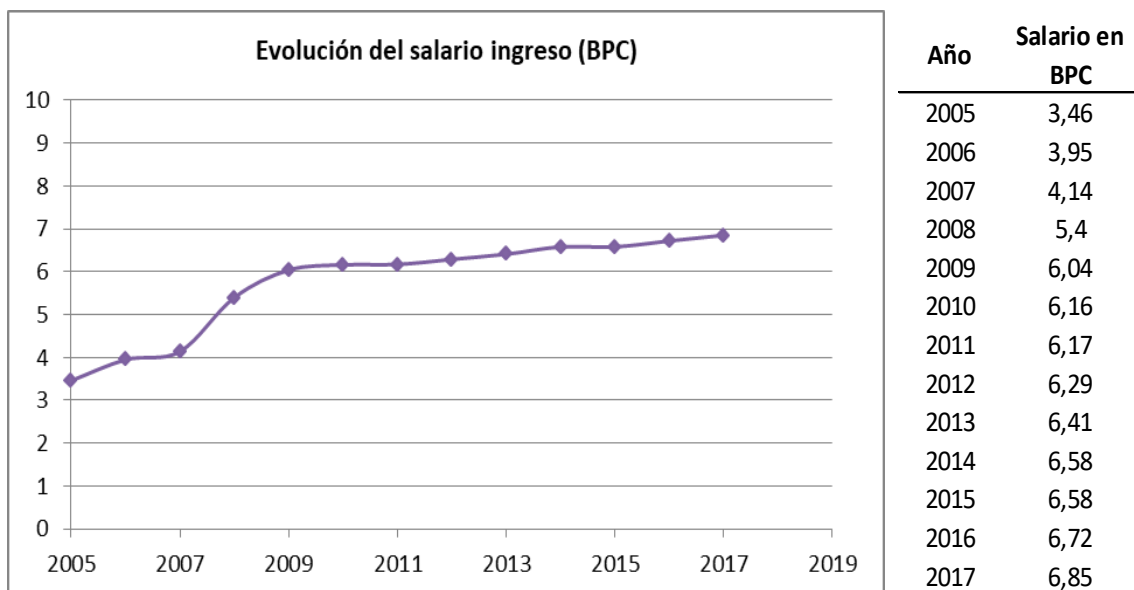


Figura 3. Elaboración Menéndez, 2017. Fuente: escalas salariales Udelar elaboradas por Planeamiento.

En definitiva, la no asignación en esa Rendición de Cuentas de los montos salariales solicitados por la Udelar y basados en el acuerdo de Negociación Colectiva implicaría el incumplimiento de dicho acuerdo, condenando a los trabajadores de la Udelar a un magro ajuste salarial, poniendo en jaque los proyectos de Formación, Concursos y Carrera. Además de impedir el ingreso del



necesario personal, elemento indispensable para un correcto desarrollo de la Institución y las condiciones laborales, en momentos donde la Udelar crece de forma sostenida y ha demostrado ser eficiente en la ejecución de sus fondos.

La inexistencia de Negociación Colectiva con el Poder Ejecutivo

En la última instancia convocada en el Ministerio de Trabajo no participaron delegados del Ministerio de Economía y Finanzas ni de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, por lo que solamente se informó por parte del MTSS cuál sería el proyecto sin dejar espacio alguno para realizar una efectiva negociación tal cual marca la Ley 18.508. Esta falta de este espacio de diálogo impide poder ejercer los Sindicatos su derecho a una real y efectiva negociación colectiva.