



Los trabajadores de la Udelar frente a la *Rendición de Cuentas 2017*

Alcides Garbarini, Valentina Souza

Julio 2018

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.

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 asignado al comienzo del período.

El pasado año, 2017 se asignó solo el 7,7% del monto que la Udelar solicitó, \$348 millones para adecuación salarial, que significaron un aumento de 3,25 de incremento en la masa salarial. En cuanto a las los recursos conquistados para la refuncionalización del Hospital de Clínicas, se obtuvieron 2,6 de los 11 millones de dólares necesarios para las obras proyectadas, a través de la disminución del subsidio a los envases.

Este año, es la última Rendición de Cuentas con posibilidades de incrementar el gasto en este período gubernamental, y convertir en realidad el compromiso del gobierno asumido en época electoral de asignar el 6% del PBI para ANEP-Udelar y el 1% del PBI para Investigación y Desarrollo. La propuesta actual de asignar



\$430 millones para adecuación salarial, se encuentra lejos siendo solo un 4,7% de la solicitud de la Udelar. Es relevante señalar que esta asignación es solo para 2019, no hay ningún recurso incremental comprometido para el año 2020.

Es importante mencionar que el presupuesto asignado a educación no respeta la relación histórica de 80% ANEP y 20% Udelar.

Durante cada una de esas tres Rendiciones de Cuentas, el gobierno incumplió la promesa del presupuesto para la Educación Pública, y su bancada nos prometió cada año que el siguiente sería el año de concretarla.

La escasa asignación de recursos que se han logrado hasta hoy 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.

1. ¿Qué pide la Udelar?

En todo este período la Udelar ha aprobado las solicitudes presupuestales 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*

Alcanzar estas metas planteadas implica incrementar el presupuesto universitario en \$9.133 millones corresponde a un aumento del orden del 64% (R. Markarian, Disponible, en: [prensa Udelar](#))

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, y los que han sido otorgados en las rendiciones de este período.



Tabla 1. Montos expresados en millones de pesos a precios 2017. Fuente: CPP Udelar

Proyectos Transversales	Solicitud 2019	Ley 19.355 (2016)	Ley 19.535 (2017)	Total aprobado al 2019	% satisfacción	Diferencia al 2019 (pr 2015)	Diferencia al 2019 (pr 2018)
1. Adecuación Salarial	3.521	663	294	957	27,17%	2.564	3.232
2. Mejoramiento de la calidad académica y las condiciones laborales	1.008	0	0	0	0%	1.008	1.271
3. Mejoramiento de infraestructura para el estudio y el trabajo	1.037	20	0	50	4.82%	987	1.244
4. Investigación y Fortalecimiento de Posgrados	1.020	270	0	270	26,47%	750	945
5. Acceso democrático a la enseñanza superior de calidad	1.049	50	0	50	4,77%	999	1.259
6. Fortalecimiento y calidad de la Gestión y el Desarrollo Institucional	937	0	0	0	0%	937	1.181
TOTAL	8.572	1.033	294	1.327	15,48%	7.245	9.133

En cuanto al Hospital de Clínicas la Udelar, se solicita aparte los rubros para atención a la Salud, \$ 326 millones a precios de 2018. A lo cual debe añadirse para continuar las obras previstas en el proyecto de refuncionalización de la planta edilicia del Hospital Universitario la solicitud de 8,6 millones de dólares anuales que se suman a los 2,6 millones de dólares asignados respondiendo a la movilización popular en la pasada Rendición de Cuentas del subsidio a los envases.



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

“En una Institución de Educación Superior donde su principal recurso lo constituye el personal, resulta impostergable la adecuación salarial de sus funcionarios docentes, técnicos, administrativos y de servicio.

En 2005 el salario en la Universidad estaba notoriamente deprimido. Durante el quinquenio 2005-2009 recibió un incremento muy significativo que superó el 50%. En el quinquenio 2010 – 2014 el incremento del salario real fue muy menor alcanzando el 10% y, en lo que va de este quinquenio, es de casi el 11%. Sin embargo, comparando la evolución de los índices de salario real líquido de los sectores General, Público y Privado con el Universitario, este último ha permanecido por debajo del sector Privado (10% por debajo en 2017) e incluso por debajo del Índice General.

En 2015, la Universidad había firmado acuerdos salariales con sus funcionarios que permitirían llegar a salarios dignos para los cargos de ingreso no docente. Se está muy lejos de cumplir con esas metas, las que consideramos muy razonables.” (Rector de la Udelar, Roberto Markarian en [nota al Portal de la Udelar](#))

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.

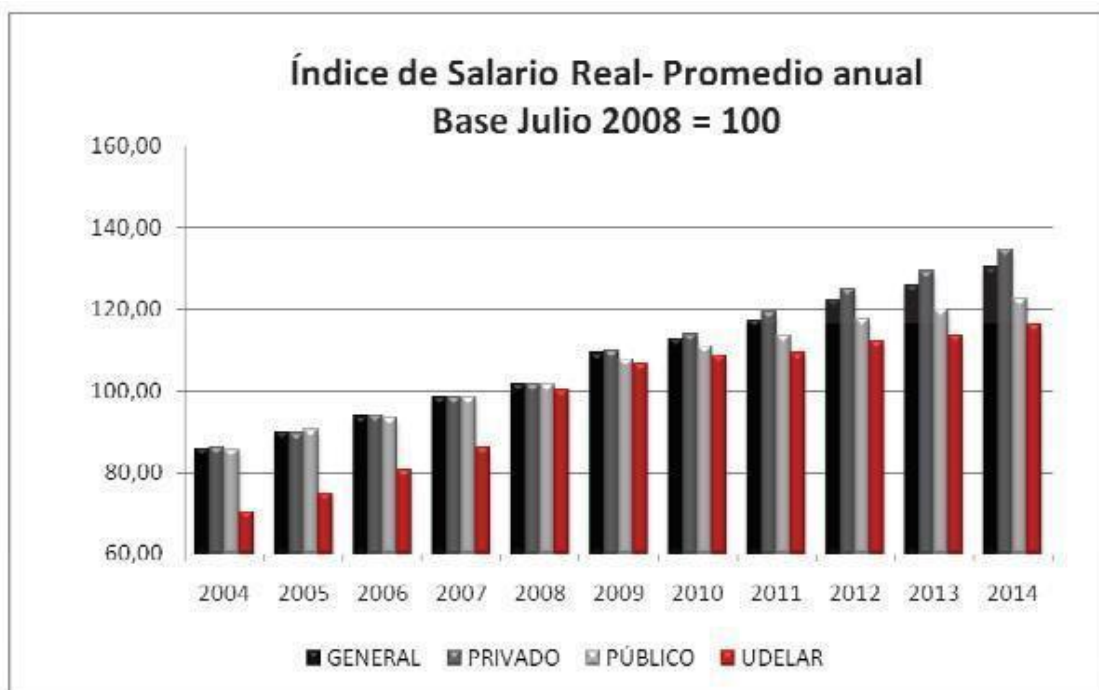


Figura 1. Evolución del índice de salario real, Fuente: Elaborado por Dirección General de Planeamiento - Udelar en base a datos INE

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 2017 el salario de ingreso en la Udelar tenía el mismo poder adquisitivo que en enero 2014, y esta tendencia se mantiene.



Comparativo del ISR en la Udelar con ISR: General, Público y Privado

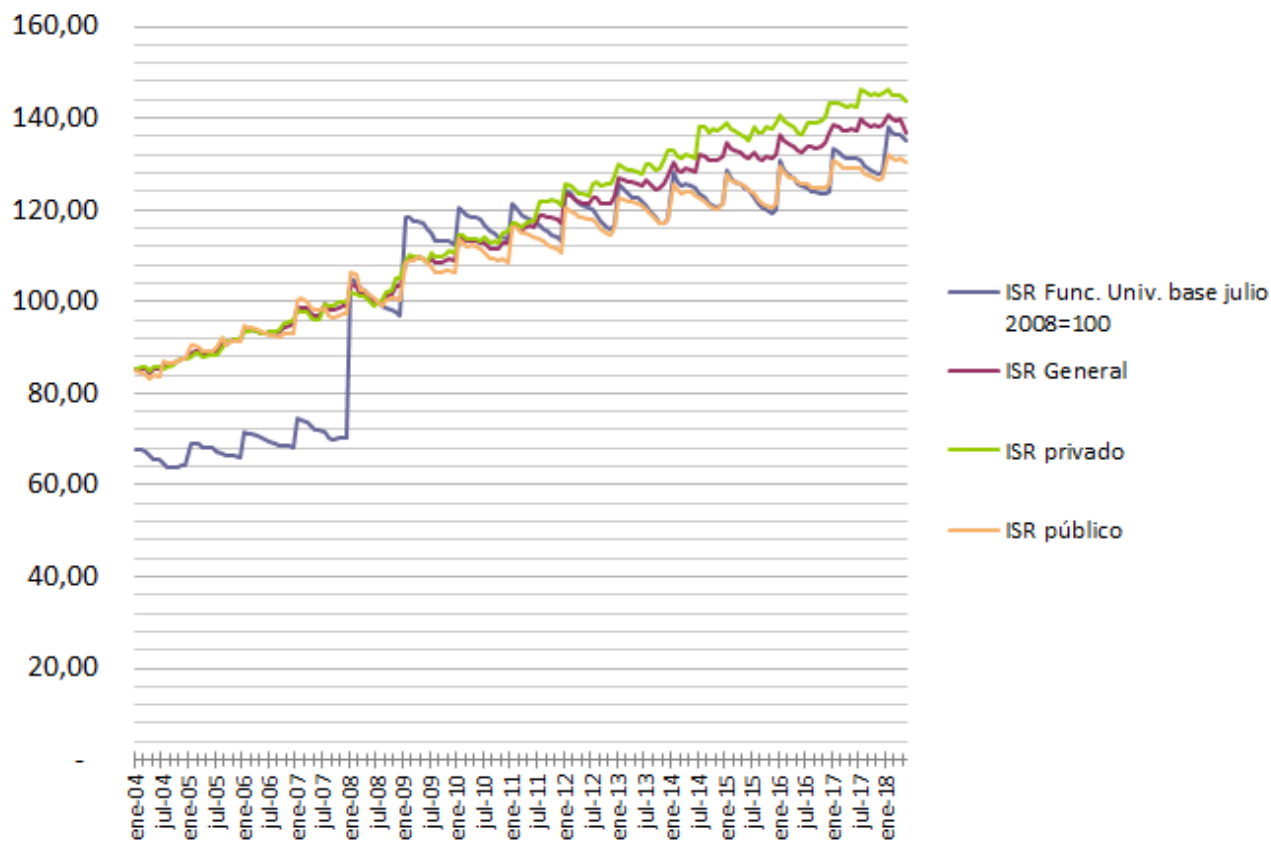


Figura 2. Fuente: elaboración propia en base datos Udelar e INE. Base 2008.

2.2 Salario vacacional

La Dictadura eliminó este beneficio, que reivindicamos como un derecho. Actualmente se cuenta solo con disponibilidad presupuestal para cubrir el 40% de salario vacacional de los funcionarios de la Udelar.

En particular, para los funcionario TAS de la Udelar si se considera un promedio de 22 días de licencia vacacional los recursos disponibles cubren únicamente 9 días.

En números esto implica que se necesitan \$436.621.942 para cubrir el salario vacacional de todos los funcionarios de la Udelar. De los cuales \$ 176 millones, son los que contemplan el acuerdo salarial de los funcionarios TAS.



2.3 Creación de Cargos y Carrera No Docente

Para sostener el crecimiento y desarrollo de la Udelar, es necesario acompañarlo de una mayor dotación de funcionarios y 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. Así como buscar nuevo personal para atender el desarrollo en nuevas carreras, más edificios y en más puntos del país. Es por ello que la Institución solicita \$963 millones de pesos para este fin, contemplando los acuerdos bipartitos con sus trabajadores.

Pero las sucesivas Rendiciones de Cuentas del período, no asignan ningún recurso para este fin. Lo cual crea una situación crítica, donde se han construido nuevos edificios sin que haya ingresado nuevo personal para su mantenimiento, cuidado y gestión; incrementando así el volumen de tareas sobre los trabajadores.

En cuanto a concursos de carrera la postergación es tal que 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 con \$ 24 millones de pesos.

¿Cómo nos afecta la Rendición de Cuentas 2017?

En las sucesivas Rendiciones de Cuentas presentados por el Ejecutivo se incumple con el Acuerdo Salarial que firmamos en Negociación Colectiva Bipartita con las Udelar en 2015.



El gobierno otorga \$430 millones para adecuación salarial y la Udelar pide para cumplir el convenio \$3.232 millones. La solicitud de la Udelar implica un incremento del 26% 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 3,5%.

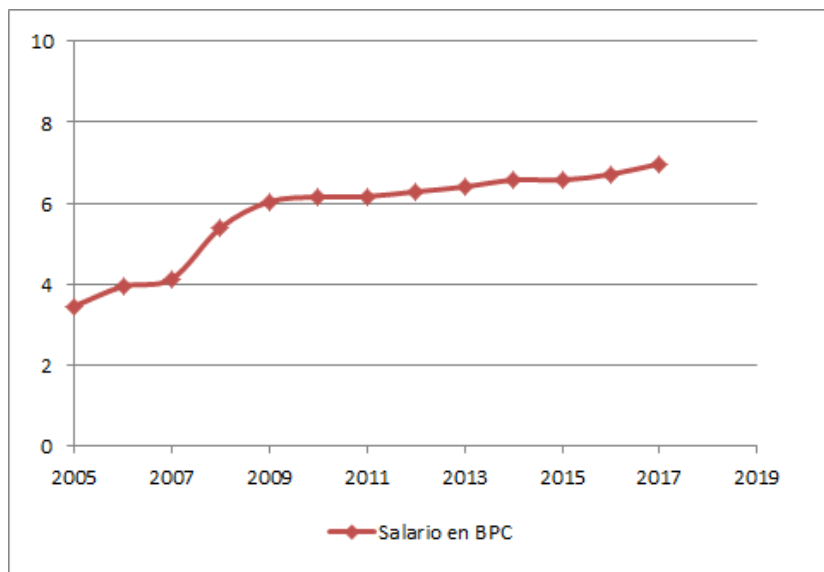
Tomando a modo de ejemplo el salario de ingreso de un funcionario no docente grado 5, de 40 horas semanales, cuyo salario nominal es hoy \$26.870, podríamos estimar el incremento en \$940 pesos nominales. A esta cifra “nominal” hay que hacerle los descuentos (aportes jubilatorios, Fonasa, etc.) para 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 \$38.480 pesos.

Tomando estos cálculos, el salario de ingreso de 40 hs. semanales podría llegar en 2019 a \$27.810 pesos, es decir a un estimado de 7,2 BPC. Muy lejos de las 10 BPC que establece el acuerdo salarial.

<i>Meta de estipulada en el acuerdo para el salario de ingreso:</i>	<i>10 BPC</i>
<i>Salario de ingreso en 2018:</i>	<i>6,98 BPC</i>
<i>Proyección de salario ingreso en 2019 según RC</i>	<i>7,2 BPC</i>

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, incumplándose 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.



Año	Salario en BPC
2005	3,46
2006	3,95
2007	4,14
2008	5,4
2009	6,04
2010	6,16
2011	6,17
2012	6,29
2013	6,41
2014	6,58
2015	6,58
2016	6,72
2017	6,98

Figura 3. 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.



El Poder Ejecutivo incumplió la Ley de Negociación Colectiva

En este año, a diferencia de los anteriores de este período, sí asistió el Poder Ejecutivo representado por un delegado del Min. de Economía y Finanzas a las instancias de Negociación Colectivas sobre salario en la Udelar convocadas por el MTSS.

Sin embargo, esto no implicó un proceso de negociación real como estipula la Ley 18.508, pues el Poder Ejecutivo no presentó información hasta después de que ésta ya circulaba por la Prensa. Luego no habilitó ninguna negociación pese a la insistencia en propuestas de las autoridades universitarias y de los trabajadores. Llegando incluso a afirmar que no había espacio para modificar el proyecto del Poder Ejecutivo pues la Udelar no había sido “políticamente solidaria” con el gobierno.