

FACES

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Año 12	Nº 27	septiembre-diciembre 2006
--------	-------	---------------------------

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad Nacional de Mar del Plata

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN
Instituto de Investigaciones
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad Nacional de Mar del Plata
cendocu@mdp.edu.ar
<http://eco.mdp.edu.ar/cendocu/>

La evolución salarial del docente universitario. Un análisis relativo de las remuneraciones de los cargos exclusivos (1998 y 2005)

*The University Academic Staff's Salary Evolution. A relative
analysis of full-time posts' salaries. (1998 and 2005)*

Eugenio Actis Di Pasquale¹

RESUMEN / SUMMARY

Durante la década del '90, el salario del docente universitario se mantuvo prácticamente constante, dado que se efectuaron solamente tres incrementos, que beneficiaron a los de menor dedicación y antigüedad. Luego de la crisis económica y social del 2002, su poder adquisitivo llega al nivel más bajo de la historia, momento en que se reanudan las negociaciones para recomponer el atraso salarial. Los resultados provocaron una mayor distorsión del nomenclador, a favor de los cargos con menor antigüedad, quienes recuperaron el poder de compra previo a la crisis, aunque con la desventaja de ser sumas no remunerativas.

En este trabajo se estudia la evolución del salario del docente con dedicación exclusiva de la Universidad Nacional de Mar del Plata hasta mediados del 2005, en comparación con una serie de indicadores salariales que dan cuenta de lo ocurrido tanto en el conjunto de la economía como en trabajadores de calificación similar al universo de estudio.

Los resultados demuestran que los ajustes no fueron sectoriales, sino que acompañaron al conjunto de trabajadores del sector formal. Sin embargo, los docentes exclusivos con mayor antigüedad aún no han podido recomponer su salario en relación a los mayores ingresos del período, teniendo en cuenta lo que ello implica para la culminación de una carrera docente.

¹ Miembro del Centro de Investigaciones Económicas. Línea Estudios del Trabajo. Correo electrónico: edipasq@mdp.edu.ar

During the nineties, the academic staff salary kept almost constant, due to the fact that only three salary rises took place, which were of benefit to those of less working hours and seniority.

After the social and economic crisis in 2002, their purchasing power reaches its lowest historical level. At that moment, negotiations to reset salary arrears were resumed. The results caused a bigger nomenclature disruption, that favoured the posts with less seniority. These, recovered their previous crisis acquisition power with the disadvantage of being non-remunerative sums, though.

This paper focuses on the full-time academic staff's salary evolution, of the University of Mar del Plata, until the mid-2005, in comparison with the series of salary indicators that account for what happened in both the whole economy and to equally qualified workers.

Results show that there were no sectorial adjustments, but that they supported the formal sector workers. However, full-time teachers have not been able to reset their salary yet, according to the highest income period, taking into account its implications in the culmination of an academic path.

PALABRAS CLAVE / KEYWORDS

Salario - docente universitario - Mar del Plata.

Salary - academic staff - university teacher.

INTRODUCCIÓN

Diversos estudios coinciden en afirmar que el deterioro de los salarios reales en Argentina se inicia a partir de mediados de los '70 (Roca y Moreno, 2003; González, 2003, entre otros), momento en que se abandonó el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones y se lo reemplazó por una serie de Planes de Estabilización. Como afirman los primeros autores, “hasta 1975 los salarios reales crecieron hasta alcanzar un nivel 14% superior a los salarios de 1970. En esta etapa los salarios y el empleo variaban en forma procíclica. Claramente, la lucha por la distribución funcional del ingreso favoreció a los asalariados que lograban mantener o aumentar la participación de la riqueza generada. Luego a partir de la instauración del régimen militar, en poco más de un mes, el nivel del salario real bajó drásticamente en más de cuarenta puntos porcentuales”.

A partir de esa fecha, también comienza a surgir un fenómeno que se instauraría y acentuaría en la década del '90: la desigualdad en la distribución personal del ingreso. Se conoce que el análisis de la distribución del ingreso puede ser de dos formas: funcional o personal. La primera está asociada a la remuneración que perciben los factores productivos, principalmente la fuerza de trabajo, por un lado; los medios de producción, por el otro. La segunda hace referencia a cómo está distribuido el ingreso entre los individuos u hogares de una sociedad. En nuestro país han proliferado los estudios sobre la desigualdad personal, debido a su mencionado deterioro y a la falta de datos estadísticos para calcular la distribución funcional.

En el período del inicio de la democracia, el salario real alcanzó un pico fugaz, que de todos modos fue menor al de 1975. A fines de los '80 y comienzos de los '90 el poder adquisitivo cae de manera abrupta, principalmente a causa del proceso hiperinflacionario. En esta última década, si bien los salarios se mantuvieron en ese reducido poder adquisitivo, las reformas estructurales que se implementaron en nuestro país tuvieron impacto en la distribución personal del ingreso, que alcanzó los peores niveles de los últimos diez años (Gasparini, 1999). A pesar de que estos niveles de desigualdad eran bajos comparados con otros países latinoamericanos, el ritmo en que aumentó fue muy superior al de esas naciones.

Luego de la crisis política, social y económica de 2001, se desencadenó un proceso devaluatorio que acentuó las tendencias observadas, lo cual afectó nuevamente la capacidad de compra de los salarios, cayendo aproximadamente en un 25%. Ante el continuo deterioro de los mismos, el gobierno instrumentó las políticas de ajuste salarial, a través de incrementos no remunerativos, convirtiéndolos paulatinamente en remunerativos. Lo propio hizo con el salario mínimo, con el objetivo de recomponer de manera pausada el poder adquisitivo (Roca y Moreno, 2003).

En definitiva, el poder de compra de los salarios argentinos disminuyó en un 60% entre 1970 y 2002. Este deterioro es aún más significativo al considerar los salarios básicos de convenio, ya que en el mismo período el poder adquisitivo de los mismos cayó en casi un 70% (González, 2003). A su vez, la brecha en la desigual distribución del ingreso se incrementó en los últimos 30 años.

Si esta evolución la comparamos con lo sucedido a los docentes

universitarios, objeto de nuestro estudio, la situación fue similar. De acuerdo con Petrei *et al.*, (1989) el salario real en el nivel educativo superior alcanzó el máximo valor en 1975, verificando que el deterioro ocurrido a partir de allí fue superior al del promedio de la economía. Según Sanllorenti (2005a) Secretario Adjunto Coordinadora Nacional Docentes Universitarios (CONADU) y Secretario General de la Asociación Docentes Universitarios Marplatenses (ADUM), el momento con mayor poder adquisitivo para los docentes universitarios, posterior al retorno a la democracia, se registró en 1987. Pero con los distintos procesos inflacionarios la caída de los mismos no tardó en llegar. No obstante, la permanente recomposición establecida por el gobierno, que a modo de ejemplo, en el mes de junio de 1989 otorgó un aumento salarial del 200%, permitió amortiguar, sólo en parte, los efectos negativos de la inflación, ya que en esos dos últimos años el poder de compra del docente disminuyó en un 20%.

Sanllorenti (2005a) afirma que luego de pasar por tres años de congelamiento salarial, vinieron algunos ajustes que no lograron mantener constante el poder adquisitivo de los docentes. Las sumas no remunerativas, aquellas a las que no se les realizan descuentos jubilatorios, no hacen aportes a la obra social y no computan para el aguinaldo, y las no bonificables, solamente ayudaron a distorsionar el nomenclador salarial y, en el caso particular de estas últimas, provocaron una disminución de la incidencia de la antigüedad en el monto total, debido a que las mismas no computan para los años de servicio. El nomenclador de CONADU comprende conceptos básicos en la composición de los salarios, tales como relación entre categorías, dedicaciones, antigüedad, entre otros, [Sanllorenti, 2003 (a) (b) (c) (d) y 2005 (a) (b)]

A principios de 2003 se registraron los salarios docentes con menor poder de compra de nuestra historia y los más bajos de la administración pública. Luego en 2004 y 2005 llegaron otros aumentos, pero con carácter no remunerativo.

Para contribuir al conocimiento de la evolución y composición del salario del docente universitario, en este análisis, se parte de una perspectiva relativa, ya que se realizan comparaciones con otros indicadores de ingreso, sectoriales y del conjunto del mercado de trabajo local y regional. La unidad de análisis incluye solamente a los docentes con dedicación exclusiva,

aquellos profesionales de nivel universitario que, como académicos, se dedican “exclusivamente” a formar recursos humanos e investigar, teniendo como requisito del escalafón, el perfeccionamiento continuo y de más alto nivel. Por lo tanto, la remuneración percibida es un fiel reflejo de su poder adquisitivo.

Si bien el salario representa tan sólo uno de los componentes necesarios para lograr un puesto de Trabajo Decente, es un parámetro que da cuenta del nivel de bienestar económico de las personas y por lo tanto su estudio contribuye al debate acerca de las condiciones que debiera cumplir un trabajo de calidad. Por Trabajo Decente, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende a “aquella ocupación productiva, justamente remunerada, que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad, y respeto a la dignidad humana”.

De este modo, la escala salarial de los docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata, nuestro universo de estudio, se coteja con indicadores salariales tales como el Índice de Salarios publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), la Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables que presenta la Secretaría de Seguridad Social, el Índice de Salario por Obrero de la Industria del INDEC y por último, el salario promedio que percibe un trabajador en relación de dependencia con calificación en la tarea científico-profesional, equiparable al máximo rango educativo que corresponde a un profesor universitario, de acuerdo con los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

Así, la descripción de la situación salarial relativa del docente universitario resulta concluyente para poder captar la divergencia existente con respecto a otros índices salariales y con aquellos trabajadores que poseen igual nivel de calificación o se asemejan.

LOS INCREMENTOS SALARIALES DOCENTES A PARTIR DE LA DÉCADA DEL '90

Como ya se mencionó, en la década del '90 los salarios docentes no crecieron en un gran porcentaje. Solamente hubo tres ajustes que fueron otorgados en 1992, 1993 y 1998, durante el período que se encontraba en vigencia el régimen de convertibilidad. Por lo tanto, estos ajustes respondían

a una política que intentaba corregir ciertas fallas de mercado.

Estos conceptos no incluyen al Programa de Incentivos que se aplica desde 1994 por parte de la Secretaría de Políticas Universitarias para todo el país a partir del decreto 2427/93. El propósito del sistema de incentivos fue: "promocionar las tareas de investigación y desarrollo a nivel nacional, la reconversión de la planta docente en las universidades, el fomento de la mayor dedicación a la actividad universitaria y la creación de grupos de investigación". Los docentes que cumplen con las condiciones que establece el referido decreto, y las sucesivas modificaciones del Manual de Incentivos, perciben tres veces por año un suplemento de remuneración acorde a su "Categoría Equivalente de Investigación" (CEI) Dedicación Docente y de Investigación. Una reflexión acerca de su aplicación puede consultarse en Araujo (2003).

A partir de 2003, superado el proceso de recesión y abandonada la convertibilidad, los incrementos salariales fueron más frecuentes tratando con ello recomponer los ajustes realizados, entre ellos el recorte del 13%. A modo descriptivo los aumentos otorgados desde 1992 hasta principios de 2005 fueron los siguientes (Sanllorenti, 2005a):

Decreto 965/92: 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.

Decreto 1610/93: suma remunerativa y no bonificable para las dedicaciones simples y parciales. Este adicional es pagado a los docentes que se ajustan a las condiciones fijadas por el decreto, pero dado su carácter de no bonificable contribuye a distorsionar aún más la incidencia de la antigüedad sobre la remuneración percibida. Los incrementos varían entre un 7% y un 25% aproximadamente, siendo más favorecidos los cargos altos y las dedicaciones simples. El cobro de este adicional depende del cumplimiento de ciertos requisitos determinados por la Facultad (estar frente a comisión, antigüedad como docente 6 meses, haber aprobado la materia con nota superior a 8, etc.)

Decreto 1470/98 Reforma y Reestructuración Docente: estableció sumas remunerativas y no bonificables. Este aumento fue mayor para las dedicaciones más bajas. Para la dedicación simple significó un incremento

promedio del 20%, para la semiexclusiva del 7% y para la exclusiva del 2%.

Suplemento UNMP 1430/03, Julio de 2003: suma remunerativa y no bonificable que representó un incremento de entre el 7% y el 11%, dependiendo del cargo y dedicación.

Acuerdo Paritario, Reforma 2004: el 16 de Marzo de 2004 se acordó convertir en bonificables los decretos 1610/93 y 1470/98. Además, surge un nuevo aumento remunerativo y no bonificable a partir del 1º de marzo de \$50 para los docentes con dedicación exclusiva.

Acuerdo Paritario, Estímulo Docente: el 27 de mayo de 2004 se acordó otorgar al personal docente de las Universidades Nacionales, a partir del 1º de julio de ese mismo año, una asignación estímulo con carácter de adicional mínimo no remunerativo y no bonificables de \$37,50 para los cargos simples, de \$75 para los semiexclusivos y de \$150 para los exclusivos o su equivalente, a partir del mes de julio.

Acuerdo Paritario CIN-CONADU: el 17 de febrero de 2005, el Convenio Interuniversitario Nacional (CIN) y los representantes gremiales, acuerdan un incremento no remunerativo y no bonificable a partir del 1º de enero de 2005 de acuerdo con el siguiente esquema:

\$150 para cada cargo de dedicación exclusiva

\$100 para cada cargo de dedicación semiexclusiva

\$ 50 para los cargos de dedicación simple excepto el Ayudante de 2º categoría

\$ 60 para cada cargo de Ayudante de 2º categoría dedicación simple

Además, a partir del 1º de julio se hicieron remunerativos y bonificables el 50% de los estímulos 2004 y bonificables los \$50 acordados en el acta del 16 de marzo de 2004 para las dedicaciones exclusivas.

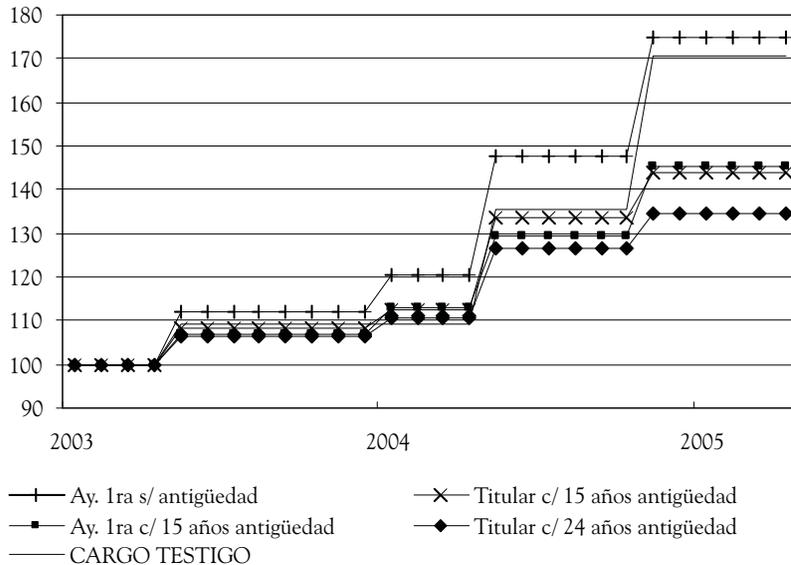
A manera de ejemplo se exponen en la Tabla 1, los aumentos salariales (sueldos netos) registrados desde julio de 2003 tomando como referencia el percibido en 1998. Para ello se compara la remuneración del Cargo Testigo (Ayudante de Primera Parcial o Semiexclusivo sin antigüedad), con la de los cargos de Titular y Ayudante de Primera con dedicación exclusiva en tres niveles diferentes de antigüedad. En el presente cálculo no se incluyeron las sumas correspondientes al Decreto 1610/93.

**TABLA 1: INCREMENTOS SALARIALES DE LOS DOCENTES DE LA UNMDP.
AÑOS 1998 – 2005.**

Tipo de aumento	Fecha	CARGO TESTIGO	CARGO EXCLUSIVO					
			Sin antigüedad		15 años de antigüedad		24 años de antigüedad	
			Titular	Ay. 1ra	Titular	Ay. 1ra	Titular	Ay. 1ra
Escala desde 1998	1998	\$285,35	\$864,25	\$554,66	\$1453,10	\$933,96	\$1873,70	\$1204,89
OCS 1430/03	jul -03	\$311,89	\$983,67	\$621,01	\$1572,52	\$1000,31	\$1993,12	\$1271,23
Reforma 2004	mar -04	\$311,89	\$1031,38	\$668,71	\$1636,35	\$1056,97	\$2068,48	\$1334,30
Estímulo Docente	jul -04	\$386,89	\$1333,67	\$818,71	\$1938,65	\$1206,97	\$2370,78	\$1484,30
Acuerdo CIN-CONADU	ene -05	\$486,89	\$1483,67	\$968,71	\$2088,65	\$1356,97	\$2520,78	\$1634,30
			Incremento porcentual					
OCS 1430/03	jul -03	18,62%	13,82%	11,96%	8,22%	7,10%	6,37%	5,51%
Reforma 2004	mar -04	0,00%	4,85%	7,68%	4,06%	5,66%	3,78%	4,96%
Estímulo Docente	jul -04	24,05%	29,31%	22,43%	18,47%	14,19%	14,61%	11,24%
Acuerdo CIN/CONADU	ene -05	25,85%	11,25%	18,32%	7,74%	12,43%	6,33%	10,11%
TOTAL (1998/Ene 05)		85,17%	71,67%	74,65%	43,74%	45,29%	34,53%	35,64%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos oficiales UNMDP.

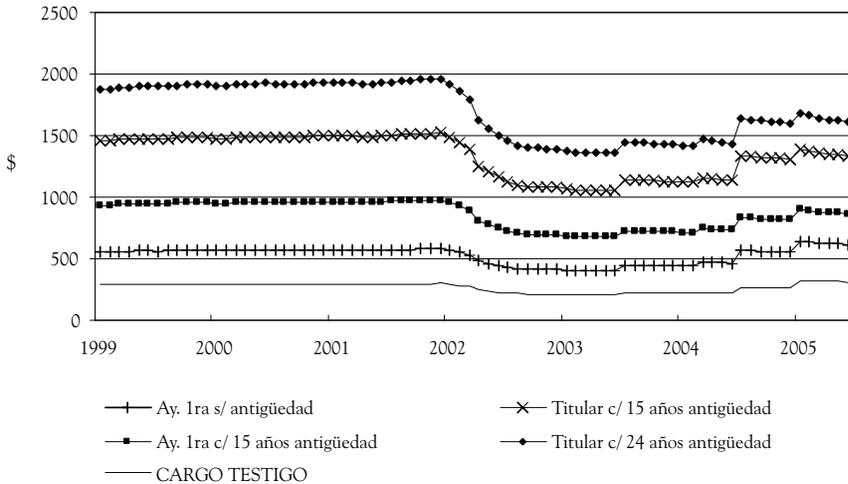
Los cargos de mayor antigüedad tuvieron un porcentaje menor de aumento, por efecto de las cifras no bonificables, que provocaron una mayor distorsión en el nomenclador. Por este motivo, al calcular los números índices de los salarios nominales de cada cargo se observan incrementos de diferente magnitud, los cargos sin antigüedad son los de mayor porcentaje de aumento. Dado que, no hay cambios significativos entre categorías hasta 2003, el cálculo se presenta desde ese año, Figura 1. No son considerados para esta estimación, por su baja participación en el plantel docente de la UNMDP, las categorías Titular sin antigüedad y Ayudante de primera con máxima antigüedad



Fuente: Elaboración propia sobre la base a datos oficiales UNMDP.

FIGURA 1: ÍNDICE DE SALARIOS NOMINALES, DOCENTES CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y CARGO TESTIGO. 1999=100

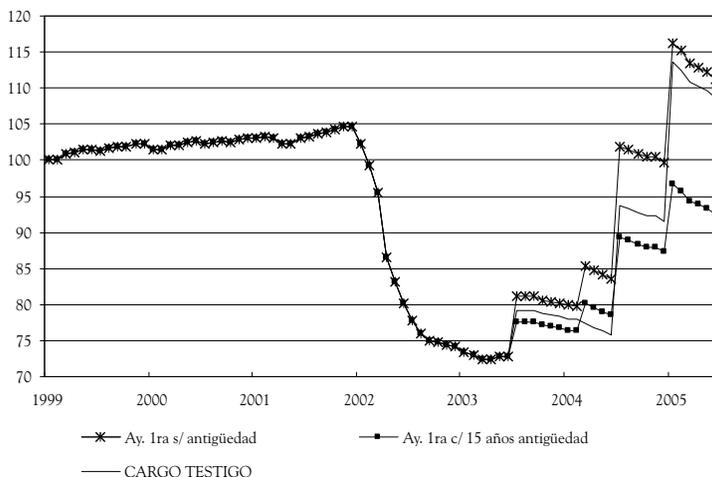
Estos aumentos salariales no se correspondieron, en ningún cargo, con la evolución del Índice de Precios al Consumidor –IPC- ocurrida a partir de 2002. Mientras que el IPC aumentó en 40 puntos porcentuales durante ese año, el salario nominal docente se mantuvo fijo en igual período. Por lo tanto, el poder de compra de los salarios disminuyó considerablemente a partir de esa fecha y los incrementos nominales de julio de 2003, marzo de 2004 y julio de 2004, no lograron que el salario real alcanzara los niveles de fines de 2001, tal como se observa en la Figura 2.



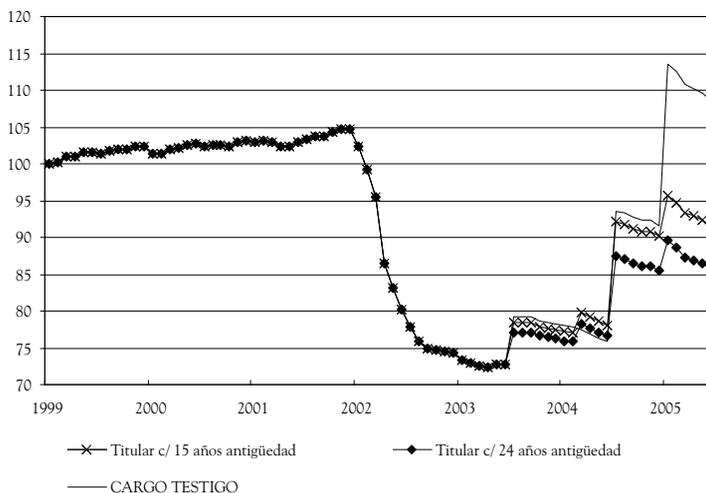
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos oficiales UNMDP.

FIGURA 2: SALARIO REAL, DOCENTES CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y CARGO TESTIGO, EN \$ DE 1999.

Solamente, el acuerdo paritario CIN-CONADU de febrero de 2005 que se hizo retroactivo a enero de ese mismo año con sumas no remunerativas, logró que los cargos sin antigüedad sean los que incrementaran su poder adquisitivo por encima de los valores del 2001. Este punto se puede observar con mayor precisión con el índice de salario real, donde estas categorías estarían cobrando en pesos un 10% más del año base (1999). Mientras que, los cargos con mayor antigüedad, percibieron entre un 10% y un 15% menos, Figuras 3 a y 3b.



a) Índice de salario real Ayudante de Primera con Dedicación Exclusiva y cargo testigo.



b) Índice de salario real Titular con Dedicación Exclusiva y Cargo Testigo. 1999=100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos oficiales UNMDP.

FIGURA 3: ÍNDICE DE SALARIO REAL

En los dos últimos años de la serie se produjeron incrementos salariales con mayor frecuencia y monto que aquellos otorgados en la década del '90, aunque con la desventaja de ser sumas no remunerativas, con lo que ello implica al momento del retiro. En términos generales, se comprueba que estos ajustes no lograron recuperar el ya bajo poder de compra de los salarios de la mayoría de los docentes universitarios.

Como es sabido, este fenómeno de caída de los salarios reales, a partir del incremento de precios ocurrido desde febrero de 2002, se dio para el conjunto de los trabajadores de toda la economía. Ahora bien, para analizar completamente la situación de los docentes universitarios resulta también de interés conocer la posición relativa de sus salarios con otros ajustes salariales, como los otorgados en el sector privado.

A continuación, tomando como referencia la evolución del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) se cotejan los salarios del Sector Privado con el de los Docentes de la UNMDP. Así se constata que entre 2000 y 2005 se produjeron similares aumentos de sumas no remunerativas prácticamente en las mismas fechas. Si bien, no se posee información de los salarios de convenio de los distintos subsectores que integran al sector privado, se puede afirmar que los incrementos producidos se asemejan a los de los docentes; pero, en términos relativos, el incremento porcentual del SMVM fue considerablemente mayor, ya que al aumentar de \$200 a \$630, implicó una variación relativa del 215%, Tabla 2.

TABLA 2: INCREMENTOS SALARIALES. AÑOS 2000- 2005.

AÑO	SMVM	SECTOR PRIVADO	Docentes UNMDP
2000	Sin aumento	De julio de 2000 a febrero de 2004:	Sin aumento
2001			
2002		Incorporación de \$200 no remunerativos, establecidos en 2002 a los salarios básicos de convenio transformándolos progresivamente en remuneraciones contributivas (elevando la cifra a \$224).	
2003	De julio a diciembre: Aumentos escalonados que lo llevaron de \$200 a \$300 en ese último mes.		Desde julio: Suma remunerativa y no bonificable, representó un incremento de entre el 7% y el 11%, dependiendo del cargo y dedicación.
2004	De enero a septiembre: Elevación a \$350 en enero y a \$450 en septiembre.	Desde enero: Rige una suma no remunerativa de \$50	Desde marzo: Se convierten en bonificables los decretos 1610/93 y 1470/98. Surge un nuevo aumento remunerativo y no bonificable de \$50 para la dedicación exclusiva. Desde julio: Suma no remunerativa y no bonificable de \$37,50, \$75 y \$150 para los cargos simples, semiexclusivos y exclusivos, respectivamente.
2005	De mayo a julio (por Resolución MTEySS N° 2/2005): Elevación a \$510 en mayo, a \$570 en junio y a \$630 en julio.	Desde enero: Rige otra suma no remunerativa de \$100. Desde abril: Incorporación de \$50 no remunerativos a los salarios transformándolos progresivamente en remuneraciones contributivas (elevando la cifra a \$60).	Desde enero: Incremento no remunerativo y no bonificable de \$ 50, \$100 y \$150 respectivamente. Desde julio: Se hicieron remunerativos y bonificables el 50% de los Estímulos 2004, y se hicieron bonificables los \$50 acordados en marzo de 2004.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del MTESS y datos oficiales de la UNMDP.

Sin lugar a dudas, los trabajadores del resto de los sectores de la economía padecieron también bajas tasas salariales. Por ello, además de conocer los mencionados ajustes, resulta pertinente comparar los diferentes indicadores salariales difundidos por los organismos públicos, con los análisis realizados en las Figuras 1 a 3.

ANÁLISIS RELATIVO DE LA EVOLUCIÓN SALARIAL

En este apartado sólo se analizan los cargos de dedicación exclusiva que consideramos más representativos del conjunto de la población objeto de estudio: Titular con 24 años de antigüedad y Ayudante de Primera sin antigüedad, además del Cargo Testigo ya mencionado.

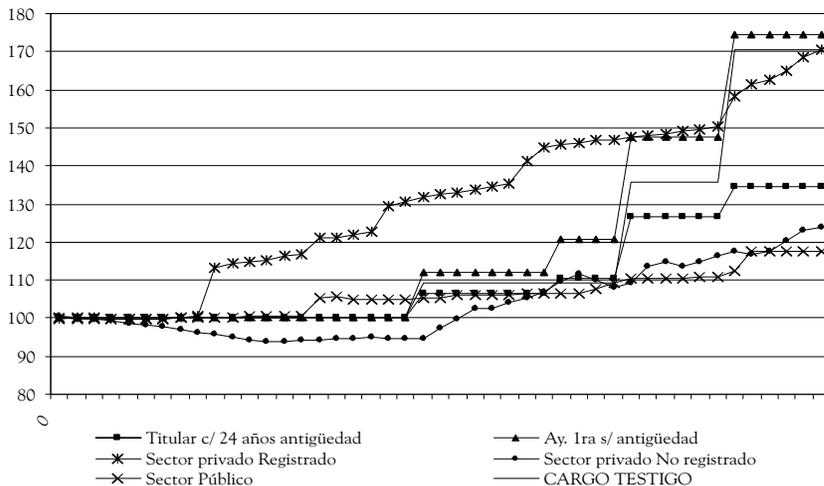
Estas categorías, a los efectos de contextualizarlas con la realidad socioeconómica nacional, se las compara con los siguientes indicadores: Índice de Salarios publicado por el INDEC, Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables (RIPTE) que presenta la Secretaría de Seguridad Social sobre la base del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), Índice de Salario por Obrero de la Industria (ISO) del INDEC. Por último, el salario promedio que percibe un trabajador en relación de dependencia, con calificación en la tarea científico-profesional, de acuerdo con los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). De esta forma, la descripción de la situación salarial relativa del docente universitario resulta concluyente para captar la divergencia existente respecto de otros índices salariales y con aquellos trabajadores que poseen similar nivel de calificación, que no supone igual nivel de educación formal.

Índice de Salarios

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censo publica un Índice de Salarios que estima la evolución de los salarios pagados en la economía. Se considera al salario como un precio, por lo que se procura aislar al indicador de variaciones correspondientes a conceptos tales como la cantidad de horas efectivamente trabajadas, el ausentismo, los pagos especiales por productividad y todo otro concepto relacionado con el desempeño o las características particulares de individuos concretos. Se obtiene a partir de las estimaciones correspondientes a tres sectores: Privado Registrado (SPR), No Registrado (SPNR) y Público (SP). Para la obtención de los salarios se efectúa

una encuesta de periodicidad mensual a las empresas del SPR y se recaba información mediante los circuitos administrativos correspondientes del SP. Respecto del SPNR se estima sobre la base de la información obtenida por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

Hasta mediados de 2004 la tasa de crecimiento salarial de un Titular con la máxima antigüedad era similar a la del SP y a la del SPNR, pero el acuerdo paritario docente de julio de 2004 generó una leve ventaja en el índice correspondiente a ese cargo. En tanto que las categorías sin antigüedad en enero de 2005 logran obtener un índice mayor que el SPR que es el de mejor *performance*, Figura 4.



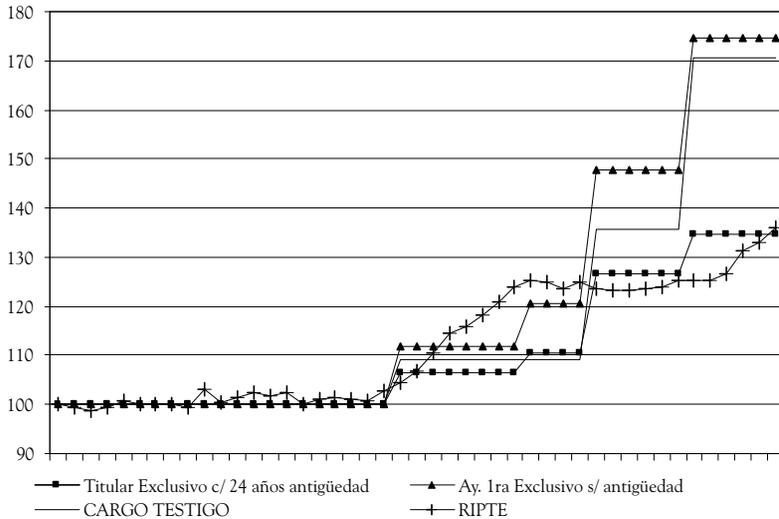
Fuente: Elaboración propia sobre la base de Índice de Salarios (INDEC) y datos oficiales UNMDP.

FIGURA 4: ÍNDICE DE SALARIOS NOMINALES DOCENTES UNMDP Y SECTORES INDEC. BASE 2001 = 100.

Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables (RIPTE)

La RIPTE surge como el cociente entre la masa de salarios sujeta a aportes con destino al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) y el total de trabajadores dependientes que figuran en las nóminas de declaraciones juradas, informadas mensualmente por el empleador. Para ello, se realizan previamente algunos ajustes para obtener la remuneración de los trabajadores que tienen una cierta continuidad en la historia laboral, (se consideran las remuneraciones de aquellos trabajadores dependientes que han trabajado al menos 13 meses en forma continua al mes informado). Se incluyen sólo las remuneraciones imponibles entre \$ 240 y \$ 4.800, a los efectos de descartar a los trabajadores suspendidos, con licencia o con percepción de montos por indemnización; entre otros. (Para conocer con más detalle aspectos referidos a la RIPTE consultar la página <http://www.seguridadsocial.gov.ar>)

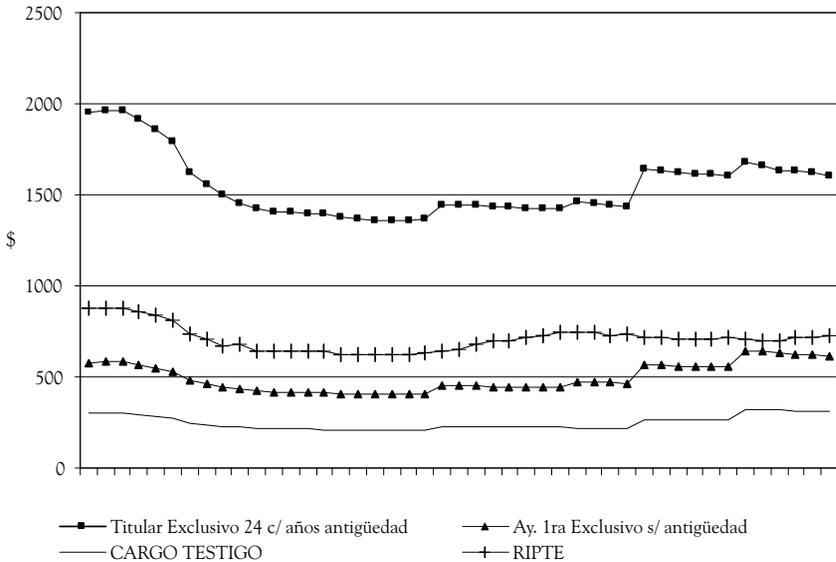
Calculando un número índice de salarios nominales, se verifica que hasta mediados del 2003 no se producen incrementos salariales en ninguna de las categorías analizadas. Desde esa fecha y hasta mediados de 2004 la tasa de crecimiento de la RIPTE era superior a la de cualquier cargo docente, (en el período considerado la RIPTE aumentó de \$880 a \$1200). Pero el estímulo docente de 2004 y el acuerdo paritario CIN-CONADU de 2005 posicionaron a los docentes sin antigüedad en tasas de crecimiento salarial superior al del resto de la economía. En cambio, un Titular con la máxima antigüedad a fin del período, tuvo igual incremento salarial que la RIPTE, Figura 5.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de RIPTE (Seguridad Social) y datos oficiales UNMDP.

FIGURA 5: ÍNDICE DE SALARIOS NOMINALES DE LOS DOCENTES DE LA UNMDP Y DE LA RIPTE. BASE OCTUBRE 2001 = 100.

Si bien esta remuneración promedio muestra un incremento de \$400 en términos nominales, en términos reales significa que a mediados de 2005 los trabajadores estables cobraban \$150 menos que en 2002. Cabe recordar que similar situación afectó a los docentes de mayor antigüedad, quienes en términos reales estarían percibiendo \$350 menos en igual período, Figura 6.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de RIPTE (Seguridad Social) y datos oficiales UNMDP

FIGURA 6: SALARIOS REALES DE LOS DOCENTES UNMDP Y DE LA RIPTE EN \$ DE 2001.

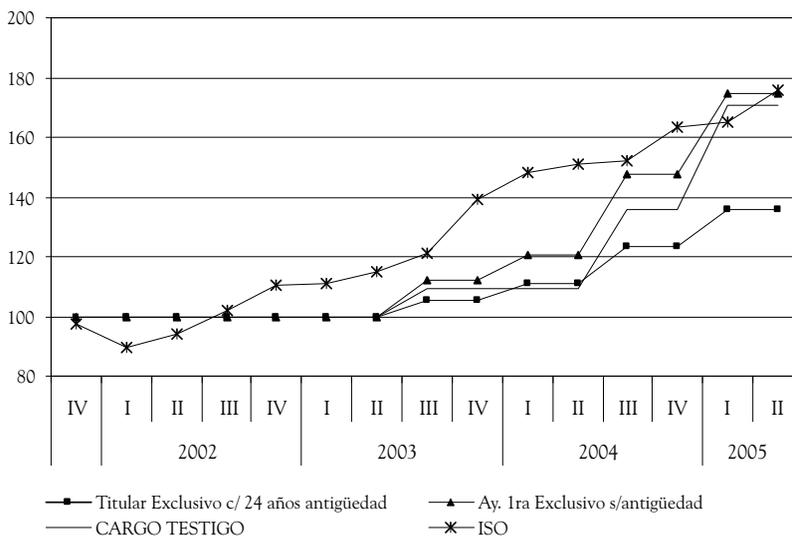
Índice de Salario por Obrero de la Industria (ISO)

De acuerdo con el INDEC (2005a), el ISO expresa la evolución del salario por obrero en el trimestre en relación con el año base. Se refiere al salario devengado por el personal especificado en el Índice de Obreros Ocupados (IOO) y comprende los conceptos de salarios por horas trabajadas normales y extras, por feriados no trabajados y pagados, premios y bonificaciones de convenio y fuera de convenio (habituales o especiales), vacaciones, licencias por enfermedad y accidentes de trabajo, como así también los montos pagados correspondientes a meses anteriores, entre otros. No incluye aguinaldo ni indemnizaciones por despido.

Si bien este indicador considera las retribuciones brutas (sin deducir aportes jubilatorios o por obra social) y no las netas como las que hasta ahora analizamos, resulta relevante realizar la comparación con el salario del

docente universitario, porque el ISO representa la evolución del salario medio del obrero industrial, el cual habitualmente es considerado un *proxy* de la evolución de la economía en general. En tal sentido, para efectuar las comparaciones correspondientes, los datos pertenecientes a los cargos docentes fueron calculados en forma trimestral.

En esa relación se puede apreciar que durante todo el período el ISO es superior a los salarios docentes universitarios. Sin embargo, los Índices de los cargos sin antigüedad en el último trimestre de 2005 acompañan la tendencia ascendente del ISO, Figura 7.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de ISO (INDEC) y datos oficiales UNMDP.

FIGURA 7: ÍNDICE DE SALARIOS NOMINALES DE LOS DOCENTES DE LA UNMDP E INDICE DE SALARIO POR OBRERO INDUSTRIAL (ISO). BASE 2001 = 100

De acuerdo con los niveles alcanzados por el IPC y los resultados presentados se puede concluir que, en términos reales, el salario medio industrial superó a mediados de 2005 los valores previos a la devaluación de la moneda. Mientras que, para el caso de los Titulares de máxima antigüedad, la recomposición no logró el poder adquisitivo alcanzado a fines de 2001.

Salario promedio del trabajador con alto nivel de calificación (EPH)

La EPH es una encuesta de propósitos múltiples que releva información sobre hogares y personas en torno al comportamiento frente al mercado laboral. En su modalidad original, denominada EPH puntual, se implementaba dos veces por año, en mayo y octubre. A partir de 2003, la EPH pasa a ser un relevamiento continuo que produce datos con frecuencia trimestral. Este cambio metodológico presenta una ruptura en la serie por lo cual dificulta la comparabilidad de datos. No obstante, se optó por presentar los datos conforme a la evolución de los salarios y, observar la tendencia general de acuerdo con los parámetros de análisis planteados.

En el aglomerado Mar del Plata-Batán, entre las ondas correspondientes a octubre de 2002 y el primer trimestre de 2005, el salario promedio de los trabajadores que realizan tareas con calificación científico-profesional disminuyó en aproximadamente un 6%. Si se toma el dato correspondiente a la Región Pampeana (a la que pertenece el aglomerado), se observa un aumento del 38%, valor que es superior al del Titular con máxima antigüedad (34%) y menor al del Cargo Testigo y Ayudante de Primera sin antigüedad (70% y 74% respectivamente); sólo los salarios de los cargos con menor antigüedad crecieron en mayor medida.

En términos absolutos existen marcadas diferencias; el Titular exclusivo con 24 años de antigüedad se encuentra mejor que el promedio calculado con la EPH, en tanto que los otros dos cargos, que estarían ocupados por profesionales que recién se inician en la tarea docencia-investigación, perciben salarios considerablemente inferiores, Tabla 3.

TABLA 3: COMPARACIÓN DE SALARIOS DE TRABAJADORES CIENTÍFICO-PROFESIONALES (EPH) CON SALARIOS DOCENTES (UNMDP).

Asalariados con Calificación Profesional (EPH)			Salario Docentes (UNMDP)			
Onda	Agglom. MDP-Batán	Región Pampeana	Tipo de aumento durante la Onda	Cargo Testigo	Ay. 1ra Excl. s/ antig	Titular Excl. c/ 24 años antig
Oct-02	\$1457,52	\$1043,20	Escala desde 1998	\$285,35	\$554,66	\$187 3,70
May-03	\$951,36	\$1215,98				
2° Sem 03	\$1498,97	\$1189,27	OCS 1430/03	\$311,89	\$621,01	\$1993,12
1° Sem 04	\$1086,70	\$1243,29	Reforma 2004	\$311,89	\$668,71	\$2068,48
2° Sem 04	\$1108,54	\$1197,27	Estimulo Docente	\$386,89	\$818,71	\$2370,78
1° Trim 05	\$1371,17	\$1439,13	Acuerdo CIN-CONADU	\$486,89	\$968,71	\$2520,78
Variación Porcentual						
May-03	-34,73%	16,56%	OCS 1430/03	9,30%	11,96%	6,37%
2° Sem 03	57,56%	-2,20%				
1° Sem 04	-27,50%	4,54%	Reforma 2004	0%	7,68%	3,78%
2° Sem 04	2,01%	-3,70%	Estimulo Docente	24,05%	22,43%	14,61%
1° Trim 05	23,69%	20,20%	Acuerdo CIN-CONADU	25,85%	18,32%	6,33%
% (Oct02/1°Trim05)	-5,92%	37,95%	% (Dic02/Ene 05)	70,63%	74,65%	34,53%

Fuente: Elaboración propia en base EPH y datos oficiales UNMDP

EL AJUSTE SALARIAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO A PARTIR DE MEDIADOS DE 2005

A partir de agosto de 2005, el gobierno nacional dispuso un cronograma de medidas de incrementos salariales y conversión de sumas no remunerativas y no bonificables, en remunerativas y bonificables. Las últimas actas firmadas entre el 5 de agosto y del 3 de septiembre de 2005, otorgan una recuperación salarial promedio del 28%, con una disminución del salario en negro entre un 10% y un 40%, de acuerdo con el siguiente cronograma:

1º de Agosto de 2005: se hace Remunerativo el 50% restante de los Estímulos 2004. Se incorpora un nuevo adicional No Remunerativo y Bonificable (Adicional A). Se incorpora un nuevo adicional No Remunerativo y No Bonificable (Adicional B)

1º de Septiembre de 2005: se hace Bonificable el 50% del Adicional B

1º de Noviembre de 2005: se hace Bonificable el 50% restante de los Estímulos 2004 (blanqueo definitivo Estímulo 2004).

Aguinaldo diciembre: a partir de esta fecha se hace Remunerativo el Adicional A (blanqueo definitivo del Adicional A).

1º de marzo de 2006: se hace Bonificable el 50% del Adicional B restante.

1º de Mayo de 2006: se hace Remunerativo el 50% del Adicional B.

1º de Julio de 2006: se hace Remunerativo el 50% del Adicional B restante (blanqueo definitivo de B).

En definitiva, estos ajustes corrigen las distorsiones producidas por las cifras no bonificables, y “blanquean” la suma total que percibe el docente por su tarea. Pero, como se comentó al comienzo de este estudio, los que además son investigadores, perciben otra cifra desde hace más de diez años que, aún hoy es no remunerativa.

OTRO COMPONENTE DEL INGRESO DEL DOCENTE INVESTIGADOR

El incentivo al docente-investigador establecido por decreto 2427/93, es una cifra no remunerativa que se otorga tres veces al año a quienes, habiendo cumplido con las condiciones establecidas en el Manual de Procedimientos, estén categorizados dentro del sistema y hayan cumplido con los requisitos de investigación requeridos en la postulación. Cuestión que es controlada periódicamente a través del sistema de categorización y la evaluación de resultados, sobre la cual dictaminan expertos integrantes de un banco de evaluadores.

Acerca de la implementación de este adicional existe una importante cantidad de estudios polarizados en sus conclusiones, que analizan el impacto que en el sistema de investigación y, en particular, en el mundo académico tuvo el sistema de incentivos desde su creación.

A los efectos del análisis, sólo se resaltaré su función como estipendio y como tal resulta para quienes lo perciben, un pago más en “negro” que según afirma Sanllorenti (2003c) provocó la ruptura del nomenclador y de la asignación por antigüedad:

“La escala aritmética del nomenclador salarial vigente al momento de creación del incentivo, tenía escalones iguales (una escala aritmética del 20%) y alcanzaba una diferencia de 1,8 veces entre el cargo del Ayudante de Primera y el Profesor Titular”... Pero “los creadores del modelo de incentivos

fijaron una escala geométrica con escalones del 50% entre categorías generando una diferencia de 3,75 veces entre la máxima categoría y la mínima. El resultado de aplicar esta escala hace que quienes tienen la máxima categoría cobren mucho más que los de la más baja, o dicho de otra manera su trabajo vale 4 veces más”.

Sin embargo, el pago de los incentivos (en parte por su carácter irregular) no siempre cumple con la periodicidad anunciada desde su creación. En tal sentido, el dirigente afirma que “...en el período 1994-2003 los docentes investigadores perdieron el equivalente a dos años completos del pago de incentivos. Las cuotas se retrasaron un mes por año entre 1997 y 1999, a partir de entonces se retrasan dos meses por año... A pesar de una Resolución del entonces presidente Duhalde; al concluir este gobierno el retraso en el pago llegó a su punto máximo: dos años en abril de 2003”.

A pesar de estas distorsiones, la proporción de docentes-investigadores que se suman al sistema se ha incrementado a nivel nacional progresivamente. El porcentaje de perceptores de incentivos respecto del total de cargos docentes aumentó entre 1994 al 2002 en 5 puntos porcentuales.

Tal como se prevé en el sistema la mayoría de los beneficiarios son docentes-investigadores, con dedicación exclusiva; de acuerdo con los datos oficiales en el año 2002 el 67% de quienes tienen esta categoría se encuentran activos dentro del programa, (Tabla 4).

TABLA 4: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL NÚMERO DE DOCENTES INVESTIGADORES QUE PERCIBEN EL INCENTIVO, CLASIFICADA POR DEDICACIÓN DOCENTE. TODAS LAS UNIVERSIDADES 1994-2002

Año	Dedicación						% con respecto al Total de cargos docentes
	Exclusiva	% del total de Exclusivos	Semiexc.	% del total de Semiexc.	Simple	% del total de Simples	
1994	6194	52,85%	2777	13,36%	2228	3,48%	11,60%
1995	8340	81,57%	4259	23,38%	3301	5,62%	18,23%
1996	9700	78,55%	5297	27,32%	3881	5,93%	19,41%
1997	9695	s/d	4962	s/d	3336	s/d	s/d
1998	9707	69,36%	4585	20,40%	2613	4,02%	16,67%
1999	9658	66,37%	4225	17,51%	2134	3,36%	15,67%
2000	10899	73,00%	5239	21,10%	2566	3,68%	17,08%
2001	10852	83,59%	5781	25,61%	2874	4,28%	18,99%
2002	10210	67,04%	5220	21,60%	2712	3,87%	16,56%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Anuario de Estadísticas Universitarias - SPU - Programa de Incentivos

En el caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata la evolución desde la aplicación del programa, replica la tendencia nacional pero con ciertos altibajos. Los docentes exclusivos perceptores aumentaron en el mismo período de 365 a 460. Pero en términos relativos, con respecto al total de cargos exclusivos, la relación disminuyó en 14 puntos porcentuales pasando del 88% al 74% (Tabla 5).

TABLA 5: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL NÚMERO DE DOCENTES INVESTIGADORES QUE PERCIBEN EL INCENTIVO, CLASIFICADA POR DEDICACIÓN DOCENTE UNMDP 1994-2002

Año	Dedicación						% respecto de l Total de cargos docentes
	Exclusiva	% del total de Exclusivos	Semiexc.	% del total de Semiexc.	Simple	% del total de Simples	
1994	365	88,38%	93	15,22%	124	6,43%	19,72%
1995	467	98,32%	129	16,73%	134	6,01%	21,01%
1996	522	82,46%	163	21,34%	173	6,31%	20,72%
1997	507	76,01%	134	s/d	141	s/d	s/d
1998	478	75,99%	128	18,63%	112	4,94%	20,03%
1999	450	71,88%	114	15,36%	122	4,68%	17,25%
2000	494	80,59%	154	21,12%	182	6,37%	19,76%
2001	484	77,81%	170	24,53%	183	6,74%	20,77%
2002	460	73,95%	164	24,01%	138	5,27%	19,42%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Anuario de Estadísticas Universitarias - SPU - Programa de Incentivos

Esta relación abre nuevos interrogantes acerca de la forma en que se cumplen las dedicaciones, cuestión que es abordada en el estudio de casos que forma parte del análisis específico que se incluye en este estudio.

A MODO DE REFLEXIÓN

En síntesis, esta descripción de las remuneraciones salariales docentes no hace más que abundar en la caracterización de la situación de un grupo particular de trabajadores, para contribuir al debate acerca de las condiciones que debiera cumplir un trabajo de calidad. Si bien, el salario es sólo un componente de esta dimensión del Trabajo Decente, es uno de los elementos más indicativos del bienestar de las personas.

En ese sentido, se pudo comprobar que las remuneraciones por tarea que percibe un docente-investigador con dedicación exclusiva, al igual que las del resto de la economía, han perdido su poder de compra desde mediados de los '70. En treinta años, esta situación que pretendió ser morigerada por sucesivos ajustes, no logró recuperar aquellos niveles salariales.

Los sucesivos arranques y retrocesos de la economía, perjudicaron cada vez más los bolsillos de los trabajadores docentes. Ya ubicados en los primeros años del 2000, superada la crisis recesiva de 2001, el poder de negociación comenzó lentamente a rendir frutos en consonancia con el nuevo ciclo económico. Los incrementos nominales de julio de 2003, marzo de 2004 y julio de 2004, si bien mejoraron la frágil situación salarial, no lograron que el salario real alcanzara los niveles de fines de 2001. Recién con el acuerdo paritario CIN-CONADU de febrero de 2005, retroactivo a enero de ese mismo año, con sumas no remunerativas, se logró que el poder adquisitivo de algunos cargos superara al de 2001, entre ellos los iniciales, sin antigüedad docente.

Focalizando el problema en el ámbito local, resulta relevante destacar que quienes se inician como trabajadores en esta profesión perciben salarios muy por debajo de quienes con similar calificación se desempeñan en otras áreas del mercado laboral.

Los ajustes no fueron exclusivamente sectoriales sino que acompañaron el ritmo de aumentos salariales de otros trabajadores, al menos de aquellos que se insertaron como asalariados en la economía formal. Esto se visualizó al comparar el salario docente con distintas escalas salariales.

La tasa de crecimiento entre docentes con dedicación exclusiva, tal como pudo demostrarse, no es homogénea. Los docentes exclusivos con mayor antigüedad son los que aún no han podido recomponer su salario, en relación con los mayores ingresos del período; teniendo en cuenta lo que ello implica para la culminación de una carrera docente.

Finalmente, resulta importante señalar que, en la medida que se afianzó un sendero de diálogo y negociación, se obtuvieron mejoras sustantivas, que se reflejan en los sucesivos incrementos y en el modo en que se fueron incorporando como remunerativas y/o bonificables cifras que no lo eran. Con ello, se contribuye al mejoramiento de la calidad del trabajo docente.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Araujo, Sonia Marcela (2003), *Universidad, Investigación e incentivos. La cara oscura*, La Plata, Al Margen, 1ra edición, 348pp.
- Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (1999), *La distribución del Ingreso en la Argentina*, Buenos Aires, FIEL, 567pp.

- García de Fanelli, Ana María (2004), *Academic Employment Structures in Higher Education: the Argentine case and the academic profession in Latin America*, Geneva, ILO Working Paper, 45pp.
- Gasparini, Leonardo (1999), “Desigualdad en la distribución del ingreso y bienestar. Estimaciones para la Argentina”. En: *La distribución del Ingreso en la Argentina*, op. cit.
- González, Mariana (2003), “Los salarios en Argentina: una perspectiva de largo plazo”. En: *Actas del XXIV Congreso ALAS*, Arequipa, Perú, del 3 al 7 de noviembre de 2003.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (1997), *¿Cómo se mide el desempleo?*, Buenos Aires, INDEC/MEOSP, 16pp. en línea <<http://indec.mecon.ar/nuevaweb/cuadros/4/metempleo1.pdf>>.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2002), *Metodológica N° 16: Índice de Salarios y Coeficiente de Variación Salarial*, Buenos Aires, INDEC, [en línea] <www.indec.mecon.gov.ar>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2005a), *Obreros ocupados, horas trabajadas y salario por obrero en la industria manufacturera, Informe de prensa, Segundo trimestre de 2005: 6pp*, [en línea]. <www.indec.mecon.gov.ar>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2005b), *Índice de Salarios y Coeficiente de Variación Salarial, Informe de prensa, diciembre de 2005: 5pp*, [en línea] <www.indec.mecon.gov.ar>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2004), *Salario Mínimo Vital y Móvil, Informe Enero 2004*.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2005) *Trabajo, ocupación y empleo: Trayectorias, negociación colectiva e ingresos, Serie Estudios N° 2, 197pp*.
- Petrei, Humberto, Montero, Marcelo, Maraviglia, Adriana (1989), “Estudio comparativo de las remuneraciones en el sector educación”: 155-193. En: Petrei, Humberto (ed.), *Ensayos en Economía de la Educación*, Buenos Aires, 2da edición, 342pp.
- Roca, Emilia y Moreno, Juan Martín (2003), *Cuadro general de mecanismos institucionales de determinación de salarios*, Buenos Aires, OIT, Serie materiales de capacitación N°4, 43pp.
- Sanllorenti, Pedro (2003a), *La recomposición salarial de los docentes de las*

- Universidades Nacionales*, Buenos Aires, CONADU, 19pp, [en línea] <www.adum.org.ar>
- Sanllorenti, Pedro (2003b), *La recomposición salarial de los docentes de las Universidades Nacionales-2da Parte*. El período 2003-2006, Buenos Aires, CONADU, 12pp, [en línea] <www.adum.org.ar>
- Sanllorenti, Pedro (2003c), *La maldición de los incentivos a los docentes investigadores*, Buenos Aires, CONADU, 30pp, [en línea] <www.adum.org.ar>
- Sanllorenti, Pedro (2003d), *La recomposición salarial de los docentes de las Universidades Nacionales – 3ra Parte. Acuerdo Paritario CIN-CONADU de marzo 2004. Consecuencias y perspectivas*, Buenos Aires, CONADU, [en línea] <www.adum.org.ar>
- Sanllorenti, Pedro (2005a), *Hacia la media canasta familiar. La recomposición salarial de los docentes de las Universidades Nacionales – 4ta Parte. Acuerdo Paritario CIN-CONADU de marzo 2005. Consecuencias y perspectivas*, Buenos Aires, CONADU, 37pp. [en línea] <www.adum.org.ar>
- Sanllorenti, Pedro (2005b), *Hacia la media canasta familiar. La recomposición salarial de los docentes de las Universidades Nacionales - 5ta parte*, Buenos Aires, CONADU, [en línea] <www.adum.org.ar>
- Secretaría de Políticas Universitarias (1997) *Anuario de Estadísticas Universitarias 1996*. Programa de Mejoramiento del Sistema de Información Universitario. Secretaría de Educación Superior, Ministerio de Educación.
- Secretaría de Políticas Universitarias (2000) *Anuario de Estadísticas Universitarias 1998*. Programa de Mejoramiento del Sistema de Información Universitario. Secretaría de Educación Superior, Ministerio de Educación.
- Secretaría de Políticas Universitarias (2002) *Anuario de Estadísticas Universitarias 99/00*. Programa de Mejoramiento del Sistema de Información Universitario. Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.
- Secretaría de Políticas Universitarias (2004) *Anuario de Estadísticas Universitarias 99/03*. Programa de Mejoramiento del Sistema de Información Universitario. Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.

Secretaría de Seguridad Social (s/a) *La Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables, Notas Metodológicas* [en línea].
<www.seguridadsocial.gov.ar/estadisticas/RIPTE%20Notas%20metodologicas.pdf>