

# **Documento borrador para la discusión de la transformación del sueldo progresivo del personal docente**

## **Introducción**

La prima salarial por antigüedad es creada y regulada para el caso de los funcionarios públicos por el artículo 12 de la Ley N°15.809 de fecha 08/04/1986. Allí se establece que beneficiará a los funcionarios de los incisos 02 al 26, con excepción de los pertenecientes a los escalafones Militar, Policial y Docente, que establecerán posteriormente sus propias normativas. Será cobrado a partir del tercer año de antigüedad continua o discontinua en la administración pública de manera retroactiva. Asimismo, y para el caso de aquellos funcionarios reincorporados, o que se reincorporaren en aplicación de lo dispuesto por las Leyes Nos. 15.737, de 8 de marzo de 1985 y 15.739, de 28 de marzo de 1985, o a los que se reincorporen en aplicación de lo dispuesto en la Ley N° 15.783, de 28 de noviembre de 1985, se tendrán en cuenta los años de antigüedad previos a 1985 aunque no figurasen en las plantillas.

En el caso de la Universidad de la República (Udelar), la prima pasa a denominarse sueldo progresivo del personal docente y es regulada por resolución N°99 del Consejo Directivo Central (CDC) de fecha 15/09/1986<sup>1</sup>, en donde se establece el porcentaje a pagar por este concepto. Se fija en un 1% sobre el sueldo docente Grado 1 igual dedicación horaria por años de antigüedad con un tope a 30 años a partir del 01/01/1988, incrementándose a un 1,5% a partir del 01/07/1988. El cobro se hace de manera retroactiva a partir del tercer año de antigüedad de manera continua o discontinua y en caso de que el docente cuente con una extensión horaria esta es tenida en cuenta para el cálculo. Se computa al 1 de enero de cada año y en consonancia con la normativa nacional establece que los funcionarios docentes restituidos computarán la totalidad del período de destitución.

La opción tomada por la Udelar es de las más generosas no solo dentro del sector público si no que también en la enseñanza. En particular, en el caso de ANEP la normativa establece que al llegar a los 25 años en funciones el personal docente tiene derecho a solicitar un sobresueldo del 20% el que será tenido en cuenta a los efectos de la determinación del promedio básico jubilatorio. Mientras que para los funcionarios públicos en general la prima por antigüedad en la actualidad

<sup>1</sup> Modificaciones realizadas por resolución N°90 del CDC de fecha 09/08/1994 y resolución N°17 del CDC de fecha del 10/02/2015.

equivale al 2% de la Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC)<sup>2</sup> por año de antigüedad y es cobrada a partir del tercer año de trabajo en la administración pública de forma continua o discontinua. Cubiertos por este último escenario es que se encuentran los funcionarios no docentes de la Udelar, computando para su antigüedad el ingreso a la función pública en general.

A continuación se presenta información descriptiva de la ejecución del sueldo progresivo del personal docente.

### Caracterización de la ejecución del sueldo progresivo docente

A 2018 el progresivo docente representa 10,09% del total asignado para la ejecución de las retribuciones al personal docente. Tal como se puede observar en el cuadro presentado a continuación su proporción es levemente inferior a lo que la universidad destina a remunerar la obtención de la DT por parte de un docente.

**Cuadro 1. Ejecución docente por rubro año 2018**

Concepto	Monto (*)	Proporción
Sueldos básico, EH y Red. H	4.619.780.562,68	66,50 %
Dif.por subrogacion	2.980.210,20	0,04 %
Prog.Docente	701.024.823,48	10,09 %
Partida Bibliográfica (7%)	100.568.177,07	1,45 %
Radicación Interior	32.682.671,42	0,47 %
Dedicación Compensada	107.235.256,14	1,54 %
DT (1)	1.073.445.511,16	15,45 %
Salario Vacacional (2)	221.678.036,65	3,19 %
Tope por hora (aum.05/92)	88.057.014,37	1,27 %
Total Ejecución Docente (3)	6.947.452.263,18	100,00 %

Fuente: elaboración propia en base a datos DGPLAN

(\*) Incluye aguinaldo y aporte patronal

(1) En el caso de la DT, lo que se imputa al concepto de DT es la diferencia entre el cargo base del docente y el monto para ese grado con DT.

(2) El monto del Salario Vacacional de \$ 221.678.037 incluye la partida permanente que es del orden del 86%.

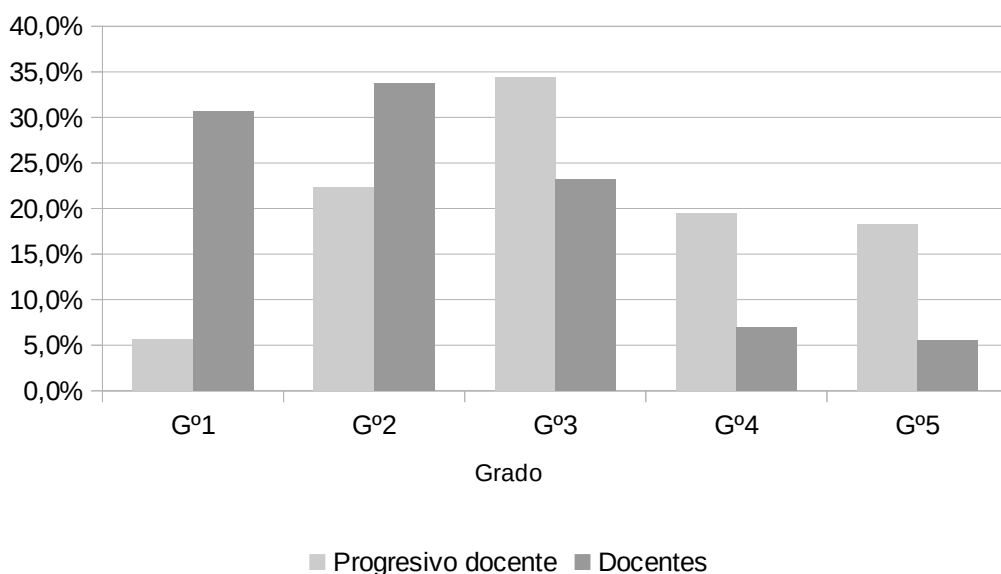
(3) El Total Ejecución Docente no incluye beneficios sociales, licencia generada y no gozada, retribuciones de ejercicios anteriores y otros conceptos, los que en su totalidad representan menos del 1% del total.

Si atendemos a la distribución por grado del progresivo docente podemos observar que este se encuentra especialmente concentrado en los grado 3 o superior (gráfico 1). Los que sumados acumulan el 72,04% del gasto en la prima por antigüedad, siendo el 35,59% de la plantilla docente de la Udelar. Lo anterior es coherente si pensamos en el vínculo que en general tienen los años de antigüedad en la institución con el grado que poseen los docentes (gráfico 2), sin embargo,

<sup>2</sup> El valor fijado en 2019 para la BPC es de \$4.154, por lo que la prima por año de antigüedad asciende a \$83,08.

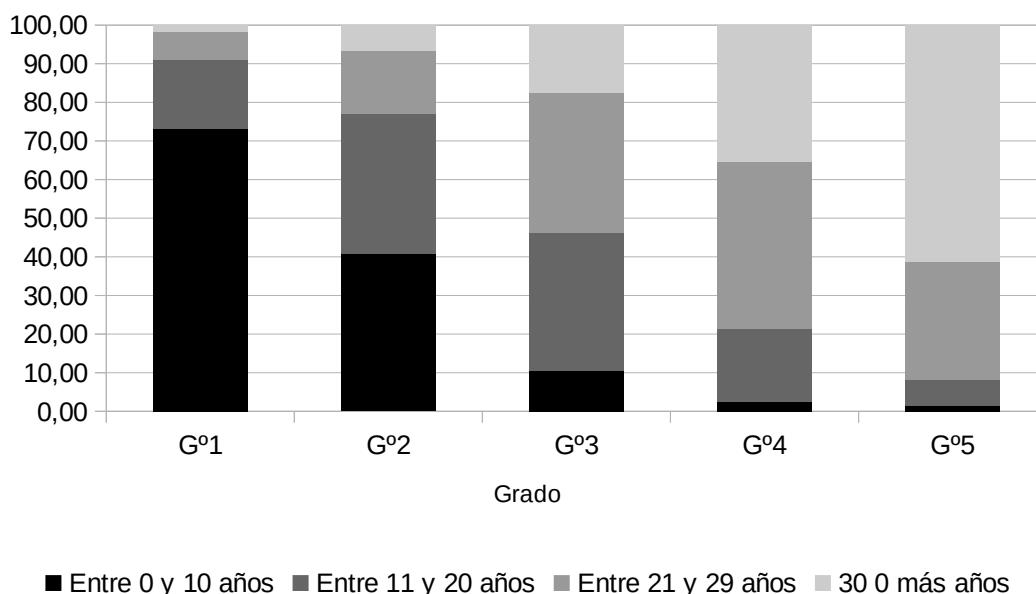
presenta dos fuentes de inequidades. En primer lugar, hace más regresiva la escala salarial docente planteando una clara diferenciación de los recursos asignados a los grados altos en detrimento de los docentes en formación grado 1 y 2. En segundo lugar, premia a los docentes grado 3 o superior de manera excesiva por el solo hecho de mantenerse con un cargo en la Udelar, sin tomar en consideración otros factores que pueden ser de interés a la hora de fijar una prima salarial sustancialmente elevada en algunos casos.

**Gráfico 1. Distribución por grado de la plantilla docente y de la ejecución del progresivo docente 2018.**



Fuente: elaboración propia en base a datos DGPLAN.

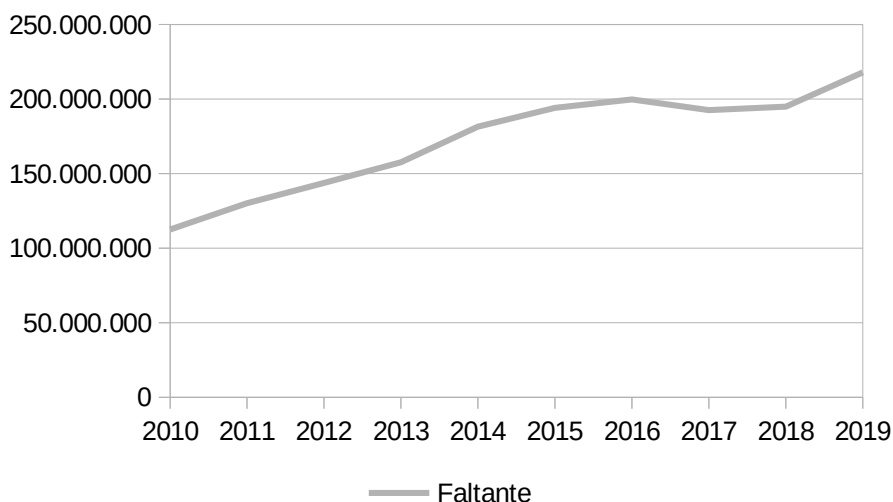
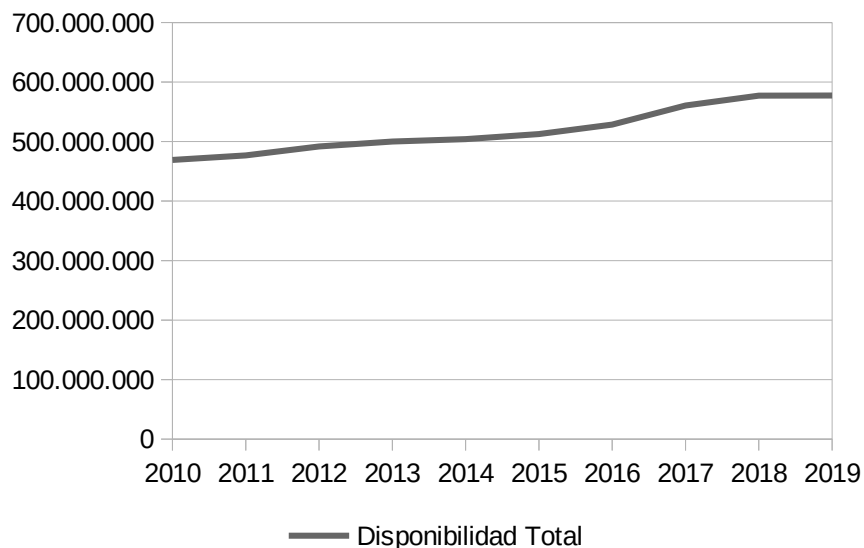
**Gráfico 2. Distribución de la antigüedad por grado de la plantilla docente.**



Fuente: elaboración propia en base a datos DGPLAN.

En lo que tiene que ver con su ejecución propiamente dicha, ésta se ha comprometido en la última década. Como se puede observar en el gráfico que sigue mientras que la disponibilidad total aumenta a un 2,3% anual en promedio el faltante lo hace un 7,8% anual promedio.

**Gráfico 3. Distribución de la antigüedad por grado de la plantilla docente.**



Fuente: DGPLAN.

De forma hipotética, si los recursos asignados a la prima por antigüedad estuvieran reglamentados de la forma vigente para los funcionarios no docentes de la Udelar y todos los funcionarios públicos en general se liberarían \$601.119.654 tal como se puede ver en el cuadro 2.

**Cuadro 2. Ejecución docente por rubro año 2018**

<b>Servicio</b>	<b>Ejecución 2018</b>	<b>Antig. No Doc.</b>
Agronomía	54.237.090	8.215.881
Arquitectura	43.213.662	17.903.323
Cs. Económicas	46.724.810	14.516.975
Derecho	37.712.514	16.469.598
Ingeniería	73.708.957	14.102.127
Medicina	62.114.815	15.912.864
Inst. Higiene	208.794	37.836
Odontología	26.444.670	8.990.174
Química	53.908.517	7.144.303
Veterinaria	35.886.851	5.495.722
Humanidades	30.066.913	5.533.558
Hosp. de Clínicas	34.727.398	8.642.890
IENBA + EUM	20.942.077	4.509.275
Psicología	29.364.991	4.975.473
Enfermería	13.995.275	3.826.871
Cs. Sociales	43.354.641	7.052.415
Ciencias	80.229.331	9.983.376
FIC	14.001.033	3.230.949
Ofic. Centrales	54.070.369	8.817.208
CENUR del Este	3.269.451	928.340
CENUR Litoral N.	13.792.982	4.566.030
	<b>771.975.142</b>	<b>170.855.188</b>

Fuente: DGPLAN.

Es de esperar que con el sistema vigente en la actualidad los desequilibrios sigan en aumento, motivo que hace con los otros ya esbozados necesaria su re discusión.