



CIEC

**Centro de investigaciones en
Economía Crítica**

Análisis sobre la Ejecución Salarial de la UNCUIYO

Mendoza, Argentina

Diciembre 2022

Lic. en Economía Iza, Mariana

Lic. en Economía Olmedo Sosa, Gabriel

Lic. en Sociología Breitman Pacheco, Lautaro



ciec.cuyo



@CIEC_Cuyo



+54 9 261 5371572

Sobre el uso del lenguaje inclusivo en esta publicación:

El uso de un lenguaje que no discrimine y que permita visibilizar todas las identidades de género es una de las preocupaciones de quienes integramos este Centro de Investigaciones. En esta publicación se reconoce la influencia del lenguaje sobre las ideas, los sentimientos, los modos de pensar y los esquemas de valoración.

Índice

Introducción.....	1
El presupuesto universitario y su composición.	2
El presupuesto 2022 y su particularidad.....	3
La distribución interna del crédito para sueldos de la UNCUIYO.	6
Las “economías” del inciso 1.....	7
Las economías expresadas en cargos.	9
Reflexiones finales	12

Introducción

En el presente informe trabajaremos diversos conceptos vinculados con la ejecución salarial de la UNCUIYO. El mismo contará con 6 apartados. En el primero trabajaremos sobre el presupuesto universitario en general y su composición. En el segundo abordaremos el presupuesto del año 2022 y las particularidades que tuvo por tratarse de un presupuesto reconducido. En el tercero nos adentraremos en la distribución interna del crédito realizada por la UNCUIYO. En el cuarto explicaremos el concepto de “economías” utilizado en nuestra universidad para utilizar fondos salariales en gastos de funcionamiento. En el quinto transformaremos los montos de las economías en diferentes tipos de cargos. Por último, concluiremos este trabajo con algunas reflexiones finales sobre las temáticas trabajadas.

El presupuesto universitario y su composición.

El presupuesto universitario se compone por 3 ítems: Los fondos destinados a financiar los sueldos del personal docente, no docente y autoridades; el financiamiento para los gastos de funcionamiento y los proyectos específicos. En este informe nos limitaremos a trabajar en profundidad lo referido al primer ítem.

Los sueldos se financian centralmente por 2 componentes: la cuota base (que se establece en el presupuesto de inicio) y la política salarial. El presupuesto de inicio surge de una propuesta inicial del Ministerio de Educación¹, que luego es revisada por el Ministerio de Economía y presentada al Congreso en el proyecto de ley de presupuesto nacional. En cada una de estas etapas los valores pueden sufrir modificaciones hasta obtener el presupuesto de inicio definitivo.

La ley de presupuesto diferencia entre los valores que deben ir a sueldos y los que deben ir a gastos de funcionamiento. De hecho, desagrega el presupuesto en los 5 conceptos que se pueden observar en la Tabla 1. En líneas generales tratan de mantener una lógica de 90% para sueldos y 10% para gastos. Si tomamos los valores 2023 obtenemos un 88,6% para sueldos y un 11,4% para gastos de funcionamiento (incluidos los fondos del hospital y de ciencia y tecnología). Sin embargo, debemos considerar que esta distribución propuesta no es definitiva, solo lo es el monto total. Luego, cada universidad distribuirá el presupuesto total en función de su realidad, sus intereses y sus acuerdos políticos.

Tabla 1: Presupuesto UNCUIYO 2023 aprobado por la nación.

Concepto	Monto
Asistencia Financiera para el Pago de Salario Docente y Autoridades Superiores	15.728.374.903
Asistencia Financiera para el Pago de Salario del Personal no Docente	7.331.138.716
Asistencia Financiera para el Funcionamiento Universitarios	2.562.168.180
Asistencia Financiera a Hospitales Universitarios	371.198.045
Fortalecimiento de la Ciencia y la Técnica en Universidades	37.231.515
Total presupuesto UNCUIYO 2023	26.030.111.359

Fuente: CIEC en base al Presupuesto Nacional 2023.

El segundo componente que completará los fondos para sueldos es la política salarial. La misma se establece en función de lo que acuerden las centrales sindicales (tanto no docentes como docentes) con el Gobierno nacional. En la discusión paritaria se establece el incremento por tipo de cargo y las universidades luego tienen la obligación de cumplir con lo acordado. El Gobierno, a su vez, tiene la obligación de enviar los fondos que permitan pagar los incrementos. La base sobre la cual realiza el cálculo de los incrementos se encuentra establecida en el Artículo 12 del presupuesto nacional, donde se establece que “Las plantas de personal docente y no docente

¹ El ministerio les solicita a todas las universidades que eleven un anteproyecto de su presupuesto, pero luego no es algo que tenga real injerencia en el presupuesto presentado.

sobre las cuales se aplicarán los aumentos salariales en el año 2023 serán las vigentes a las liquidaciones correspondientes al mes de noviembre de 2022”².

En contextos de inflación alta no es un detalle menor que la actualización la realicen sobre la planta efectivamente liquidada. A un ritmo de inflación del 100% anual la política salarial representa el 50% de los fondos necesarios para financiar un cargo luego de un solo año, en 2 años el 66% y en 4 años el 80%. Por lo tanto, si la universidad se demora en cubrir sus vacantes, pensando que puede “ahorrar” esos fondos y utilizarlos para gastos de funcionamiento, en realidad está perdiendo plata porque ese cargo no se va a actualizar mientras se encuentre vacante.

A su vez, el Decreto N° 1571/2010 establece que Nación debe enviar el 20,085% en concepto de contribuciones patronales al momento de remitir los incrementos salariales, mientras que las universidades pagan solamente un 16,17% en este concepto. Por lo tanto, existe un excedente del 4% entre lo que la SPU envía y las universidades pagan por cargo liquidado. Otra razón por la cual les conviene cubrir sus vacantes rápidamente.

Por último, la SPU puede o no enviar fondos para financiar la política salarial de las Autoridades Superiores universitarias. En caso de hacerlo, determina el monto total y lo distribuye entre las 57 universidades nacionales en función del modelo propuesto por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) para los cargos de autoridades.

El presupuesto 2022 y su particularidad.

Durante este año tuvimos la particularidad de que el Congreso Nacional no aprobó el Proyecto de Ley de Presupuesto 2022 enviado por el Poder Ejecutivo. Por lo tanto, tal como lo establece el artículo 27 de la Ley N° 24.156 de Administración Financiera, se recondujo el presupuesto vigente al 31 de diciembre del 2021. Ante este escenario la UNCUIYO decidió replicar para el 2022 su presupuesto aprobado para el 2021.³ En la Tabla 2 podemos observar los créditos aprobados por la Ley de Presupuesto nacional 2021 para la UNCUIYO. Para ese año la relación fue de 90,3% para sueldos y 9,7% para gastos.

² Si un cargo se encuentra en licencia sin goce de haberes no es considerado para este cálculo.

³ Existe una diferencia entre lo que hizo la nación y lo que hizo la UNCUIYO. La primera replicó el presupuesto vigente (el de inicio más las modificatorias realizadas durante el año), mientras que la UNCUIYO replicó el presupuesto de inicio.

Tabla 2: Presupuesto UNCUIYO 2021 aprobado por la nación.

Concepto	Monto
Asistencia Financiera para el Pago de Salario Docente y Autoridades Superiores	4.914.749.108
Asistencia Financiera para el Pago de Salario del Personal no Docente	2.621.199.524
Asistencia Financiera para el Funcionamiento Universitarios	655.299.881
Asistencia Financiera a Hospitales Universitarios	140.305.982
Fortalecimiento de la Ciencia y la Técnica en Universidades	11.226.018
Total presupuesto UNCUIYO 2021	8.342.780.513

Fuente: CIEC en base al Presupuesto Nacional 2021.

Como mencionamos anteriormente, las universidades nacionales no tienen la obligación de respetar esta distribución de fondos. Debemos recordar que el Artículo 18 de la Constitución Nacional les concede autonomía y autarquía, por lo que tienen la potestad de determinar sus normas y decidir sobre la administración de sus recursos. En el caso de la UNCUIYO, la distribución definitiva de su presupuesto la podemos encontrar en la Ord. 40/2020 C.S. La misma establece lo siguiente:

Tabla 3: Presupuesto UNCUIYO 2021 aprobado por el Consejo Superior.

Concepto	Monto
Inciso 1 (Sueldos)	7.629.658.968
Inciso 2-5 (Gastos de Funcionamiento)	713.121.545
Total presupuesto UNCUIYO 2021	8.342.780.513

Fuente: CIEC en base al Presupuesto UNCUIYO 2021.

Si comparamos el monto que la nación aprobó para los sueldos (contemplando los del hospital) con los que aprobó el Consejo Superior de la UNCUIYO nos encontramos con que nuestra casa de estudios presupuestó 93,7 millones más para sueldos (y menos para gastos) que la nación.

Durante el 2022 la nación respetó su obligación de respaldar los incrementos acordados en paritarias, y también realizó un refuerzo de gastos para contrarrestar la pérdida de poder adquisitivo que implica la inflación. Esto generó una importante masa de crédito que no ha sido distribuida por el Consejo Superior. En la Tabla 4 podemos ver el detalle de los fondos correspondientes al inciso 1 (sueldos) no distribuidos al inicio.

Tabla 4: Presupuesto UNCUIYO 2021 inciso 1 vs. fondos enviados por la SPU.

Período	Inciso 1 (sueldos)		
	Presupuesto UNCUIYO	Fondos enviados por la SPU	Diferencia a distribuir
Enero	\$ 587.343.146	\$ 1.056.940.704	\$ 469.597.558
Febrero	\$ 587.343.146	\$ 1.053.528.617	\$ 466.185.471
Marzo	\$ 587.343.146	\$ 1.197.565.006	\$ 610.221.860
Abril	\$ 587.343.146	\$ 1.185.765.004	\$ 598.421.858
Mayo	\$ 587.343.146	\$ 1.196.320.203	\$ 608.977.057
Junio	\$ 587.343.146	\$ 1.358.162.966	\$ 770.819.820
1er SAC	\$ 290.770.610	\$ 679.783.652	\$ 389.013.042
Julio	\$ 587.343.146	\$ 1.484.275.321	\$ 896.932.175
Agosto	\$ 587.343.146	\$ 1.559.845.558	\$ 972.502.412
Septiembre	\$ 587.343.146	\$ 1.619.804.521	\$ 1.032.461.375
Octubre	\$ 587.343.146	\$ 1.705.737.638	\$ 1.118.394.492
Noviembre	\$ 587.343.146	\$ 1.806.429.383	\$ 1.219.086.237
Diciembre*	\$ 587.343.146	\$ 1.903.670.256	\$ 1.316.327.111
2do SAC*	\$ 290.770.610	\$ 951.835.128	\$ 661.064.518
Total	\$ 7.629.658.968	\$ 18.759.663.958	\$ 11.130.004.990

*Datos de diciembre y 2do SAC estimados.

Fuente: CIEC en base al Presupuesto UNCUIYO 2021 y Datos Abiertos del Presupuesto Nacional.

De la Tabla 4 podemos obtener que en el primer trimestre existió una diferencia entre lo que envió la SPU y lo que la UNCUIYO tenía presupuestado de \$1.546 millones⁴, en el segundo de \$2.367 millones, en el tercero de \$2.902 millones y en el cuarto serán alrededor de \$4.315 millones. Esto no significa que son fondos de libre disponibilidad, ya que esa diferencia financia la Política Salarial 2021 y 2022. En el próximo apartado veremos cuánto es lo sobrante final para la UNCUIYO una vez cubiertos los incrementos salariales.

Respecto a los gastos de funcionamiento, también existió un incremento de 54.166.370 mensual, tal como se muestra en la Tabla 5. Estos fondos sí son de libre disponibilidad y han sido distribuidos y utilizados para financiar gastos no contemplados (por ejemplo, los vinculados al proceso electoral de la universidad) y reforzar las partidas de gastos existentes para compensar el efecto inflacionario.

⁴ El incremento del crédito de este trimestre se realizó mediante Ord. 36/2022 C.S. El resto de los trimestres todavía no tienen ordenanzas de incremento.

Tabla 5: Presupuesto UNCUIYO 2021 incisos 2-5 vs. fondos enviados por la SPU.

Período	Incisos 2-5 (gastos de funcionamiento)		
	Presupuesto UNCUIYO	Fondos enviados por la SPU	Diferencia a distribuir
Dif. Mensual	\$ 59.426.795	\$ 113.593.165	\$ 54.166.370
Dif. Anual	\$ 713.121.545	\$ 1.363.117.980	\$ 649.996.435

Fuente: CIEC en base al Presupuesto UNCUIYO 2021 y Datos Abiertos del Presupuesto Nacional.

La distribución interna del crédito para sueldos de la UNCUIYO.

Desde el año 2003 la UNCUIYO tiene un sistema de distribución de política salarial que se basa en distribuir entre sus dependencias (facultades, colegios, secretarías, hospital, etc.) en función de la participación de las mismas en el presupuesto de inicio. Si el crédito de una dependencia para sueldos representa el 8% del total de inciso 1 en el presupuesto, esa unidad recibirá el 8% de la política salarial. Esto, que tal vez en una primera lectura parezca lógico, genera numerosos inconvenientes:

- El presupuesto de inicio prácticamente repite los porcentajes de participación del presupuesto anterior, sin contemplar las variaciones que acontecen en el tiempo que afectan a las necesidades presupuestarias ordinarias (si incrementa o disminuye la cantidad de doctores y magíster, o la cantidad de años promedio de antigüedad del personal, por ejemplo). Tampoco se contemplan las necesidades académicas ni funcionales de las dependencias.
- La Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) envía los fondos de política salarial en función de la liquidación real del mes de noviembre del año anterior. Al haber un alto grado de subejecución en diversas dependencias, el formato de distribución interna aplicado por la UNCUIYO genera una distorsión, donde indirectamente las dependencias que subejecutan sus cargos reciben fondos de las dependencias que tienen una ejecución más alta. Para aclarar lo descripto en la oración anterior desarrollaremos el siguiente ejemplo: imaginemos que en la universidad solamente hubiese 2 facultades y ambas tuviesen presupuestados 100 titulares simples, pero una liquida 85 y la otra 95. Ante esta situación la SPU solamente va a enviar la política salarial de los 180 cargos liquidados. Como ambas facultades tienen presupuestados 100 titulares simples la UNCUIYO divide el monto destinado a la política salarial en partes iguales. Esto produce que la facultad que liquida 95 cargos reciba la política salarial de 90 cargos, y la que liquida 85 también reciba la de 90 cargos. Esta incompatibilidad de formatos genera que la primera tenga un déficit financiero a pesar de no ejecutar la totalidad de su presupuesto.
- Este formato no contempla incrementos diferenciales para tipos de cargos. A modo de ejemplo, en la paritaria de este año del personal No Docente se acordó un bono mensual

de \$8.000 para las Categorías 7 y de \$4.000 para las Categorías 6, pero al momento de hacer la distribución interna la universidad no contempló la proporción de Categorías 6 y 7 de las plantas de personal de apoyo.

La reglamentación originaria que respalda esta decisión es la Ord. 72/2003 C.S., que debe ser revalidada cuando se modifica la composición del Consejo Superior. Recientemente se aprobó su ratificación por Ord. N° 42/2022 C.S. El apartado que refiere a la distribución de la política salarial se expresa de la siguiente manera en el Artículo 1 Inciso D.

Los reajustes de Créditos oportunamente establecidos por Ley de Presupuesto y su habilitación mediante Resolución Ministerial o de Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, cuando dichos créditos sean proporción (duodécimos o similares) de partidas aprobadas por Ordenanza de Presupuesto Anual y se distribuyan en las mismas proporciones previstas por función y organismo en dicho presupuesto.

Las “economías” del inciso 1.

La UNCUIYO es la única universidad pública nacional que tiene un sistema para distribuir fondos que originalmente estaban presupuestados para sueldos en gastos de funcionamiento. El mismo se encuentra reglamentado en el artículo 17 del presupuesto de la UNCUIYO (Ord. 40/2020 C.S.), donde se establece lo siguiente:

Reasignar trimestralmente los saldos de ejecución presupuestaria del Inciso 1 – Gastos en Personal, entre aquellas Dependencias cuyas liquidaciones no hayan excedido la ejecución de sus plantas. La Secretaría de Gestión Económica y de Servicios informará trimestralmente a la Comisión de Presupuesto y Finanzas sobre la evolución de dichas economías.

Si bien no está aclarado explícitamente en el artículo, la distribución de estas “economías” se realiza entre el Rectorado y las 14 Unidades Académicas (12 facultades y 2 Institutos) de la UNCUIYO. La metodología para su cálculo es la siguiente:

1. Se calcula el crédito total del Inciso 1 (Personal) de cada dependencia. Para ello se utiliza el presupuesto inicial, se incorpora la política salarial y los reajustes presupuestarios del año en curso (por ejemplo, si se da de baja un cargo en una facultad para crearse en otra facultad).
2. Al crédito obtenido se le descuentan las liquidaciones de cada dependencia.
3. Se destinan a “Gastos Comunes” (seguridad, limpieza, servicios básicos, mantenimiento, etc.) todas las economías generadas por las dependencias centrales, por los colegios.
4. Las economías de las Unidades Académicas (UUAA) se distribuyen en 3 partes: 19% se destina a “Gastos Comunes”, 48% se divide en catorce partes iguales y 33% se reintegra a la UUAA que generó dicha economía.

Este sistema produce 2 grandes problemas. El primero es que incentiva a las UUAA a no ejecutar su planta, ya que al no hacerlo recibe trimestralmente fondos de libre disponibilidad para gastos de funcionamiento. Esto perjudica el presupuesto universitario total porque, como vimos en el

apartado anterior, la SPU envía la política salarial que efectivamente se liquida en el mes de noviembre. Si se premia a las UUA que no ejecutan sus cargos, la UNCUIYO recibe menos fondos a lo largo del tiempo.

El segundo gran problema es la distribución interna de estos fondos de libre disponibilidad. Como la Política Salarial se distribuye en función del porcentaje del presupuesto y el presupuesto en buena medida repite el porcentaje de participación que tenía cada dependencia el año anterior, estamos en presencia de un sistema estanco que produce enormes inequidades dentro de las mismas UUA. En palabras simples, dentro de la misma universidad existen facultades ricas y facultades pobres.

Durante el 2022 ya se realizó la distribución de las economías del primer trimestre (mediante Ord. N° 29/2022 C.S., Ord. N° 35/2022 C.S.) y las del segundo trimestre (la Ordenanza todavía no se publica, pero ya se encuentra aprobada y se está tramitando por Exp E 38349/2022). En la Tabla 6 podemos ver que en el primer semestre se distribuyeron 256 millones a las UUA y 8 millones al Hospital Universitario. Sin embargo, las economías de la Universidad fueron de 195 millones. Los 72 millones faltantes fueron financiados por el Canon del Banco Patagonias.

Tabla 6: Economías 2022.

Concepto	1er Trimestre	2do Trimestre	Total
Total Economías distribuidas a UUA	\$ 132.136.684	\$ 126.796.673	\$ 258.933.356
Total Economías distribuidas a Hospital	\$ 8.014.215		\$ 8.014.215
Total Economías UNCUIYO	\$ 128.937.770	\$ 66.097.505	\$ 195.035.275
Total a Financiar por canon Banco Patagonia	\$ 11.213.129	\$ 60.699.168	\$ 71.912.297

Fuente: CIEC en base a Ord. N° 29/2022 C.S., Ord. N° 35/2022 C.S. y Proyecto de Ord. tramitada por Exp_E-CUY:38349/2022.

La razón por la cual se distribuyen economías superiores a las totales es que existe una distribución inequitativa del crédito, donde dentro de ese total hay dependencias superavitarias y deficitarias. Las superavitarias son la mayoría de las UUA y las deficitarias son todo el resto (en particular los colegios secundarios). Es importante mencionar que la existencia de dependencias deficitarias se explica principalmente en una inequitativa distribución del crédito inicial y no en una mala gestión de sus plantas de personal.

Al presupuestar con un criterio histórico y fomentar la subejecución de cargos, muchas UUA tienen numerosos cargos vacantes desde hace varios años. La UNCUIYO tiene la política de actualizar los básicos de todos sus cargos presupuestados (vacantes y ocupados), por más que la SPU envíe solamente la política salarial de los cargos liquidados. Para poder sostener esta inconsistencia se disminuye el porcentaje del presupuesto que se destina al financiamiento de adicionales de ley (título, zona, antigüedad).

⁵ La UNCUIYO tiene un convenio con el Banco Patagonia, reglamentado en Res. 133/2019 C.S., en el cual se establece que el Banco le tiene que pagar a la UNCUIYO el equivalente al 2,61% de la masa salarial a cambio de que la universidad deposite los sueldos de su personal en dicha entidad financiera.

A modo de ejemplo, imaginemos que una dependencia tiene 100 cargos iguales y que su básico es de \$100.000. A su vez, tiene presupuestado el 70% de los básicos para financiar sus adicionales de ley (\$70.000 por cargo). Cada cargo está valuado en 170.000, por lo que tiene un presupuesto final es de \$17 millones mensuales⁶. Ahora bien, supongamos que sus adicionales de ley reales no son del 70%, sino que son del 100% (\$100.000 por cargo). Si la dependencia en este escenario ocupa 80 cargos de su planta tendría una liquidación mensual de \$16 millones ($80 * \200.000) y tendría \$1 millón de economías. Sin embargo, si liquidase 90 cargos tendría una ejecución de \$18 millones ($90 * \200.000), lo que implicaría tener un déficit de \$1 millón y, al mismo tiempo, 10 cargos vacantes para ocupar.

Las UUAAs tienen economías superiores a la del total de la UNCUIYO porque, además de tener muchos cargos vacantes, tienen prioridad al momento de determinar los porcentajes de adicionales de ley. En cambio los colegios, al no tener peso electoral ni votos en el Consejo Superior⁷, son las dependencias más relegadas en esta distribución.

Las economías expresadas en cargos.

En la Tabla 6 pudimos observar que en el primer semestre la UNCUIYO reasignó \$195 millones que estaban presupuestados para sueldos en gastos de funcionamiento. Conociendo este valor podemos estimar que en el año rondarán los \$400 millones⁸. Este excedente responde a sobrantes de cargos docentes, no docentes y de autoridades.

Debido a que nos interesa indagar en las economías generadas por las vacantes docente veremos cuánto es su participación relativa en el presupuesto de la UNCUIYO. En la Tabla 7 podemos ver cuántos cargos hay presupuestados por tipo de planta y cuánto es su masa salarial. A su vez, en la Tabla 8 podemos ver la participación relativa de cada tipo de planta en el total del presupuesto universitario, lo que nos va a permitir estimar cuánto de las economías se deben a cargos docentes, no docentes y de autoridades.

⁶ Omitiremos el financiamiento de las Contribuciones Patronales a los fines de simplificar el ejemplo.

⁷ Votan a Rector/a solamente el personal no docente, que comparte con el personal de las dependencias centrales el 0,04% de la ponderación electoral.

⁸ Existe un efecto que incrementa el valor en el segundo semestre, que es el de los incrementos salariales. A su vez, existe un efecto que disminuye su valor, que es el incremento de liquidación que acontece en la parte final del año.

Tabla 7: Cantidad de cargos e importe por planta UNCUIYO.

Fuente 11 - Presupuesto 2022			
Plantas		Total de Cargos	Importe Total
Autoridades		98	247.205.682
Docentes	Cargos	5.962	4.618.415.234
	Horas	12.485	
No Docentes		1.880	2.214.437.670
Gestión	Coordinadores	159	173.733.515
	Org. Ejecutores	121	92.275.632
Org Artísticos		71	128.024.815
Total Plantas			7.474.092.549
Leyes Sociales			10.000.000
Adicional Anual e Indumentaria			14.000.000
ART y Subsidio por Fallecimiento			38.912.714
Adicional por Título Profesional			85.943.304
Adicional Zona Carreras en el Territorio			6.710.400
Total Otros Conceptos de Sueldos			155.566.419
TOTAL INCISO 1			7.629.658.968

Fuente: CIEC en base al anexo 1 del Presupuesto UNCUIYO 2021.

Tabla 8: Participación % del presupuesto por planta.

Concepto	Monto	%
Autoridades y Gestión	513.214.829	6,7%
Docentes	4.832.383.354,00	63,3%
No Docentes	2.214.437.669,77	29,0%
Otros Conceptos de Sueldo	69.623.115	0,9%
Total	7.629.658.968	100,0%

*Los Organismos Artísticos fueron categorizados como docentes.

**Los “Adicionales por Título Profesional”, que en la Tabla 7 figuran como “Otros Conceptos de Sueldos”, son los destinados al pago de especializaciones, maestrías y doctorados docentes. Por eso en la Tabla 8 también fueron incorporados como masa salarial docente.

Fuente: CIEC en base al anexo 1 del Presupuesto UNCUIYO 2021.

Como puede observarse en la Tabla 8 el 63%⁹ del presupuesto es utilizado en cargos docentes, por lo que podemos estimar que las economías anuales docentes rondarán los \$250 millones, que es el 63% de los 400 millones de economías totales proyectadas anteriormente¹⁰. Con estos valores podemos calcular la cantidad de cargos que se están dejando de financiar para que las UUAA tengan fondos libres para gastos de funcionamiento.

⁹ Podríamos estimar un monto aún mayor si tuviéramos en cuenta que las economías están concentradas principalmente en las UUAA, donde la participación docente es del 68,5% del monto total.

¹⁰ Es importante señalar que este monto no es publicado, como tampoco lo es la ejecución por planta. Es por ello que debemos recurrir a estas estimaciones para tener una aproximación de las economías por plantas.

Tabla 9: Cantidad de Cargos que se dejan de financiar por las economías.

Cargos Docentes	Inversión Anual	Cargos que se dejan de financiar	
		Economía Total	63% de la Economía
Profesor Titular Exclusivo	4.259.875	94	59
Profesor Asociado Exclusivo	3.790.662	106	66
Profesor Adjunto Exclusivo	3.323.120	120	75
Jefe Trab. Prácticos Exclusivo	2.853.906	140	88
Ayudante de 1ra. Exclusivo	2.384.214	168	105
Profesor Titular Semi-Exclusivo	2.129.939	188	117
Profesor Asociado Semi-Exclusivo	1.895.332	211	132
Profesor Adjunto Semi-Exclusivo	1.661.562	241	150
Jefe Trab. Prácticos Semi-Exclusivo	1.426.956	280	175
Ayudante de 1ra. Semi-Exclusivo	1.192.107	336	210
Profesor Titular Simple	1.064.971	376	235
Profesor Asociado Simple	947.666	422	264
Profesor Adjunto Simple	830.782	481	301
Jefe Trab. Prácticos Simple	713.480	561	350
Ayudante de 1ra. Simple	596.058	671	419
Ayudante de 2da.	476.846	839	524
Preceptor (cargo testigo secundaria)	2.040.895	196	122
Horas Nivel Secundario	103.075	3.881	2.425

Fuente: CIEC en base a paritaria docente 2022.

Los valores expresados en la Tabla 9 deben leerse de la siguiente forma. Como la UNCUIYO este año va a redireccionar \$400 millones de su presupuesto para sueldos en gastos de funcionamiento, con esos 400 millones dejó de financiar 94 cargos de Profesor Titular Exclusivo, o 280 cargos de Jefe de Trabajos Prácticos Semi-Exclusivo, o 3.881 horas de nivel secundario.

A su vez, si en lugar de considerar los \$400 millones de economía total tomamos el proporcional de la planta docente, que es \$250 millones, la UNCUIYO dejó de financiar 59 cargos de Profesor Titular Exclusivo, o 175 cargos de Jefe de Trabajos Prácticos Semi-Exclusivo, o 2.425 horas de nivel secundario.

Para calcular las cantidades para cada tipo de cargo, en primer lugar se tomaron los valores básicos vigentes a junio de 2022 (que es el último mes de las economías distribuidas hasta el momento, además de ser el correspondiente a la mitad del año). A esos valores se les incorporó el 70% de antigüedad, que es el promedio entre su valor mínimo (20%) y máximo (120%), y el 16,17% de contribuciones patronales. Por último, a ese valor mensual se lo multiplicó por 13 para obtener el monto anual, que incluye el Salario Anual Complementario.

A modo de ejemplo, podemos tomar el caso de un Profesor Titular Simple. El básico de este cargo en junio fue de \$41.481,21. Si a ese valor le incorporamos el 70% de antigüedad obtenemos un salario bruto de \$70.518. Si al bruto le sumamos el 16,17% de Contribuciones Patronales obtenemos \$81.921 como inversión total mensual, que multiplicada por 13 nos da el \$1.064.971 de

inversión anual que figura en la Tabla 9. Podríamos repetir el mismo ejercicio para todos los cargos y obtendríamos los valores de toda la Tabla 9.

En términos académicos tal vez el valor más significativo sea justamente el del Profesor Titular Simple, ya que representa el valor de un módulo docente en la métrica académica universitaria. En la Tabla 9 podemos ver que las economías docentes representan 235 cargos de Profesor Titular Simple. Con esta cantidad de cargos se podría financiar una carrera entera. De hecho, supera por ejemplo la dotación docente asignada a la Facultad de Derecho, que es de 186 módulos.

Reflexiones finales

La UNCUIYO es la única universidad pública en Argentina que tiene un mecanismo para distribuir fondos que originalmente estaban presupuestados para sueldos en gastos de funcionamiento. Esta irregularidad atenta, en primera instancia, contra la calidad académica de nuestra casa de estudios. Existe un incentivo claro para las UUAA de no ocupar sus vacantes de cargos. En segunda instancia, atenta contra el presupuesto universitario, ya que la SPU solamente actualiza el valor de los cargos efectivamente liquidados en el mes de noviembre. Por último, atenta contra los derechos laborales del personal universitario, que debe suplir las tareas de los cargos que no son cubiertos dedicando más tiempo de trabajo del que corresponde o, en numerosos casos, asumiendo responsabilidades *ad honorem*.



 [ciec.cuyo](https://www.instagram.com/ciec.cuyo)

 [@CIEC_Cuyo](https://twitter.com/CIEC_Cuyo)

 ciec.cuyo@gmail.com

 [+54 9 261 5371572](https://wa.me/5492615371572)

 www.ciecmza.org
