

# Oferta Salarial 05/19

*Docentes Universidades Nacionales*

Por Rodrigo Quiroga - Observatorio de Salario y Presupuesto

En virtud de varias consultas en relación a la propuesta salarial y con el objetivo de analizar de la manera más objetiva posible la propuesta, presentamos este documento.

## Propuesta difundida

### Aumentos porcentuales del salario

- 4% en mayo
- 4% en julio
- 8% en septiembre

Los porcentajes se aplican sobre la base del salario de abril de 2019

### Cláusula gatillo

Consta de un monto que compense la diferencia entre el aumento porcentual otorgado hasta ese momento y la inflación desde (e incluyendo) el mes de Abril.

- Setiembre (a pagar con el sueldo de Octubre)
- Febrero (a pagar con el sueldo de Marzo)

### Recomposición nomenclador

- Hasta un 2% según jerarquía, en enero 2020.

Estos aumentos no serán considerados para el cálculo de la cláusula gatillo

### Jerarquización

- 2% en enero de 2020

### “Blanqueo” de montos no bonificables ni remunerativos de 2018

- Junio: Hacer remunerativo y bonificable la cuota de 5% de enero de 2019.
- Agosto: Hacer bonificable la mitad del restante..
- Noviembre: Hacer bonificable el 100% del salario
- Diciembre: Hacer remunerativo el 100% del salario

## Análisis de la propuesta

Tras el cierre de la paritaria 2018, en abril de este año, se abrió inmediatamente la negociación salarial de la paritaria 2019. Desde el inicio, desde ADIUC exigimos un aumento que permitiera recuperar el salario perdido frente a la inflación en 2018, cláusula gatillo periódica (de actualización automática por inflación), el blanqueo del total de las sumas no bonificables y no remunerativas otorgadas dentro del acuerdo 2018, y el respeto de las escalas del Nomenclador Salarial establecido por Convenio.

### Sobre la pérdida de poder adquisitivo en la paritaria 2018

**OFERTA SALARIAL: no contempla la recuperación de lo perdido en 2018.**

La pérdida de poder adquisitivo del salario al finalizar la paritaria 2018 es de alrededor de un 5% si consideramos el período Marzo-2018 a Febrero-2019, o 10% si incluimos Marzo-19.<sup>1</sup> Para contextualizar con la situación de otros gremios, UOM perdió un 11%, gastronómicos un 26%, UOCRA un 16%. En cuanto a otros gremios estatales, UPCN perdió un 23%, y los docentes de la provincia de Bs As un 16%.

### Aumento y Cláusula gatillo

**OFERTA SALARIAL: 4% en mayo + 4% en junio + 8% en septiembre, sobre el salario de abril de 2019. Cláusula gatillo, en septiembre y febrero una vez conocido el IPC del mes.**

#### Método de cálculo y forma de pago de la cláusula gatillo

La cláusula gatillo ofrecida es del tipo automática, es decir, se otorgaría un aumento que corresponde a la diferencia entre los aumentos otorgados hasta ese momento y el cálculo de la inflación (IPC-INDEC) del período correspondiente. Habría cláusula gatillo en septiembre 2019 y febrero 2020.

Por ejemplo, para septiembre, si la inflación del período Abril-Septiembre fuera del 20%, se otorgaría un aumento adicional del 4% por sobre los aumentos otorgados hasta ese momento (16%), a cobrar con el sueldo de octubre.

#### Análisis de las fortalezas y debilidades de la cláusula gatillo

- Al ser automática, no será necesario renegociar en cada instancia, como ocurrió con la paritaria 2018.
- Garantiza que sin importar la inflación (sea 45%, 60% o 100% anual) nuestro poder adquisitivo al finalizar la paritaria será el mismo
- Al no tomar en cuenta marzo 2019, a fin de esta paritaria tendremos una nueva pérdida de poder adquisitivo de alrededor de 4.7%, que sumado a lo perdido el año pasado daría un total de alrededor de 10% para las paritarias 2018-2019

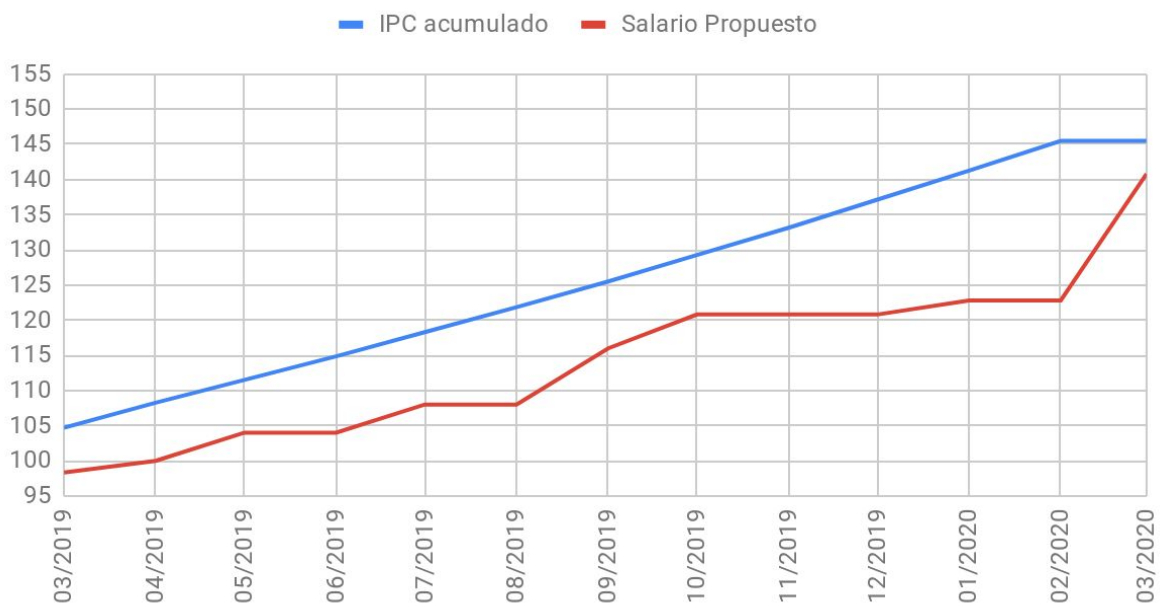
---

<sup>1</sup> Porcentajes sobre la base del salario de abril de 2019

## Otros aspectos a considerar

- Las cláusulas gatillo no incluyen la inflación de Marzo.
- Los aumentos ofrecidos para la primer parte del año van por debajo de la inflación proyectada
- El período casi sin aumentos entre las cláusulas gatillo (Septiembre-Febrero) implica una fuerte pérdida de poder adquisitivo. Esta pérdida es temporal, pero adicionalmente el ofrecimiento nos deja sumamente desprotegidos ante un eventual pico inflacionario.
- Con una estimación de 3% de inflación mensual para lo que resta del período, se acumularía una pérdida de 1,5 sueldos.
- La cláusula gatillo nos garantiza que la pérdida de poder adquisitivo para el año 2019 y de cara a la paritaria 2020 no excederá el 4.7%.

## Propuesta paritaria (gatillo Sep y Feb)



## Blanqueo de las sumas otorgadas "en negro" (19%)

**OFERTA SALARIAL:** Junio: se hace bonificable y remunerativo el 5%. Agosto: se hace bonificable el 7%. Noviembre: se hace bonificable el 7%. Diciembre: se completa el blanqueo haciendo remunerativo el 14% que fue bonificado en agosto y noviembre.

Se propone un blanqueo escalonado del 100% del salario "en negro", finalizando en diciembre de 2019. Este blanqueo incluye el aumento porcentual necesario para que no disminuya el salario de bolsillo, es decir, el 19% de los descuentos de ley para obras sociales y seguridad social.

## Recomposición del Nomenclador

**OFERTA SALARIAL: Hasta un 2% según jerarquía, en enero 2020.**

En 2018 los aumentos de cada jerarquía distorsionaron el nomenclador, que por primera vez en octubre de 2018, llegó a las escalas acordada en el convenio colectivo. En esta instancia se recompondría el nomenclador, con un aumento del 2% para los titulares y proporcional para el resto de los cargos. Estos aumentos quedarían por fuera del cálculo de la cláusula gatillo, significando así, un pequeño aumento por sobre la inflación.

## Contexto general 2018-2019

Si comparamos el ofrecimiento con lo firmado por otros gremios, vemos que en general los ofrecimientos son de alrededor de 28% con compensación de lo perdido el año pasado, y con revisión en Noviembre-2019 y Marzo-2020. Un ejemplo de este grupo serían UPCN (aunque sin compensación por lo perdido en 2018), UOM y Gastronómicos. Todos estos gremios tuvieron paritarias 2018 muy por debajo de la de ADIUC.

Con una inflación estimada de 45% anual, estos acuerdos permiten una buena recuperación del salario hasta Noviembre, pero sin una buena revisión en Noviembre y Marzo, terminan el período paritario 2019 nuevamente por debajo de la inflación. Si la inflación trepara por arriba de 45%, los acuerdos pueden volverse rápidamente una catástrofe.

IPC 45% Mar-19 a Feb-20	Aumento 2018	Recompensación 2018	% aumento	Gatillo	Pérdida ANUAL acumulada 2019	Pérdida vs inflación al finalizar paritaria 2019	Pérdida vs inflación Paritaria 2018+2019
Propuesta a Docentes Universitarios	44	0	18%	22%	150%	-4.7%	-9.56%
UOM	40	8	28%	0%	-43%	-10%	-17.36%
Gastronomicos	25	15	28%	0%	-34%	-2.5%	-23.30%
UPCN	28	0	28%	0%	170%	-17%	-34.97%
UOCRA	35	10	20%	25%	-12%	5%	-6.55%
Docentes Bs As	35	15	0%	45%	-55%	15.6%	3.75%

Otros gremios apostaron a la cláusula gatillo, sea trimestral o semestral. Entre ellos encontramos a UOCRA y a los docentes de la provincia de Bs As. Ambos tienen también una buena compensación por lo perdido en 2018, siendo que también sus paritarias 2018 fueron muy inferiores (35%) a la de ADIUC (44%).