

ANÁLISIS CRÍTICO DE LA TABLA CARGO/VALOR CONFECCIONADA POR LA COMISIÓN DE ESTUDIO DE PERFILES Y COMPENSACIONES EN LA ANEP.

- 1) No se explica cómo se llega a los valores monetarios nominales para los distintos cargos, definidos en cada uno de los escalafones conocidos en la ANEP. No se dan a conocer cuáles fueron los supuestos de trabajo empleados en la confección de la tabla cargo/valor, ni tampoco de donde provienen los datos utilizados, ni tampoco se dice los criterios empleados en la asignación de los porcentajes de las compensaciones mencionadas. (CPO, CTE). Es más, en la reunión de la Comisión Bipartita Perfiles CODICEN-CSEU, la Lic. Isnardi sostuvo que “ quizás no está contemplado en tabla el Hogar constituido”, lo cual implica que no se sabe con certeza qué partidas son las determinantes del valor/puesto, en lo que refiere al componente valor/grado del Trabajador de Gestión y Servicios.

- 2) Se plantean incrementos porcentuales importantes en la CTE, por ej. en el grado 10 Jefatura de Dpto. Administrativo oficinas centrales, es decir, CTE 50 % cuando hoy se está pagando por dicho rubro 20 %. Además, los Secretarios Escolares de los centros educativos, grados 10, incomprensiblemente ganarían menos. Todos sabemos que, si bien tienen perfiles distintos, la variedad y cantidad de trabajo en dichos centros educativos es mucho mayor, y las tareas sustantivas prioritarias, ej. Declaraciones Juradas de Docentes, son siempre realizadas en carrera contra el tiempo establecido por la Central de la Institución, y exigen como otras gran responsabilidad.

- 3) INCOHERENCIAS- Para los grados menores del escalafón F y E, no se prevén porcentajes de CTE, ni se explica porqué. Al mismo tiempo se argumenta en las reuniones con la CSEU, por parte de los técnicos de RRHH, que deben aumentarse los requisitos de formación para el acceso y el ejercicio de esos puestos, amparándose en la Ley de Educación vigente. Se insiste en que hay que evitar que el personal se vaya de la Institución, pero para las tareas operativas se proyectan valores remunerativos todavía muy bajos, aumentando la brecha considerablemente con la estructura jerárquica de cada escalafón conocido en la ANEP. Las tareas operativas también tienen su valor, y más cuando dichos trabajadores (del F) tienen que soportar un perfil de su cargo hace años desactualizado, y absolutamente abusivo contra ellos mismos. Por otro lado, se plantea para el Administrativo grado 2 ,20% CTE, cuando en el CFE dicho porcentaje es del 30%. Por ende, no se iguala hacia arriba como se manifiesta en las reuniones con la CSEU, por los técnicos de RRHH.

- 4) No se explica, ¿ por qué el Secretario Administrativo grado 7 gana menos, que el Jefe de Sección Administrativo de igual grado?. ¿Acaso el segundo, por estar en Oficinas Centrales debe tener ese privilegio?
- 5) De los valores monetarios nominales, no se especifica si están incluidas algunas partidas estímulos para la capacitación de los trabajadores, o para la Nocturnidad, de manera de evitar la rotación de personal en los centros educativos del subsistema ANEP.
- 6) No se comprende la cifra \$ 13701,28 proyectada para el funcionario F1, con 30 hs semanales de labor. Según estudios que hemos realizado, dicho funcionario hoy cobra \$ 13852,74 sin hogar constituido, sin hs extra, sin hijos, y con una antigüedad menor a 5 años en el CETP, y sin la posibilidad de extender su jornada habitual de trabajo por partidas.(compensación diaria por permanencia). Lo mismo ocurre con el funcionario F1, con 40 hs, que se lo proyecta con un monto \$ 17010,63 cuando la realidad demuestra que, gana nominal hoy \$ 17197.63 con las mismas consideraciones hechas para el funcionario anterior mencionado como ejemplo. Si tomamos el valor hoy del hogar constituido en \$ 676,56 y se lo sumamos al valor tabla (\$ 17010,63) nos daría \$ 17687,16 con lo cual daría un aumento ridículo de \$ 489, 53. O sea un aumento del 2,877 %. De esta forma, los que ganan menos, seguirían ganando menos, y los que ganan más o mucho más, comenzarían a ganar muchísimo más.

Por último queremos señalar que, en nuestro trabajo referido a la determinación del grado valor del puesto de trabajo, en el concepto compensaciones tradicionales manejadas por el CODICEN, nos referimos no sólo a las compensaciones : Permanencia a la orden, o Tareas extraordinarias, sino también a todas aquellas como : Partida Fija Hacienda, Partida zafra, Situación Creada, pagos mediante hs docentes, diferencias de grado, etc.