

7. EL REGIMEN SALARIAL DEL CONVENIO 366/2006

Dr. Marcelo Di Stefano

1. Marcos generales del sistema. Artículos N° 52 a 54.

Una conceptualización ampliamente aceptada señala que el salario, desde el punto de vista jurídico, es la contraprestación por el trabajo subordinado. No obstante, su función social va más allá de esta dimensión legal, ya que se vincula con el derecho a percibir una remuneración justa que permita al trabajador desarrollar su vida plenamente, accediendo a los bienes materiales y culturales necesarios para su bienestar y el de su familia, en armonía con su desarrollo social.

Las discusiones sobre los aspectos salariales del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Nodocente Universitario, en su fase inicial, estuvieron marcadas por la experiencia del Escalafón N° 2213/87, recordado por su profunda depreciación económica. Sin duda, el fracaso de aquel sistema salarial fue una referencia constante que condicionó la negociación del capítulo económico del nuevo convenio. La representación sindical adoptó una estrategia para evitar la repetición de esquemas salariales complejos y de rápida devaluación, buscando garantizar estabilidad y efectividad en las remuneraciones.

Uno de los problemas del sistema anterior fue el uso de módulos y adicionales que impactaban parcialmente sobre el salario, lo que provocó la degradación del valor del salario básico mediante la implementación de adicionales remunerativos, pero no bonificables. Para evitar esta situación, la negociación del nuevo convenio se enfocó en establecer salarios básicos sólidos, sobre los cuales se aplicarían los adicionales.

El sistema del Convenio N° 366/2006 se diseñó bajo la premisa de fijar un “salario básico de referencia”, que sirviera como punto de partida para escalonar el resto de los niveles salariales. Su concepto es claro: un salario integral, remunerativo y bonificable, que cotice en su totalidad a la seguridad social, garantizando así la adecuada diferenciación salarial entre categorías. De este modo, se promueve una carrera administrativa en la que el progreso laboral se refleje en una retribución acorde con el aumento de responsabilidades.

En cuanto a la relación salarial intraescalafonaria establecida en el Convenio N° 366/2006, la diferencia entre niveles nunca es inferior al 20% del monto asignado a la categoría inferior. A partir de esta base, se aplican adicionales específicos en función de la trayectoria profesional y el nivel de formación de cada trabajador.

El **artículo N° 52¹** define que *“la retribución del trabajador no docente se compone del*

¹ Art. 52º: La retribución del trabajador no docente se compone del sueldo básico correspondiente a su categoría; los

sueldo básico correspondiente a su categoría; los adicionales particulares y los suplementos que correspondan a su situación de revista y condiciones generales”.

Por su parte, el **artículo N° 53**² contiene la tabla salarial donde se establecen los coeficientes, o índices referenciales de cada categoría. De este modo, en la negociación salarial interanual, revisados los efectos de la depreciación inflacionaria, los presupuestos previstos por el Congreso Nacional para el sector Nodocente universitario, y expuesta en la práctica la capacidad de maximizar e incrementar estos presupuestos en función de la fuerza de negociación, y eventualmente de lucha, que dispongan coyunturalmente las organizaciones sindicales, se llega a un acuerdo paritario que fija el salario del nivel inicial –categoría 7– y se proyecta verticalmente hacia todos los niveles, al mismo tiempo que incide en el cálculo de los adicionales y suplementos.

El sistema queda conformado de la siguiente manera, manteniendo una relación salarial intraescalafonaria de 1 a 3, estableciéndose que la categoría máxima –nivel 1– equivale a tres salarios de la categoría mínima –nivel 7– relación salarial 1 a 3.³

CATEGORÍAS	BÁSICOS	TRAMOS
7	1.00	INICIAL
6	1.20	
5	1.44	INTERMEDIO
4	1.73	
3	2.08	MAYOR
2	2.50	
1	3.00	

Para validarlo prácticamente podemos ejemplificar de la siguiente manera: si un trabajador categoría 7 gana \$100, inmediatamente se proyecta a la categoría siguiente multiplicando ese valor por el coeficiente 6: $\$100 \times 1,20 = \120 ; 5: $\$100 \times 1,44 = \144 ; 4: $\$100 \times 1,73 = \173 ; 3: $\$100 \times 2,08 = \208 ; 2: $\$100 \times 2,50 = \250 ; 1: $\$100 \times 3 = \300 .

Se visualiza la relación 1 a 3 con claridad en el ejemplo: a la percepción de \$100 en la categoría 7, se proyecta como \$300 en la categoría 1, se triplica.

Este salario básico, entonces, se corresponde directamente con el nivel escalafonario

adicionales particulares y los suplementos que correspondan a su situación de revista y condiciones generales.

² Art. 53º: El Sueldo Básico que hace a la asignación de la Categoría consistirá en el importe resultante de la aplicación de los índices expresados, teniendo en cuenta los coeficientes que a continuación se detallan, y cuyo monto testigo es el coeficiente 1.00 = a la categoría 7.

³ Recordemos que en el temario paritario que dio origen a las negociaciones se había proyectado una relación de 1 a 4,5; lo que hubiera sido un despropósito absoluto si se llevaba a la práctica.

alcanzado por el trabajador: a igual categoría, igual salario básico.

Como veremos a continuación, los adicionales y suplementos –establecidos en el artículo N° 54– ya no dependerán solamente a la categoría alcanzada, con lo cual, a dos agentes de igual categoría pueden corresponderle salarios distintos por efectos de sumar un salario básico –categoría– más los adicionales correspondientes a cada caso.

El principio constitucional de “*a igual función, igual remuneración*” consagrado en el **artículo N° 14 bis**, se satisface con el cumplimiento del salario básico igual por categoría, pero en la práctica, dos personas con igual función –que tendrán idéntica categoría– pueden percibir una remuneración diferenciada por efecto de la aplicación de los adicionales, suplementos, y también por supuesto, por las asignaciones correspondientes a la seguridad social como, por ejemplo, la asignación por hijo.

2. El sistema de adicionales. Artículo N° 54

El sistema salarial adoptado por el Convenio N°366/2006 se puede caracterizar como del tipo vertical, ya que sus componentes –básicos y adicionales– establecidos en el **artículo N°54⁴**, son de carácter permanente. Una vez que el agente obtiene su categoría todos ellos son inamovibles, debido a que son relativos al cargo y no a la función, a diferencia de otros sistemas aplicados en la Administración Pública Nacional que incluyen conceptos salariales horizontales que otorgan remuneraciones debido a la función que se ejerce, independientemente del cargo concreto que se tiene.⁵

Como veremos a continuación, los componentes adicionales del salario se refieren, en todos los casos, a situaciones objetivas permanentes –la antigüedad en el empleo, el nivel de formación alcanzado, el lugar donde se realizan tareas o la permanencia en un cargo determinado–; una vez que se cumplen los requisitos –antigüedad relativa– o que estos se acreditan –presentación del certificado de estudios culminados–, el trabajador tiene derecho a percibir ese valor remunerativo, mensualmente, junto a su salario.

Se trata, en todos los casos, de sumas integrales, de carácter salarial y, por tanto, son tenidas en cuenta para la aplicación de los descuentos del sistema jubilatorio, las prestaciones sociales y las tributaciones, de la misma forma que serán computables para el cálculo del salario anual complementario.

A continuación, describiremos los aspectos principales de cada uno de los adicionales

⁴ Art. 54º: Establécense los siguientes adicionales: a) Por antigüedad. b) Por título. c) Por permanencia en la categoría. d) Por tarea asistencial.

⁵ Algunos de esos adicionales estipulados en los escalafones de la administración pública central tienen que ver con la extensión y características específicas de la función, como la conducción de equipos, la competencia territorial, función ejecutiva, etc. El trabajador, aun manteniendo su posición escalafonaria, categoría, puede dejar de percibir por decisión política discrecional esos adicionales que conforman hasta el 50% de su salario por efectos de una reestructuración, o de un cambio de funciones.

contemplados en el Convenio N° 366/2006.

3. Adicional por antigüedad. Artículos N° 55 a 59

En el modelo original del Convenio N°366/2006, la antigüedad equivalía al 1% del salario de la categoría de revista del trabajador por cada año de servicio o fracción mayor de 6 meses que registre al 31 de diciembre inmediatamente anterior, este porcentual fue modificado, y llevado al 2% como veremos más adelante, pero la lógica de reconocimiento no ha sido alterada.

Vale decir que, según el **artículo N° 55⁶**, la condición de cumplimiento de la antigüedad relativa se computa por "*año calendario*". Se verifica al 31 de diciembre del año que cierra y se computa a partir del 1 de enero del año que comienza, a toda la plantilla de personal Nodocente de la universidad.

El cómputo de la antigüedad se toma desde la fecha de ingreso como trabajador Nodocente, sea que el ingreso haya sido directamente en la planta permanente, o desde el ingreso en la planta transitoria.

Pero, además, el convenio con mucha generosidad permite acreditar antecedentes –no simultáneos– de trabajos realizados en la administración pública y computarlos en forma similar a la antigüedad registrada en la universidad dándole derecho al trabajador a percibir el adicional por antigüedad por ese tiempo de trabajo previo.

Con relación al **artículo N° 56⁷**, el criterio establecido es excesivamente amplio, lo que permite la acreditación de antigüedad en circunstancias que, en muchos casos, resultan injustas. Esto puede generar situaciones en las que una persona recién incorporada al sistema perciba un salario significativamente superior al de un trabajador con años de trayectoria en la carrera Nodocente, debido al impacto del adicional por antigüedad. Además, no existe una reciprocidad en el reconocimiento de la antigüedad en otros escalafones de la Administración Pública, lo que profundiza la desigualdad en la aplicación de este criterio.

⁶ Art. 55º. Adicional por antigüedad: A partir del 1º de enero de cada año, el trabajador comprendido en este Convenio percibirá en concepto de "adicional por antigüedad" la suma equivalente al UNO POR CIENTO (1%) de la asignación de la categoría de revista por cada año de servicio o fracción mayor de SEIS (6) meses que registre al 31 de diciembre inmediato anterior.

⁷ Art. 56º: La antigüedad de cada trabajador no docente se determinará sobre la base de los servicios no simultáneos, prestados en forma ininterrumpida o alternada en organismos nacionales, provinciales o municipales, inclusive los siguientes: 1) Los prestados en calidad de contratado, siempre que se cumplan los requisitos que a continuación se especifican: a) Que sean servicios prestados en relación de dependencia. b) Que estuvieren sujetos a un determinado horario, susceptible de un adecuado contralor. 2) Los prestados con carácter ad-honorem, siempre que los mismos sean fehacientemente comprobados. 3) Los prestados en entidades privadas que hubieren sido incorporadas a la Nación, Provincia o Municipio, sólo en el caso en que a la fecha de producirse esa incorporación el agente estuviese prestando efectivamente servicios en ellas. 4) Los prestados en las Fuerzas Armadas o de Seguridad.

Los antecedentes acreditables por servicios no simultáneos, prestados en forma ininterrumpida o alternada en organismos nacionales, provinciales o municipales son: “1) *Los prestados en calidad de contratado, siempre que se cumplan los requisitos que a continuación se especifican: a) Que sean servicios prestados en relación de dependencia. b) Que estuvieren sujetos a un determinado horario, susceptible de un adecuado contralor.* 2) *Los prestados con carácter ad honorem, siempre que sean fehacientemente comprobados.* 3) *Los prestados en entidades privadas que hubieren sido incorporadas a la Nación, Provincia o Municipio, solo en el caso en que a la fecha de producirse esa incorporación el agente estuviese prestando efectivamente servicios en ellas.* 4) *Los prestados en las Fuerzas Armadas o de Seguridad”.* Reafirmamos entonces nuestra opinión de que es un sistema demasiado abierto, que debería modificarse, tomando como base una lógica de reciprocidad entre los convenios colectivos aplicables.

Complementando la norma anterior, el **artículo N° 57⁸** plantea dos situaciones de restricciones de cómputo en los plazos, estableciendo para el primer supuesto, que no se computa la antigüedad que haya generado el derecho a cobrar una jubilación –es el caso de un jubilado en la administración pública que posteriormente ingresa a trabajar en el sistema Nodocente universitario–, y luego el caso del trabajador que gozó de licencias o suspensiones prolongadas y, por tanto, esos plazos de tiempo no trabajados se descuentan del cómputo general de la antigüedad tomando como referencia el lapso comprendido entre la fecha de ingreso del agente y el 31 de diciembre del año correspondiente. Nos referimos a “*los lapsos correspondientes a suspensiones o licencias sin goce de sueldo, superiores a Treinta (30) días continuos o discontinuos*”.

El adicional por antigüedad del Convenio N°366/2006 permite acumular entonces la antigüedad previa de trabajos realizados en la administración pública, de modo tal que el trabajador que ingresa a trabajar como personal Nodocente a una universidad, puede acreditar, y por tanto acumular antigüedad y acrecentar el impacto del adicional, en función de sus períodos laborales efectuados en la administración pública con anterioridad al ingreso a la institución universitaria. El cómputo es sobre la lógica de una línea de tiempo sin solapamientos, vale decir no se computan los períodos simultáneos, pero si se admite el conglobamiento de períodos prestados en “*forma ininterrumpida o alternada en organismos nacionales, provinciales o municipales*”.

El **artículo N° 58⁹** analiza los casos de la prestación de servicios simultáneos dentro de las

⁸ Art. 57º: No se computarán a los efectos del adicional por antigüedad: 1) Los servicios que hubieran originado jubilación, retiro o pensión cuando el trabajador perciba la correspondiente prestación de pasividad en forma total o parcial. 2) Los lapsos correspondientes a suspensiones o licencias sin goce de sueldo, superiores a Treinta (30) días continuos o discontinuos.

⁹ Art. 58º: Cuando el trabajador no docente desempeñare más de un empleo en organismos comprendidos en este Convenio, el cómputo se hará mediante el siguiente procedimiento: a) En los distintos empleos se computarán exclusivamente los años de servicio cumplidos en cada uno de ellos. b) La antigüedad restante que el trabajador no docente tuviere acreditada por otras prestaciones, se considerará en el empleo donde éste tenga mayor antigüedad, c) Cuando el trabajador cesare en uno de sus empleos, podrá trasladar al más antiguo de los que mantuviere las prestaciones acreditadas en el que deja vacante, siempre que no se tratare de servicios simultáneos.

universidades nacionales. Se trata de la existencia de actividades simultáneas o correlativas en tareas docentes y nodocentes.

- El primer caso reglado es de un trabajador que tiene activo, al mismo tiempo, simultáneamente, un cargo docente y uno Nodocente. En ese caso no se solapan, no se suman las antigüedades, se percibe el adicional de antigüedad relativo por cada uno de los escalafones “... *en los distintos empleos se computarán exclusivamente los años de servicio cumplidos en cada uno de ellos*”.
- El segundo caso prevé que la acreditación de la antigüedad previa, la registrada en la administración pública, se tome por válida “... *en el empleo donde este tenga mayor antigüedad*”, sin embargo, esto no es operativo, debido a que esa antigüedad previa se puede acreditar en el sector Nodocente, pero no está contemplada su acreditación en el escalafón docente universitario.
- El tercer caso se presenta cuando ya no existe simultaneidad de cargos docentes y Nodocentes, “*Cuando el trabajador cesare en uno de sus empleos*” y se establece que “*podrá trasladar al más antiguo de los que mantuviere las prestaciones acreditadas en el que deja vacante, siempre que no se tratare de servicios simultáneos*”. Sin embargo, esto tampoco se puede realizar en la práctica porque no existe reciprocidad normativa. Un docente que renuncia como tal puede trasladar su antigüedad no simultánea a un cargo Nodocente, pero un Nodocente que renuncia a su cargo administrativo, y mantiene un cargo académico, no puede trasladar su antigüedad previa. Otro detalle de este caso es la “*dedicación docente*”, porque no es trasladable directamente, por ejemplo, la antigüedad de un año en un cargo docente de dedicación “*simple*”, para computarlo con equivalencia a un año de tarea administrativa. El convenio no presenta ninguna solución a esta situación, pero las universidades lo han reglado con tablas de equivalencia. La falta de normativa específica congruente con el convenio ha llevado a la utilización de reglas establecidas en disposiciones previas, o en la sanción de reglamentos propios en cada universidad. La UBA, por ejemplo, utiliza una resolución del Consejo de Rectores, antecesor al CIN, la vetusta Resolución N° 26/70 que reconoce la antigüedad docente según el tiempo cumplido de horario de la siguiente manera 35 horas semanales 100%, 25 horas semanales 80%, 18 horas semanales 60% y 9 horas semanales 30%.

Finalmente, en el **artículo N° 59¹⁰**, el convenio se ocupa de que no se imputen doblemente las antigüedades en la administración pública, vale decir que los antecedentes sirven solo

¹⁰ Art. 59º: Cuando el trabajador desempeñare más de un empleo y alguno de ellos fuere cumplido en organismos excluidos de este Escalafón que tuvieran implementado un régimen de bonificaciones por antigüedad, sólo se le reconocerán a los efectos de las presentes normas, los servicios que no sean ya bonificados en sus otros empleos. En caso de cesar en éstos, manteniendo únicamente el empleo comprendido en este Escalafón, se le reconocerá la antigüedad total que acredite. Los reconocimientos de servicios serán considerados en todos los casos a partir del día 1º del mes siguiente al de la presentación de sus respectivas certificaciones.

para un escalafón determinado. Si el trabajador cobra antigüedad en otro trabajo de la administración pública, esos años no son acreditables en el sistema universitario.

No existe la posibilidad de resarcimientos retroactivos de antigüedades previas. Es obligación del trabajador acreditar debidamente esos antecedentes, y la percepción del adicional se reconoce recién *“...en todos los casos a partir del día 1º del mes siguiente al de la presentación de sus respectivas certificaciones”*.

Otro elemento para tomar en cuenta es la acumulación de antigüedad Nodocente en los cargos de autoridades superiores, que en muchas universidades son considerados como cargos docentes. No existe una regla que resuelva esta situación, pero a nuestro entender sería absolutamente injusto no tomar en cuenta la antigüedad Nodocente para sumarla como antecedente remunerativo si un trabajador accede a un cargo de autoridad superior.

Volviendo a la determinación del monto del adicional por antigüedad, debemos recordar que el Escalafón N° 2213/87 establecía un 2% de adicional por antigüedad, sin embargo, este coeficiente no era aplicable a la totalidad del salario por lo cual su impacto real era menor. Cuando se puso en práctica el Convenio N° 366/2006, y el adicional pasó a ser del 1%, el valor real del adicional al momento de la entrada en vigor del convenio –pesos efectivos percibidos por el trabajador– del 1% por año de antigüedad era mayor que el pagado efectivamente por el anterior sistema con el 2%. Vale decir, no siempre 2% es más que 1%, lo que debemos analizar es siempre contra qué monto se computan los porcentajes.

Este adicional acompaña al crecimiento vertical en la carrera profesional, ya que el valor por año de antigüedad de un trabajador en categoría 1 es equivalente a 3 veces el valor de un año de antigüedad de la categoría 7 y, al mismo tiempo, en la mayoría de los casos, quienes tienen más categoría al mismo tiempo suelen tener mayor antigüedad,¹¹ por tanto, el impacto se proyecta en forma acelerada y no lineal.

4. Las modificaciones en el coeficiente porcentual del pago del adicional por antigüedad

El sistema salarial de un convenio colectivo de trabajo es el aspecto más dinámico y rediscutido. Las cláusulas referidas a las condiciones de trabajo suelen tener una dinámica de modificación lenta, se van incorporando derechos, modificando condiciones, pero es un proceso que lleva tiempo. En cambio, el capítulo salarial, y especialmente en países como Argentina con altos índices de inflación, tiene modificaciones permanentes.

Existen varias herramientas para atender las cuestiones salariales: como por ejemplo la modificación de básicos, modificación de los coeficientes intraescalafonarios, modificación de porcentuales de adicionales, creación de nuevos adicionales,

¹¹ Por supuesto que nuestra referencia es a las situaciones promedio dentro del sistema.

establecimientos de adicionales temporarios, conglobamiento de adicionales, sumas fijas –remunerativas y bonificables; remunerativas y no bonificables; no remunerativas y no bonificables–. La única regla que se debe cumplir es que el resultado salarial del nuevo sistema implementado sea, en todos los casos, más favorable para el trabajador.

Por ejemplo, un adicional por antigüedad podría pasar, por acuerdo paritario, de un valor 1% a 0,5%, y esto no es en sí mismo una negociación a la baja, la pérdida de un derecho adquirido, ni nada por el estilo, en tanto y en cuanto, el nuevo sistema adoptado, por ejemplo, debido al incremento de los básicos, o la incorporación de nuevos adicionales, garantice que el trabajador perciba, al menos, la misma cifra que en el sistema salarial anterior. El principio de progresividad, no se aplica artículo por artículo, sino en la comprensión del sistema de derechos que reemplaza al anterior.

En la comprensión de estos principios, la FATUN y el CIN periódicamente revisan el capítulo salarial, en negociaciones donde es clave la participación de la Secretaría de Política Universitaria del Ministerio de Educación para mantener actualizado el nivel salarial del sector Nodocente. En ese marco, se acordó la modificación gradual y paulatina del adicional por antigüedad para llevarlo desde el valor original –1% por año de antigüedad– hasta su duplicación –2% por año de antigüedad.

Es importante que se analice esta propuesta desde una mirada general. El sistema salarial es una pieza de relojería compuesta por los básicos, adicionales y suplementos, y las pirámides administrativas –plantas de cargos– del conjunto del sistema universitario. Cada peso que se modifica en un básico, se triplica hacia arriba, se proyecta a los adicionales, se multiplica por la totalidad de agentes del sistema universitario nacional de cada nivel escalafonario, se mensualiza 13 veces (12 meses y aguinaldo), y por tanto modifica la masa salarial presupuestaria.

Es por ello que la negociación salarial siempre se lleva adelante con los parámetros de la disponibilidad presupuestaria general, no solamente en la búsqueda de un porcentaje general de aumento, para luego volcar los acuerdos presupuestarios dentro del sistema del convenio. Asimismo, es una discusión humanizada, en la cual no se atienden solo números o dinero, se atienden también prioridades y realidades, principios de solidaridad y de justicia social.

Los sucesivos acuerdos salariales permitieron la modificación, decíamos que, en forma paulatina y gradual, del adicional por antigüedad pasando del 1% a su duplicación en un 2%. Los cambios fueron produciéndose primero en las categorías más bajas atendiendo al principio de la solidaridad, y también a la aplicación lógica en tiempo de recursos económicos escasos. Solidaridad porque existe una mayor necesidad de ingresos en las categorías inferiores, y lógica porque el impacto en las categorías más altas se multiplica con relación a las bajas no solo porque tienen como referencias valores de básicos superiores, sino porque en general las categorías más altas son también las que tienen más antigüedad.

El sistema se fue modificando de la siguiente manera:

- A partir del 1 de agosto de 2014 las categorías 7 pasaron a cobrar el 2% por año de antigüedad, posteriormente, el 1 de diciembre de 2015 las categorías 6, el 1 de enero de 2016 las categorías 5, y el 1 de enero de 2017 las categorías 4 alcanzaron el 2%.
- Las categorías 1, 2 y 3 pasaron a cobrar a partir de 1 de enero de 2019 el 1,4% por año de antigüedad; el 1 de enero de 2020 el 1,8%, y desde el 1 de enero de 2021 se perfeccionó el sistema alcanzando el 2%.

5. Adicional por título. Artículos N° 60 a 63.

El diseño remunerativo del Convenio N° 366/2006 prioriza la formación de los trabajadores, otorgando adicionales salariales de alto impacto económico a quienes poseen o adquieren mayores niveles educativos. Este enfoque refleja un mensaje conceptual claro: la valorización de la capacitación continua como eje central del desarrollo profesional en la carrera Nodocente.

Sin embargo, el incentivo económico no es el único mecanismo que el sistema del Decreto N° 366/2006 incorpora para promover la formación. A través del régimen de promoción interna, se articula este incentivo con el sistema de concursos, otorgando mayor puntaje a los aspirantes con mayores credenciales académicas. Además, el capítulo de capacitación del convenio establece una serie de políticas activas para fortalecer la formación de los trabajadores.

Este régimen representa una ruptura con la lógica del Escalafón N° 2213/87. En el sistema anterior, el adicional por título solo se percibía si el trabajador desempeñaba funciones directamente vinculadas a su profesión. Por ejemplo, un trabajador Nodocente con título de abogado solo accedía al adicional si prestaba servicios en un área jurídica, pero no si trabajaba en ámbitos académicos, de extensión universitaria o administrativos. En contraste, el Convenio N° 366/2006 establece que la sola posesión y acreditación del título —ya sea terciario, de pregrado, grado o posgrado— otorga el derecho a percibir el adicional, sin que exista una vinculación obligatoria con la naturaleza de las tareas desempeñadas.

El **artículo N° 60**¹² establece los adicionales por título. Veamos los distintos casos

¹² Art. 60º. Adicional por título: El trabajador no docente de las UUNN, percibirá el adicional por título de conformidad con las siguientes normas: a) Títulos universitarios de carreras de posgrado, el treinta por ciento (30%) de la asignación de la categoría de revista. b) Títulos universitarios de carreras de grado, veinticinco por ciento (25%) de la asignación de la categoría de revista. c) Tecnicatura en Gestión Universitaria, veinte por ciento (20%) de la asignación de la categoría de revista. d) Títulos universitarios de pregrado o de estudios superiores, que demanden de uno (1) a tres (3) años de estudio de tercer nivel: diez por ciento (10%) de la asignación de la categoría de revista. e) Títulos secundarios en sus distintas especialidades y del polimodal y los similares expedidos por la Dirección Nacional de Educación del adulto: diecisiete con cincuenta por ciento (17,50%) de la asignación de la categoría 7.

contemplados en el convenio:

- Títulos universitarios de carreras de posgrado: Les corresponde el 30% de la asignación de la categoría de revista del trabajador. Si bien no hay una distinción establecida en el convenio, que entendemos sería necesaria, se trata de carreras de especialización, maestrías o doctorados, vale decir que no es cualquier curso de posgrado, sino aquellos que tienen reconocimiento oficial como tales.

- Títulos universitarios de carreras de grado: Les corresponde el 25% de la asignación de la categoría de revista. Reiteramos que se debe pagar el adicional, cualquiera sea el título oficial presentado, sin vinculación alguna con la tarea específica que realiza el agente.

- Títulos de Tecnicatura en Gestión Universitaria: Les corresponde un 20% de la asignación de la categoría de revista. Aquí claramente se observa una política de incentivo directo a la formación específica en gestión universitaria.

- Títulos universitarios de pregrado o de estudios superiores: Específicamente se trata de aquellas titulaciones de pregrado universitario o de nivel terciario que demanden de uno a tres años de estudio. Les corresponde el 10% de la asignación de la categoría de revista. Este adicional presenta una distorsión en su ponderación económica, ya que, como veremos inmediatamente, el pago del adicional por título secundario equivale a 17,5% de la categoría 7. Por tanto, es más conveniente acreditar el título secundario que el de pregrado o terciario para los trabajadores de categoría 7, 6, 5 y 4. Recién es más beneficioso presentar el título de pregrado o terciario en el caso de las categorías 1, 2 y 3 debido a que su coeficiente multiplicador de básicos engrosa la base de cálculo sobre la que opera el adicional –10% de la categoría de revista– y, por tanto, da un resultado más ventajoso. Sin duda debe modificarse esta situación en una revisión próxima del convenio.

- Títulos secundarios: A los títulos de nivel medio, en sus distintas especialidades –técnico, bachiller, polimodal, etc.–, les corresponde el 17,50% de la asignación de la categoría 7. Cambia el sistema con relación a los casos anteriores, aquí la asignación es fija, no importa la categoría de revista del agente, la posesión del título secundario genera un monto idéntico para un agente de categoría 7 y un agente de categoría 1, su valor se calcula con referencia al básico de la categoría salarial inicial, y no se proyecta como en el caso de los títulos superiores.

En los casos de títulos de posgrado, grado, tecnicatura en gestión universitaria y títulos de pregrado o terciario, el cálculo del porcentaje del adicional se refiere a la categoría de revista del agente, vale decir, que el valor del adicional será mayor dependiendo del nivel escalafonario en que se encuentre el trabajador. En cambio, el título secundario tiene como valor de referencia un porcentaje de la categoría 7, por tanto, el adicional será el mismo para todos los trabajadores que posean título secundario sin importar la categoría que tengan.

El sistema de reconocimiento toma en cuenta el título obtenido, no el análisis del plan de estudios, ni la acreditación de horas cátedra de la carrera correspondiente –**artículo N° 61**¹³– y para la percepción del adicional es requisito la posesión efectiva del título oficial, aunque el **artículo N° 62**¹⁴ admite como válido temporalmente el certificado de título en trámite. Por tanto, con su presentación en tiempo y forma ante la oficina de recursos humanos correspondiente, se hace efectivo el pago del adicional a partir del día primero del mes siguiente.

El pago de títulos no es acumulativo –**artículo N° 63**¹⁵–, se paga el adicional correspondiente a un solo título, el de mayor nivel que se haya presentado, y un solo título de ese nivel. Alguien que presenta título secundario y universitario solo percibe el adicional por título universitario. Alguien que presenta un título de maestría y un doctorado o, por caso, dos licenciaturas, percibe una sola vez el adicional correspondiente.

6. Adicional por permanencia en la categoría. Artículos N° 64 y 65

Se trata de un adicional de características distintas a los anteriores. Es la excepción a la verticalidad salarial del sistema del Convenio, en este caso se bonifica la permanencia horizontal en una misma categoría de revista a lo largo de un tiempo determinado.

Este adicional lo percibe el trabajador solamente si no tuvo una modificación en su nivel escalafonario, a partir de los 2 años de mantenerse en ese mismo nivel de categoría, y luego cada dos años se incrementa el coeficiente de cálculo del adicional hasta llegar a su tope máximo.

La normativa no diferencia entre personal de planta transitoria y planta permanente, por tanto, les corresponde a todos los trabajadores Nodocentes. Asimismo, si un trabajador hubiera ingresado a la planta transitoria, y luego fuera incorporado a la planta permanente, pero manteniendo el mismo nivel escalafonario, se debe tomar todo el tiempo de trabajo como válido para el pago de este adicional.

Solo se interrumpe el pago del adicional, cuando se produzca un cambio ascendente de nivel escalafonario, debido a que allí el trabajador cambia su salario básico de categoría que siempre es superior al nivel anterior sumado el adicional con coeficiente máximo por

¹³ Art. 61º: Los títulos universitarios de estudios superiores que acrediten una misma incumbencia profesional se bonificarán en igual forma, aun cuando hubieran sido obtenidos con arreglo a planes de estudios de distinta duración, teniendo en cuenta la máxima prevista para la carrera.

¹⁴ Art. 62º: Los títulos cuya posesión se invoque serán reconocidos a partir del 1º del mes siguiente a la fecha de presentación de las certificaciones respectivas. A tales efectos resultarán válidas las certificaciones extendidas por los correspondientes establecimientos educacionales, por las que se acredite que el trabajador ha finalizado sus estudios correspondientes al plan de la carrera y que tiene en trámite el título que así lo acredita. Sin perjuicio de ello, deberá exigirse al interesado su presentación en la oportunidad en que aquellos sean extendidos.

¹⁵ Art. 63º: No podrá bonificarse más de un título por empleo, reconociéndose en todos los casos aquel al que le corresponda un adicional mayor

permanencia en la categoría.

Con un cambio de categoría a un nivel jerárquico superior, el sistema de este adicional vuelve a comenzar y a computarse desde cero, ya que no es acumulativo. El trabajador que ha sido promovido deja de percibir el adicional computado contra la categoría anterior, y transcurrido los 2 años de permanencia en la nueva categoría, comenzará a percibirlo otra vez, con el coeficiente correspondiente.

El monto de este adicional es un porcentaje de la diferencia salarial entre la categoría que posee el trabajador y la inmediatamente superior. Ejemplificando, si el trabajador tiene un nivel escalafonario 7 cuyo salario básico es \$1.000, el básico de la categoría superior – categoría 6– será de \$1.200 (básico de la categoría 7 x coeficiente 1,2), por tanto, la base de cálculo del adicional por permanencia en la categoría será igual a \$200 (básico de la categoría 6, menos básico de la categoría 7).

Los coeficientes establecidos en el **artículo N° 64**¹⁶ son los siguientes: 10% de la diferencia con la categoría superior a los 2 años de permanencia, 25% a los 4 años, 45% a los 6 años y 70% a los 8 años. Desde los 8 años en adelante el adicional queda fijo en un 70%.

Tomando nuestro ejemplo, a los 2 años el valor de este adicional sería de \$20 (el 10% de \$200), a los 4 años \$50 (el 25% de \$200), a los 6 años \$90 (el 45% de \$200) y a los 8 años \$140 (el 70% de 200).

A diferencia del caso del adicional por antigüedad, en el cual se unificaba el cálculo de pago del conjunto de la planta de personal, con el sistema de año calendario al 31 de diciembre de cada año, el adicional por permanencia se liquida al cumplimiento del “*año aniversario*” desde la fecha de designación de la categoría de cada agente. Vale decir, cuando se cumplen 2 años de la permanencia en la categoría del trabajador, se genera el derecho a la percepción del coeficiente correspondiente, sin importar en que mes se produzca.

En el caso del trabajador que reviste en la categoría 1, el adicional se calcula tomando como valor de referencia el 37% de la asignación de su propia categoría –**artículo N° 65**¹⁷– y se aplican sobre este valor los criterios porcentuales establecidos en la tabla.

7. Adicional por tarea asistencial.

¹⁶ Art. 64º. Adicional por permanencia en la categoría: Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio percibirán un adicional a partir de los dos (2) años de permanencia en la categoría, de hasta un máximo del setenta por ciento (70%) de la diferencia entre la asignación básica de la categoría de revista y la de la inmediata superior, de acuerdo con el siguiente detalle: Años de permanencia en la categoría % de la diferencia con la categoría inmediata superior 2 años 10%, 4 años 25%, 6 años 45%, 8 años 70%. Este adicional dejará de percibirse cuando el trabajador sea promovido.

¹⁷ Art. 65º: Para el trabajador que reviste en la categoría máxima el adicional se calculará sobre el treinta y siete por ciento (37%) de la asignación de la categoría.

Este es un caso de adicional genérico, establecido en el **artículo N° 66¹⁸**, que perciben todos los trabajadores que se encuentran encuadrados en el agrupamiento asistencial, es un plus salarial equivalente al 12% de la categoría de revista de cada agente.

El requisito no es realizar tareas asistenciales, sino pertenecer al agrupamiento asistencial. Por tanto, su percepción es automática para aquellos trabajadores que se encuentren encuadrados dentro de dicho agrupamiento. Consecuentemente, si por razones de un cambio de área, por ejemplo, como producto de que un agente gane un concurso para un cargo en una unidad académica, y saliera del agrupamiento asistencial, inmediatamente dejaría de percibir este adicional.

8. Adicional por dedicación exclusiva asistencial.

El adicional por dedicación exclusiva asistencial, **artículo N° 67¹⁹**, tiene como objetivo promover el cumplimiento de 40 horas semanales –recordemos que el convenio fija regla de 35 horas semanales y 7 horas diarias– de determinados agentes del agrupamiento asistencial a los efectos de establecer jornadas complementarias de 8 horas que permitan sostener con menos turnos, y sin abonar horas extraordinarias, las prestaciones que requieren los institutos asistenciales.

El adicional por dedicación exclusiva asistencial es del 25% de la categoría de revista, pero absorbe al adicional por tarea asistencial. Se percibe uno, o el otro.

Asimismo, no es de percepción automática, debe existir un requerimiento de la autoridad y una aceptación del trabajador. El primero de sus requisitos de percepción es cumplir no menos de 40 horas semanales, pero esta no es una decisión del trabajador, se debe corresponder con un esquema organizativo del tiempo de trabajo –jornada laboral– en la unidad asistencial.

Los otros dos requisitos son “... *haber optado expresamente por el régimen de dedicación exclusiva, presentando declaración jurada en la que conste la inexistencia de otra relación de empleo*” y “*acreditar capacitación específica mediante título habilitante o certificado otorgado por autoridad competente*”. Este último requerimiento no corresponde a ninguna precisión lógica, debería tener corrección en futuras actualizaciones del convenio.

¹⁸ Art. 66º. Adicional por tarea asistencial: El personal perteneciente al agrupamiento asistencial percibirá un adicional especial equivalente al doce por ciento (12%) de la asignación de la categoría de revista.

¹⁹ Art. 67º. Adicional por dedicación exclusiva asistencial: Aquellos agentes del agrupamiento asistencial que cumplan con los requisitos que se detallan en el presente artículo, percibirán un adicional especial no bonificable por dedicación exclusiva, equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración básica correspondiente a su categoría de revista. Los requisitos que deberán reunir son: a) Cumplir no menos de cuarenta (40) horas semanales de labor. b) Haber optado expresamente por el régimen de dedicación exclusiva, presentando declaración jurada en la que conste la inexistencia de otra relación de empleo. c) Acreditar capacitación específica mediante título habilitante o certificado otorgado por autoridad competente. Este adicional absorbe al adicional por tarea asistencial.

9. El sistema de suplementos.

Los suplementos son componentes salariales que corresponden solo en el caso de que el puesto de trabajo –ubicación territorial remota, contexto riesgoso, etc.– cumpla con una condición determinada, y se perciben en tanto esa condición se mantenga vigente.

Si por algún motivo el trabajador deja de laborar en el puesto de trabajo que cumple con las condiciones que generan el derecho a la percepción del adicional, cesará el pago de este sin que esto signifique el menoscabo de ningún derecho adquirido, ya que no se trata de componentes salariales de carácter permanente.

El **artículo N° 68**²⁰ enumera los suplementos que describimos a continuación:

- **Suplemento por zona desfavorable, artículo N° 69**²¹: este suplemento le corresponde al personal que trabaja en zonas remotas, con mayor costo de vida, alejadas de los centros urbanos, y donde existan dificultades objetivas, o costos extraordinarios para el traslado, abastecimiento de comestibles, etc., que justifiquen el pago de un componente remunerativo mayor que compense esas dificultades. La forma de determinación de los montos porcentuales de pago del suplemento no está contemplada en el convenio, lo que nos lleva a la aplicación de la evaluación casuística, y en muchos casos a la utilización de normas antiguas, muchas veces derogadas, que sin embargo siguen siendo referenciales como es el caso del decreto N° 1220/80. Una mejor solución sería la determinación de los montos del suplemento a partir del análisis razonado de la comisión paritaria de nivel particular, en uso del concepto de autorregulación.

Si el trabajador cambia de puesto laboral, y sale del contexto geográfico que justificaba la percepción de este suplemento, inmediatamente cesa su derecho a percibirlo.

- **Suplemento por fallas de caja, artículo N° 70**²²: corresponde a los trabajadores Nodocentes “... *que se desempeñen con carácter regular y permanente en tareas inherentes al manejo de fondos en efectivo (pagadores, tesoreros, cajeros o funcionarios similares) o realicen tareas de recaudación y pago...*”. Este adicional cubre las contingencias del riesgo del manejo de dinero en efectivo, como los errores en la devolución de cambio, pérdida de billetes, admisión

²⁰ Art. 68º: Establécense los siguientes suplementos: a) Por zona desfavorable. b) Por falla de caja. c) Por riesgo. d) Por mayor responsabilidad.

²¹ Art. 69º. Suplemento por zona desfavorable: El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirá el suplemento por zona desfavorable, en los casos, montos y condiciones que establezca la normativa general pertinente.

²² Art. 70º. Suplemento por fallas de caja: Este suplemento se liquidará a los trabajadores no docentes que se desempeñen con carácter regular y permanente en tareas inherentes al manejo de fondos en efectivo (pagadores, tesoreros, cajeros o funcionarios similares) o realicen tareas de recaudación y pago, y consistirá en la suma mensual equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la asignación de la categoría 7.

de billetes falsos, etc. Se refiere estrictamente al manejo de dinero físico, no alcanza el adicional a los agentes que desarrollan asientos contables, movimientos bancarios, manejo de cheques, ni la supervisión jerárquica de tareas de manejo de fondos.

El monto de este suplemento es equivalente al pago mensual de un plus igual al 25% de la asignación de la categoría 7.

Como en el caso anterior, si el agente deja de desempeñar tareas que impliquen manejo de dinero físico, cesa su derecho de percepción de este adicional.

- **Suplemento por riesgo, artículo N° 71²³:** La percepción de este suplemento corresponde a los trabajadores Nodocentes *“que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización de acciones o tareas en las que se ponga en peligro cierto su integridad psicofísica”*.

La definición adoptada por el convenio es de carácter restrictiva, no se refiere a la eventualidad de un daño genérico, si no a un peligro cierto, concreto, que sea propio e inevitable con relación a la función que cumple el trabajador.

No comprende el trabajo en situaciones de riesgo, que pueden y deben superarse a por medio del uso de elementos de seguridad y cuidado, la realización de obras que permitan desarrollar las tareas en forma más segura, o la instalación de equipos especiales que mejoren las condiciones y medio ambiente de trabajo. El pago del suplemento es restrictivo para los puestos de trabajo que, aun contando con el equipamiento y las condiciones adecuadas para su desarrollo en las máximas condiciones de seguridad, igualmente conllevan por su naturaleza peligrosa, riesgo cierto para la integridad psicofísica del trabajador.

La determinación de los montos de percepción de este suplemento se estipula en función de un análisis del puesto de trabajo que debe realizar el área de seguridad y riesgos laborales de la universidad correspondiente. Supletoriamente podrá pedirse intervención al Ministerio de Trabajo de la Nación, y en ningún caso podrá superar el 10% de la asignación de la categoría de revista. Como en los casos anteriores, si el trabajador que percibe el suplemento deja de cumplir la función que contiene la tarea riesgosa, cesa su derecho a percibirlo.

No obstante lo reseñado aquí, subsisten algunas disposiciones complementarias,

²³ Art. 71º. Suplemento por riesgo: Este suplemento se liquidará a los trabajadores no docentes que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización de acciones o tareas en las que se ponga en peligro cierto su integridad psico-física. Las funciones que se consideren incluidas en la percepción de este suplemento, así como el respectivo importe, deberán establecerse en cada caso, conforme lo dispuesto por el área de seguridad y riesgos laborales de la universidad o, supletoriamente, por el ministerio de trabajo de la nación, y en ningún caso podrá superar el diez por ciento (10%) del total de la asignación de la categoría de revista.

anteriores a la entrada en vigor del Convenio, que determinan el riesgo genérico en un área física laboral. Por ejemplo, en la Universidad de Buenos Aires, mantiene su vigencia una determinación administrativa del gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que estableció que el trabajo en el Instituto de Oncología Ángel Roffo sea considerado “*de riesgo*” por la proximidad de los trabajadores que allí se desempeñan a un entorno donde existe aparatología radiológica de combate al cáncer, que puede generar daños físicos por la exposición prolongada a la radiación, y por tanto, todos los agentes que prestan tareas en el entorno físico del Instituto, más allá de su prestación específica, perciben el adicional por riesgo, y tienen limitada su jornada laboral a 30 horas semanales.

10. El suplemento por mayor responsabilidad.

Consideramos por separado este suplemento, incorporado en el **artículo N° 72²⁴**, que viene a reemplazar al concepto de “*pago por subrogancia en un cargo de mayor jerarquía*” contenido en su momento, por el Régimen Jurídico Básico de la Administración Pública y el Escalafón N° 2213/87.

Su requisito principal es que el trabajador se encuentre bajo una situación de *transitoriedad en el ejercicio de una función superior a la de su categoría de revista*, ya que para aplicarlo debe existir una condición, la existencia de un cargo “*...vacante o (que) el titular del cargo se encuentre con licencia que dé origen a la cobertura de la mayor responsabilidad*”. Es claro el artículo en cuanto a que no se trata de un plus salarial autónomo, lo que se paga por este suplemento es el ejercicio de una función transitoria concreta, y mientras dure el ejercicio de esa función “*...en ningún caso podrá utilizarse este suplemento para disponer pagos diferenciados donde no existan las circunstancias antes anotadas*”.

Corresponde este suplemento a quienes “*...desarrollen tareas de mayor responsabilidad que la asignada a la categoría de revista*”, vale decir, a aquellos trabajadores que, por una condición externa a su responsabilidad, y por decisión fundada y expresa de la autoridad competente, pasan a desempeñarse transitoriamente en una función jerárquica superior a la que le corresponde de acuerdo con su nivel escalafonario permanente.

La atribución del suplemento solo se aplica cuando existe la vacante, o el titular del cargo se encuentre con una licencia que dé origen a la cobertura de la mayor responsabilidad, no es automática, requiere de un acto administrativo emanado de autoridad competente, y no tiene efecto retroactivo. Asimismo, la percepción de este suplemento nunca genera para el

²⁴ Art. 72º. Suplemento por mayor responsabilidad: Este suplemento se liquidará a los trabajadores no docentes que desarrollen tareas de mayor responsabilidad que la asignada a la categoría de revista y consistirá en una suma equivalente a la diferencia de su categoría con la correspondiente a la jerarquía que le toque desempeñar, en los casos establecidos en el artículo 17 del presente convenio colectivo de trabajo. Sólo se aplicará este suplemento cuando exista la vacante o el titular del cargo se encuentre con licencia que dé origen a la cobertura de la mayor responsabilidad. En ningún caso podrá utilizarse este suplemento para disponer pagos diferenciados donde no existan las circunstancias antes anotadas

trabajador un derecho adquirido en función del transcurso del tiempo en esa función transitoria. La adquisición definitiva de un nuevo nivel escalafonario solo podrá ser posible por medio de la implementación del concurso del cargo correspondiente.

El monto de este suplemento es equivalente a la diferencia que existe entre el salario de la categoría permanente del trabajador, y la correspondiente a la jerarquía que le toque desempeñar.

La interpretación sobre la extensión del monto del suplemento ha sido controversial. Está claro y es uniforme que la diferencia escalafonaria se debe pagar, pero a nuestro entender, el monto debe ser íntegro, incorporando también el abono, mientras dure el pago de este suplemento, de todas las bonificaciones que corresponden al cargo que se está subrogando. La excepción es la permanencia en la categoría, que debe seguir siendo calculada sobre el básico permanente.

Se prevé finalmente, haciendo referencia expresa al Artículo N° 17, que el pago de este suplemento no se extienda más allá de un año, activándose los dispositivos de llamado a concurso. Sin embargo, en la práctica, muchas veces no puede hacerse por distintos motivos, a veces por decisiones políticas dilatorias de las autoridades universitarias, pero muchas otras veces por razones fácticas. Por ejemplo, si se trata de un cargo, cuyo titular goza de una licencia por cargo de mayor jerarquía, no podrá efectivizarse ese concurso hasta su renuncia, o eventual reintegro, y muy probablemente la percepción del suplemento se extienda en el tiempo más allá del año.

11. Los suplementos y adicionales aprobados por acuerdos paritarios posteriores a la entrada en vigor del convenio

Decíamos al principio, que la negociación salarial es la más dinámica de todas las que se llevan adelante en la negociación colectiva, y fuera de ella, se ubica en la centralidad de la acción gremial concreta. Y esa actividad, se desarrolla en el marco de las realidades coyunturales presupuestarias, las relaciones de fuerza de los gobiernos de turno, universidades y las organizaciones sindicales.

El salario no se discute de las puertas del sistema universitario hacia adentro. Las universidades no son islas, y su política salarial tiene particularidades, cierta independencia negocial, pero forma parte del sistema de relaciones laborales del sector público, y depende de fondos presupuestales nacionales.

La aspiración sindical es siempre sostener los principios remuneratorios establecidos en el convenio, esa es la decisión *estratégica*, pero no siempre es posible mantener esa política a rajatabla frente a determinadas coyunturas políticas y financieras del país, por ello hay que adoptar decisiones tácticas que permitan sostener el poder adquisitivo de los trabajadores, priorizar la solidaridad con los sectores más vulnerables, y avanzar en nuevas rondas de negociación que recompongan la estructura para que no se deteriore la lógica

piramidal que tanto costó conseguir.

En tiempos de estabilidad económica las negociaciones salariales son anuales, escalonadas y tienden a ajustarse a las pautas retributivas del convenio, aceptando pequeñas distorsiones temporales para acelerar el flujo de dinero en forma anticipada a las categorías iniciales. Ahora bien, en tiempos de crisis económica y alta inflación, donde se debe priorizar el salario de bolsillo, los gobiernos no tienen crédito presupuestario y las urgencias apremian al ritmo de la aceleración inflacionaria, las negociaciones se hacen por plazos más cortos y se recurre a formas atípicas para garantizar el nivel de ingresos.

En los últimos años, una de las tácticas que permitió sostener los salarios Nodocentes fue la creación de nuevos adicionales, algunos de ellos bonificables, otros no, algunos respetando los coeficientes intraescalafonarios, otros no, pero todos dirigidos a dar respuestas en tiempo de crisis. La rediscusión de estos componentes salariales tácticos en el marco de la negociación colectiva, siempre permitió su resignificación estratégica para reconvertirlos, en cuanto a sus montos y conceptos, de modo tal de volver a llevarlos a la lógica conceptual y normativa del convenio.

Vamos a reseñar a continuación los componentes salariales vigentes al momento de finalizar este trabajo, aunque advertimos que se desactualizarán y modificarán por su propia naturaleza.

A) Adicional de grado: Este adicional porcentual –bonificación– que opera sobre el salario básico de cada categoría, fue creado a partir de su antecedente inmediato llamado solo “*grado*”, que consistía en una suma fija por categoría.

Su sistema opera como cualquier adicional, el monto es equivalente a un porcentaje de la categoría de revista del agente. En este caso no se respeta la lógica de la escala intraescalafonaria del convenio, sino que contiene un sistema inverso que le otorga un mayor porcentaje a las categorías inferiores.

El adicional queda establecido de la siguiente manera:

CATEGORÍA	PORCENTAJE DEL BÁSICO DE SU CATEGORÍA
7	27%
6	23%
5	14%
4	11%
3	8%
2	7%
1	6%

B) Adicional por capacitación: Este adicional porcentual –bonificación– que opera sobre el salario básico de cada categoría fue creado a partir de su antecedente

inmediato llamado “*estímulo de capacitación*”, que consistía en una suma fija por categoría.

Su sistema es similar al descrito anteriormente, no tiene ninguna contraprestación exigible de actividad formativa alguna, es un plus genérico.

El adicional queda establecido de la siguiente manera:

CATEGORÍA	PORCENTAJE DEL BÁSICO DE SU CATEGORÍA
7	10%
6	8%
5	7%
4	6%
3	5%
2	4%
1	3%