

# Paritaria Docente en Santa Fe 2017

## En este informe:

- El Salario Docente pág 1.
- Algunas Características del Mercado Laboral Docente pág 2.
- Carrera Salario-Precios: Escenarios posibles de la paritaria actual pág 4.
- Costo Fiscal pág 7.
- Glosario. Definiciones Básicas pág 8.

## INFORME ESPECIAL | MARZO 2017

### Síntesis

Cada marzo, el inicio de clases depende de la resolución de la paritaria docente. Al ser una de las más masivas, establece una referencia para el resto de los sindicatos. En esta oportunidad, y en un escenario de negociación más difícil que otros años dado el bajo techo que puso el Gobierno nacional al aumento de los salarios, no más del 18%, ha generado un nivel de conflictividad en el campo de la educación no visto desde hace muchos años.

En años anteriores la paritaria nacional estableció un piso para asegurar, por parte del gobierno nacional, cierto salario docente y que luego las provincias con mayores capacidades financieras negocien por encima de ese salario. Este año el Ministro de Educación, Esteban Bullrich resolvió retirarse de la negociación y dejarla en manos de los gobernadores, por lo que las provincias con menos capacidades financieras no recibirán ayuda del gobierno nacional.

El inicio de clases se dará luego de dos días de paro y movilización por parte de los docentes, que será acompañada por otros gremios que el 7 de marzo marcharán para plantear diversos reclamos al gobierno nacional. Se espera que la lucha docente continúe con medidas en las sucesivas semanas, hasta que se logre un acuerdo entre las partes involucradas.

En la provincia de Santa Fe los salarios de más de 81.000 trabajadores del sistema educativo dependen de los resultados de esta paritaria. La primer propuesta de 18%<sup>1</sup> fue rechazada y los gremios adhirieron al paro nacional.

En el presente informe analizaremos las problemáticas del salario docente, la evolución de salarios y precios de 2016 y la esperada para 2017, y finalmente analizaremos el costo fiscal de los posibles aumentos salariales.

## **Salario Docente Santa Fe 2017.**

### **Destacados Prensa**

- El salario de 81.245 trabajadores depende de la paritaria docente santafesina.
- Si bien el salario de bolsillo docente es uno de los más altos del país, el salario básico es uno de los más bajos. (Indicador de la baja calidad del mismo)
- Un cargo de maestro de grado que recién inicia cobra \$12.052 de bolsillo, cuyo básico es sólo el 26% (\$3.101,33).
- Los docentes que en peor situación se encuentran, son los que recién inician en escuelas medias.
- Cuando la inflación supera al aumento del salario, este pierde poder de compra. Al medirlo, concluimos que entre marzo de 2016 y marzo de 2018 un maestro que recién se inicia perdería en promedio \$1.956 por mes (\$ 46.964 para todo el período) si se acepta la propuesta de 18%. Para un maestro de grado con antigüedad máxima la pérdida sería de \$2.392 mensuales (\$57.412,38 en total) y para un director de secundaria con antigüedad máxima \$4.243 por mes (\$101.834,17 para todo el período).
- Para recuperar el valor de salario de 2016 y aceptando las expectativas de inflación del mercado de 20%, el aumento salarial debiera ser como mínimo un 28%. Sin embargo, rápidamente la inflación haría disminuir nuevamente el poder adquisitivo del salario a niveles inferiores de los de marzo de 2016.
- Un aumento salarial de 43% permitiría llegar a la paritaria de 2018 con el poder de compra de marzo de 2016.
- La Propuesta del Gobierno provincial incrementa su gasto en \$2.953 millones. Pasar de la actual propuesta (de 18% a 28%) le costaría \$2.760 millones de pesos adicionales. En cambio si se concreta una suba de 43% el costo fiscal sería de \$4.942 millones de pesos por sobre la propuesta inicial, unos \$ 7.895 millones. Estos fondos adicionales representan solo incrementos del 2% y 4% respectivamente del presupuesto provincial.

## El salario docente

La liquidación de los haberes del personal docente es una de las más complejas para explicar, ya que existe una gran diversidad de categorías, componentes e ítems que requieren de una explicación, extensa y engorrosa, para el sentido del informe. Con el objeto de darle un sentido gráfico, a continuación mostramos un recibo de sueldo de un agente catedrático, donde resaltamos tres componentes del salario, a los que llamaremos, **componente en blanco**, **componente en gris**, y **componente en negro**.

El **componente en blanco**, es ni más ni menos que el salario básico docente, al que se le aplica el porcentaje de antigüedad según los años de servicio.

Los **componentes en gris**, son aquellos conceptos que hacen aportes y contribuciones pero no aplican al cálculo que se paga por antigüedad.

El **componente en negro**, es aquel que no paga aportes ni contribuciones.

PERIODO				CLAVE		AGENTE		DESEMPEÑO	
FEBRERO 2017									
DOCUMENTO	CUIL	SUC-CUENTA	CARGO			ANTIGUEDAD	MONTO MAX DESC		
	27	-2	TITULAR Hs: 13			04-08-00	2.115,00		
DS TRAB	DS SAC	ACUM SAC	AFECTABLE						
30	60,0	5451,65	5116,95						
			HABERES	DESCUENTOS	INDICATIVO-DIAS-PERIODO		BOLSILLO		
0006-1	INDICES TOT. CATEDRATICO		3.347,00		01647				
0190-1	ANTIGUEDAD		502,05		00015				
0260-1	ZONA DESFAVORABLE		0,00		00010				
0387-1	ESTADO DOCENTE		606,00						
0388-1	COMP.BASICO D.488/07 A-3		125,49						
0395-1	RECONOC. A LA FUNC.DOC.		536,41						
0480-1	ACTIVIDAD ESPECIF DOCENTE		379,88						
0620-1	APORTE JUBILATORIO			741,96	00145				
0690-1	C.PREV.AG.C.EST-SEG.MUT.			295,64	00006				
0740-1	I.A.P.O.S.-AP.PERSONAL			179,09	00350				
	HABER PROVINCIAL MENSUAL		5.496,83	1.216,69		4.280,14			
	INCENTIVO DOCENTE - LEY 25053		878,29			878,29			
<input type="checkbox"/>	Componente en gris	<input checked="" type="checkbox"/>	Componente en blanco	<input type="checkbox"/>	Componente en negro				

De aquí que es muy importante destacar que el salario básico docente en Santa Fe es uno de los más bajos del país. El concepto de antigüedad en la docencia es, como será explicado a continuación, una de las reivindicaciones a la poca posibilidad de ascensos que existe en la carrera docente. Como se detallará más adelante, esta compensación ha quedado bastante achatada y los docentes se han visto perjudicados con el paso del tiempo.

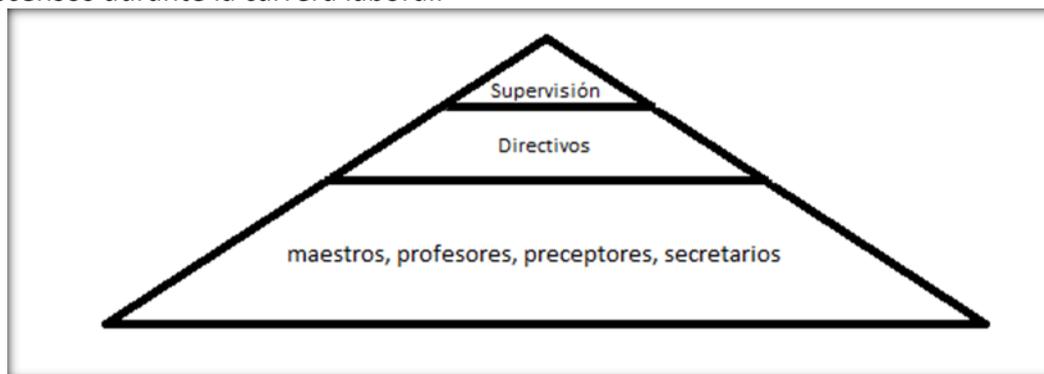
## Algunas características del Mercado Laboral Docente.

Hay muchísimo para debatir, discutir y opinar sobre el mercado laboral docente. En este informe nos focalizaremos en la cuestión salarial por sobre todo, sin dejar de mencionar que sería sumamente necesario dar una discusión integral, tratando todo lo referente a las condiciones y contextos en los que se trabaja, sumado a las condiciones y el salario que les queda a los trabajadores luego de su jubilación.

### Características particulares del mercado laboral docente:

- Se abonan sólo las horas frente a curso, pero trabajan, corrigen, planifican y se capacitan fuera de su horario laboral (con excepción de algunos cursos otorgados por el Ministerio) no siendo esto reconocido en el salario.
- La pirámide jerárquica es muy acotada.

En cuanto a la pirámide de jerarquías, decimos que es acotada ya que son pocas las posibilidades de obtener ascensos durante la carrera laboral.



Como vemos en el gráfico, tiene una amplia base, que son la mayoría de los docentes, maestros, profesores, preceptores y secretarios. Luego tenemos los cargos directivos, que disminuyen considerablemente en cantidad, y por último, los cargos de supervisión, que disminuyen aún más. A diferencia de otras profesiones, donde las posibilidades de ascenso son constantes, en la docencia muchos inician y terminan su carrera en la misma categoría. Es por esto que a los docentes se les compensa desde el inicio con un porcentaje importante en concepto de “antigüedad”.

Contemplando esta cualidad particular del mercado, a los docentes se les otorga un pago importante en concepto de “antigüedad” desde el inicio a la actividad formal. La escala va del 15% para un docente que recién empieza, subiendo progresivamente hasta el 120% del básico, para un docente desde los 24 años de antigüedad en adelante. Esto era pensado para que un docente con 24 años de antigüedad cobrase más del doble que uno que recién comienza.

Esto en la actualidad no sucede ya que paulatinamente se fueron agregando al salario ítems por fuera del básico (componentes no remunerativos o “en negro”, que no realizan aportes a la seguridad social). Progresivamente estos ítems se cambiaron por componentes remunerativos (o “en gris”, que generan aportes aunque siguen estando por fuera del básico). Como la antigüedad depende del básico, el hecho de que se hayan creado categorías por fuera (que van para todos los docentes por igual y no suman a la antigüedad) hizo que **el aumento por antigüedad haya ido perdiendo peso en el salario**. En consecuencia el beneficio para los más antiguos disminuye. Mientras en un principio el maestro de grado con antigüedad máxima cobraba 120% más que uno que recién iniciaba, hoy cobra sólo un 40% adicional.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Salario de maestro con antigüedad: Mínima \$12052 – Máxima \$16898 (de julio de 2016 a hoy)

El caso testigo generalmente utilizado es el de un maestro de grado que recién inicia, que tiene un salario de bolsillo de \$12.052, cuyo básico es \$3.101,33. Es decir que el básico representa el 26% del salario de bolsillo docente.

Podemos sostener que mientras mayor es el “sueldo básico” con respecto al salario total, mejor es la calidad del salario. En Santa Fe, el sueldo básico con respecto al salario total es uno de los más bajos del país.

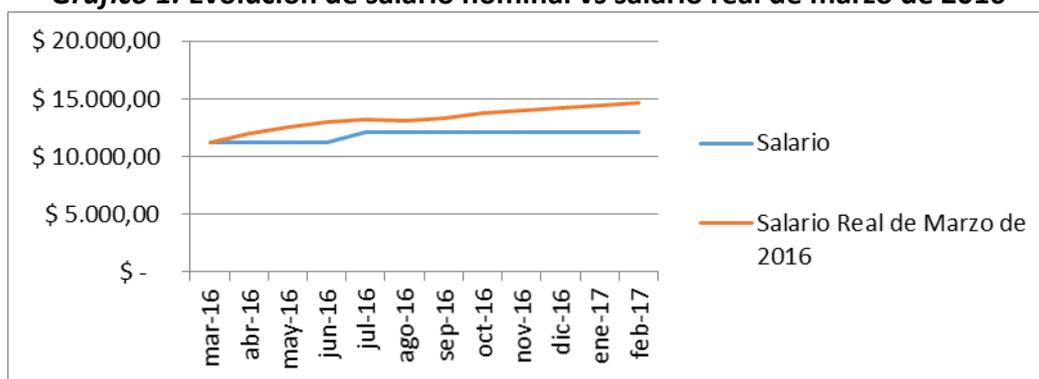
### **Carrera salario-precios: escenarios posibles de la paritaria actual.**

En la paritaria docente 2016, los docentes santafesinos obtuvieron entre 32 y 35% de aumento salarial de bolsillo. Si se hubiese cumplido la meta de inflación del gobierno nacional de 25% se hubiese logrado una importante recomposición salarial. La inflación cerró el año en 41% generado pérdidas en el poder adquisitivo del salario. En la presente sección mediremos la pérdida de poder adquisitivo del salario de 2016 y la esperada para 2017 bajo distintos escenarios, así como el aumento salarial necesario para recuperar el valor de marzo de 2016.

El Gráfico 1 muestra cómo la inflación fue erosionando el poder adquisitivo del salario a lo largo del año. La línea azul representa la evolución del salario nominal. En los últimos años los aumentos salariales docentes se han realizado en marzo y julio, por eso se los llama “escalonados”. En marzo, abril, mayo y junio los mismos fueron de \$11233 y a partir de julio suben a \$12052.

La línea roja muestra el salario de marzo de 2016, aumentado mensualmente para que no pierda poder de compra ante la inflación. Para construirla al salario de marzo 2016 se lo fue aumentando mensualmente en proporción a la inflación<sup>3</sup>. Lo llamaremos “salario real de marzo de 2016” y expresa lo que debería cobrar como salario de bolsillo un docente en determinado mes de año para poder comprar los mismos bienes que en marzo de 2016.

**Gráfico 1. Evolución de salario nominal vs salario real de marzo de 2016**



Vemos que lo que debería cobrar fue menor a lo que efectivamente cobró, porque los precios subieron mucho más que el salario. Ante este panorama, donde la inflación erosionó el poder

<sup>2</sup> Entre febrero y julio.

<sup>3</sup> Utilizamos el Índice de Precios al Consumidor (IPC) de la Ciudad de Buenos Aires. Si bien los IPC del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y del Instituto Provincial de Estadísticas y Censos de Santa Fe proporcionarían información más certera, no podemos incorporarla ya que no presentan la totalidad de los datos requeridos para el análisis.

adquisitivo del salario a lo largo de todo 2016, podemos plantear diferentes escenarios dependiendo de quien logre imponer su criterio en la paritaria:

**Escenario 1:** ¿Qué pasaría si los docentes aceptan la propuesta de 18% de aumento?

**Escenario 2:** ¿Cómo debería cerrar la paritaria docente para que el salario recupere el poder adquisitivo de marzo de 2016?

Y por otro lado, sabiendo que si sólo se recupera el poder adquisitivo de marzo 2016 pero no se tiene en cuenta la inflación futura, progresivamente se volverá a perder poder adquisitivo. Para evitar la pérdida futura ante la inflación podríamos preguntarnos

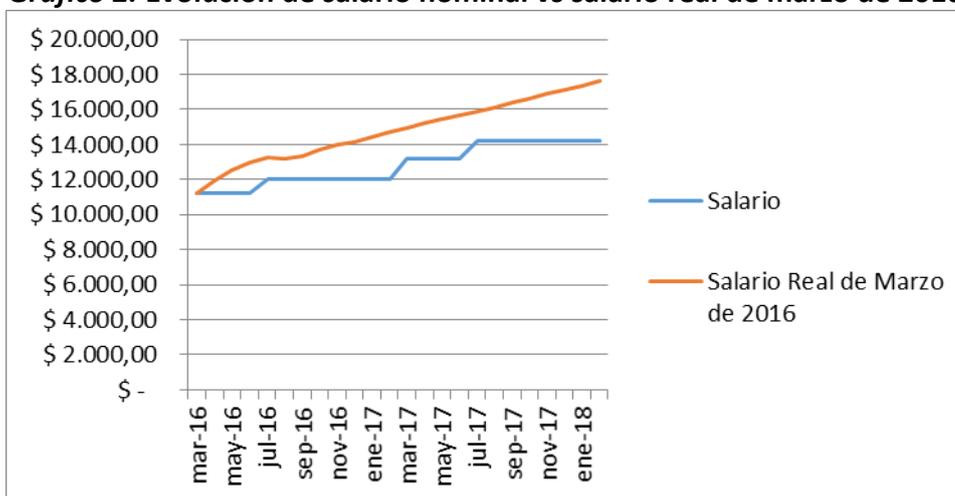
**Escenario 3:** ¿Cuál debería ser el aumento salarial que permita llegar a la próxima paritaria (febrero de 2018) con el mismo poder adquisitivo del salario que marzo de 2016? Esto sería considerar tanto a inflación pasada como la futura.

Primero analicemos que hubiese pasado si los gremios hubiesen aceptado la oferta del Gobierno de Santa Fe.

### Escenario 1: Propuesta inicial de 18%

La primera propuesta salarial del Gobierno de Santa Fe analizada por los gremios fue de 18% de aumento para un maestro de grado inicial. El Gráfico 2 muestra que hubiese pasado si la paritaria cierra en estos términos.

**Gráfico 2. Evolución de salario nominal vs salario real de marzo de 2016**



La brecha entre la línea roja<sup>4</sup> y azul representa la pérdida de poder adquisitivo del salario nominal. Cuando la inflación supera al aumento del salario, se erosiona su poder de compra. Entre marzo de 2016 y marzo de 2018 (aceptando la propuesta de 18%), concluimos que un maestro que recién se

<sup>4</sup> Para proyectar el “Salario real de marzo de 2016” utilizamos la inflación esperada acorde al Relevamiento de Expectativas de Mercado presentadas por el Banco Central de la República Argentina<sup>4</sup>. Tomaremos como referencia el salario de un maestro de grado sin antigüedad.

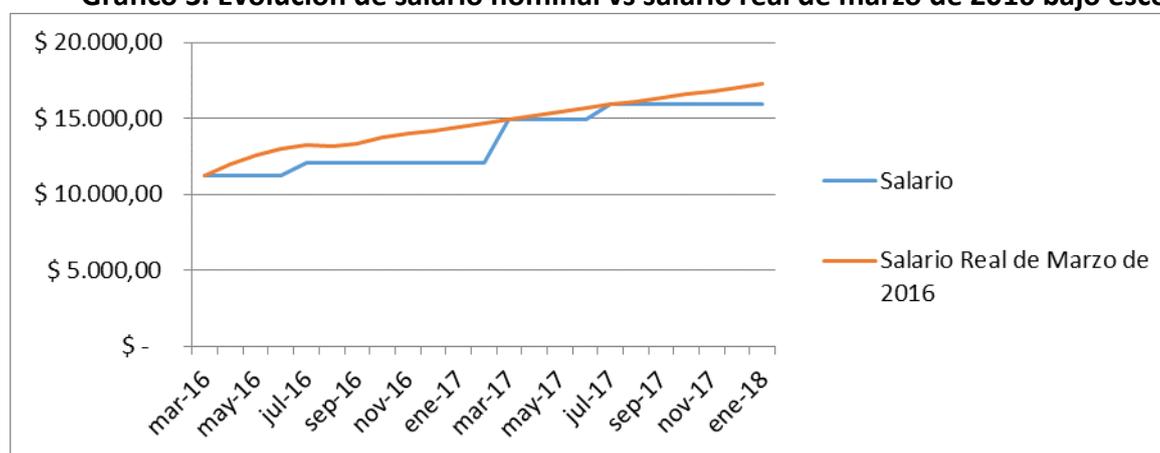
inicia perdería<sup>5</sup> en promedio \$1956 por mes (\$ 46.964 para todo el período). Para un maestro de grado con antigüedad máxima la pérdida hubiese sido \$2392 (\$57.412,38 en total) y para un director de secundaria con antigüedad máxima \$4243 por mes (\$101.834,17 para todo el período).

## Escenario 2: Recuperar el poder adquisitivo del salario de 2016

En el presente escenario buscamos dar respuesta al siguiente interrogante: **¿Cuánto debería aumentar el salario docente en esta paritaria para que recupere el poder adquisitivo del salario de 2016?** Con un aumento del 30% se lograría este objetivo.

Esto podría concretarse, por ejemplo, con aumentos de 24% en marzo y 6,5% en julio, como se observa en el siguiente gráfico.

**Gráfico 3. Evolución de salario nominal vs salario real de marzo de 2016 bajo escenario 2**



Aunque estos aumentos permitirían comprar la misma cantidad de bienes que podían comprar con su salario en marzo de 2016, como la inflación continúa, los salarios se verían erosionados nuevamente en los meses posteriores.

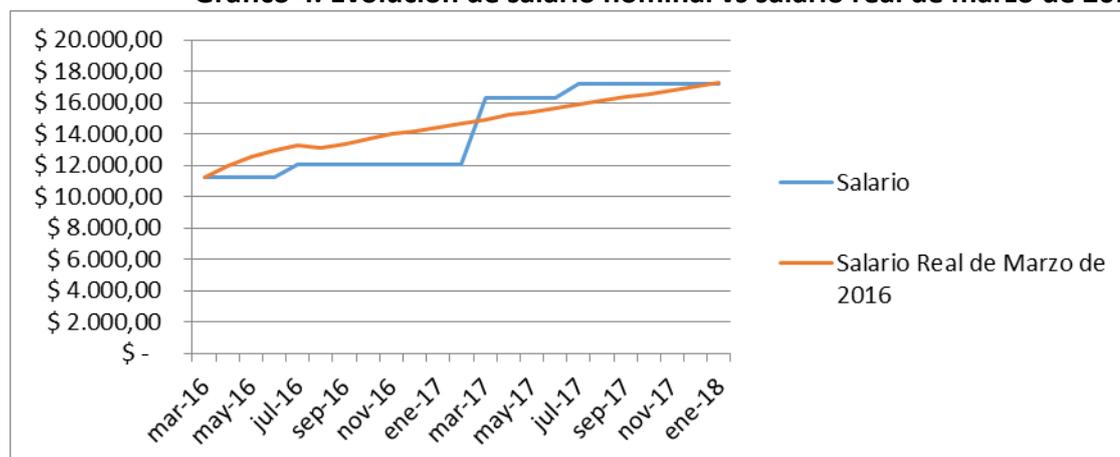
La pérdida de poder adquisitivo mensual promedio a lo largo de estos dos años sería considerablemente menor que la del caso anterior: \$2122 (siendo \$25.470 la suma de todo el período).

## Escenario 3: Salario que llega a enero de 2018 con el poder adquisitivo del de marzo de 2016.

*¿Cuánto debería aumentar el salario docente en esta paritaria para recuperar el terreno perdido en 2016 y ganarle a la inflación futura?*

<sup>5</sup> Para averiguar la pérdida de poder adquisitivo se calculó la suma de las diferencias entre los valores de salario real y salario nominal a marzo de 2016. El cálculo subestima la pérdida real de poder adquisitivo, ya que no se han traído los montos a valor presente.

**Gráfico 4. Evolución de salario nominal vs salario real de marzo de 2016**



Con un aumento salarial de 43% los docentes llegarían a marzo de 2018 pudiendo comprar la misma cantidad de bienes con su salario que en marzo de 2016. A su vez, podrían recuperar parte de lo perdido ante la inflación durante 2016. La pérdida de poder adquisitivo sería mucho menor a la de del primer escenario: mientras que en el primero era \$1956 promedio por mes (\$ 46.964 para todo el período), en este caso es de \$421 (\$10.126 en total).

Si bien la concreción de este escenario es muy poco probable, sería justo que suceda.

### **Costo fiscal**

En este apartado se pretende analizar cómo afectan los escenarios analizados a las cuentas públicas, sabiendo que educación es uno de los componentes más importantes del presupuesto provincial.

El 26,6% del Gasto total en Administración Central se destina a educación (\$ 31.838.482.000). De esta cifra se desprende que el gasto en personal representa el 75% (\$23.807.181.000).

El siguiente cuadro muestra a cuanto debería ascender el presupuesto en personal para realizar diferentes aumentos salariales.

<b>Gasto en personal</b>	<b>Gasto en personal con aumento salarial de 18% (caso 1)</b>	<b>Gasto en personal con aumento salarial de 24% y 32% (caso 2)</b>	<b>Gasto en personal con aumento salarial del 35% y 43% (caso 3)</b>
<b>23.807.181.000,00</b>	26.760.461.803,05	29.520.904.440,00	31.703.229.365,00

Pasar de la actual propuesta de 18% a una de 28% le costaría al Gobierno provincial \$2.760 millones de pesos adicionales. En cambio si se concreta una suba de entre 35 y 43% el costo fiscal sería de \$4.942 millones de pesos por sobre la propuesta inicial.

## **Glosario: Definiciones básicas**

**Cargo:** Es el puesto de trabajo definido en función de una determinada carga horaria (organizada de acuerdo a horas reloj), y de determinadas tareas a desarrollar. Los cargos se clasifican en docentes y no docentes.

- Cargos docentes: cargos asignados para funciones de carácter pedagógico.
- Cargos no docentes: cargos asignados para funciones que no son consideradas de carácter docente. Abarcan funciones diversas tales como médico asistenciales, administrativas, de mantenimiento y producción, etc.

**Hora cátedra:** Es la unidad mínima de tiempo (40-50 minutos) para desarrollar actividades de enseñanza –aprendizaje en un establecimiento educativo. La hora cátedra constituye la unidad de medida más frecuente para la contratación de personal docente en los niveles Secundario y Superior (aunque puede verificarse también en otros tipos de educación y niveles). Las horas cátedra se destinan principalmente al dictado de clases, pero también pueden ser dedicadas a capacitación, actividades de extensión, investigación u otras. El conjunto de horas cátedra se fundamenta en el plan de estudios respectivo. La distribución de dichas horas por docente es competencia del establecimiento educativo.

**Personas:** Se refiere al total de personas que se están desempeñando en el establecimiento. Esta categoría contempla a todos los docentes que cumplen funciones frente a alumnos, directivas o de apoyo, no docentes (administrativas, mantenimiento, etc.), así como a quienes ejercen tareas pasivas o están designados por horas cátedra. Se incluye a titulares, interinos/provisorios y suplentes/reemplazantes. Se excluyen los docentes que estén haciendo uso de licencia o en comisión de servicio en otro establecimiento.

# INFORME ECONÓMICO ESPECIAL

NRO.1 | MARZO 2017

**Centro de Estudios Económicos y Sociales  
Scalabrini Ortiz –  
Sede Santa Fe**

## CONTENIDOS TÉCNICOS DEL INFORME

María Belén Basile  
Gonzalo Brizuela

Integran el CESO Santa Fe:

María Belén Basile, Mateo Bork, Gonzalo Brizuela, María Celina Calore, Facundo López Crespo, Sol Gozalez Cap, María Alejandra Martínez Fernández, Cristian Andrés Nieto, Paula Rodríguez.



Centro de Estudios Económicos y Sociales  
Scalabrini Ortiz



Centro de Estudios Económicos y Sociales  
Scalabrini Ortiz

## Centro de Estudios Económicos y Sociales Scalabrini Ortiz

### **DIRECTOR**

Andrés Asiaín

### **Vice-DIRECTOR**

Miguel Cichowolski

### Integran el CESO:

Agustín Crivelli, Angel Sabatini, Ariel Cunioli, Alejandro Demel, Carina Fernández, Cecilia Maloberti, Cristian Nieto, Christian Busto, Diego Martín, Diego Caviglia, Diego Urman, Ernesto Mattos, Estanislao Malic, Estefanía Manau, Federico Castelli, Gabriel Calvi, Javier Lewkowicz, Jorge Zappino, Juan Cruz Contreras, Juan José Nardi, Laura Di Bella, Leonardo Llorente, Lorena Paponet, Lorena Putero, Luciana Sañudo, Lucía Pereyra, Mahuén Gallo, María Laura Iribas, Mariela Molina, Martín Burgos, Maximiliano Uller, Nicolás Hernán Zeolla, Norberto Crovetto, Pablo García, Rodrigo López, Sabrina Iacobellis, Sebastián Demicheli, Valeria D'Angelo, Valeria Mutuberría, María Celina Calore, Daniela Longas, Candelaria Ruano.



Centro de Estudios Económicos y Sociales  
Scalabrini Ortiz