

Salario Docente en Santa Fe 2018.

En este informe:

- Negociación 2018. La Carrera Salario- Precios. Pág 2.
- Los diferentes escenarios. Pág 3.
- Costo Fiscal. Pág 4.
- Composición del Salario Docente. Pág 5.
- Algunas Características del mercado laboral docente. Pág 6.
- Glosario. Definiciones Básicas. Pág 7.

INFORME ESPECIAL | FEBRERO 2018

Síntesis

Al comenzar el año, el inicio de clases depende de la resolución de la paritaria docente que siendo una de las más masivas, establece una referencia para el resto de los sindicatos. Como sucedió el año pasado, estamos en un escenario de negociación difícil. El Gobierno nacional comenzó el 2018 con la publicación de un DNU que eliminaba la paritaria docente nacional y luego al comienzo de las negociaciones está ejerciendo una fuerte presión para que los salarios no suban por encima de su pauta inflacionaria de 15.7% presupuestada para 2018.

En lo que respecta a Santa fe, el gobierno provincial ofreció a los docentes un 16% a pagar en tres cuotas: marzo (6%) julio (5%) y octubre (5%), garantizando la cláusula gatillo. Propuesta no aceptada por los gremios tanto a nivel público como privado.

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.

En el presente informe analizaremos la evolución de salarios y precios de 2018 bajo distintos escenarios proyectados y mostraremos las características particulares del mercado laboral docente.

Salario Docente Santa Fe 2018.

Destacados Prensa

- El gobierno Nacional, no cumple con lo establecido en la Ley de Financiamiento Educativo y niega a los docentes de todo el país el derecho a la Paritaria Nacional Docente. (81.000 trabajadores en Santa Fe).
- Si bien el salario de bolsillo de los docentes de Santa Fe está entre los más altos del país, el salario básico es uno de los más bajos.
- Un cargo de maestro de grado que recién inicia cobra \$15.186 de bolsillo, cuyo básico es sólo el 31%, \$4.750.
- El gobierno provincial presentó recién el día lunes 26/02, a una semana del inicio de clases, la primera propuesta a los docentes y estales de un 16% en tres cuotas con cláusula gatillo.
- En marzo 2016 un docente inicial cobraba \$11.233. Para comprar los mismos productos hoy necesitaría \$18.606,63 (salario de marzo de 2016 aumentado por inflación), sin embargo, cobra \$15.186. Recién luego de ese aumento, habiendo llegado a un sueldo de \$18.606,63, debería negociar los aumentos para cubrir la inflación que se viene.
- El trabajo docente está compuesto de horas que, para el Ministerio, y gran parte de la sociedad, están invisibilizadas (preparación de clases, corrección, estudio, etc.) y el salario no remunera.
- Los docentes que en peor situación se encuentran, son los que recién inician en escuelas medias. En Secundaria un docente tiene que estar 29 hs. frente a curso para cobrar lo equivalente a un cargo de maestro (\$15.186). La relación debía ser era 1-15hs. Es muy difícil estar 44 hs. frente a curso ya que atenta contra la salud y la calidad educativa.
- Los docentes reemplazantes cobran el reemplazo a los 60 días y no pueden acceder al uso de licencias y cobertura de su grupo familiar en lapsos.
- Desde agosto de 2016 se aplica en Santa Fe una tabla que indica cuántos días corresponde la licencia médica para algunas patologías. Esto hace que el docente que tiene, por ejemplo, una bronquitis aguda, sólo pueda tomar licencia 3 días corridos. La situación implica además gastar en la orden médica, las estampillas que están \$40, fotocopias de formularios y certificados para presentar en cada escuela generando un desgaste psicofísico adicional.
- El gobierno no cumplió con el cronograma de titularización de los docentes de Secundaria y no convoca a concursos de CECLA.

Introducción:

Llega marzo y la sociedad está pendiente de lo que ocurra en la negociación docente. Este trabajo pretende mostrar los posibles escenarios de negociación y sus resultados, sabiendo que uno de los factores que más inciden en una mejor calidad educativa, es el salario docente, aunque no el único. También es necesario discutir otras cuestiones que hacen a tal mejora: Infraestructura, capacitación, horas frente a curso, etc.

El salario docente es uno de los más complejos en cuanto a la lectura de recibos y la comprensión de su liquidación. De hecho, los gremios organizan talleres de “lectura de recibo de sueldo” porque resulta bastante engorroso y complicado de leer aun para los docentes. Más adelante en el trabajo explicaremos su composición y características.

Comenzamos el informe mostrando cómo quedarían compuestos los salarios en los diferentes escenarios que puedan llegar a darse luego de finalizadas las negociaciones que están transcurriendo.

Negociación 2018- La carrera Salario – Precios.

Todos los años los gremios prevén cuanto será la inflación y luchan por obtener recomposiciones salariales por sobre ella. Los gobiernos **históricamente** han elegido **dos posturas**: otorgar **mejoras salariales** para mejorar el nivel de vida de los docentes, fortalecer la educación e incentivar la demanda agregada; **o establecer salarios lo más bajo posibles** para disminuir el gasto público e intentar bajar la inflación. **El gobierno nacional ha optado por aplicar la segunda** y difundirla entre los gobiernos provinciales, presionando por salarios a la baja.

El alza de precios medida por el IPC Congreso fue en 2017 de 24,8%, por encima de la meta del BCRA de 12 - 17%.

En la complicada negociación del año anterior, los docentes santafesinos obtuvieron entre 25.4 y 27% de aumento salarial de bolsillo. **Si se hubiese cumplido la meta de inflación** del gobierno nacional de 17% **se hubiera logrado una importante recomposición salarial**. La inflación provincial cerró el año en 26,1% generado una leve pérdida salarial en algunos casos recompensada por la cláusula gatillo. La cláusula gatillo se ha generado para poder cerrar paritarias bajas, con la promesa de que la inflación tendrá ese nivel, pero sabiendo que si la inflación es mayor el Estado pagará la diferencia.

Sin embargo, la inercia inflacionaria, la devaluación de diciembre 2017 y nuevas rondas de tarifazos prometen mantener los altos niveles de inflación. A continuación **mostramos los incrementos que se vienen en Santa Fe** de algunos servicios e impuestos, además de los alquileres que aumentaron mínimo un 30% con respecto al año anterior.

Aumento en Servicios:

- ✓ Energía eléctrica aumentaría un 35.5%
- ✓ El gas desde diciembre 2017 un 37% y continuará este año.
- ✓ Aguas: Se está analizando un 56% en dos tramos.
- ✓ Transporte Urbano de Pasajeros en Rosario aumentó ya un 13.5%

Aumento en Impuestos

- ✓ TGI 25.7%
- ✓ Inmobiliario Urbano y Rural 25-30%

Y la lista continúa, los libros, fotocopias y útiles escolares aumentan sin escala en lo que va del año. Además, IAPOS aumentó el costo de las órdenes de consulta, tramos y coseguros de la obra social de los docentes públicos (sumado a la baja cobertura de medicamentos), y los precios de los combustibles desregulados nos sorprenden mes a mes, haciendo una disparada en precios al resto de las actividades.

Todo esto da pauta de que la meta salarial del gobierno para este año de 15% (modificada en diciembre de 2017 al alza) dejará muy atrasados los salarios ante una inflación que estimamos en 26%¹.

Los diferentes Escenarios

En los últimos años los aumentos salariales docentes se han realizado en marzo y julio, por eso se los llama “escalonados”. Este año, la primera propuesta paritaria para docentes de Santa Fe fue planteada en 3 tramos. El salario de los maestros iniciales sería el siguiente:

- Marzo \$16.022,00
- Julio \$16.723,00
- Octubre \$17.446,00

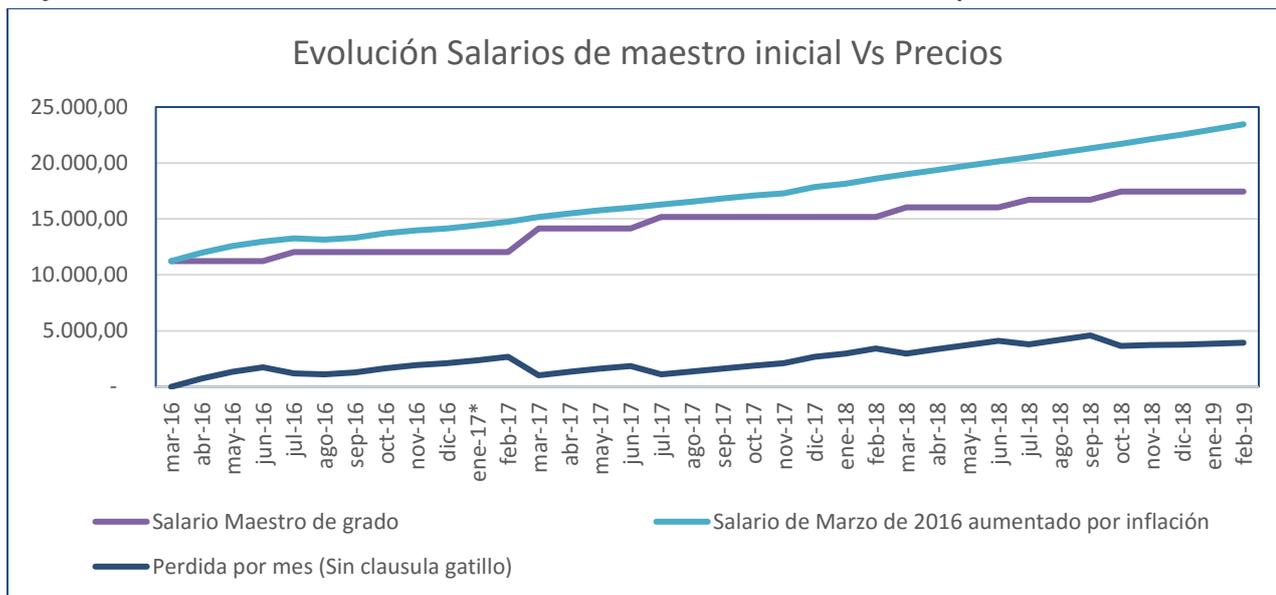
Escenario 1: ¿Qué pasaría si los docentes aceptaran esta primera oferta?

En marzo 2016 un docente inicial cobraba \$ 11.233. Para comprar los mismos productos hoy necesitaría \$ 18.606,63 (salario de marzo de 2016 aumentado por inflación), sin embargo, cobra \$ 15.186, \$ 3.420.

Esta pérdida de poder adquisitivo es la que muestra el Gráfico 1. La línea celeste muestra el salario de marzo de 2016, aumentado mensualmente por Índice de inflación oficial (IPC). La violeta muestra el salario que cobró en estos años y el que cobraría si se acepta la primer paritaria. La línea azul muestra la pérdida de poder adquisitivo acumulada. Desde el CESO estimamos una inflación anual de 26% para 2018.

¹ http://www.ceso.com.ar/sites/default/files/informe_economico_mensual_nro_ii_-_febrero_2018_-_prensa.pdf

Gráfico 1. Evolución de salario nominal vs salario de marzo 2016 aumentando por inflación



Fuente: elaboración propia.

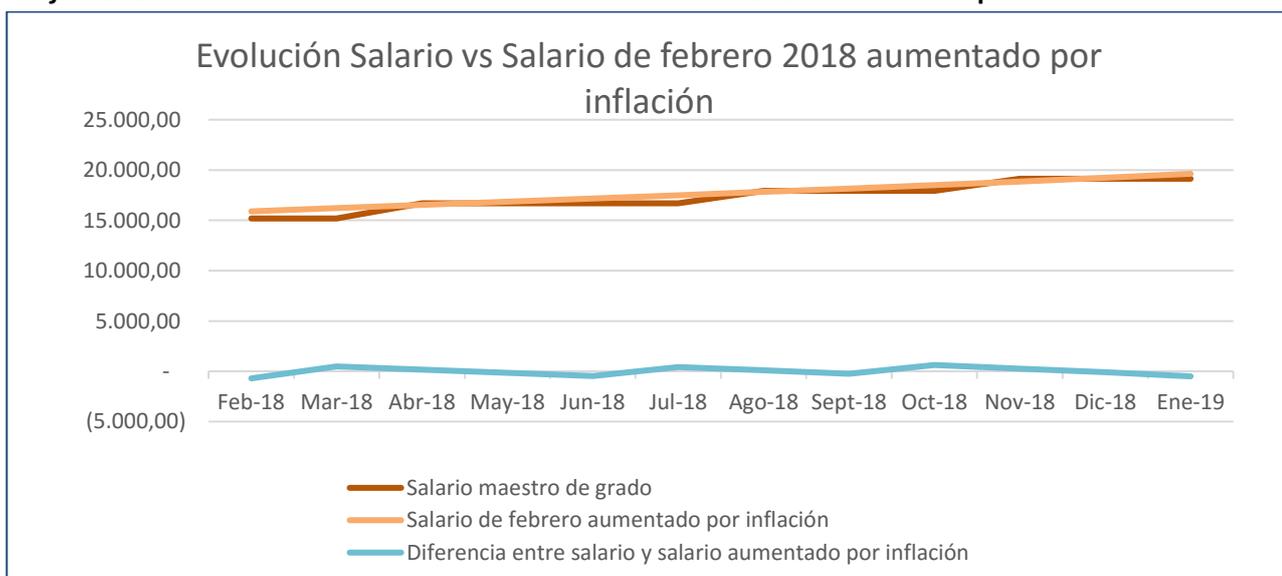
Bajo el esquema de aumentos propuestos en esta primera paritaria, la pérdida de poder adquisitivo acumulada será de \$2.599 mensuales de marzo 2016 a febrero 2019.

Escenario 2: ¿Cómo debería cerrar la paritaria docente para recuperarse del atraso ante la inflación y cubrirse ante los aumentos que vienen en 2018?

Para recuperar su poder adquisitivo de marzo 2016, el salario inicial docente debería subir 22,5%, de \$15.186 a \$18.606,63, y además negociar incrementos para cubrirse de la inflación de 2018.

Con un aumento de 10% en marzo, 8% en julio y 8% en octubre la carrera salarios precios sería la siguiente:

Gráfico 2. Evolución de salario nominal vs salario de febrero 2018 aumentando por inflación



Fuente: elaboración propia, inflación estimada por CESO.

El salario en algunos momentos perdería y en otros ganaría ante la inflación, llegando a una mínima pérdida anual de \$83.

Composición del 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.

MINISTERIO DE EDUCACION

PERIODO		CLAVE		AGENTE		DESEMPEÑO	
FEBRERO 2017							
DOCUMENTO	CUIL	SUC-CUENTA	CARGO			ANTIGUEDAD	
	27	-2	TITULAR Hs: 13			04-08-00	
MONTOS		AFECTABLE				MONTOS	
30	60.0	5451.65	5116.95			2.115,00	
			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.

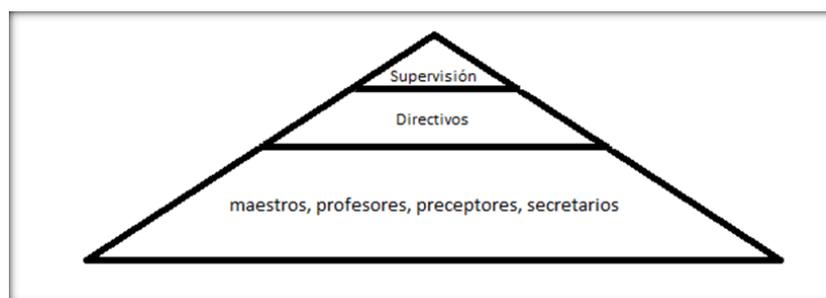
Algunas características del Mercado Laboral Docente.

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 cobrara 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.²

El caso testigo generalmente utilizado es el de un maestro de grado que recién inicia, que tiene un salario de bolsillo de \$ 15.186,00, cuyo básico es \$4.750. Es decir que el básico representa el 31% del salario de bolsillo docente.

² Salario de maestro con antigüedad: Mínima \$12052 – Máxima \$16898 (de julio de 2016 a hoy)

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.

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.I | MARZO 2018

**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, Sol Gozalez Cap, María Alejandra Martinez Fernandez, Augusto Prato, Virginia Brunengo, Cristian Andrés Nieto.



Centro de Estudios Económicos y Sociales
Scalabrini Ortiz



www.ceso.com.ar



[/cesoargentina](https://www.facebook.com/cesoargentina)



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



Centro de Estudios Económicos y Sociales
Scalabrini Ortiz

Centro de Estudios Económicos y Sociales Scalabrini Ortiz

DIRECTOR

Andrés Asiaín

Vice-DIRECTOR

Miguel Cichowski

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, Martin 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.

