



ESTUDIO SOBRE LOS SALARIOS

DOCENTES DE LA PROVINCIA

DE ENTRE RÍOS

(RECORTE DE UN TRABAJO MÁS AMPLIO)

Conceptos fundamentales sobre salarios.

Análisis de los efectos de diferentes formas de recomposición salarial

6 de abril de 2.009

Víctor Hugo Hutt
Secretario General
AGMER Seccional Uruguay
victorhutt@victorhutt.com.ar

ÍNDICE

CONCEPTOS FUNDAMENTALES SOBRE SALARIO	4
DEFINICIÓN DE SALARIO Y ELEMENTOS DETERMINANTES	4
SALARIO NOMINAL	4
SALARIO REAL	4
SALARIO, EN EL CAPITALISMO	4
SALARIO, EN EL SOCIALISMO	4
LEGALIDAD DEL SALARIO	6
BONIFICABLE	7
REMUNERATIVO	7
ESCALAFÓN DOCENTE Y NOMENCLADOR	7
SUELDO BÁSICO	8
Código 001 y código 004	8
Ejemplos de sueldos básicos en marzo de 2.009, con punto índice en \$ 0,747	9
COMPENSACIÓN DE BÁSICO	9
Código 02	9
MONTO EN BLANCO	10
Código 038 (Vigente hasta febrero de 2.007)	10
MONTO REMUNERATIVO	10
MONTO EN NEGRO DE PROVINCIA	10
Código 017 (Vigente hasta febrero de 2.007)	10
MONTO EN NEGRO DE NACIÓN	11
Código 113	11
INCENTIVO DOCENTE (FONID) DE NACIÓN	11
Código 084	11
Código 099	12
ADICIONAL PARA MÍNIMO DE PROVINCIA	12
Código 172	12
MONTO REMUNERATIVO – SEUDO BONIFICABLE PARA CARGOS Y FIJO CON TOPE PARA HORAS	12
Código 006	12
EFFECTOS DE APLICACIÓN DE ADICIONAL PARA MÍNIMO Y CÓDIGO 06	14
APARICIÓN Y FUNDAMENTOS DEL CÓDIGO 06 (SUPUESTOS POR EL AUTOR)	15
ADICIONAL POR PRODUCTIVIDAD	16
Código 188	16
PRODUCTIVIDAD DEL CÓDIGO 006	16
Código 014	16
BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD	17
Código 010	17
Escala de antigüedades	17
ADICIONAL POR ZONA	17
Código 078	17
Tabla de bonificaciones por ubicación de escuela	17
FUNCION DIFERENCIADA DOCENTE	17
Código 016	17
PROLONGACION DE JORNADA – JORNADA COMPLETA	18
Código 052	18
TRANSPORTE POR KILÓMETROS	18
Código 029	18

DESCUENTOS	18
Código 504	18
Código 502	18
Código 505 y Código 508	18
Código 510	19
AGUINALDO O SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO	19
Código 100	19
Código 186	19
CARACTERÍSTICAS DE LOS PRINCIPALES CÓDIGOS DE HABERES	19
ANÁLISIS DE CASOS DE ACHATAMIENTO	20
HORAS CÁTEDRA	20
Nivel Medio	20
Achatamiento escalafonario	20
Achatamiento por antigüedad	20
Achatamiento por tope o saturación	20
Achatamiento por equivalencia no escalafonaria	20
ANÁLISIS DE ACHATAMIENTO TOTAL DE ALGUNAS SITUACIONES.	20
Análisis hacia atrás	20
Profesor de Nivel medio jubilado	21
Análisis hacia atrás.	21
¿Cuál es el valor de bolsillo de la hora de nivel medio?	21
Valores de las horas cátedra de nivel medio con 50 % de antigüedad	22
Nivel Superior	22
Análisis hacia atrás	22
Profesor de Nivel Superior jubilado	22
¿Cuál es el valor de bolsillo de la hora de nivel superior?	22
Valores de las horas cátedra de nivel superior con 50 % de antigüedad	23
RESUMEN DE LOS ANÁLISIS HACIA ATRÁS DE VARIOS CARGOS	24
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS DE RECOMPOSICIÓN SALARIAL	25
RECOMPOSICIONES AL PUNTO ÍNDICE, ES DECIR, AUMENTOS EN EL BÁSICO	25
¿Cómo influyen \$ 100 en el básico en las distintas situaciones y cargos?	25
RECOMPOSICIONES CON MONTOS EN BLANCO	26
CAMBIO DE MONTOS PRE-EXISTENTES A SU EQUIVALENTE EN AUMENTO DEL VALOR DEL PUNTO ÍNDICE	27
Cambio de Monto blanco a punto índice	27
¿Qué sucedió al pasar al básico el código 038 en marzo de 2.007?	27
Cambio de Monto remunerativo a punto índice	28
Cambio de Monto en negro a punto índice	28
RECOMPOSICIONES CON MONTOS FIJOS REMUNERATIVOS	28
RECOMPOSICIONES CON MONTOS FIJOS EN NEGRO	29
RECOMPOSICIONES QUE IMPLICAN ELEVAR EL SALARIO MÍNIMO	29
EFFECTOS DE DISTINTOS TIPOS DE RECOMPOSICIONES	29
Básico	29
Blanco fijo	30
Remunerativo	31
Monto en negro	31
Adicional para mínimo	32

CONCEPTOS FUNDAMENTALES SOBRE SALARIO

DEFINICIÓN DE SALARIO Y ELEMENTOS DETERMINANTES

SALARIO NOMINAL

Salario expresado en dinero, suma de dinero que percibe el trabajador por la labor realizada. El salario nominal no proporciona una idea completa del nivel real del salario. Su verdadera magnitud depende del nivel de los precios correspondientes a los objetos de consumo personal, del valor de los servicios comunales, del volumen de los impuestos, etc. Hoy día, en los países capitalistas, pese a cierto incremento de la expresión monetaria del salario, el salario real de los trabajadores tiende a bajar debido al incremento de los precios de los artículos que entran en la esfera del consumo obrero, así como al aumento de las cargas impositivas, dado que el Estado burgués procura que sean los trabajadores quienes sostengan todo el peso de las dificultades económicas y de la carrera de armamentos.

SALARIO REAL

Salario expresado en medios de vida y servicios de que dispone el trabajador; indica la cantidad de artículos de consumo y de servicios que puede comprar un trabajador con su salario nominal (en dinero). La magnitud del salario real es determinada por la dimensión del salario nominal y también por el nivel de los precios de los artículos de consumo y servicios, por la altura de los alquileres, por los tributos que se impone a los obreros.

En los países capitalistas, los precios de los artículos y servicios, los alquileres y los impuestos crecen sin cesar. La lucha de clases hace que el salario nominal también se modifique. Constituye una ley del capitalismo el que el salario real del obrero tienda a bajar, en esto juega un rol importante el proceso inflacionario. Mediante las luchas de los trabajadores se conquistan niveles salariales aceptables y luego el proceso inflacionario va disminuyendo el salario real.

SALARIO, EN EL CAPITALISMO

Expresión monetaria del valor (del precio) de la fuerza de trabajo vendida por el obrero asalariado al capitalista. Es un exponente de las relaciones de explotación a que los capitalistas someten a los obreros. El obrero recibe del capitalista una determinada suma de dinero en calidad de salario. Aparentemente, al obrero se le paga todo el trabajo y el salario es el precio de su trabajo. Pero, como quiera que el trabajo, fuente de todo valor, no posee valor, tampoco puede tener precio. Lo que se paga en forma de salario no es toda la jornada, sino únicamente la parte en que se reproduce lo equivalente al valor de la fuerza de trabajo; durante la otra parte, no pagada, de la jornada de trabajo, el proletario crea la plusvalía, de la que se apropia el capitalista.

El valor de la fuerza de trabajo es determinado por el de los medios de vida indispensables para la subsistencia del obrero y de los miembros de su familia, para la reproducción de la fuerza de trabajo.

SALARIO, EN EL SOCIALISMO

Forma de remuneración según el trabajo realizado aplicada en el sector estatal de la economía socialista, remuneración con que se repone en su valor la parte fundamental de los gastos de trabajo necesario de quienes laboran en la esfera de la producción material y de quienes realizan una labor social útil en la esfera no productiva.

Estas son solo algunas definiciones, de las tantas que podemos encontrar, dependiendo de la corriente filosófica en la que se fundamente.

Ahora expresaré algunas cuestiones a tener en cuenta a la hora de definir lo que podemos considerar un salario justo para el trabajador de la educación.

Por un lado debemos marcar la dificultad de encontrar un parámetro o indicador que nos de una idea de cual debe ser su valor.

En el caso de salarios de trabajadores de la producción, sean industriales, rurales o de servicios es posible medir el valor del trabajo como resultado del plusvalor que es entregado por la fuerza del

trabajo, en ese caso solo resta determinar con que porción de las ganancias se quedan los trabajadores y con que porción los capitalistas o dueños de los medios de producción.

Pero en el trabajo docente, no es tan fácil medir económicamente el resultado, dado que no produce ganancias económicas inmediatas, ni tampoco produce bienes que puedan ser utilizados como mercancía, por esto, el valor del trabajo docente no puede ser fácilmente mensurable en términos económicos y por ende se dificulta el hecho de determinar lo que consideramos un salario justo a partir de cuantificar el valor del trabajo.

Por lo tanto debemos tomar otros parámetros para la determinación de su valor y de allí poder llegar a estimar lo que podría ser considerado como salario justo.

No es el objetivo de este trabajo la determinación cuantitativa del valor exacto que debería tener el salario docente, dado que su valor más que económico es social y de ahí la dificultad de traducirlo a cantidad.

A continuación enumero algunos criterios que son o pueden ser tenidos en cuenta en la búsqueda de un salario justo:

- **El valor social que ocupa la educación dentro de la sociedad y dentro del modelo de país**, lo que se traduce en los presupuestos que son destinados en forma global al sistema educativo y que darán el techo que podrán alcanzar los salarios. Ese valor social es también difícil de medir en forma exacta, tiene que ver con los discursos de los gobernantes pero fundamentalmente con sus acciones, pero también tiene que ver con las decisiones de la sociedad en este sentido, es decir, si se producen movimientos sociales que incentiven al crecimiento del presupuesto educativo o no, estos movimientos se traducen por ejemplo en votar a los gobernantes que defiendan un presupuesto educativo importante o no, que acompañen las luchas de los trabajadores de la educación. Si se produce el acompañamiento de la sociedad podremos decir que el trabajo docente tiene un valor importante, si la sociedad es indiferente a las luchas docentes podremos interpretar que el valor social de la educación es bajo.
- El valor que tiene el trabajo docente en tanto trabajo profesional, que requiere una formación previa del trabajador, lo cual dentro de la lógica del capitalismo tiene un valor mayor. Esta lógica es aplicable dado que el trabajo calificado o profesional produce un plusvalor mayor, cuestión que nuevamente debemos decir que no es mensurable de igual forma para el trabajo docente que para el trabajo en sectores de la producción.
- Otro de los elementos que comúnmente son tenidos en cuenta como parámetro del salario docente son los indicadores económicos tales como línea de pobreza, valor de la canasta básica para una familia tipo, otros valores de canasta básica que incluyen todas las necesidades del trabajador. Vale decir que estas líneas, de ser consideradas para determinar el salario docente, deberán ser tenidas en cuenta como piso y no como techo, dado que no existe nada que argumente que el trabajador de la educación, solo deba percibir el mínimo necesario para vivir como retribución por su trabajo. Más allá de esta premisa, la realidad indica que, en la provincia de Entre Ríos, el salario testigo docente, que es el salario del maestro sin antigüedad, se mantiene en una lucha continua por superar la línea de pobreza, habiéndose mantenido en los últimos años siempre por debajo de este indicador, llegando a estar muy por debajo, como se puede observar en este trabajo. En los últimos años el salario testigo del maestro sin antigüedad ha logrado superar la línea de la pobreza, pero ha sido por el efecto de la inclusión de grandes cantidades de salario en negro. Si bien considero que la línea de pobreza debe ser tomada como piso y no como techo, la realidad indica que para la docencia ha sido una línea difícil de alcanzar.
- La condición económica del país o provincia también determinan, en cierta medida los presupuestos a destinar para el sistema educativo y de allí surgen los valores que pueden alcanzar los salarios docentes.
- Las políticas económicas y sus fundamentos filosóficos influyen tremendamente en el sistema educativo en dos aspectos:
Por un lado, dentro de modelos económicos se puede considerar a la educación como una inversión para el desarrollo tanto del país como de su población o se puede considerar un gasto que es necesario reducir. En nuestro país, cuya política económica ha estado, desde la dictadura militar, diseñada desde los organismos de crédito internacional, se ha intentado reducir la inversión educativa en función de la acumulación de riquezas desde los sectores de poder.

Por otro lado, todo modelo económico tiene un fundamento filosófico, que intenta ser impuesto sin la crítica de la mayoría de la población ó compartido con toda la población, y en este sentido, para lo primero no es conveniente un sistema educativo que permita la formación de ciudadanos críticos que puedan cuestionar el orden social y económico impuesto y en el segundo caso es necesaria la mejor formación posible de los ciudadanos.

En síntesis, la educación en nuestro país, ha sido considerada en los últimos 30 o 40 años por los sucesivos gobiernos como un gasto improductivo e inconveniente para el orden impuesto y esta decisión se traduce en los presupuestos educativos.

Luego de enumerar estos elementos, continuamos sin resolver cuantitativamente el valor del trabajo y el salario de los trabajadores de la educación.

Lo que si podemos afirmar es que el valor alcanzado por el salario, además de depender de los elementos enumerados y otros, fundamentalmente queda determinado en los procesos de lucha, tanto del sector docente como de los demás sectores de la sociedad, y esa lucha no es solo en forma directa por el salario de bolsillo, sino que apunta a elementos que indirectamente terminan definiéndolo. Esa lucha es sobre el modelo económico, sobre el modelo de sociedad, es también filosófica. Es no solo ante los gobiernos de turno provincial o nacional, sino también tienen que ver con la economía internacional, tienen que ver con las políticas económicas internacionales.

Para lograr un aumento de bolsillo es necesario tener un presupuesto educativo que lo permita, para tener un presupuesto educativo que permita un salario digno debemos disputar la distribución de la riqueza dentro de la provincia, dentro del país y a nivel internacional, luego de ello la educación debe ocupar un lugar importante tanto en la sociedad como en el modelo económico o que el lugar social se imponga a las determinaciones económicas.

El valor del salario docente se determina como resultado de la lucha, y de esa lucha participan no solo los docentes y los gobernantes, sino toda la sociedad, aunque no se vea, y todos los sectores que disputan las riquezas de una Nación, sectores nacionales e internacionales, aunque no se vean en forma directa y evidente.

Quiero compartir parte de un texto de Alejandro Bernasconi, que fue publicado en abril de 2005, como editorial del número 11 de La Hoja, revista quincenal de la Seccional Uruguay, donde se refiere a esta cuestión:

“El mundo medieval, precisamente, convirtió el trabajo en un valor independientemente de las condiciones de explotación y dominación de los sujetos que realizan el proceso de trabajo. El capitalismo maximizó esta concepción.

Pero decíamos que los docentes festejaremos nuestro día junto a camioneros, barrenderos, operarios fabriles, trabajadoras sexuales, etc., etc., con quienes tenemos en común que vivimos de la venta de nuestra fuerza de trabajo a cambio de un salario. La característica constitutiva fundamental de la clase trabajadora en las sociedades capitalistas es la no posesión de los medios de producción y la falta de control sobre el proceso de producción (sea este de bienes materiales o simbólicos). Es decir, sólo intervenimos en los procesos de producción, vendiendo lo único que poseemos: nuestra fuerza de trabajo. De allí el carácter injusto y desigual de la sociedad capitalista: somos precisamente quienes ponemos la fuerza de trabajo (que crea los bienes y la riqueza) los que menos podemos disfrutar de ella.

Paradójicamente los docentes poseemos, a diferencia de muchos otros, un peculiaridad peligrosa para el sistema: un mayor poder de intervención sobre el proceso de producción (en nuestro caso de conocimientos) que el poder no puede controlar directamente. Por ello la fuerte presión sobre el magisterio para devaluarlo y convertirlo sólo en un reproductor mecánico en la transmisión de conocimientos (que lógicamente otros han elaborado) mediante su pauperización o conversión en un profesional liberal. De aquí derivan los esfuerzos por disciplinar las prácticas docentes e imposibilitar que asuma la conciencia de clase y el potencial profundamente transformador que tiene su trabajo. La máxima del sistema capitalista para los docentes es tener “operarios” que le insuman el mínimo de costo laboral y le rindan el máximo en la reproducción del orden social vigente (su enseñanza acritica).”

LEGALIDAD DEL SALARIO

Entendemos como salario legal a aquel que se ajuste a las normas vigentes sobre salario y específicamente sobre salario docente, sobre esto nos habla el *Estatuto del Docente Entrerriano, Decreto Ley N° 155/62, que en su artículo 46 nos dice:*

“La retribución mensual del personal docente en actividad se compone de: a) Asignación básica, b) Asignación por estado docente; c) Asignación por cargo; d) Asignación por prolongación de jornada; e) Bonificación por antigüedad; f) Bonificación por ubicación; g) Bonificación por cargas de familia.”

Sobre esto decimos que el sueldo docente entrerriano, de los incisos a, b y c, solo tiene previsto el sueldo básico, mientras que el estado docente y la asignación por cargo no forman parte del salario y no tienen legislación que regule su aplicación. Si se utilizan y están correctamente reglamentados los ítems d, e, f y g.

Además debemos decir que históricamente nuestro salario tuvo componentes que no se ajustan a estas legalidades y que se han hecho costumbre, pero en la actualidad, esas ilegalidades que fueron aceptándose en la historia, han llegado a un punto tal que producen una deformación de la escala salarial que es inaceptable.

BONIFICABLE

Significa que es tenido en cuenta para el cálculo del monto percibido por antigüedad y para el cálculo del adicional por ubicación de escuela.

Los códigos bonificables son 001, 002, 004, 016, 052.

REMUNERATIVO

Significa que está sujeto a descuentos, aporta a la caja de jubilaciones, a las obras sociales y ley 4035 y a los aportes que el docente decida, como el aporte sindical y seguro de vida. Por aportar a la caja de jubilaciones se traslada el 82 % a los docentes jubilados. Además es considerado para el cálculo del código de productividad, es decir que se percibe el 7 % dentro de productividad, a excepción de los códigos 014 y 188, que son remunerativos pero son abonados en concepto de productividad.

Es tenido en cuenta para el cálculo de aguinaldo.

ESCALAFÓN DOCENTE Y NOMENCLADOR

El escalafón docente de Entre Ríos contempla a todos los cargos y horas cátedra existentes en la educación entrerriana, dentro del mismo quedan determinadas, con poca precisión en muchos casos, sus funciones, sus responsabilidades y también las remuneraciones correspondientes para cada uno. Las remuneraciones están determinadas por el nomenclador, éste es un listado donde aparecen todos los cargos y horas, con su correspondiente cantidad de puntos básicos, los cuales son el parámetro para la determinación del sueldo básico, como se explicará más adelante, también nos indica los puntajes extras por función diferencial, prolongación de jornada y jornada completa para aquellos cargos que los posean.

Dentro de este nomenclador, que ubica a los cargos en forma relativa, podemos ver que el sueldo básico de un director de 1º categoría de Escuela Primaria corresponde a dos sueldos básicos del cargo de maestro y el de supervisor a tres cargos de maestro, esto es lo que se conoce como relación uno dos tres. Así también se puede ver mediante cálculos que 15 horas cátedra de nivel medio o 11,17 horas de nivel superior equivalen a un cargo de maestro.

A modo de ejemplo, la siguiente tabla muestra los puntos básicos de algunos cargos, es solo una parte de los 312 cargos existentes

Cargo	Nombre del cargo	Puntos Básicos	Compensación De básico	Tarea diferenciada	Prolongación De jornada	Jornada completa
609	Director 1era Cat (N. Medio)	2000	36			
613	Director 3era Cat (N. Medio)	1680	77			
614	Vicedirector 1era Cat (N. Medio)	1740	70			
621	Maestro Ens Pract - Jefe Seccion	1340	122			
622	Maestro Ens Práct - 1ra 2da 3ra	971	170			
623	Jefe Internado 1era Cat	1690	76			
624	Jefe Internado 3era Cat	1400	114			
625	Secretario 1era Cat	1370	118			
627	Secretario 3era Cat	1300	127			
632	Preceptor	941	174			
633	Bibliotecario	941	174			
649	Maestro De Ciclo E.G.B.	971	170			
653	Jefe Taller Esc. Técnica 3era Cat	1400	114		100	
654	Jefe Taller Esc. Tecnica 1era Cat	1690	76		300	
667	Director De 1era Cat. Con Prol. Jorn.	2000	36		830	
678	Jefe Secc Esc. Agrop. Prol de Jorn.	1320	124		590	
679	Jefe Intern. 1ª. Agrop. P. De Jorn.	1690	76		708	
681	Jefe Intern. 3ª. Agrop. P. De Jorn.	1400	114		708	
684	Preceptor Ayudante Internado	1170	144		580	
692	Jefe Intern. Esc. Tec 1ª. Prol. Jorn.	1690	76		620	
709	Supervisor De Ens Primaria	2913	0			
710	Supervisor de Ens Especial	2913	0	20		
716	Director Escuela 1era Cat	1942	43			
721	Director Escuela Educ Especial	1942	43	150		
722	Director Escuela 3era Cat	1692	76			
728	Director Escuela Maternal	1360	120	17		
738	Maestro Jardín De Infantes	971	170	17		
739	Maestro De Grado Diferenciado	971	170	150		
740	Maestro Carcelario	971	170	150		
744	Secretario Escuela 1era Cat	1400	114			
749	Maestro De Grado	971	170			
750	Bibliotecario	971	170			
773	Director Esc Dif Jor Completa	1942	43			669
808	Director 1era Cat Jor Completa	1942	43			669
813	Maestro De Grado Jor Completa	971	170			620
823	Vicedirector 1era Cat Jor Completa	1700	75			657
824	Secretario 1era Cat Jor Completa	1400	114			657
842	Director Personal Unico	1500	101			
904	Vicerector Instituto Superior	2100	23			
920	Maestro de Grupo Esc.Diferen	971	170	150		
932	Rector Instituto Superior	2220	7			
936	Bedel	1250	134			

SUELDO BÁSICO

Código 001 y código 004

Código 001 para cargos y **código 004** para horas cátedra. Es la parte del salario que percibe el trabajador de acuerdo a lo establecido para cada cargo y para las horas cátedras según el **ESCALAFÓN** y de acuerdo al puntaje establecido en el **nomenciador**.

Se determina multiplicando los puntos básicos asignados en el **nomenclador** para cada cargo y para cada hora cátedra por el valor del punto índice.

Los valores históricos del punto índice fueron de 0,2107 desde 1991 hasta septiembre de 2005, y 0,2725 desde octubre de 2005 hasta enero de 2006. Desde el mes de febrero de 2.006 hasta el mes de febrero de 2007 el valor del punto índice fue de \$ 0,3141, desde marzo de 2.007 a Julio de 2.007 fue de \$ 0,4543, en Agosto pasó a \$ 0,47 y en Septiembre del mismo año a \$ 0,495. En marzo de 2.008 su valor se estableció en \$ 0,59, desde Mayo de 2.008 hasta Julio su valor fue de \$ 0,63. En Agosto, Septiembre y Octubre de 2.008 tuvo variaciones pasando por \$ 0,653, \$ 0,675 y \$ 0,7012 hasta febrero de 2.009. A partir de Marzo de 2.009 el gobierno ofrece un índice de **\$ 0,747**.

Ejemplos de sueldos básicos en marzo de 2.009, con punto índice en \$ 0,747

Cargo	Puntos básicos	Sueldo Básico
maestro	971	\$ 725,34
preceptor	941	\$ 702,93
Hora cátedra de nivel medio	64,73	\$ 48,35
Hora cátedra de nivel superior	86,9	\$ 64,91
15 horas de nivel medio	971	\$ 725,34
15 horas de nivel superior	1303	\$ 973,34
Director de 1º categ. primaria	1942	\$ 1.450,67
Director de 1º categ. Secundaria	2000	\$ 1.494,00
36 horas de nivel medio	2330	\$ 1.740,51
36 horas de nivel superior	3128	\$ 2.336,62
Supervisor	2913	\$ 2.176,01

El sueldo básico tiene las características de respetar el escalafón, respetar la escala de antigüedad, impactar plenamente en el sueldo de jubilados, aportar a las obras sociales y demás.

COMPENSACIÓN DE BÁSICO

Código 02

Es un monto que se agrega en nuestro salario pensando en la modificación del nomenclador, buscando elevar a los cargos iniciales del escalafón respecto a los cargos más altos y a las horas cátedra. Está regulado por puntos índices y su valor se obtiene de multiplicar la cantidad de puntos por el valor del índice. La cantidad de puntos es decreciente respecto del escalafón, así para un maestro posee 170 puntos, para un secretario de 1º 114 puntos, para un director de 1º 34 puntos y no tiene puntos para el supervisor, tampoco lo tienen las horas cátedra.

Luego de mucho tiempo de funcionar una comisión de nomenclador en AGMER, en el año 2.008 surgió como conclusión que es injusto el lugar que ocupa el maestro dentro del escalafón y se puso a discusión en toda la provincia la necesidad de reformarlo, aprobándose la modificación de la cantidad de puntos índices histórica con el objetivo de elevar al maestro y gradualmente a todos los cargos hacia el puntaje del supervisor, como así también la necesidad de aumentar la equivalencia en horas del cargo testigo.

Esta reforma aun no fue concretada formalmente, debiéndose para esto modificar nuestro nomenclador actual, lo que debe hacerse mediante una ley o un acuerdo paritario, mientras tanto aparece en el recibo el código 02 que parcialmente cumple este fin. En el futuro tendrá que desaparecer y pasarse al código 01, pero de acuerdo a un nomenclador modificado.

MONTO EN BLANCO

Es un monto **remunerativo** y **bonificable**, comúnmente tiene un valor fijo. En el caso de los cargos es fijo porque no depende del cargo y en el caso de las horas depende del número de horas.

Al ser bonificables impactan en la antigüedad y en la zona, por lo tanto no producen achatamiento de la antigüedad ni del adicional por zona

De ser un monto fijo igual para todos los cargos, no respeta el escalafón, y al no respetar la equivalencia entre 15 horas de nivel medio o 11,17 de nivel superior con el cargo testigo de maestro, produce un achatamiento sobre las horas cátedra, para llegar al monto percibido por el cargo testigo se necesita generalmente un número mayor de horas al fijado por el escalafón.

Por ser remunerativo se traslada el 82 % a los haberes de los jubilados y aporta a las obras sociales y demás.

Código 038 (Vigente hasta febrero de 2.007)

Tenía un valor de \$ 86,04 por cargo, sin diferenciar el cargo, por lo tanto no respetaba el escalafón docente.

Para horas cátedra de nivel medio el valor era de \$ 3,53 por hora cátedra.

Para horas cátedra de nivel superior el valor era de \$ 2,54 por hora cátedra.

La relación existente entre horas de nivel medio y horas de nivel superior era anti escalafonaria, para respetar el escalafón debería haber sido mayor para horas de nivel superior, es decir, si para nivel medio era \$ 3,53, para superior debería haber sido \$ 4,74.

Las horas de nivel medio percibían un monto equivalente a los cargos para 24,3 horas, por lo cual no se respetaba el escalafón que establece la equivalencia de 15 horas con el cargo testigo. En el caso de las horas de nivel superior, la pérdida era más profunda aun, ya que se percibía el monto del cargo para 33,8 horas y el escalafón establece 11,17 horas.

MONTO REMUNERATIVO

Decimos que un monto es solo remunerativo cuando está sometido a descuentos por lo que aporta a las cajas, impacta en la productividad, se traslada a los jubilados, pero no es bonificable, es decir, no influye en la antigüedad ni en la zona. Además generalmente es un monto fijo, por lo que no respeta el escalafón. En este momento no se perciben montos con esta característica, como ejemplos hemos tenido el código 038 desde Noviembre de 2.003 hasta marzo de 2.004, el código 256 y otros. El código 06 tiene parte de estas características, pero lo ubicaremos dentro de otra categoría.

MONTO EN NEGRO DE PROVINCIA

Es un monto que pasa directamente al bolsillo, no bonifica para el cálculo de antigüedad, no aporta a las cajas y por lo tanto no llega al docente jubilado. Es tenido en cuenta para el cálculo de aguinaldo.

Código 017 (Vigente hasta febrero de 2.007)

Era fijo para todos los cargos y para las horas dependía de la cantidad, no dependía del nivel, tenía un tope de horas para su percepción.

En el caso de los cargos tenía un valor de \$ 25 (en momentos fue de \$ 50) sin diferenciar el cargo, por lo tanto no respetaba el escalafón docente.

Para las horas tenía un valor de \$ 1,04166 y un tope de 30 horas, lo que hacía que se perciba por este código un máximo de \$ 31,25.

Las horas de nivel medio percibían un monto equivalente a los cargos para 24 horas, por lo cual no se respetaba el escalafón que establece la equivalencia de 15 horas con el cargo testigo. En el caso de las horas de nivel superior, la pérdida era más profunda, ya que se percibe el monto del cargo para 24 horas y el escalafón establece 11,17 horas.

Pero además de registrar un achatamiento por equivalencia no escalafonaria, producía también achatamiento por saturación o tope.

Al no diferenciar el nivel de las horas, no respetaba el escalafón, por lo tanto producía achatamiento de las horas de nivel superior respecto a las de nivel medio.

Producía achatamiento del escalafón, de la antigüedad y del sueldo del docente jubilado. No contribuía al sostenimiento de las obras sociales ni de los demás aportes que decida realizar el docente, como por ejemplo el aporte sindical.

MONTO EN NEGRO DE NACIÓN

Es un monto fijo por cargo que pasa directamente al bolsillo, no bonifica para el cálculo de antigüedad, no aporta a las cajas y por lo tanto no llega al docente jubilado. No es tenido en cuenta para el cálculo de aguinaldo.

Produce achatamiento del escalafón, de la antigüedad y del sueldo del docente jubilado. No contribuye al sostenimiento de las obras sociales ni de los demás aportes que decida realizar el docente, como por ejemplo un seguro de vida.

Código 113

Es un monto en negro pagado desde la Nación. Tiene un valor fijo de \$ 100 por cargo, aumentando solamente para el caso de los cargos de jornada completa que perciben \$ 200 y un valor por hora cátedra que depende del nivel, es de \$ 6,66 para la hora de nivel medio y \$ 8,33 para la hora de nivel superior. Tiene un tope de 30 horas en el nivel medio y de 24 horas de nivel superior, siendo \$ 200 el tope a percibir en ambos niveles.

Por ser un monto fijo por cargo, no respeta el escalafón en cuanto a cargos, si respeta el escalafón para las horas hasta 30 de nivel medio y hasta 24 de nivel superior, por encima de esto se produce achatamiento por saturación.

INCENTIVO DOCENTE (FONID) DE NACIÓN

Es un monto fijo por cargo que pasa directamente al bolsillo, no bonifica para el cálculo de antigüedad, no aporta a las cajas y por lo tanto no llega al docente jubilado. No es tenido en cuenta para el cálculo de aguinaldo. Es tenido en cuenta para el cálculo del aporte sindical, así se estableció desde su creación.

Todos los cargos perciben el mismo monto de \$ 110 por este código a excepción de los cargos de jornada completa que perciben el doble.

En el caso de las horas cátedra se respeta la equivalencia escalafonaria, es decir que se perciben \$ 110 por cada 15 horas de nivel medio y por cada 12 de nivel superior, pero tiene un tope de \$ 220 para 30 de nivel medio o 24 de nivel superior, por lo tanto registra un achatamiento por saturación o tope. El valor por cada hora de nivel medio es de \$ 7,33 y de nivel superior es de \$ 9,17.

El incentivo docente fue concebido y aceptado a fines de la década del '90, luego de 1.003 días de ayuno docente, en lo que significó un hito de la lucha docente argentina, la “**carpa blanca de la dignidad**” de la CTERA. En ese momento surgió como un fondo de crisis y en su forma de pago notamos que intentó compensar a los salarios más bajos, fue por eso que en aquel momento disponía además de un fondo especial, compuesto del 7 % del total del presupuesto, que era destinado a los salarios más bajos de las provincias más pobres. En el mismo sentido, las horas cátedra solo lo percibían hasta las 30 de nivel medio y hasta las 24 de nivel superior. Esta forma de pago, que no respeta el escalafón y la antigüedad, puede ser aceptable en momentos de crisis, pero en tiempos de crecimiento económico, de importantes recaudaciones y de superávit fiscal, debe ser inmediatamente legalizado, respetando el escalafón y la escala de antigüedad y esto se logra llevándolo al sueldo básico.

Código 084

Se cobra con 9 meses de retraso, por lo tanto el docente cobra de acuerdo a los cargos u horas en que se desempeñó en el semestre correspondiente del año anterior.

Para determinar el monto se hace un promedio de los 6 meses correspondientes, no varía para cada mes dentro del semestre. En el caso de las horas cátedra o los cargos de ascenso, para quien se inicia o toma horas o cargos nuevas, no percibe el incentivo correspondiente hasta que pasen 9 meses aproximadamente.

Código 099

Debido a que el FONID se percibe con un año de atraso, los docentes que ingresan en cargos iniciales del escalafón en el último año perciben el código 099. Este incentivo se abona a los cargos con el fin de lograr el mínimo de \$ 1.290 en 2.008, no sucede lo mismo con las horas o cargos de ascenso, estos no perciben este código.

ADICIONAL PARA MÍNIMO DE PROVINCIA

Código 172

Es un monto en negro cuyo valor es regresivo con respecto a otros conceptos tales como antigüedad, función diferencial, etc. Es una asignación en negro que asegura un sueldo de bolsillo de \$ 1490.

Hasta el 2.008 decíamos: “*Es una asignación en negro que asegura un sueldo de bolsillo (sin tener en cuenta el código 06) de \$ 1.290*”. En el 2.009 el gobierno provincial en su propuesta salarial del 26 de febrero incluyó al código 06 para llegar al mínimo de \$ 1.490, por lo que solo propuso un aumento de \$ 45 respecto al sueldo hasta febrero de 2.009.

Dado que su fin es llegar a los \$ 1.490 de bolsillo, al aparecer otros montos como antigüedad o adicional por función diferencial, el adicional para mínimo se reduce hasta desaparecer en aquellos cargos que lleguen a \$ 1.490 por otros conceptos, esta es la forma en que el gobierno asegura el mínimo. Termina siendo contrario a toda cuestión que se abone como reconocimiento al docente, si se reconoce el esfuerzo de trabajar en una escuela especial mediante el pago de un adicional, el adicional para mínimo para ese docente se reduce en igual cantidad, desapareciendo el efecto del adicional por función diferencial. Este análisis y muchos más se pueden desprender de la poca coherencia que tiene este adicional respecto a la carrera docente.

La única forma de justificar la percepción del adicional para mínimo es que, en momentos de crisis económicas, las incoherencias se pueden aceptar en el intento por garantizar un mínimo ingreso a todos los trabajadores. Pero en momentos de crecimiento económico esas irregularidades se deben corregir rápidamente.

No se traslada al docente jubilado, no contribuye a las obras sociales ni a los demás aportes que el docente decida realizar. Solo lo perciben aquellos cargos cuyo puntaje es mayor a 900 puntos y hasta que se logra el mínimo por otros medios, no lo perciben las horas cátedra.

Es tenido en cuenta para el cálculo de aguinaldo, en el código 186, SAC sobre montos no remunerativos.

En la siguiente tabla se muestran los valores aproximados que se perciben por este concepto para un cargo de maestro, mostrando la variación producida por la propuesta del 26 de febrero de 2.009.

HASTA FEBRERO DE 2.009

Antigüedad	0%	10%	15%	30%	40%	50%	60%	70 %	80 %	100 %	110 %	120 %
Monto	392	322	288	185	116	48	0	0	0	0	0	0

DESDE MARZO DE 2.009

Antigüedad	0%	10%	15%	30%	40%	50%	60%	70 %	80 %	100 %	110 %	120 %
Monto	347	273	237	127	53	0	0	0	0	0	0	0

MONTO REMUNERATIVO – SEUDO BONIFICABLE PARA CARGOS Y FIJO CON TOPE PARA HORAS

Código 006

Es un monto remunerativo que tiene un monto ascendente de acuerdo a la antigüedad para los cargos (con excepciones), pero no respeta la escala de antigüedad vigente. Es variable respecto a los cargos pero en forma contraria a lo que indica el escalafón. En el caso del maestro llega a tomar valores que superan al sueldo básico.

En el caso de las horas cátedra tiene un valor fijo que no depende de la antigüedad y tiene tope que depende del nivel. Solo se percibe para una cierta cantidad de horas.

Por ser remunerativo sufre los descuentos de ley y aporta a las cajas, se traslada a los docentes jubilados.

Hasta febrero de 2.009 decíamos: *“Es importante destacar que este código, para los cargos, no es tenido en cuenta para el mínimo, es decir que los \$ 1.290 se alcanzan sin sumar este código, por lo tanto este monto eleva el sueldo de bolsillo, para quienes lo perciben, por encima del mínimo establecido”*. A partir de lo propuesto por el gobierno para marzo de 2.009 este monto se incluyó para llegar al valor del mínimo nacional, lo cual es un retroceso para nuestro salario de bolsillo, en años anteriores nuestras luchas permitían superar el mínimo nacional y ese código era utilizado como variable para los cargos iniciales. De todas formas mantenemos nuestro repudio a los aumentos que se destinan a ese código y no al sueldo básico.

Desde Agosto de 2.005 hasta febrero de 2006, sus valores fueron:

En el caso de las horas se abonaba un monto fijo de \$ 1,80 por cada hora, sin importar la antigüedad ni el nivel, tenía un tope en 15 horas, lo que se traducía en un máximo de \$ 27. Si bien su valor estaba establecido en \$ 1,80 por hora, podemos entender que esto no era cierto: Dado su tope en 15 horas, por 36 horas también se percibía un monto de \$ 27, lo que daba un promedio de \$ 0,75 por cada hora. Decir que percibíamos \$ 1,80 por cada hora sería caer en el engaño, uno de los tantos que tiene nuestro salario y que se intentan transparentar en este trabajo.

Para los cargos tenía los siguientes valores de acuerdo a la antigüedad:

Años	Porcentaje de Antigüedad	Valor del código 06
0	0%	0
1	10%	0
2	15%	58
5	30%	58
7	40%	58
10	50%	68
12	60%	74
15	70%	74
17	80%	80
20	100%	80
22	110%	84
24	120%	84

En aquel entonces decíamos que producía achatamiento del escalafón de cargos, dado que su valor dependía de la antigüedad y no del cargo.

Actualmente ese achatamiento se profundizó dado que su valor varía con los cargos, pero en forma contraria a lo que marca el nomenclador, es decir: a medida que subimos en la escala del nomenclador el valor del código 06 va disminuyendo, por lo que pasa de ser *“no escalafonario”* a *“anti escalafonario”*.

Algunas apreciaciones sobre su escala de valores

Decíamos que su valor no se ajusta a ninguna escala establecida con criterios escalafonarios, sino que depende de la arbitrariedad del gobierno de turno. Me atrevo a dar una explicación sobre los valores actuales: La oferta salarial para marzo de 2.007 implicaba entre otras cosas un pasaje de montos en blanco al básico y aumento del mínimo de bolsillo, esto no produjo efectos importantes para los cargos de maestro con media y alta antigüedad, pero sí produjo un efecto mayor en cargos de ascenso y maestros sin antigüedad, por lo tanto el código 06 fue establecido para reducir el efecto del pasaje de montos en blanco a básico para los cargos de ascenso, por ese motivo los valores son decrecientes con el escalafón.

Escala de valores del Código 06 para cargos en la actualidad,

Antig	Hasta 971	972 a 1169	1170 a 1400	1401 a 1942	1943 a 2220	>2220	JC 971	J C >971
0%	233	80	0	0	0	0	180	80
10%	250	90	0	0	0	0	195	90
15%	350	180	240	193	180	0	330	220
30%	405	195	240	193	180	0	495	350
40%	440	210	250	200	180	140	560	400
50%	455	230	250	200	180	140	600	435
60%	465	260	260	203	190	160	645	450
70%	445	285	365	230	190	160	610	465
80%	535	345	395	340	280	180	645	475
100%	665	435	410	330	310	180	690	490
110%	745	495	430	330	320	190	720	505
120%	770	510	480	335	330	190	730	510

Para horas cátedra

Para horas de **nivel medio** tiene un valor de \$ 9,40 por hora y un tope en 30 horas, es decir que se percibe un máximo de \$ 282 por 30 horas o por 36 horas, el valor del código 06 para las horas desde la 31 en adelante es \$ 0.

Para horas de **nivel superior** tiene un valor de \$ 9,40 por hora y un tope en 15 horas, es decir que se percibe un máximo de \$ 141 por 15 horas o por 36 horas, el valor del código 06 para las horas desde la 16 en adelante es \$ 0.

EFFECTOS DE APLICACIÓN DE ADICIONAL PARA MÍNIMO Y CÓDIGO 06

Para la siguiente explicación deberemos tener en cuenta lo siguiente:

Actualmente el mínimo de bolsillo de la provincia de Entre Ríos es \$ 1.490, idéntico al mínimo nacional, pero para los cálculos del adicional para mínimo se sigue utilizando el valor de \$ 1.290, por lo que la siguiente explicación, que corresponde al año 2.008 sigue estando vigente y es necesaria para entender el porqué de los valores de dicho código.

Lo que hizo el gobierno en la propuesta del 26 de febrero de 2.009 fue cambiar el comportamiento del código 06 para adecuarlo a sus intereses, en este caso llegar a los \$ 1.490 con el mínimo de inversión. Lo incluyó dentro de los montos para llegar el mínimo debido a que el pequeño aumento de sueldo básico que otorgó fue consumido por el adicional para mínimo en los cargos de maestro con poca antigüedad, por lo tanto produjo un aumento solo en los cargos de maestro o similares y no varió su escala en los demás para los cuales el aumento de básico produjo un efecto por si mismo.

El hecho de llegar a un salario mínimo, utilizando el adicional para mínimo como recurso, produce que de a poco el mínimo se transforme en un techo para los demás salarios. En el siguiente gráfico, que está hecho de acuerdo al salario vigente desde Mayo de 2.008 para el maestro de ciclo de Entre Ríos, podemos comprobar fácilmente ese efecto.

Al fijar el mínimo de bolsillo en \$ 1290, con un aumento del adicional para mínimo en negro, se eleva el piso salarial, pero ese piso se transforma en techo para los maestros con antigüedades hasta los 10 años, es decir con el 50 %. Esto se ve como la suma de los montos en blanco crecientes y los montos en negro decrecientes con el aumento de los porcentajes de antigüedad.

Con este efecto vemos que desaparece la asignación por antigüedad de la carrera de maestro hasta los 10 años, transformándose en una nueva variación del salario con la antigüedad, pero de acuerdo a los montos del código 06.

APARICIÓN Y FUNDAMENTOS DEL CÓDIGO 06 (SUPUESTOS POR EL AUTOR)

La siguiente explicación también se hace de acuerdo al salario del 2.008.

De acuerdo a lo observado anteriormente, los salarios docentes que deberían moverse según la escala de antigüedades histórica, para el cargo de maestro de ciclo, se transforman en una línea horizontal con los \$ 1.290 como techo.

Para ocultar este efecto, apareció en nuestro salario el código 06, que es un monto remunerativo, lo cual es algo positivo, y no bonificable, pero variable de acuerdo a la antigüedad.

El código 06 no es tenido en cuenta para alcanzar el mínimo de \$ 1.290, lo que quiere decir que se llega a los \$ 1.290 por todo concepto pero sin sumar el código 06, de esta forma, esta variabilidad del código 06 produce un efecto ascendente en los salarios teniendo en cuenta la antigüedad.

Pero ese efecto ascendente no se ajusta a ninguna legislación, no se ajusta a la escala salarial del trabajo docente y no se ajusta a nada, es fijado de acuerdo a la conveniencia del gobierno de turno y disminuye tremendamente nuestra escala de antigüedades.

Si miramos el gráfico vemos que un docente con 24 años de trabajo que debería percibir el 120 % mas de salario, respecto al que se inicia, por su antigüedad, por efecto del código 06 percibe un 69 % mas de salario que el maestro sin antigüedad.

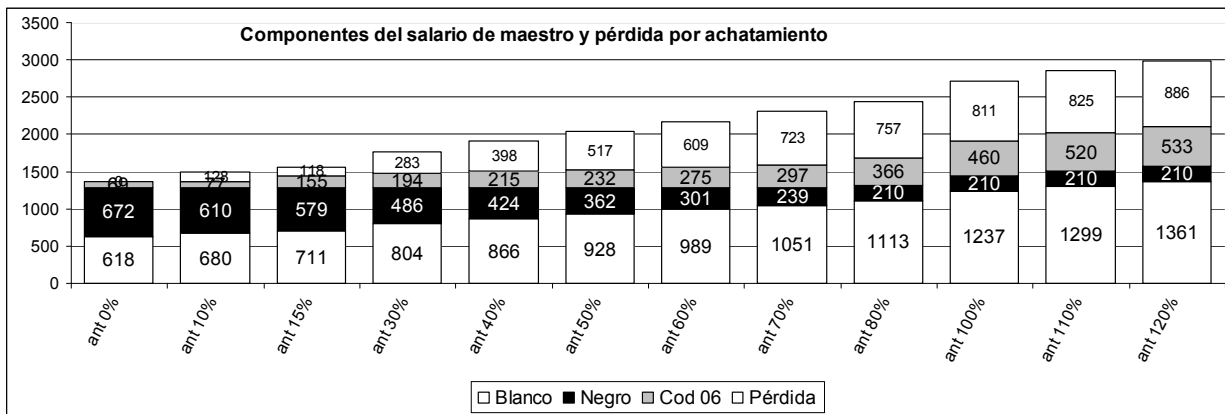
La primera y muy sencilla conclusión que obtenemos es que la escala de antigüedades que va de 0 % a 120 % desaparece para el maestro y se transforma de acuerdo a lo establecido por el gobierno en una escala que va desde el 0 % hasta el 69 %, en el camino se pierden años de lucha por nuestros derechos en los cuales se reconoció la necesidad de la escala de antigüedades vigente.

Entiendo que el código 06 encierra una tremenda perversidad para nuestro salario, dado que fue concebido para ocultar otros efectos que ya son conocidos por nosotros. Es decir todos tenemos claro que es malo cobrar montos en negro, que es muy malo que exista un adicional para mínimo descendente en nuestra carrera, pero el código 06 intenta ocultar esos efectos.

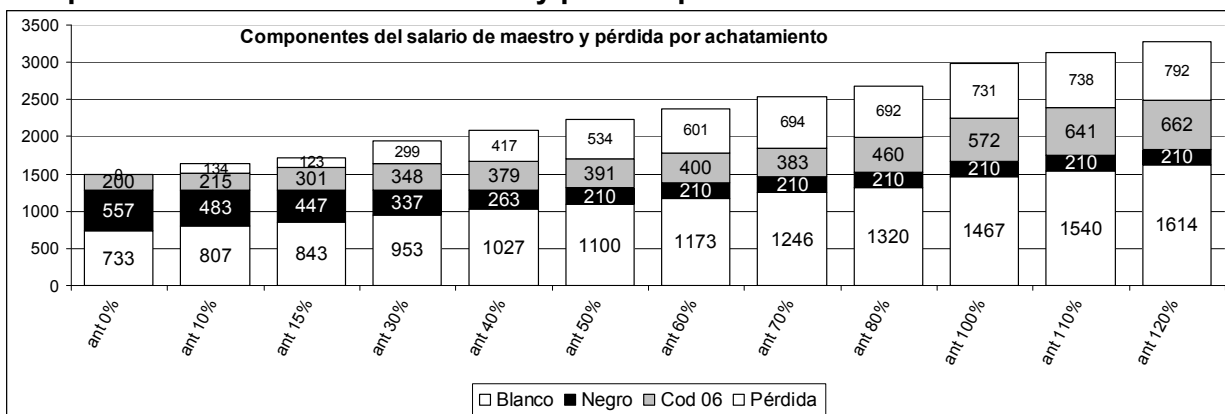
En definitiva entiendo que el código 06 fue puesto en nuestro salario para reemplazar nuestra escala de antigüedades legal, por otra que puede ser decidida por el gobierno de turno que establezca los valores del código 06 y me temo que en el futuro ese achatamiento de la carrera se profundice de acuerdo a los mandamientos del poder económico.

En el 2.009 se volvió a mover el código 06 solo para los maestros y no para el resto de los cargos, retrayendo el efecto del pequeño aumento de sueldo básico.

Componentes del salario de maestro y pérdida por achatamiento a marzo de 2.008



Componentes del salario de maestro y pérdida por achatamiento a marzo de 2.009



Estos son los efectos producidos en el cargo de maestro, donde vemos que producto de nuestra lucha por el aumento del sueldo básico hemos producido una pequeña mejora, pero como veremos más adelante las pérdidas por achatamiento en el resto de los cargos y horas arroja valores muy grandes.

ADICIONAL POR PRODUCTIVIDAD

Código 188

Es un monto remunerativo que se calcula como el 7 % de todos los montos remunerativos. Aporta a las cajas y por lo tanto se traslada a los jubilados. No es un monto escalafonario, pero respeta la acción de los demás, es decir al actuar sobre básico, lo hace respetando el escalafón, y al actuar sobre montos fijos no respeta el escalafón. No influye para el cálculo de antigüedad, pero si depende de éste, es decir contiene el 7 % del monto de antigüedad.

No contiene el 7 % del código 06, que si bien es remunerativo, su productividad aparece en el código 014, con el mismo efecto.

Se deja de percibir si el docente realiza inasistencias, de acuerdo a la siguiente tabla:

Inasistencias	Descuento sobre productividad
1	25 %
2	50 %
3	75 %
4 o más	100 %

Por lo tanto actúa como presentismo. Podemos considerarlo no como sueldo sino como premio por presentismo. Si es premio no es sueldo. Si no es premio, entonces podemos decir que su pérdida es un castigo. Se castiga al docente, entre otros motivos, por enfermarse involuntariamente. No se pierde si la ausencia se produce por embarazo o por duelo, lo cual resulta entendible e implica una protección al embarazo, pero sí se pierde por una enfermedad, por lo tanto no garantiza ningún tipo de protección a los docentes que tienen problemas de salud.

PRODUCTIVIDAD DEL CÓDIGO 006

Código 014

Es un monto remunerativo que se calcula como el 7 % del código 006. Aporta a las cajas y por lo tanto se traslada a los jubilados.

BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD

Código 010

Se calcula como un porcentaje sobre aquellos montos que sean bonificables, ellos son código 001 o 004 que corresponden al básico de cargos u horas respectivamente, código 016, código 052.

Los porcentajes dependen de los años de antigüedad, y el *Estatuto del Docente Entrerriano, Decreto Ley N° 155/62*, en su artículo 48 dispone: “El personal docente en actividad cualquiera sea el grado o categoría en que revista, percibirá bonificación por años de servicios de acuerdo con los porcentajes que se determinan en la siguiente escala:”

Escala de antigüedades

Años	Porcentaje
0	0%
1	10%
2	15%
5	30%
7	40%
10	50%
12	60%
15	70%
17	80%
20	100%
22	110%
24	120%

ADICIONAL POR ZONA

Código 078

Es un monto que se calcula como un porcentaje de los montos bonificables.

El porcentaje depende de la ubicación de la escuela y está determinado en el artículo 51 del Estatuto del Docente entrerriano, con la siguiente escala:

Tabla de bonificaciones por ubicación de escuela

Ubicación de la escuela	Porcentaje de zona
Alejada Radio Urbano	20 %
Desfavorable	40 %
Muy Desfavorable	80 %
Inhóspita	120 %

Cabe destacar que este monto estaba incluido dentro del cálculo del adicional para mínimo hasta Septiembre de 2.007, lo que significaba que en la mayoría de los casos era absorbido por el adicional para mínimo, luego de luchar durante muchos años logramos que su valor se agregue al sueldo por encima del mínimo.

FUNCION DIFERENCIADA DOCENTE

Código 016

Es un puntaje adicional por la función diferenciada, corresponde a los cargos de maestro de nivel inicial, 17 puntos básicos, que se traducen en \$ 12,70, maestro de enseñanza especial, 150 puntos, que arrojan un monto de \$ 112,05, etc.

Este monto se comporta exactamente igual que el sueldo básico, **forma parte del básico de esos cargos**, aunque aparezca en otro código, además aparece en el nomenclador.

PROLONGACION DE JORNADA – JORNADA COMPLETA

Código 052

Es un puntaje adicional para aquellos cargos que tengan prolongación de jornada, actualmente se multiplica por un valor índice mayor al común, se llama punto índice de jornada completa y tiene un valor de \$ 0,913, el objetivo del mayor índice es compensar en parte y acercarse a la relación salarial con el cargo de jornada simple respetando las proporciones de los tiempos de trabajo, aunque esto no se llega a lograr, fundamentalmente en los cargos sin antigüedad.

Este monto se comporta exactamente igual que el sueldo básico, **forma parte del básico de esos cargos**, aunque aparezca en otro código.

TRANSPORTE POR KILÓMETROS

Código 029

Es un adicional no remunerativo y no bonificable que se abona a aquellos docentes que se trasladan para trabajar, desde siete Kilómetros de ida o regreso hasta un total de 60 Kilómetros diarios. Tiene un tope \$ 161,80 y el valor por kilómetro es de \$ 0,134725 que se multiplica por la cantidad de Kilómetros de ida y vuelta semanales y el resultado por cuatro semanas.

No es parte del salario, dado que es un adicional en negro que se abona para pagar el transporte, es decir el docente no puede hacer uso de esta suma de dinero para cubrir necesidades personales o familiares, pero además, en la mayoría de los casos tampoco cubre el gasto real de transporte.

DESCUENTOS

El salario consta de tres o cuatro descuentos obligatorios según la situación del docente, están indicados de acuerdo a un porcentaje de la suma de los montos remunerativos. El porcentaje es fijo en los descuentos de jubilación, ley 4035 y obra social y variable dentro de ciertos parámetros en el caso del seguro de vida ley 3011.

Cuando se habla de sueldo mínimo de bolsillo se consideran estos descuentos, si el docente tiene algún otro descuento no obligatorio, como por ejemplo aporte sindical o adherente a la obra social u otro seguro de vida diferente al obligatorio, estos descuentos se hacen por fuera del mínimo, es decir pueden hacer caer el sueldo por debajo del mínimo establecido.

Los descuentos obligatorios forman parte de lo que denominamos salario diferido, pues si bien son sumas de dinero que el trabajador deja de percibir directamente, serán percibidos por ejemplo al momento de jubilarse o en el caso de necesitar cobertura de salud, si el descuento es por aporte sindical, es la parte del salario que el docente destina a la construcción de la herramienta política de los trabajadores, por lo tanto también será percibido de otra forma o en forma diferida.

En el caso de los descuentos obligatorios, la patronal retiene una parte del salario en forma de descuentos, pero los destina a los fines determinados, sumando además una suma similar como aporte patronal, lo cual también forma parte del salario diferido.

Código 504

Ley 4035, es el 0,6 % de los montos remunerativos

Código 502

Descuento jubilatorio personal, es el 16 % de los montos remunerativos.

Código 505 y Código 508

Corresponden a los descuentos de las obras sociales IOSPER y OSPLAD, respectivamente, es el 3 % de los montos remunerativos.

Código 510

Aporte personal seguro de vida ley 3011, tiene un porcentaje variable de acuerdo al número de sucesos, pero el monto descontado no puede superar el 5 %.

AGUINALDO O SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Cada medio aguinaldo se compone del 50 % de los montos remunerativos y no remunerativos de la provincia.

Código 100

Se calcula como el 50 % de los montos remunerativos del salario docente.

Código 186

Se calcula como el 50 % de los montos no remunerativos de la provincia.

CARACTERÍSTICAS DE LOS PRINCIPALES CÓDIGOS DE HABERES

En el siguiente cuadro se muestran las características de los principales códigos de haberes que componen el salario docente de Entre Ríos

Características	01	02	04	06	10	14	16	52	78	84	99	100	113	172	186	188
Básico	X	*	X				X	X								
Bonificable	X	X	X				X	X								
Impacta en antigüedad	X	X	X				X	X								
remunerativo	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X				X
Aporta a las cajas	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X				X
Respeto escalafón	X	**	X		P		X	X	P			P				P
Respeto antigüedad				P	X	P						P				P
Se traslada a jubilados	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X				X
Se traslada al aguinaldo	X	X	X	X	X	X	X	X	X			O		X	O	X
Lo abona la Provincia	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X		X	X	X
Lo abona la Nación										X	X		X			
Lo perciben todos					X					X	X	X	X		X	X
Lo perciben los cargos	X			X	X	X						X	X		X	X
Lo perciben algunos cargos	X	X					X	X		X	X			X		
Depende de la antigüedad				P	X	P						P				P
Lo perciben las horas			X	X	X	X				X		X	X		X	X
Respeto escalafón de horas			X		P					X		P	X			P
Contr escalafón de horas				X												
Tiene tope para las horas				X		X				X			X			
Depende de la zona									X			P				P
Achata escalafón		**		X		X				X	X		X	X		P
Achata antigüedad				X		X				X	X		X	X		P
Es regresivo con escalafón		**		X										X		
Es regresivo con antigüedad														X		
Es regresivo con adicionales														X		

P: Parcialmente

O: No corresponde el análisis

***: Compensación de básico, es básico pensando en otro escalafón**

**** : Respeta otro escalafón, pensando en una modificación desde los trabajadores**

ANÁLISIS DE CASOS DE ACHATAMIENTO

Horas Cátedra

Nivel Medio

El achatamiento de las horas de nivel medio se debe fundamentalmente a cuatro motivos diferentes: escalafonario, por antigüedad, por topes y por equivalencia no escalafonaria.

Achatamiento escalafonario

Denominamos así al no respeto de las equivalencias escalafonarias, por ejemplo, un docente con 17,63 horas de nivel medio sin antigüedad debería percibir \$ 1.490, al igual que el cargo testigo de maestro y sin embargo percibe \$ 1123, esto se debe fundamentalmente a que las horas cátedra no perciben adicional para mínimo.

Achatamiento por antigüedad

Se debe a que los montos en negro de Provincia y de Nación y los montos remunerativos no impactan en la antigüedad.

Achatamiento por tope o saturación

Se debe a que hay códigos de liquidación que se abonan hasta un cierto número de horas, como es el caso de los códigos 06, 084 y el 113, estos tienen un tope en 30 horas, por encima de esa cantidad no se abona. De acuerdo a esta saturación podemos decir que un docente con 36 horas percibe por el código 06 un promedio de \$ 7,83 por cada hora y no los \$ 9,40 establecidos hasta 30 horas.

Achatamiento por equivalencia no escalafonaria

Se debe a que algunos montos toman un valor equivalente al cargo testigo para una cantidad de horas distinta de 15 que es la equivalencia escalafonaria, como lo fue el caso del código 038 que tomaba un valor similar al cargo de maestro para 24,5 horas o el 017 y sus derivados 022 y 130 que tomaban el monto del cargo para 24 horas.

Como consecuencia de esto vemos que a mayor cantidad de horas y/o a mayor antigüedad, el achatamiento es mayor.

ANÁLISIS DE ACHATAMIENTO TOTAL DE ALGUNAS SITUACIONES.

Un docente de Nivel medio con 100 % de antigüedad, debería percibir de bolsillo el equivalente a 4,08 cargos testigos, es decir 4,08 veces el sueldo de \$ 1490, por lo tanto debería percibir \$ 6058 de bolsillo.

Dado que actualmente percibe como sueldo de bolsillo \$ 3.658, que corresponde a 2,46 veces el sueldo del cargo testigo, encontramos que el achatamiento total respecto al cargo testigo es del 40 %.

Análisis hacia atrás

El sueldo de bolsillo de un profesor de nivel medio con 36 horas y 100 % de antigüedad correspondiente a los \$ 1490 del cargo testigo pagados en forma legal debería ser \$ 6058, mientras que los \$ 3658 que percibe actualmente corresponden a un inicial de **\$ 900**.

Profesor de Nivel medio jubilado

El salario actual de bolsillo del docente jubilado con 36 horas de nivel medio es de \$ 3350, que representan el 85 % de los \$ 3957 que percibe el activo en la misma situación y con 120 % de antigüedad.

Si los \$ 3.957 del salario de bolsillo del activo fueran abonados en forma legal, el salario total sin descuentos sería de \$ 4.922, sobre este total aplicamos el 82 %, obteniendo un salario total para el jubilado de \$ 4.036 que luego de los descuentos nos arroja un salario de bolsillo de \$ 3.753.

Los cálculos anteriores nos muestran que el salario del jubilado en esta situación pierde por achatamiento un 10,7 %, tomando como referencia el salario actual de activo.

Pero el salario del activo con 120 % es de \$ 3.957 y de acuerdo a su relación escalafonaria y su antigüedad debería equivaler a 4,49 sueldos del cargo testigo, es decir \$ 6.694, por lo tanto tiene una pérdida por achatamiento del 40,9 %. El salario del jubilado tiene un achatamiento del 10,7 % sobre un salario que tiene un achatamiento del 40,9 % respecto del cargo testigo de maestro sin antigüedad.

Calculemos ahora el achatamiento total del sueldo de jubilado con 36 horas de nivel medio.

Si el sueldo de maestro sin antigüedad fuera pagado en forma legal, el salario de bolsillo para 36 horas con 120 % sería de \$ 6.694 y el salario total sin descuentos sería de \$ 8.236, entonces el salario total del jubilado de acuerdo a la ley sería de \$ 6.827 y luego de los descuentos nos da un salario de bolsillo de **\$ 6.349**.

En consecuencia el salario del profesor de nivel medio jubilado pierde un 47 % de acuerdo a lo que establece el escalafón y la antigüedad respecto del salario testigo de \$ 1.490 para el maestro sin antigüedad.

Análisis hacia atrás.

Si calculamos cual debería ser el salario de bolsillo legal para que el profesor de nivel medio jubilado encuentre como legal lo que actualmente cobra, nos encontramos con que para el mismo el maestro sin antigüedad tiene un salario de bolsillo de **\$ 786**.

¿Cuál es el valor de bolsillo de la hora de nivel medio?

Esta es la pregunta más difícil de responder, dado que su valor depende no solo de la antigüedad sino también de cuántas horas tiene el docente y de que hora estamos evaluando, es decir en que orden se encuentra dentro de todas las horas del docente.

Variaciones

El sueldo básico que aparece en el código 004 tiene un valor de \$ 48,35 por hora para todas las horas.

Estos montos influyen en el código 010 de antigüedad.

El código 006 remunerativo tiene un valor de \$ 9,40 hasta la hora 30 y de la 31 en adelante no percibe nada por este concepto.

El código 014 de productividad del código 006 tiene un valor de \$ 0,66 hasta la hora 30 y de la 31 en adelante no percibe nada por este concepto.

El código 084 de incentivo en negro aporta \$ 7,33 por cada hora hasta las 30 y nada a partir de la hora 31.

El código 113 en negro de Nación aporta \$ 6,667 por cada hora hasta las 30 y nada a partir de la hora 31.

El código 188 de productividad depende de muchos de los anteriores, por lo tanto tiene un valor variable.

En consecuencia, producto de todos estos topes, deberemos responder la pregunta sobre el valor de bolsillo mediante una tabla que depende de la cantidad de horas.

Tomemos como ejemplo el valor de bolsillo de la hora con un 50 % de antigüedad:

Valores de las horas cátedra de nivel medio con 50 % de antigüedad

Desde la hora 1 hasta la 30	\$ 84,48
Desde la hora 31 hasta la 36	\$ 62,39

Vemos que, tomando el 50 % de antigüedad, existe una diferencia de \$ 22,09 entre dos horas diferentes del mismo agente, que puede percibir desde \$ 62,39 a \$ 84,48 por cada hora trabajada.

Nivel Superior

Profesor, 36 horas, 100 % de antigüedad.

Analicemos ahora el achatamiento total de esta situación. Realizando un análisis escalafonario, obtenemos que con 100 % de antigüedad, debería percibir de bolsillo el equivalente a 5,48 cargos testigos, es decir 5,48 veces el sueldo de \$ 1.490. Por lo tanto debería percibir \$ 8.170 de bolsillo.

Dado que actualmente percibe como sueldo de bolsillo \$ 4.562, encontramos que el achatamiento total respecto al cargo testigo es del 44 %.

Análisis hacia atrás

El sueldo de bolsillo de un profesor de nivel superior con 36 horas y 100 % de antigüedad correspondiente a los \$ 1.490 del cargo testigo pagados en forma legal debería ser \$ 8.170, mientras que los \$ 4.562 que percibe actualmente corresponden a un inicial de **\$ 832**.

Profesor de Nivel Superior jubilado

Queda como ejercicio

¿Cuál es el valor de bolsillo de la hora de nivel superior?

Variaciones

El sueldo básico que aparece en el código 004 tiene un valor de \$ 64,91 por hora para todas las horas.

Estos montos influyen en el código 010 de antigüedad.

El código 006 remunerativo tiene un valor de \$ 9,40 hasta la hora 15 y de la 16 en adelante no percibe nada por este concepto.

El código 014 de productividad del código 006 tiene un valor de \$ 0,66 hasta la hora 15 y de la 16 en adelante no percibe nada por este concepto.

El código 084 de incentivo en negro aporta \$ 9,167 por cada hora hasta las 24 y nada a partir de la hora 25.

El código 113 en negro de Nación aporta \$ 8,333 por cada hora hasta las 24 y nada a partir de la hora 25.

El código 188 de productividad depende de muchos de los anteriores, por lo tanto tiene un valor variable.

En consecuencia, producto de todos estos topes, deberemos responder la pregunta sobre el valor de bolsillo mediante una tabla que depende de la cantidad de horas.

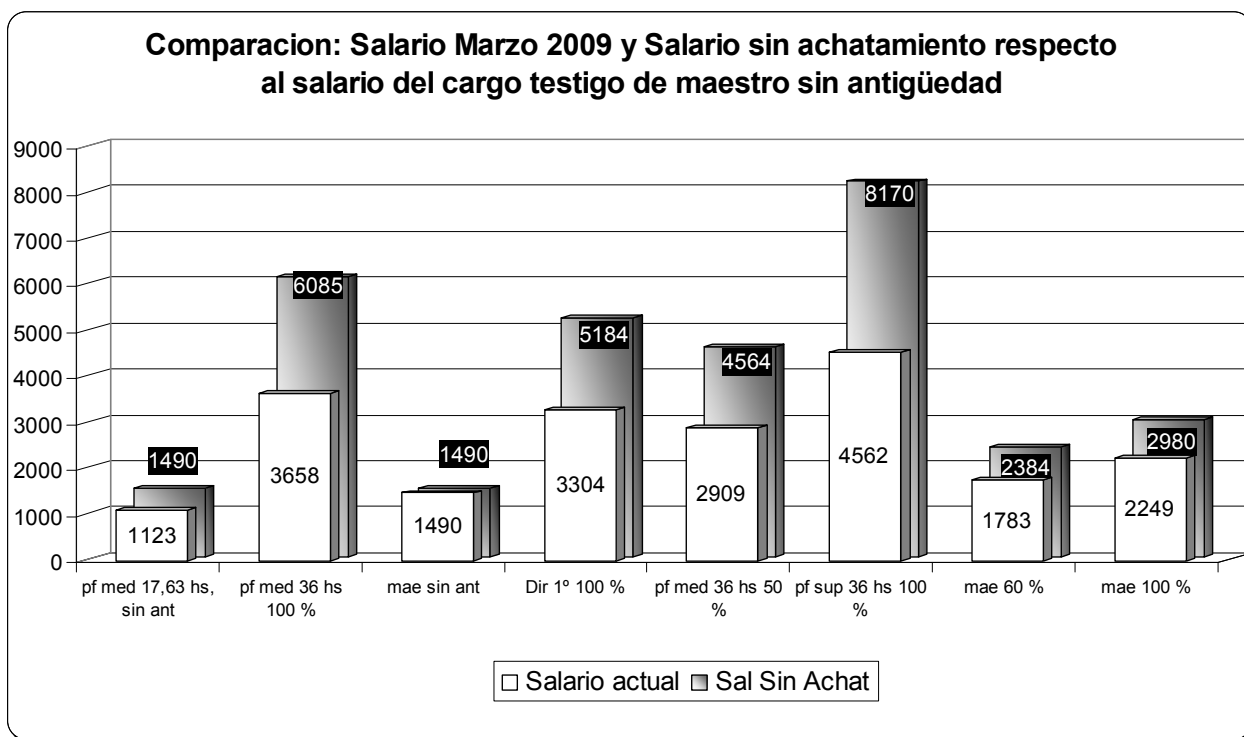
Tomemos como ejemplo el valor de bolsillo de la hora con un 50 % de antigüedad:

Valores de las horas cátedra de nivel superior con 50 % de antigüedad

Desde la hora 1 hasta la 15	\$ 109,35
Desde la hora 16 hasta la 24	\$ 101,26
Desde la hora 25 hasta la 36	\$ 83,77

Vemos que, tomando el 50 % de antigüedad, existe una diferencia de \$ 25,59 entre dos horas diferentes del mismo agente, que puede percibir desde \$ 83,77 a \$ 109,35 por cada hora trabajada.

En el siguiente gráfico podemos ver el achatamiento de varios cargos, en el se comparan los salarios actuales con los que deberían ser si no hubiera achatamiento, todos de acuerdo al salario inicial de \$ 1490 para el maestro sin antigüedad.



RESUMEN DE LOS ANÁLISIS HACIA ATRÁS DE VARIOS CARGOS

En la siguiente tabla se muestran los resultados de los análisis hacia atrás de los cargos analizados, el valor que aparece es el sueldo inicial de bolsillo que correspondería a cada uno de los salarios percibidos, si el sueldo fuera abonado de acuerdo a lo que indica la legalidad. Si bien el maestro que recién se inicia percibe \$ 850 de bolsillo, para los demás cargos este valor es solo anecdótico, ya que no se traslada a distintas situaciones como debería.

Cargo y situación	Valor del cargo testigo
Maestro con 60 % de antigüedad	\$ 1.114
Maestro con 100 % de antigüedad	\$ 1.125
Maestro con 120 % de antigüedad	\$ 1.130
Maestro jubilado	\$ 1.030
Director de 1ª con 100 % de antigüedad	\$ 863
Director de 1ª jubilado	\$ 806
Profesor N. Medio, 36 horas, 50 % de ant.	\$ 950
Profesor N. Medio, 36 horas, 100 % de ant.	\$ 897
Profesor N. Medio, 36 horas, jubilado	\$ 787
Profesor N. Superior, 36 horas, 100 % de ant.	\$ 832
Profesor N. Superior, 36 horas, jubilado	\$ 752

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS DE RECOMPOSICIÓN SALARIAL

En el siguiente análisis se considerará el escalafón sin la reforma introducida en el código 02 en marzo de 2.008

Para elaborar una propuesta de recomposición salarial debemos tener en cuenta todos los aspectos evaluados anteriormente, ver como afecta a cada cargo y además el impacto presupuestario que la propuesta implica. La evaluación del impacto presupuestario es fundamental que sea tenido en cuenta, dado que nos indica el incremento que debe sufrir el presupuesto educativo y con esto evaluamos la factibilidad de ser conquistado, en otras palabras es una forma de prever la lucha que tendremos que dar para lograr una recomposición.

Distintos tipos de recomposiciones

RECOMPOSICIONES AL PUNTO ÍNDICE, ES DECIR, AUMENTOS EN EL BÁSICO

Este tipo de recomposición tiene efectos muy positivos en lo que hace al respeto por el escalafón y la antigüedad, produciendo aumentos importantes para los cargos u horas que se encuentran en los niveles escalafonarios más altos y que vienen sufriendo el mayor achatamiento, y va disminuyendo a medida que descendemos en el escalafón, lo mismo sucede en cuanto a la variación con la antigüedad.

Pero tiene una particularidad importante, en el caso de los cargos iniciales con poca antigüedad, para los cuales su salario tiene un gran componente de adicional para mínimo, el hecho de aumentar el básico no implica necesariamente que aumente su sueldo de bolsillo. Esto se debe a que a medida que aumenta el básico disminuye el adicional para mínimo en la misma cantidad y el aumento resultante es \$ 0 si el aumento de básico no se hace con un valor 25 % superior al adicional para mínimo para el cargo sin antigüedad. Concretamente, dado que el adicional para mínimo para el cargo de maestro sin antigüedad, es alrededor de \$ 462, necesitaríamos un aumento de básico de \$ 575, es decir un aumento de \$ 0,5036 (llevarlo a \$ 1,11336) en el punto índice, para que luego de los descuentos se transformen en \$ 462, los cuales se compensarían con los \$ 462 de adicional para mínimo que dejaría de percibirse. Este análisis se hace suponiendo que el mínimo de bolsillo se mantiene en \$ 1.290 (\$ 1.359 contando el código 06)

Ahora bien, otra opción es aumentar el básico y en igual magnitud aumentar el sueldo mínimo, lo que implica que el adicional para mínimo se mantenga en el mismo valor para el sueldo sin antigüedad y vaya disminuyendo para los siguientes niveles de antigüedad.

Este tipo de propuesta salarial es la de mayor impacto presupuestario, el caso brevemente analizado anteriormente tiene un impacto presupuestario aproximado del 51 % de aumento de la masa salarial total destinada a salarios docentes.

¿Cómo influyen \$ 100 en el básico en las distintas situaciones y cargos?

Entendamos que decir \$ 100 en el básico implica que este aumento se dará en el cargo testigo, es decir en el cargo de maestro, que tiene 971 puntos básicos más 170 en el código 02. Por lo tanto debemos hablar de un aumento de \$ 0,103 en el punto índice para que nos de \$ 100 en el código 01.

En los cargos de maestro se traduce en \$ 118 (código 01 y 02), que luego de los descuentos y con la productividad se transforma en \$ 94 de bolsillo, los cuales pueden ser absorbidos por la disminución del adicional para mínimo y no producir aumento de bolsillo.

En el caso del maestro con 100 % de antigüedad produce un aumento de \$ 188 de bolsillo y este es un aumento real pues este escalón de antigüedad no percibe adicional para mínimo.

Para el jubilado del cargo de maestro el aumento es de \$ 197 aproximadamente.

Para el cargo de director, que tiene 1942 puntos básicos y 43 para el código 02, este aumento se traduce en \$ 204 entre ambos. Si analizamos con una antigüedad de 100 %, el aumento total de bolsillo será de \$ 329.

Para el jubilado en el cargo de director el aumento de bolsillo sería de \$ 343.

Para el cargo de supervisor, que tiene 2913 puntos básicos, este aumento se traduce en \$ 300 en el básico. Si analizamos con una antigüedad de 100 %, el aumento total de bolsillo será de \$ 516.

Para el jubilado en el cargo de supervisor el aumento de bolsillo sería de \$ 538.

Para el docente de nivel medio con 15 horas sin antigüedad el básico sufre un aumento de \$ 100, pero luego de aplicar la productividad y los descuentos se obtiene un aumento de bolsillo de \$ 86.

Para 36 horas de nivel medio con 100 % de antigüedad el aumento de básico es de \$ 240 y luego de los descuentos y la productividad, el aumento de bolsillo es de \$ 413.

Para el docente jubilado con 36 horas de nivel medio el aumento sería de \$ 431.

Para el docente de superior con 36 horas y 100 % de antigüedad el básico recibe un aumento de \$ 322 y el resultado de bolsillo es un aumento de \$ 554.

Para el docente jubilado con 36 horas de nivel superior el aumento sería de \$ 578.

Además este aumento tendría un aumento importantísimo para las obras sociales.

El impacto presupuestario provincial sería de alrededor de 131 millones anuales, es decir un aumento presupuestario del 10 % aproximadamente.

En los ejemplos podemos ver que toda propuesta de recomposición salarial que incida en el valor del punto índice impacta fuertemente en los cargos mas altos del escalafón, pero produce pocos o ningún cambio en los cargos cuyos salarios son más bajos.

Este tipo de recomposición produce “justicia escalafonaria y de antigüedad”, pero no produce lo que llamamos “justicia para los de abajo”, pues no produce ningún efecto para los cargos que perciben los menores salarios.

¿Y entonces qué?

Por esto una de las alternativas posibles es la combinación de aumento de valor del punto índice que corrige el achatamiento del escalafón y la carrera docente y el congelamiento de los adicionales para mínimo en los valores actuales, lo que permitiría que el aumento en el básico de los salarios más bajos se traduzca en un aumento de bolsillo, y de esa forma sumar “justicia para los de abajo”. Este congelamiento del adicional para mínimo combinado con aumento del básico, produce una disminución porcentual del adicional, ya que su valor se mantiene igual y aumenta el básico. Este tipo de recomposición nos conduce a la eliminación de ese tipo de montos, pero sin producir efectos negativos en quienes lo perciben. Además los docentes entrerrianos hemos aprobado, a través del congreso de AGMER, la modificación del nomenclador, aumentando gradualmente los puntos índices de los cargos más bajos, buscando mayor justicia en la distribución de los salarios.

RECOMPOSICIONES CON MONTOS EN BLANCO

Cuando hablamos de montos en blanco nos referimos a sumas de dinero bonificables y remunerativas, que tienen un monto fijo para los cargos y para las horas varían de acuerdo a la cantidad.

Al ser montos fijos, no respetan el escalafón de los cargos, por lo tanto producen achatamiento escalafonario; pero si respetan la antigüedad, impactando de acuerdo al porcentaje de antigüedad del agente.

Generalmente estos montos no respetan el escalafón de las horas, dado que toman un monto similar a los cargos para 24 horas y no para 15 de nivel medio o 11,17 de superior, que es la equivalencia escalafonaria con el cargo testigo. Además algunos montos en blanco tienen tope, es decir que se

abonan solo hasta cierta cantidad de horas, de esta forma se aumenta el achatamiento escalafonario.

Por lo tanto, el impacto de una propuesta en blanco va a depender exclusivamente de la antigüedad y del número de horas.

Si hablamos de \$ 100 en blanco sus aumentos de bolsillo en función de la antigüedad para los cargos o su equivalente en horas, luego de aplicar los porcentajes de productividad y descuentos, serán los siguientes:

Antigüedades	0%	10%	15%	30%	40%	50%	60%	70 %	80 %	100 %	110 %	120 %
Aumento de bolsillo	86	95	99	112	120	129	138	146	155	172	181	189

Si el mínimo de bolsillo se mantiene igual, para los cargos iniciales del escalafón con poca antigüedad, este aumento no se llega a efectivizar, dado que junto al aumento en blanco se produce la disminución del adicional para mínimo, dando como resultado el mismo salario de bolsillo, aunque de mejor calidad, ya que se cambia negro por blanco, y este cambio de calidad impacta en los salarios de mayor antigüedad, en los salarios de los jubilados y en los aportes a las obras sociales, que constituyen el salario diferido. Es decir, aunque no se note en el bolsillo, el cambio de negro por blanco, representa una mejora salarial.

Esta propuesta salarial tiene un impacto algo menor que la de aumento de básico en cuanto a impacto presupuestario total, siendo de aproximadamente 100 millones anuales.

CAMBIO DE MONTOS PRE-EXISTENTES A SU EQUIVALENTE EN AUMENTO DEL VALOR DEL PUNTO ÍNDICE

La transformación en índice de montos ya existentes produce un efecto muy distinto en los cargos, de acuerdo al lugar que ocupan en el escalafón y a su antigüedad. En cuanto a las horas depende del equivalente en horas con el cargo testigo y la cantidad de horas que tiene como saturación el código reemplazado.

Cambio de Monto blanco a punto índice

En este caso no produce ningún efecto en los cargos iniciales del escalafón ya que el monto tiene el mismo valor, la misma bonificación y los mismos descuentos.

Para los cargos superiores del escalafón, se produce un aumento importante, dado que el monto que tenía un monto igual a los cargos iniciales, puede llegar a duplicar o triplicar su monto respetando el escalafón, proporcionalmente la bonificación y los descuentos afectan de la misma manera.

Para las horas cátedra se produce un aumento debido a que el monto en blanco generalmente requiere un número de horas mayor al equivalente con el cargo testigo, al pasar a índice la equivalencia se produce para menor cantidad de horas y en consecuencia se perciben montos mayores para el mismo número de horas. Otro aumento se produce porque el pago en punto índice no tiene tope o saturación, es decir que todas las horas percibirán este cambio.

¿Qué sucedió al pasar al básico el código 038 en marzo de 2.007?

Éste era un monto en blanco de \$ 86,04 por cargo o por cada 24 horas de nivel medio.

Se produjo un aumento de \$ 0,0886 en el valor del punto índice.

Para los cargos iniciales del escalafón no cambió nada.

Para el cargo de director, los \$ 86 en blanco se transformaron en \$ 172 de básico.

Para el cargo de supervisor, los \$ 86 en blanco se transformaron en \$ 258 de básico.

Para horas de nivel medio se percibía los \$ 86 cada 24 horas y al pasar a punto índice, se pasó a percibir \$ 86 cada 15 horas. En las 36 horas se percibían \$ 129 y si su paso al punto índice produjo un aumento de básico de \$ 206.

En horas de nivel superior, el cambio fue más importante aún. 36 horas de nivel superior percibían \$ 90,36 por el código 038 y su paso al índice incrementó el básico en \$ 258.

El impacto presupuestario es mucho menor que si se agrega un nuevo monto al básico sin reemplazar nada. Se produce el ahorro del presupuesto del monto en blanco y el incremento por el valor índice, dando en ese caso un incremento estimado en 20 millones anuales.

Este tipo de modificación solo influye en los cargos más altos del escalafón y en las horas, no produciendo ningún efecto en los cargos iniciales del escalafón. Produce lo que llamamos "justicia escalafonaria" pero no "justicia para los de abajo".

Cambio de Monto remunerativo a punto índice

Este tipo de cambio produce los mismos efectos sobre el escalafón que el caso analizado anteriormente, pero difiere profundamente de acuerdo a la antigüedad, dado que el monto remunerativo no impacta en la antigüedad y el punto índice sí impacta. Por esto, el aumento producido dependerá no solo del lugar que ocupa el cargo en el escalafón, sino también de la antigüedad del docente.

Pero al igual que el caso anterior, para los cargos iniciales del escalafón sin antigüedad o con poca antigüedad, el efecto es nulo o muy pequeño.

Produce "justicia escalafonaria, justicia en la antigüedad, pero no produce "justicia para los de abajo".

El costo presupuestario de pasar a básico un monto remunerativo es mayor que si pasamos a básico un monto en blanco.

Cambio de Monto en negro a punto índice

Este tipo de cambio produce grandes impactos de acuerdo a antigüedad y escalafón y fundamentalmente impacta en los salarios de jubilados, cosa que el monto en negro no producía.

Para los cargos iniciales del escalafón y sin antigüedad produce una disminución en lo que se percibe de bolsillo, dado que no se produce mejora escalafonaria ni por antigüedad y si pasa a remunerar, con lo cual se ve afectado por los descuentos.

El costo presupuestario es mayor a los cambios anteriores, dado que el ahorro por desaparecer el monto en negro es muy poco en comparación con el incremento del punto índice. Por ejemplo un supervisor con 100 % puede multiplicar por 6 el valor que percibía en ese código en negro, teniendo en cuenta el salario total sin descuentos y con el 20 % de aporte patronal, se multiplica por 7,2 el monto en negro.

Para tener una idea \$ 100 en negro implican aproximadamente la misma masa salarial total que \$ 35 de básico.

RECOMPOSICIONES CON MONTOS FIJOS REMUNERATIVOS

Producen el mismo efecto en todos los cargos, sin contemplar el escalafón ni la antigüedad, y además se traduce al salario de los jubilados. Producen aportes a las obras sociales. El impacto de bolsillo es 14 % menor que lo establecido en el monto, debido a que impacta en la productividad y es sometido a descuentos.

Traen aparejada lo que se llama "justicia para los de abajo" incluyendo a los jubilados, pero producen achatamiento del escalafón y de la antigüedad.

Tienen un impacto presupuestario mucho menor que los aumentos en blanco.

RECOMPOSICIONES CON MONTOS FIJOS EN NEGRO

Producen el mismo efecto en todos los cargos, sin contemplar el escalafón ni la antigüedad, pero no se traduce al salario de los jubilados. No produce aportes a las obras sociales. El impacto de bolsillo es igual al monto establecido, dado que no es influido por los descuentos.

Su efecto es “justicia para los de abajo”, injusticia para los jubilados y producen achatamiento del escalafón y de la antigüedad.

No produce ningún efecto en cuanto a salario diferido como es el aporte a las cajas.

Tienen un impacto presupuestario mucho menor que los aumentos remunerativos, siendo muy bajo comparado con todos los anteriores. El impacto presupuestario es la tercera parte que una recomposición en el punto índice.

RECOMPOSICIONES QUE IMPLICAN ELEVAR EL SALARIO MÍNIMO

Este tipo de recomposición solo produce un efecto en los salarios de los cargos iniciales del escalafón y con poca antigüedad, y el efecto es menor en cuanto ascendemos en la escala de antigüedades, el incremento es similar al del monto en negro, pero al ser un monto regresivo, es decir que disminuye con la antigüedad o con el escalafón, produce un achatamiento más profundo que el monto en negro fijo.

Solo trae “justicia para los de abajo”, llegando solo a los cargos en actividad, y no influyendo para nada en los jubilados.

Es el tipo de recomposición que tiene el menor costo presupuestario de todos, llegando a cifras insignificantes de aumento presupuestario anual, si lo comparamos con todos los otros.

EFFECTOS DE DISTINTOS TIPOS DE RECOMPOSICIONES

Ahora veamos los costos y efectos por agente de cada tipo de recomposición, para que se produzca un aumento de bolsillo de 1 peso.

Básico

Para que el maestro sin antigüedad tenga un aumento de bolsillo de \$ 1, el básico debe aumentar \$ 1,25, para que luego de los descuentos de \$ 0,25 quede en \$ 1, pero los \$ 0,25 son parte del salario del docente que es aportado a las cajas y además se deben realizar otros \$ 0,25 de aporte patronal. Es decir que el pagador debe desembolsar \$ 1,50 por cada peso de bolsillo.

(Cálculos sin tener en cuenta el código 02)

Cargo y antigüedad	De bolsillo	Aumento nominal	Total del gobierno
Maestro sin antigüedad	1	1,25	1,50
Maestro con 100 %	2	2,50	3
Maestro jubilado	2,10	2,255	2,41
Director 0 %	2	2,50	3
Director 100 %	4	5	6
Director jubilado	4,20	4,51	4,82
Supervisor 0 %	3	3,75	4,50
Supervisor 100 %	6	7,50	9
Supervisor jubilado	6,30	6,765	7,23
36 hs de N. Med. 0 %	2,40	3	3,60
36 hs de N. Med. 100 %	4,80	6	7,20
36 hs de N. Med. jubilado	5,04	5,41	5,78
36 hs de N. Sup. 0 %	3,223	4,029	4,835
36 hs de N. Sup. 100 %	6,446	8,058	9,67
36 hs de N. Sup. jubilado	6,76	7,268	7,777

Blanco fijo

Sucede algo similar que con el aumento en básico, a diferencia que no varía con el cargo y en las horas depende de donde se ponga la equivalencia con el cargo, para el ejemplo la pondremos en 24 horas y sin saturación.

Cargo y antigüedad	De bolsillo	Aumento nominal	Total del gobierno
Maestro sin antigüedad	1	1,25	1,50
Maestro con 100 %	2	2,50	3
Maestro jubilado	2,10	2,255	2,41
Director 0 %	1	1,25	1,50
Director 100 %	2	2,50	3
Director jubilado	2,10	2,255	2,41
Supervisor 0 %	1	1,25	1,50
Supervisor 100 %	2	2,50	3
Supervisor jubilado	2,10	2,255	2,41
36 hs de N. Med. 0 %	1,5	1,875	2,25
36 hs de N. Med. 100 %	3	3,75	4,5
36 hs de N. Med. jubilado	3,15	3,383	3,615
36 hs de N. Sup. 0 %	1,5	1,875	2,25
36 hs de N. Sup. 100 %	3	3,75	4,5
36 hs de N. Sup. jubilado	3,15	3,383	3,615

Remunerativo

No varía con el cargo ni con la antigüedad. Equivalencia en 24 horas sin saturación.

Cargo y antigüedad	De bolsillo	Aumento nominal	Total del gobierno
Maestro sin antigüedad	1	1,25	1,50
Maestro con 100 %	1	1,25	1,50
Maestro jubilado	0,95	1,025	1,10
Director 0 %	1	1,25	1,50
Director 100 %	1	1,25	1,50
Director jubilado	0,95	1,025	1,10
Supervisor 0 %	1	1,25	1,50
Supervisor 100 %	1	1,25	1,50
Supervisor jubilado	0,95	1,025	1,10
36 hs de N. Med. 0 %	1,5	1,875	2,25
36 hs de N. Med. 100 %	1,5	1,875	2,25
36 hs de N. Med. jubilado	1,43	1,538	1,645
36 hs de N. Sup. 0 %	1,5	1,875	2,25
36 hs de N. Sup. 100 %	1,5	1,875	2,25
36 hs de N. Sup. jubilado	1,43	1,538	1,645

Monto en negro

Equivalencia del cargo en 15 horas de nivel medio con saturación en 30 y 12 de nivel superior con saturación en 24, como es actualmente el incentivo.

Cargo y antigüedad	De bolsillo	Aumento nominal	Total del gobierno
Maestro sin antigüedad	1	1	1
Maestro con 100 %	1	1	1
Maestro jubilado	0	0	0
Director 0 %	1	1	1
Director 100 %	1	1	1
Director jubilado	0	0	0
Supervisor 0 %	1	1	1
Supervisor 100 %	1	1	1
Supervisor jubilado	0	0	0
36 hs de N. Med. 0 %	2	2	2
36 hs de N. Med. 100 %	2	2	2
36 hs de N. Med. jubilado	0	0	0
36 hs de N. Sup. 0 %	2	2	2
36 hs de N. Sup. 100 %	2	2	2
36 hs de N. Sup. jubilado	0	0	0

Adicional para mínimo

Cargo y antigüedad	De bolsillo	Aumento nominal	Total del gobierno
Maestro sin antigüedad	1	1	1
Maestro con 100 %	0	0	0
Maestro jubilado	0	0	0
Director 0 %	0	0	0
Director 100 %	0	0	0
Director jubilado	0	0	0
Supervisor 0 %	0	0	0
Supervisor 100 %	0	0	0
Supervisor jubilado	0	0	0
36 hs de N. Med. 0 %	0	0	0
36 hs de N. Med. 100 %	0	0	0
36 hs de N. Med. jubilado	0	0	0
36 hs de N. Sup. 0 %	0	0	0
36 hs de N. Sup. 100 %	0	0	0
36 hs de N. Sup. jubilado	0	0	0

Estudios y análisis sobre el salario docente en Entre Ríos disponibles en:
<http://www.agmeruruguay.com.ar/salarios.htm>