

ESTUDIO SOBRE LOS SALARIOS

DOCENTES DE LA PROVINCIA

DE ENTRE RÍOS

Capítulo 1: Conceptos fundamentales sobre salarios.

Capítulo 2: Datos sobre evolución histórica de los salarios de docentes activos y jubilados desde enero de 1992 a septiembre de 2006.

Capítulo 3: Análisis de datos sobre evolución histórica y situación actual de los salarios

Capítulo 4: Análisis de los efectos de diferentes formas de recomposición salarial

PRÓLOGO	5
CAPÍTULO 1: CONCEPTOS FUNDAMENTALES SOBRE SALARIO	6
DEFINICIÓN DE SALARIO Y ELEMENTOS DETERMINANTES	6
SALARIO NOMINAL	6
SALARIO REAL	6
SALARIO, EN EL CAPITALISMO	6
SALARIO, EN EL SOCIALISMO	7
LEGALIDAD DEL SALARIO	9
BONIFICABLE	9
REMUNERATIVO	10
ESCALAFÓN DOCENTE Y NOMENCLADOR	10
SUELDO BÁSICO	11
Código 001 y código 004	11
Ejemplos de sueldos básicos	11
MONTO EN BLANCO	12
Código 038	12
Código 022	13
MONTO REMUNERATIVO	13
Código 256	13
MONTO EN NEGRO DE PROVINCIA	13
Código 017	13
MONTO EN NEGRO DE NACIÓN	14
Código 113	14
INCENTIVO DOCENTE (FNID) DE NACIÓN	14
Código 084	15
Código 099	15
ADICIONAL PARA MÍNIMO DE PROVINCIA	15
Código 172	15
ADICIONAL PARA MÍNIMO DE NACIÓN	16
Código 174	16
MONTO REMUNERATIVO – SEUDO BONIFICABLE PARA CARGOS Y FIJO CON TOPE PARA HORAS	16
Código 006	16
ADICIONAL POR PRODUCTIVIDAD	16
Código 188	17
PRODUCTIVIDAD DEL CÓDIGO 006	17
Código 014	17
BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD	17
Código 010	17
Escala de antigüedades	18
ADICIONAL POR ZONA	18
Código 078	18
Tabla de bonificaciones por ubicación de escuela	18

FUNCION DIFERENCIADA DOCENTE	18
código 016	18
PROLONGACION DE JORNADA – JORNADA COMPLETA	19
Código 052	19
TRANSPORTE POR KILÓMETROS	19
Código 029	19
DESCUENTOS	19
Código 504	19
Código 502	19
Código 505 y Código 508	20
Código 510	20
AGUINALDO O SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO	20
Código 100	20
Código 186	20
CARACTERÍSTICAS DE LOS PRINCIPALES CÓDIGOS DE HABERES	21
CAPÍTULO 2: DATOS SOBRE EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS SALARIOS	23
Cuadro Nº 1: Evolución Histórica de los salrios docentes en Entre Ríos y del IPC en la Argentina	30
Cuadro Nº 2: Evolución Histórica de salarios Docentes en entre rios y del IPC en la argentina	31
Cuadro Nº 3: Evolución de la Relación de salarios respecto al cargo testigo, maestro de grado sin antigüedad	32
Cuadro Nº 4: Evolución de la Relación de salarios respecto a la canasta básica total para una familia tipo	33
Cuadro Nº 5: Evolución Histórica de salarios de Docentes jubilados en Entre Ríos y del IPC en la Argentina	34
CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DE DATOS SOBRE EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SALARIOS	35
SALARIO DEL MAESTRO	35
Componentes del Salario de un maestro sin antigüedad	36
Montos percibidos por el código 172, plus para mínimo, distribuidos por antigüedad	38
Sueldo del maestro jubilado	40
Análisis hacia atrás	42
DIRECTOR DE PRIMARIA DE ESCUELA DE PRIMERA CATEGORÍA	42
Detalle de códigos que achatan el salario de un director	43
Análisis hacia atrás	44
Director de 1º categoría primaria jubilado	44
Análisis hacia atrás.	45
HORAS CÁTEDRA	45
Nivel Medio	45
Achatamiento escalafonario	46
Achatamiento por antigüedad	46
Achatamiento por tope o saturación	47
Achatamiento por equivalencia no escalafonaria	47
Análisis hacia atrás	49
Profesor de Nivel medio jubilado	49

Análisis hacia atrás.	50
¿Cuál es el valor de bolsillo de la hora de nivel medio?	50
Valores de las horas cátedra de nivel medio con 50 % de antigüedad	52
Nivel Superior	52
Achatamiento por montos contraescalafonarios	52
Análisis hacia atrás	53
Profesor de Nivel Superior jubilado	53
Análisis hacia atrás	54
¿Cuál es el valor de bolsillo de la hora de nivel superior?	54
Valores de las horas cátedra de nivel superior con 50 % de antigüedad	55
RESUMEN DE LOS ANÁLISIS HACIA ATRÁS DE VARIOS CARGOS	56
CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS DE RECOMPOSICIÓN SALARIAL	58
RECOMPOSICIONES AL PUNTO ÍNDICE, ES DECIR, AUMENTOS EN EL BÁSICO	58
¿Cómo influyen \$ 100 en el básico en las distintas situaciones y cargos?	58
Conclusiones DE LA COMISIÓN DEL SALARIO de AGMER	63
Propuesta evaluada por la comisión de salario de AGMER	63
Impacto sobre salarios de jubilados	64
RECOMPOSICIONES CON MONTOS EN BLANCO	64
CAMBIO DE MONTOS PRE-EXISTENTES A SU EQUIVALENTE EN AUMENTO DEL VALOR DEL PUNTO ÍNDICE	65
Cambio de Monto blanco a punto índice	65
¿Qué sucede si se pasa al básico el código 038, que es un monto en blanco de \$ 86,04 por cargo o por cada 24 horas de nivel medio?	65
Cambio de Monto remunerativo a punto índice	66
Cambio de Monto en negro a punto índice	66
RECOMPOSICIONES CON MONTOS FIJOS REMUNERATIVOS	66
RECOMPOSICIONES CON MONTOS FIJOS EN NEGRO	67
RECOMPOSICIONES QUE IMPLICAN ELEVAR EL SALARIO MÍNIMO	67
EFFECTOS DE DISTINTOS TIPOS DE RECOMPOSICIONES	67
Básico	67
Blanco fijo	68
Remunerativo	69
Monto en negro	69
Adicional para mínimo	70

PRÓLOGO

El trabajo realizado por el compañero Víctor Hugo Hutt constituye para la AGMER un salto cualitativo en el proceso de disputa con las eventuales patronales y en el proceso de construcción de nuestra conciencia de clase como trabajadores. Lo es porque apunta a la producción y dominio del conocimiento en manos de los trabajadores.

Los docentes sabemos bien que es difícil enseñar aquello que no se sabe, en la misma medida es difícil disputar aquello que se desconoce.

Los últimos años el debate sobre el salario (composición, sentido, función social, dinámica, etc.) ha estado atravesado por miradas ingenuas y simplificadoras, aislado a dos o tres conceptos básicos que repetimos en los pasillos de las escuelas, asambleas y congresos. Tal dificultad es difícil entender en un sindicato compuesto por trabajadores intelectuales cuyo misión social es la transformación de una realidad social marcada por la injusticia.

Intentar entender de qué hablamos cuando decimos lo que decimos (en este caso nada menos que salario), poner en difusión y debate la información disponible, los análisis e interpretaciones que sobre la misma vamos construyendo nos fortalece como organización sindical, nos sincera y aclara en las discusiones, nos aporta en la construcción de nuestra conciencia de clase.

En definitiva este trabajo, producto de un enorme esfuerzo individual y expresión a la vez del crecimiento de la reflexión y estudio en la Seccional Uruguay y en toda la Asociación Gremial, es una lectura imprescindible para los compañeros en las escuelas.

Si no entendemos qué cosas disputamos (y el salario es sólo uno de las caras de esa disputa), con quienes disputamos, contra quienes disputamos la lucha no tiene sentido, no sabe a dónde va.

A Víctor felicitaciones por el esfuerzo y a los compañeros la invitación a poner en debate este aporte y a profundizar el esfuerzo en la disputa del conocimiento y los discursos que los sostienen.

Alejandro Bernasconi
Secretario de Prensa AGMER Uruguay

CAPÍTULO 1: 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 (ver) 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 apropie 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 ir 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 parámetros 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. 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 un techo 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 su fundamento filosófico que intenta ser impuesto sin la crítica de la mayoría de la población, y en este sentido no es conveniente un sistema educativo que permita la formación de ciudadanos críticos que puedan cuestionar el orden social y económico impuesto.
 En síntesis, la educación ha sido considerada por muchos gobiernos como un gasto improductivo e inconveniente para el orden impuesto.

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 provinciales o nacionales, sino también tienen que ver con la economía internacional, tienen que ver con las políticas económicas internacionales.

En síntesis, 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 acrítica).”

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 items d, e, f y g.

Además debemos decir que históricamente nuestro salario tuvo componentes que no se ajustan a estas legalidad 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, 004, 016, 052, 038, 022.

REMUNERATIVO

Significa que está sujeto a descuentos, aporta a la caja de jubilaciones, a las obras sociales y ley 4035. 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.
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 sus funciones, sus responsabilidades y también las remuneraciones correspondientes para cada uno.

Las remuneraciones están determinadas por el nomenclador, que 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.

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 EGB 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	Tarea diferenciada	Prolongación De jornada	Jornada completa
609	Director 1era Cat (N. Medio)	2000			
613	Director 3era Cat	1680			
614	Vicedirector 1era Cat	1740			
615	Vicedirector 2da Cat	1610			
621	Maestro Ens Pract - Jefe Seccion	1340			
622	Maestro Ens Práct - 1ra 2da 3ra	971			
623	Jefe Internado 1era Cat	1690			
624	Jefe Internado 3era Cat	1400			
625	Secretario 1era Cat	1370			
627	Secretario 3era Cat	1300			
632	Preceptor	941			
633	Bibliotecario	941			
634	Maestro De Grado	971			
649	Maestro De Ciclo E.G.B.	971			
653	Jefe Taller Esc. Técnica 3era Cat	1400		100	

654	Jefe Taller Esc. Tecnica 1era Cat	1690		300	
659	Jefe De Preceptores 1era Cat.	1340			
667	Director De 1era Cat. Con Prol. Jorn.	2000		830	
678	Jefe Secc Esc. Agrop. Prol de Jorn.	1320		590	
679	Jefe Intern. 1ª. Agrop. P. De Jorn.	1690		708	
681	Jefe Intern. 3ª. Agrop. P. De Jorn.	1400		708	
684	Preceptor Ayudante Internado	1170		580	
692	Jefe Intern. Esc. Tec 1ª. Prol. Jorn.	1690		620	
709	Supervisor De Ens Primaria	2913			
710	Supervisor de Ens Especial	2913	20		
716	Director Escuela 1era Cat	1942			
721	Director Escuela Educ Especial	1942	150		
722	Director Escuela 3era Cat	1692			
728	Director Escuela Maternal	1360	17		
738	Maestro Jardin De Infantes	971	17		
739	Maestro De Grado Diferenciado	971	150		
740	Maestro Carcelario	971	150		
744	Secretario Escuela 1era Cat	1400			
749	Maestro De Grado	971			
750	Bibliotecario	971			
773	Director Esc Dif Jor Completa	1942			669
808	Director 1era Cat Jor Completa	1942			669
813	Maestro De Grado Jor Completa	971			620
823	Vicedirector 1era Cat Jor Completa	1700			657
824	Secretario 1era Cat Jor Completa	1400			657
842	Director Personal Unico	1500			
904	Vicerector Instituto Superior	2100			
920	Maestro de Grupo Esc. Diferen	971	150		
932	Rector Instituto Superior	2220			
936	Bedel	1250			

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**.

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

Actualmente el valor del punto índice es de \$ 0,3141, desde el mes de febrero de 2.006.

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.

Ejemplos de sueldos básicos

Cargo	Puntos básicos	Sueldo Básico
maestro	971	\$ 304,99

preceptor	941	\$ 295,57
Hora cátedra de nivel medio	64,73	\$ 20,33
Hora cátedra de nivel superior	86,9	\$ 27,30
15 horas de nivel medio	971	\$ 304,98
15 horas de nivel superior	1303	\$ 409,43
Director de 1º categ. primaria	1942	\$ 609,98
Director de 1º categ. Secundaria	2000	\$ 628,20
36 horas de nivel medio	2330	\$ 731,94
36 horas de nivel superior	3128	\$ 982,63
Supervisor	2913	914,97

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.

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, por lo tanto no producen achatamiento de la antigüedad.

Al 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 12 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 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

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

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

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

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

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

Código 022

Surge del blanqueo del código 017, es fijo por cargo y para las horas depende del número de horas, no depende del nivel, tiene un tope de 30 horas para su percepción, a partir de la hora 31 no se percibe nada por este código.

En el caso de los cargos tiene un valor de \$ 25 sin diferenciar el cargo, por lo tanto no respeta el escalafón docente.

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

Las horas de nivel medio perciben un monto equivalente a los cargos para 24 horas, por lo cual no se respeta el escalafón que establece la equivalencia de 15 horas con el cargo testigo. En el caso de las horas de nivel superior, la pérdida es más profunda aun, 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, tiene también achatamiento por saturación.

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

MONTO REMUNERATIVO

Código 256

Es un monto remunerativo no bonificable cuyo valor depende del cargo y de la antigüedad. Para el caso de las horas depende del nivel de las horas y de la antigüedad. El valor depende de la antigüedad del docente en noviembre de 2003, se mantiene fijo en el tiempo, no varía con el cambio de antigüedad. Aquellos docentes que tomen nuevos cargos u horas con posterioridad al mes de mayo de 2004 no perciben este código, como así también aquellos docentes que tomen licencia sin sueldo, dejan de percibirlo.

Al ser remunerativo se traslada a los haberes de los jubilados.

No impacta en el monto percibido por antigüedad.

Su origen se remonta a noviembre de 2003, momento en el cual los códigos 026, 132 y 200 (solo 026 y 200 en Superior), que eran montos en negro, se concentraron en un solo código y pasaron a ser remunerativos y el código 188 de productividad que era un monto en negro pasó a ser remunerativo. El hecho de hacerse remunerativos hizo que estos montos pasen a ser sometidos a descuentos y por lo tanto se produzca una disminución del sueldo de bolsillo, el código 256 se estableció para compensar esa pérdida de bolsillo.

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

Es fijo para todos los cargos y para las horas depende de la cantidad, no depende del nivel, tiene un tope de horas para su percepción.

En el caso de los cargos tiene un valor de \$ 25 sin diferenciar el cargo, por lo tanto no respeta el escalafón docente.

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

Las horas de nivel medio perciben un monto equivalente a los cargos para 24 horas, por lo cual no se respeta el escalafón que establece la equivalencia de 15 horas con el cargo testigo. En el caso de las horas de nivel superior, la pérdida es 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, tiene también achatamiento por saturación o tope.

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

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 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 (FNID) 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.

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, 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 un año 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, para quien se inicia o toma horas nuevas, no percibe incentivo hasta que pase un año.

Código 099

Debido a que se percibe con un año de atraso, los docentes que ingresan en cargos en el último año perciben el código 099, que corresponde a FONID 2006. Este incentivo se abona a los cargos con el fin de lograr el mínimo de \$ 850, no sucede lo mismo con las horas, estas 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, adicional por zona, transporte, función diferencial, etc. Es una asignación en negro que asegura un sueldo de bolsillo de provincia de \$ 573, que junto a lo aportado por Nación establece el mínimo de bolsillo en \$ 850.

Dado que su fin es llegar a los \$ 850 de bolsillo, al aparecer otro monto como antigüedad o adicional por zona, el adicional para mínimo se reduce hasta desaparecer en aquellos cargos que lleguen a \$ 850 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 de zona desfavorable mediante el pago de un adicional por zona, el adicional para mínimo para ese docente se reduce en igual cantidad. Si el código que abona la zona es entendido como un premio, debemos entender la disminución del adicional para mínimo como un castigo. Este análisis y muchos más se pueden desprender de la poca coherencia que tiene este adicional.

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.

Es tenido en cuenta para el cálculo de aguinaldo.

En la siguiente tabla se muestran los valores aproximados que se perciben por este concepto para un cargo de maestro.

Antigüedad	0%	10%	15%	30%	40%	50%	60%	70 %
Monto	\$ 187	\$153	\$ 136	\$ 86	\$ 52	\$ 40	\$ 37	\$ 18

ADICIONAL PARA MÍNIMO DE NACIÓN

Código 174

(Actualmente sumado al código 172) Es un monto en negro cuyo valor es regresivo con respecto a la antigüedad. Es una asignación en negro que asegura un sueldo de bolsillo de \$ 850, el valor máximo es \$ 67. Junto a los \$ 110 de incentivo, a los \$ 100 de Nación y a los \$ 573 de provincia se logran los \$ 850 de bolsillo.

No se traslada al docente jubilado. No aporta a las obras sociales.

No es tenido en cuenta para el cálculo de aguinaldo.

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, pero no respeta la escala de antigüedad vigente. Es fijo de acuerdo a los cargos pero variable con la antigüedad. No se percibe para aquellos cargos cuya antigüedad sea menor de dos años.

En el caso de las horas se abona un monto fijo de \$ 2,70 por cada hora, sin importar la antigüedad ni el nivel, tiene un tope en 15 horas, lo que se traduce en un máximo de \$ 40,50. Por ser remunerativo sufre los descuentos de ley y aporta a las cajas, se traslada a los docentes jubilados. Si bien su valor está establecido en \$ 2,70 por hora, podemos entender que esto no es cierto: Dado que tiene un tope en 15 horas, por 36 horas también se percibe un monto de \$ 40,50, lo que da un promedio de \$ 1,125 por cada hora. Decir que percibimos \$ 2,70 sería caer en el engaño, uno de los tantos que tiene nuestro salario y que se intentan transparentar en este trabajo.

Es importante destacar que este código, para los cargos, no es tenido en cuenta para el mínimo, es decir que el mínimo de \$ 850 se alcanza sin sumar este código, por lo tanto este monto eleva el sueldo de bolsillo, para quienes lo perciben, por encima del mínimo.

Para los cargos tiene el siguiente valor de acuerdo a la antigüedad:

Años	Porcentaje de Antigüedad	Valor del código 006
0	0%	0
1	10%	0
2	15%	87
5	30%	87
7	40%	87
10	50%	102
12	60%	111
15	70%	111
17	80%	120
20	100%	120
22	110%	126
24	120%	126

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 este, es decir contiene el 7 % del monto de antigüedad.

No contiene el 7 % del código 006, 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 a la madre embarazada, pero si 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, código 038 y código 022.

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 %

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 \$ 5,34, maestro de enseñanza especial, 150 puntos, que arrojan un monto de \$ 47,11, 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 \$ 0,37, 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 \$ 80,90 y el valor por kilómetro es de \$ 0,06736 que se multiplica por los días semanales y la cantidad de Kilómetros de ida y vuelta y el resultado por cuatro semanas.

A mi entender 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.

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	04	06	10	14	16	17	22	038	052	078
Básico	X	X				X				X	
Bonificable	X	X				X		X	X	X	
Impacta en antigüedad	X	X				X		X	X	X	
remunerativo	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X
Aporta a las cajas	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X
Respeto escalafón	X	X		P		X				X	P
Respeto antigüedad			P	X	P						
Se traslada a jubilados	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X
Se traslada al aguinaldo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lo abona la Provincia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lo abona la Nación											
Lo perciben todos				X			X	X	X		
Lo perciben los cargos	X		X	X	X		X	X	X		
Lo perciben algunos cargos						X				X	
Depende de la antigüedad			P	X	P						
Lo perciben las horas		X	X	X	X		X	X	X		
Respeto escalafón de horas		X		P							
Contradice escalafón de horas									X		
Tiene tope para las horas			X		X		X	X			
Depende de la zona de la escuela											X
Achata escalafón			X		X		X	X	X		
Achata antigüedad			X		X		X				
Es regresivo con escalafón											
Es regresivo con antigüedad											
Es regresivo con adicionales											

P: Parcial

Características	84	99	100	113	172	174	186	188	256
Básico									
Bonificable									
Impacta en antigüedad									
remunerativo			X					X	X
Aporta a las cajas			X					X	X
Respeto escalafón			P					P	P
Respeto antigüedad			P					P	P
Se traslada a jubilados			X					X	X
Se traslada al aguinaldo			O		X		O	X	X
Lo abona la Provincia			X		X		X	X	X
Lo abona la Nación	X	X		X		X			
Lo perciben todos	X	X	X	X			X	X	
Lo perciben los cargos			X	X			X	X	
Lo perciben algunos cargos	X	X			X	X			X
Depende de la antigüedad			P					P	X
Lo perciben las horas	X		X	X			X	X	P
Respeto escalafón de horas	X		P	X				P	
Contradice escalafón de horas									X
Tiene tope para las horas	X			X					
Depende de la zona de la escuela			P					P	
Achata escalafón	X	X		X	X	X		P	X
Achata antigüedad	X	X		X	X	X		P	X
Es regresivo con escalafón					X	X			
Es regresivo con antigüedad					X	X			
Es regresivo con adicionales					X	X			

P: Parcial

CAPÍTULO 2: DATOS SOBRE EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS SALARIOS

En los siguientes cuadros se muestran 8 situaciones de docentes activos y 4 situaciones de docentes jubilados, desde enero de 1992 a septiembre de 2006, marcando los momentos de los aumentos.

Se presentan los distintos valores en los momentos en los cuales se produjeron aumentos salariales para activos, ya sea desde el gobierno provincial o nacional, separando el salario en sus componentes provincial y nacional y expresando los valores de salario de bolsillo.

Es importante destacar que detrás de cada aumento salarial existe una lucha de los trabajadores, ningún aumento fue conseguido por voluntad y decisión de los gobiernos de turno, sino que hubo que pelear cada peso conseguido. Esas luchas aparecen en la historia del sindicalismo docente, en la historia de AGMER y CTERA, aunque no serán objeto de estudio de este trabajo es fundamental su conocimiento por parte de todos los trabajadores de la educación.

Se presentan los crecimientos porcentuales de los salarios en relación al salario de enero de 1992 y en relación al salario de julio de 2001, estas fechas de referencia fueron elegidas, la primera por ser un momento histórico posterior a un acuerdo de salarios y por ser una época de estabilidad inflacionaria y la segunda por ser el momento previo a una gran crisis de la provincia de Entre Ríos, donde se produjo entre otras cosas, la aparición de los Bonos Federales para el pago de salarios.

Se presenta además la evolución de dos indicadores de la economía, como son el IPC (Índice de precios al consumidor) que determina el valor de la inflación y los valores de la canasta básica total de una familia tipo, cuyo valor se determina multiplicando el adulto equivalente por 3,09 y es el valor que marca la línea de pobreza.

También se muestra en los siguientes cuadros el valor que deberían tener los salarios de acuerdo al crecimiento del IPC.

Aparecen también los porcentajes de pérdida de salario real, los porcentajes de achatamiento con respecto al cargo testigo de maestro sin antigüedad y las relaciones escalafonarias ideales, de acuerdo al nomenclador y antigüedad, para su comparación.

Los datos de IPC y canasta básica fueron calculados a partir de informes del INDEC y los valores históricos de los salarios son cálculos del autor, por lo tanto pueden tener diferencias si se comparan con un recibo histórico, dado que los fueron hechos con hojas de cálculo también diseñadas por el autor luego del análisis de recibos históricos.

SALARIO DE BOLSILLO DE PROFESOR DE MEDIA, 15 HORAS, SIN ANTIGÜEDAD	SALARIO DE BOLSILLO DE PROFESOR DE MEDIA, 36 HORAS, 100 % ANTIGÜEDAD
Desde 1992: Salario provincial \$ 235	Desde 1992: Salario provincial \$ 993
A partir de 1.999, luego de 1.003 días de ayuno docente en la carpa blanca de la dignidad. Salario provincial \$ 235 Incentivo docente \$ 60 Incentivo 7 % <u>\$ 49</u> Total de bolsillo \$ 344	A partir de 1.999, luego de 1.003 días de ayuno docente en la carpa blanca de la dignidad. Salario provincial \$ 993 Incentivo docente \$ 120 Incentivo 7 % <u>\$ 49</u> Total de bolsillo \$ 1162
A comienzos de 2.004, 18 % aporte jubilatorio Con mínimo de \$ 360 para cargos Salario provincial \$ 228 Incentivo docente \$ 60 Incentivo 7 % <u>\$ 49</u> Total de bolsillo \$ 337	A comienzos de 2.004, 18 % aporte jubilatorio Con mínimo de \$ 360 para cargos Salario provincial \$ 964 Incentivo docente \$ 120 Incentivo 7 % <u>\$ 49</u> Total de bolsillo \$ 1133
Mayo de 2.004, con el aumento del valor de la cuota de incentivo a \$ 75 Salario provincial \$ 228 Incentivo docente \$ 75 Incentivo 7 % <u>\$ 62</u> Total de bolsillo \$ 365	Mayo de 2.004, con el aumento del valor de la cuota de incentivo a \$ 75 Salario provincial \$ 964 Incentivo docente \$ 150 Incentivo 7 % <u>\$ 62</u> Total de bolsillo \$ 1176
Junio de 2004, con el aumento de provincia Salario provincial \$ 268 Incentivo docente \$ 75 Incentivo 7 % <u>\$ 62</u> Total de bolsillo \$ 405	Junio de 2004, con el aumento de provincia Salario provincial \$ 1136 Incentivo docente \$ 150 Incentivo 7 % <u>\$ 62</u> Total de bolsillo \$ 1348
Fines de 2.004, con el aumento del incentivo a \$ 110 y reducción de desc. Jubilatorio (aprox) Salario provincial \$ 274 Incentivo docente \$ 110 Incentivo 7 % <u>\$ 72</u> Total de bolsillo \$ 456	Fines de 2.004, con el aumento del incentivo a \$ 110 y reducción de desc. Jubilatorio (aprox) Salario provincial \$ 1164 Incentivo docente \$ 220 Incentivo 7 % <u>\$ 72</u> Total de bolsillo \$ 1456
Enero de 2.005, con los \$ 50 en negro de provincia Salario provincial \$ 299 Incentivo docente \$ 110 Incentivo 7 % <u>\$ 72</u> Total de bolsillo \$ 481	Enero de 2.005, con los \$ 50 en negro de provincia Salario provincial \$ 1214 Incentivo docente \$ 220 Incentivo 7 % <u>\$ 72</u> Total de bolsillo \$ 1506
Marzo de 2.005, con \$ 50 en negro y \$ 60 remunerativos de provincia, y mínimo de \$ 523 Salario provincial \$ 340 Incentivo docente <u>\$ 110</u> Total de bolsillo \$ 450	Marzo de 2.005, con \$ 50 en negro y \$ 60 remunerativos de provincia, y mínimo de \$ 523 Salario provincial \$ 1361 Incentivo docente <u>\$ 220</u> Total de bolsillo \$ 1581
Septiembre de 2.005, con aumento de provincia Salario provincial \$ 381 Incentivo docente <u>\$ 110</u> Total de bolsillo \$ 491	Septiembre de 2.005, con aumento de provincia Salario provincial \$ 1501 Incentivo docente <u>\$ 220</u> Total de bolsillo \$ 1721
Febrero 2006, con min 750 y \$ 100 de Nación Salario provincial \$376 Incentivo docente \$ 110 Monto de Nación <u>\$ 100</u> Total de bolsillo \$ 596	Febrero 2006, con min 750 y \$ 100 de Nación Salario provincial \$ 1615 Incentivo docente \$ 220 Monto de Nación <u>\$ 200</u> Total de bolsillo \$ 2035
Septiembre 2006 , con blanqueo 50 % cod 017 Salario provincial \$374 Incentivo docente \$ 110 Monto de Nación <u>\$ 100</u> Total de bolsillo \$ 594	Septiembre 2006 , con blanqueo 50 % cod 017 Salario provincial \$ 1638 Incentivo docente \$ 220 Monto de Nación <u>\$ 200</u> Total de bolsillo \$ 2058
Incremento desde 1992: <u>152,8 %</u>	Incremento desde 1992: <u>107,3 %</u>

SALARIO DE BOLSILLO DE MAESTRO DE CICLO, SIN ANTIGÜEDAD	SALARIO DE BOLSILLO DE DIRECTOR DE 1º CATEGORÍA, 100 % ANTIGÜEDAD
Desde 1992: Salario provincial \$ 271	Desde 1992: Salario provincial \$ 807
A partir de 1.999, luego de 1.003 días de ayuno docente en la carpa blanca de la dignidad. Salario provincial <u>\$ 271</u> Incentivo docente <u>\$ 60</u> Incentivo 7 % <u>\$ 49</u> Total de bolsillo \$ 380	A partir de 1.999, luego de 1.003 días de ayuno docente en la carpa blanca de la dignidad. Salario provincial <u>\$ 807</u> Incentivo docente <u>\$ 60</u> Total de bolsillo \$ 867
A comienzos de 2.004, 18 % aporte jubilatorio Con mínimo de \$ 360 para cargos Salario provincial <u>\$ 360</u> Incentivo docente <u>\$ 60</u> Incentivo 7 % <u>\$ 49</u> Total de bolsillo \$ 469	A comienzos de 2.004, 18 % aporte jubilatorio Con mínimo de \$ 360 para cargos Salario provincial <u>\$ 784</u> Incentivo docente <u>\$ 60</u> Total de bolsillo \$ 844
Mayo de 2.004, con el aumento del valor de la cuota de incentivo a \$ 75 Salario provincial <u>\$ 360</u> Incentivo docente <u>\$ 75</u> Incentivo 7 % <u>\$ 62</u> Total de bolsillo \$ 497	Mayo de 2.004, con el aumento del valor de la cuota de incentivo a \$ 75 Salario provincial <u>\$ 784</u> Incentivo docente <u>\$ 75</u> Total de bolsillo \$ 859
Junio de 2004, con el aumento de provincia Salario provincial <u>\$ 400</u> Incentivo docente <u>\$ 75</u> Incentivo 7 % <u>\$ 62</u> Total de bolsillo \$ 537	Junio de 2004, con el aumento de provincia Salario provincial <u>\$ 942</u> Incentivo docente <u>\$ 75</u> Total de bolsillo \$ 1017
Fines de 2.004, con el aumento del incentivo a \$ 110 y reducción de desc. Jubilatorio (aprox) Salario provincial <u>\$ 400</u> Incentivo docente <u>\$ 110</u> Incentivo 7 % <u>\$ 72</u> Total de bolsillo \$ 582	Fines de 2.004, con el aumento del incentivo a \$ 110 y reducción de desc. Jubilatorio (aprox) Salario provincial <u>\$ 962</u> Incentivo docente <u>\$ 110</u> Total de bolsillo \$ 1072
Enero de 2.005, con \$ 50 en negro de provincia Salario provincial <u>\$ 450</u> Incentivo docente <u>\$ 110</u> Incentivo 7 % <u>\$ 72</u> Total de bolsillo \$ 632	Enero de 2.005, con \$ 50 en negro de provincia Salario provincial <u>\$ 1012</u> Incentivo docente <u>\$ 110</u> Total de bolsillo \$ 1122
Marzo de 2.005, con \$ 50 en negro y \$ 60 remunerativos de provincia, y mínimo de \$ 523 Salario provincial <u>\$ 523</u> Incentivo docente <u>\$ 177</u> Total de bolsillo \$ 700	Marzo de 2.005, con \$ 50 en negro y \$ 60 remunerativos de provincia, y mínimo de \$ 523 Salario provincial <u>\$ 1100</u> Incentivo docente <u>\$ 110</u> Total de bolsillo \$ 1210
Septiembre de 2.005, con aumento de provincia Salario provincial <u>\$ 523</u> Incentivo docente <u>\$ 177</u> Total de bolsillo \$ 700	Septiembre de 2.005, con aumento de provincia Salario provincial <u>\$ 1255</u> Incentivo docente <u>\$ 110</u> Total de bolsillo \$ 1365
Febrero 2006, con min 750 y \$ 100 de Nación Salario provincial <u>\$ 573</u> Incentivo docente <u>\$ 177</u> Monto de Nación <u>\$ 100</u> Total de bolsillo \$ 850	Febrero 2006, con min 750 y \$ 100 de Nación Salario provincial <u>\$ 1369</u> Incentivo docente <u>\$ 110</u> Monto de Nación <u>\$ 100</u> Total de bolsillo \$ 1579
Septiembre 2006 , con blanqueo 50 % cod 017 Salario provincial <u>\$ 573</u> Incentivo docente <u>\$ 177</u> Monto de Nación <u>\$ 100</u> Total de bolsillo \$ 850	Septiembre 2006 , con blanqueo 50 % cod 017 Salario provincial <u>\$ 1387</u> Incentivo docente <u>\$ 110</u> Monto de Nación <u>\$ 100</u> Total de bolsillo \$ 1597
Incremento desde 1992: 213,6 %	Incremento desde 1992: 98 %

SALARIO DE BOLSILLO DE PROFESOR DE MEDIA, 36 HORAS, 50 % ANTIGÜEDAD	SALARIO DE BOLSILLO DE PROFESOR DE SUPERIOR, 36 HORAS, 100 % ANTIGÜEDAD
Desde 1992 Salario provincial \$ 779	Desde 1992 Salario provincial \$ 1249
A partir de 1.999, luego de 1.003 días de ayuno docente en la carpa blanca de la dignidad. Salario provincial \$ 779 Incentivo docente \$ 120 Incentivo 7 % <u>\$ 49</u> Total de bolsillo \$ 948	A partir de 1.999, luego de 1.003 días de ayuno docente en la carpa blanca de la dignidad. Salario provincial \$ 1249 Incentivo docente \$ 120 Incentivo 7 % <u>\$ 49</u> Total de bolsillo \$ 1418
A comienzos de 2.004, 18 % aporte jubilatorio Con mínimo de \$ 360 para cargos Salario provincial \$ 755 Incentivo docente \$ 120 Incentivo 7 % <u>\$ 49</u> Total de bolsillo \$ 924	A comienzos de 2.004, 18 % aporte jubilatorio Con mínimo de \$ 360 para cargos Salario provincial \$ 1214 Incentivo docente \$ 120 Incentivo 7 % <u>\$ 49</u> Total de bolsillo \$ 1383
Mayo de 2.004, con el aumento del valor de la cuota de incentivo a \$ 75 Salario provincial \$ 755 Incentivo docente \$ 150 Incentivo 7 % <u>\$ 62</u> Total de bolsillo \$ 967	Mayo de 2.004, con el aumento del valor de la cuota de incentivo a \$ 75 Salario provincial \$ 1214 Incentivo docente \$ 150 Incentivo 7 % <u>\$ 62</u> Total de bolsillo \$ 1426
Junio de 2004, con el aumento de provincia Salario provincial \$ 875 Incentivo docente \$ 150 Incentivo 7 % <u>\$ 62</u> Total de bolsillo \$ 1087	Junio de 2004, con el aumento de provincia Salario provincial \$ 1355 Incentivo docente \$ 150 Incentivo 7 % <u>\$ 62</u> Total de bolsillo \$ 1567
Fines de 2.004, con el aumento del incentivo a \$ 110 y reducción de desc. Jubilatorio (aprox) Salario provincial \$ 895 Incentivo docente \$ 220 Incentivo 7 % <u>\$ 72</u> Total de bolsillo \$ 1187	Fines de 2.004, con el aumento del incentivo a \$ 110 y reducción de desc. Jubilatorio (aprox) Salario provincial \$ 1388 Incentivo docente \$ 220 Incentivo 7 % <u>\$ 72</u> Total de bolsillo \$ 1680
Enero de 2.005, con \$ 50 en negro de provincia Salario provincial \$ 945 Incentivo docente \$ 220 Incentivo 7 % <u>\$ 72</u> Total de bolsillo \$ 1237	Enero de 2.005, con \$ 50 en negro de provincia Salario provincial \$ 1438 Incentivo docente \$ 220 Incentivo 7 % <u>\$ 72</u> Total de bolsillo \$ 1730
Marzo de 2.005, con \$ 50 en negro y \$ 60 remunerativos de provincia, y mínimo de \$ 523 Salario provincial \$ 1059 Incentivo docente <u>\$ 220</u> Total de bolsillo \$ 1279	Marzo de 2.005, con \$ 50 en negro y \$ 60 remunerativos de provincia, y mínimo de \$ 523 Salario provincial \$ 1585 Incentivo docente <u>\$ 220</u> Total de bolsillo \$ 1805
Septiembre de 2.005, con aumento de provincia Salario provincial \$ 1169 Incentivo docente <u>\$ 220</u> Total de bolsillo \$ 1389	Septiembre de 2.005, con aumento de provincia Salario provincial \$ 1812 Incentivo docente <u>\$ 220</u> Total de bolsillo \$ 2032
Febrero 2006, con min 750 y \$ 100 de Nación Salario provincial \$ 1241 Incentivo docente \$ 220 Monto de Nación <u>\$ 200</u> Total de bolsillo \$ 1661	Febrero 2006, con min 750 y \$ 100 de Nación Salario provincial \$ 1981 Incentivo docente \$ 220 Monto de Nación <u>\$ 200</u> Total de bolsillo \$ 2401
Septiembre 2006 , con blanqueo 50 % cod 017 Salario provincial \$ 1250 Incentivo docente \$ 220 Monto de Nación <u>\$ 200</u> Total de bolsillo \$ 1670	Septiembre 2006 , con blanqueo 50 % cod 017 Salario provincial \$ 2004 Incentivo docente \$ 220 Monto de Nación <u>\$ 200</u> Total de bolsillo \$ 2424
Incremento desde 1992: <u>114,4 %</u>	Incremento desde 1992: <u>94,1 %</u>

SALARIO DE BOLSILLO DE MAESTRO DE CICLO, 60 % ANTIGÜEDAD	SALARIO DE BOLSILLO DE MAESTRO DE CICLO, 100 % ANTIGÜEDAD
Desde 1992: Salario provincial \$ 378	Desde 1992: Salario provincial \$ 450
A partir de 1.999, luego de 1.003 días de ayuno docente en la carpa blanca de la dignidad. Salario provincial \$ <u>378</u> Incentivo docente \$ <u>60</u> Incentivo 7 % \$ <u>49</u> Total de bolsillo \$ 487	A partir de 1.999, luego de 1.003 días de ayuno docente en la carpa blanca de la dignidad. Salario provincial \$ <u>450</u> Incentivo docente \$ <u>60</u> Incentivo 7 % \$ <u>49</u> Total de bolsillo \$ 559
A comienzos de 2.004, 18 % aporte jubilatorio Con mínimo de \$ 360 para cargos. Salario provincial \$ <u>366</u> Incentivo docente \$ <u>60</u> Incentivo 7 % \$ <u>49</u> Total de bolsillo \$ 475	A comienzos de 2.004, 18 % aporte jubilatorio Con mínimo de \$ 360 para cargos. Salario provincial \$ <u>435</u> Incentivo docente \$ <u>60</u> Incentivo 7 % \$ <u>49</u> Total de bolsillo \$ 544
Mayo de 2.004, con el aumento del valor de la cuota de incentivo a \$ 75 Salario provincial \$ <u>366</u> Incentivo docente \$ <u>75</u> Incentivo 7 % \$ <u>62</u> Total de bolsillo \$ 503	Mayo de 2.004, con el aumento del valor de la cuota de incentivo a \$ 75 Salario provincial \$ <u>435</u> Incentivo docente \$ <u>75</u> Incentivo 7 % \$ <u>62</u> Total de bolsillo \$ 572
Junio de 2004, con el aumento de provincia Salario provincial \$ <u>459</u> Incentivo docente \$ <u>75</u> Incentivo 7 % \$ <u>62</u> Total de bolsillo \$ 596	Junio de 2004, con el aumento de provincia Salario provincial \$ <u>560</u> Incentivo docente \$ <u>75</u> Incentivo 7 % \$ <u>62</u> Total de bolsillo \$ 697
Fines de 2.004, con el aumento del incentivo a \$ 110 y reducción de desc. Jubilatorio (aprox) Salario provincial \$ <u>469</u> Incentivo docente \$ <u>110</u> Incentivo 7 % \$ <u>72</u> Total de bolsillo \$ 582	Fines de 2.004, con el aumento del incentivo a \$ 110 y reducción de desc. Jubilatorio (aprox) Salario provincial \$ <u>572</u> Incentivo docente \$ <u>110</u> Incentivo 7 % \$ <u>72</u> Total de bolsillo \$ 754
Enero de 2.005, con \$ 50 en negro de provincia Salario provincial \$ <u>519</u> Incentivo docente \$ <u>110</u> Incentivo 7 % \$ <u>72</u> Total de bolsillo \$ 701	Enero de 2.005, con \$ 50 en negro de provincia Salario provincial \$ <u>622</u> Incentivo docente \$ <u>110</u> Incentivo 7 % \$ <u>72</u> Total de bolsillo \$ 804
Marzo de 2.005, con \$ 50 en negro y \$ 60 remunerativos de provincia y mínimo de \$ 523 Salario provincial \$ <u>594</u> Incentivo docente \$ <u>110</u> Total de bolsillo \$ 704	Marzo de 2.005, con \$ 50 en negro y \$ 60 remunerativos de provincia y mínimo de \$ 523 Salario provincial \$ <u>716</u> Incentivo docente \$ <u>110</u> Total de bolsillo \$ 826
Septiembre de 2.005, con aumento de provincia Salario provincial \$ <u>657</u> Incentivo docente \$ <u>110</u> Total de bolsillo \$ 767	Septiembre de 2.005, con aumento de provincia Salario provincial \$ <u>785</u> Incentivo docente \$ <u>110</u> Total de bolsillo \$ 895
Febrero 2006, con min 750 y \$ 100 de Nación Salario provincial \$ <u>735</u> Incentivo docente \$ <u>110</u> Monto de Nación \$ <u>100</u> Total de bolsillo \$ 945	Febrero 2006, con min 750 y \$ 100 de Nación Salario provincial \$ <u>844</u> Incentivo docente \$ <u>110</u> Monto de Nación \$ <u>100</u> Total de bolsillo \$ 1054
Septiembre 2006, con blanqueo 50 % cod 017 Salario provincial \$ <u>735</u> Incentivo docente \$ <u>110</u> Monto de Nación \$ <u>100</u> Total de bolsillo \$ 945	Septiembre 2006, con blanqueo 50 % cod 017 Salario provincial \$ <u>862</u> Incentivo docente \$ <u>110</u> Monto de Nación \$ <u>100</u> Total de bolsillo \$ 1072
Incremento desde 1992: 150 %	Incremento desde 1992: 138,2 %

SALARIO DE BOLSILLO DE MAESTRO JUBILADO	SALARIO DE BOLSILLO DE DIRECTOR DE 1º CATEGORÍA DE PRIMARIA JUBILADO
Desde 1992 <u>Salario provincial \$ 344</u>	Desde 1992 <u>Salario provincial \$ 688</u>
A partir de 1.999, luego de 1.003 días de ayuno docente en la carpa blanca de la dignidad. <u>Total de bolsillo \$ 344</u>	A partir de 1.999, luego de 1.003 días de ayuno docente en la carpa blanca de la dignidad. <u>Total de bolsillo \$ 688</u>
A comienzos de 2.004, 18 % aporte jubilatorio Con mínimo de \$ 360 para cargos. <u>Total de bolsillo \$ 460</u>	A comienzos de 2.004, 18 % aporte jubilatorio Con mínimo de \$ 360 para cargos. <u>Total de bolsillo \$ 832</u>
Mayo de 2.004, con el aumento del valor de la cuota de incentivo a \$ 75 <u>Total de bolsillo \$ 460</u>	Mayo de 2.004, con el aumento del valor de la cuota de incentivo a \$ 75 <u>Total de bolsillo \$ 832</u>
Junio de 2004, con el aumento de provincia <u>Total de bolsillo \$ 544</u>	Junio de 2004, con el aumento de provincia <u>Total de bolsillo \$ 916</u>
Fines de 2.004, con el aumento del incentivo a \$ 110 y reducción de desc. Jubilatorio (aprox) <u>Total de bolsillo \$ 544</u>	Fines de 2.004, con el aumento del incentivo a \$ 110 y reducción de desc. Jubilatorio (aprox) <u>Total de bolsillo \$ 916</u>
Enero de 2.005, con \$ 50 en negro de provincia <u>Total de bolsillo \$ 544</u>	Enero de 2.005, con \$ 50 en negro de provincia <u>Total de bolsillo \$ 916</u>
Marzo de 2.005, con \$ 50 en negro y \$ 60 remunerativos de provincia y mínimo de \$ 523 <u>Total de bolsillo \$ 650</u>	Marzo de 2.005, con \$ 50 en negro y \$ 60 remunerativos de provincia y mínimo de \$ 523 <u>Total de bolsillo \$ 1025</u>
Septiembre de 2.005, con aumento de provincia <u>Total de bolsillo \$ 717</u>	Septiembre de 2.005, con aumento de provincia <u>Total de bolsillo \$ 1200</u>
Febrero 2006, con min 750 y \$ 100 de Nación <u>Total de bolsillo \$ 818</u>	Febrero 2006, con min 750 y \$ 100 de Nación <u>Total de bolsillo \$ 1366</u>
Septiembre 2006, con blanqueo 50 % cod 017 <u>Total de bolsillo \$ 862</u>	Septiembre 2006, con blanqueo 50 % cod 017 <u>Total de bolsillo \$ 1410</u>
<u>Incremento desde 1992: 150,6 %</u>	<u>Incremento desde 1992: 105 %</u>

SALARIO DE BOLSILLO DE PROFESOR DE NIVEL MEDIO- 36 HORAS - JUBILADO	SALARIO DE BOLSILLO DE PROFESOR DE NIVEL SUPERIOR- 36 HORAS - JUBILADO
Desde 1992 <u>Salario provincial \$ 825</u>	Desde 1992 <u>Salario provincial \$ 1108</u>
A partir de 1.999, luego de 1.003 días de ayuno docente en la carpa blanca de la dignidad. <u>Total de bolsillo \$ 825</u>	A partir de 1.999, luego de 1.003 días de ayuno docente en la carpa blanca de la dignidad. <u>Total de bolsillo \$ 1108</u>
A comienzos de 2.004, 18 % aporte jubilatorio Con mínimo de \$ 360 para cargos. Total de bolsillo \$ 1024	A comienzos de 2.004, 18 % aporte jubilatorio Con mínimo de \$ 360 para cargos. <u>Total de bolsillo \$ 1294</u>
Mayo de 2.004, con el aumento del valor de la cuota de incentivo a \$ 75 <u>Total de bolsillo \$ 1024</u>	Mayo de 2.004, con el aumento del valor de la cuota de incentivo a \$ 75 <u>Total de bolsillo \$ 1294</u>
Junio de 2004, con el aumento de provincia <u>Total de bolsillo \$ 1148</u>	Junio de 2004, con el aumento de provincia <u>Total de bolsillo \$ 1383</u>
Fines de 2.004, con el aumento del incentivo a \$ 110 y reducción de desc. Jubilatorio (aprox) <u>Total de bolsillo \$ 1148</u>	Fines de 2.004, con el aumento del incentivo a \$ 110 y reducción de desc. Jubilatorio (aprox) <u>Total de bolsillo \$ 1383</u>
Enero de 2.005, con \$ 50 en negro de provincia <u>Total de bolsillo \$ 1148</u>	Enero de 2.005, con \$ 50 en negro de provincia <u>Total de bolsillo \$ 1383</u>
Marzo de 2.005, con \$ 50 en negro y \$ 60 remunerativos de provincia y mínimo de \$ 523 <u>Total de bolsillo \$ 1291</u>	Marzo de 2.005, con \$ 50 en negro y \$ 60 remunerativos de provincia y mínimo de \$ 523 <u>Total de bolsillo \$ 1527</u>
Septiembre de 2.005, con aumento de provincia <u>Total de bolsillo \$ 1436</u>	Septiembre de 2.005, con aumento de provincia <u>Total de bolsillo \$ 1763</u>
Febrero 2006, con min 750 y \$ 100 de Nación <u>Total de bolsillo \$ 1596</u>	Febrero 2006, con min 750 y \$ 100 de Nación <u>Total de bolsillo \$ 1976</u>
Septiembre 2006, con blanqueo 50 % cod 017 <u>Total de bolsillo \$ 1652</u>	Septiembre 2006, con blanqueo 50 % cod 017 <u>Total de bolsillo \$ 2032</u>
<u>Incremento desde 1992: 100,2 %</u>	<u>Incremento desde 1992: 83,4 %</u>

Cuadro N° 1: Evolución Histórica de los salrios docentes en Entre Ríos y del IPC en la Argentina
MUESTREO DE CASOS EN EL PERÍODO ENERO DE 1992 A SEPTIEMBRE DE 2006

	PROF MEDIA, 15 HS, SIN ANTIG			PROF DE MEDIA, 36 HS, 100 % ANTIG			MAESTRO DE CICLO SIN ANTIGÜEDAD			DIRECTOR DE 1° CAT 100 % ANTIG			ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR		
	Salario	Aumento a ene 1992	Aumento a Jul 2001	Salario	Aum a ene 1992	Aum a Jul 2001	Salario	Aum a ene 1992	Aum a Jul 2001	Salario	Aum a ene 1992	Aum a Jul 2001	Respecto a ene 1992	resp a Julio 2001	Canasta básica
enero 1992	\$ 235	-	-	\$ 993	-	-	\$ 271	-	-	\$ 807	-	-	0 %	-	383
enero 1.999	\$ 344	46,4%	-	\$1162	17,0%		\$ 380	40,2%		\$ 867	7,4%		31,21 %	-	483
enero 2.004	\$ 337	43,4%	-2%	\$1133	14,1%	-2 %	\$ 469	73,1%	23%	\$ 844	4,6%	-3%	83,88 %	44,85 %	716
Mayo 2.004	\$ 365	55,3%	6%	\$1176	18,4%	1 %	\$ 497	83,4%	31%	\$ 859	6,4%	-1%	88,12 %	48,18 %	722
Junio 2004	\$ 405	72,3%	18%	\$1348	35,8%	16 %	\$ 537	98,1%	41%	\$1017	26,0%	17%	89,17 %	49,01 %	723
Fines 2.004	\$ 456	94,0%	33%	\$1456	46,6%	25 %	\$ 582	114,8%	53%	\$1072	32,8%	24%	92,66 %	53,04 %	740
Enero 2.005	\$ 481	104,7%	40%	\$1506	51,7%	30 %	\$ 632	133,2%	66%	\$1122	39,0%	29%	97,16 %	55,31 %	746
Marzo 2.005	\$ 450	91,5%	31%	\$1581	59,2%	36 %	\$ 700	158,3%	84%	\$1210	49,9%	40%	102,1 %	59,2 %	773
Sept. 2005	\$ 491	108,9%	43%	\$1721	73,3%	48 %	\$ 700	158,3%	84%	\$1365	69,1%	57%	109,5 %	65,5 %	802
Febr 2006	\$ 596	153,6%	73%	\$2035	104,9%	75%	\$ 850	213,7%	123,68%	\$1579	95,7%	82%	121,89 %	74,79 %	849
Sept 2006	\$ 594	152,8%	73%	\$2058	107,3%	77%	\$ 850	213,7%	123,68%	\$1597	97,9 %	84%	131,7 %	82,53 %	862
VALOR QUE DEBERÍA TENER EL SALARIO PARA RECUPERAR LO PERDIDO POR EL PROCESO INFLACIONARIO															
Comparación de salario actual y salario adecuado al proceso inflacionario	PROF MEDIA, 15 HS, SIN ANTIG			PROF DE MEDIA, 36 HS, 100 % ANTIG			MAESTRO DE CICLO SIN ANTIGÜEDAD			DIRECTOR DE 1° CAT 100 % ANTIG			PUNTO ÍNDICE		
	Sep 06	Resp a Ene 1992	Resp a jul 2001	Sep 06	Resp a Ene 1992	Resp a jul 2001	Sep 06	Resp a Ene 1992	Resp a jul 2001	Sep 06	Resp a Ene 1992	Resp a jul 2001	Respecto a ene 1992	Respecto a julio 2001	
	594	\$ 545	628	2058	2301	2121	850	628	694	1597	1870	1583	0,4882	0,3846	

Cuadro N° 2: Evolución Histórica de salarios Docentes en entre rios y del IPC en la argentina
MUESTREO DE CASOS EN EL PERÍODO ENERO DE 1992 A SEPTIEMBRE DE 2006

	PROF MEDIA, 36 HS, 50 % ANTIG			PROF DE SUPERIOR 36 HS, 100 % ANTIG			MAESTRO DE CICLO 60 % ANTIGÜEDAD			MAESTRO DE CICLO 100 % ANTIGÜEDAD			ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR		
	Salario	Aumento a ene 1992	Aumento a Jul 2001	Salario	Aum a ene 1992	Aum a Jul 2001	Salario	Aum a ene 1992	Aum a Jul 2001	Salario	Aum a ene 1992	Aum a Jul 2001	respecto a ene 1992	Resp a Julio 2001	Canasta básica
enero 1992	779	-	-	1249			378			450			0 %	-	383
enero 1.999	948	21,7%		1418	13,5%		487	28,8%		559	24,2%		31,2 %	-	483
enero 2.004	924	18,6%	-3%	1383	10,7%	-2%	475	25,6%	-2%	544	20,9%	-3%	83,9 %	44,85 %	716
Mayo 2.004	967	24,1%	2%	1426	14,2%	1%	503	33,0%	3%	572	27,1%	2%	88,1 %	48,18 %	722
Junio 2004	1087	39,5%	15%	1567	25,5%	11%	596	57,6%	22%	697	54,9%	25%	89,2 %	49,01 %	723
Fines 2.004	1187	52,4%	25%	1680	34,5%	18%	582	53,9%	20%	754	67,6%	35%	92,7 %	53,04 %	740
Enero 2.005	1237	58,8%	30%	1730	38,5%	22%	701	85,4%	44%	804	78,7%	44%	97,2 %	55,31 %	746
Marzo 2.005	1279	64,2%	35%	1805	44,5%	27%	704	86,2%	45%	826	83,6%	48%	102,1 %	59,2 %	773
Sept. 2005	1389	78,3%	47%	2032	62,7%	43%	767	102,9%	57%	895	98,9%	60%	109,5 %	65,5 %	802
Febrero 2006	1661	113,2%	75%	2401	92,23%	69%	945	150%	94%	1054	134,2%	89%	121,8 %	74,79 %	849
Sept 2006	1670	114,4%	76%	2424	94,1%	71%	945	150%	94%	1072	138,2%	92%	131,7 %	82,53 %	862
VALOR QUE DEBERÍA TENER EL SALARIO PARA RECUPERAR LO PERDIDO POR EL PROCESO INFLACIONARIO															
Comparación de salario actual y salario con adecuado al proceso inflacionario	PROF MEDIA, 36 HS, 50 % ANTIG			PROF DE SUPERIOR, 36 HS, 100 % ANTIG			MAESTRO DE CICLO 60 % ANTIGÜEDAD			MAESTRO DE CICLO 100 % ANTIGÜEDAD			PUNTO ÍNDICE		
	Sep 06	Resp a Ene 1992	Resp a jul 2001	Sep 06	Resp a ene 1992	Resp a jul 2001	Sep 06	Resp a ene 1992	Resp a jul 2001	Sep 06	Resp a ene 1992	Resp a jul 2001	Respecto a enero 1992	Respecto a julio 2001	
	1670	1805	1730	2424	2894	2588	945	876	889	1072	1043	1020	0,4882	0,3846	

Cuadro Nº 3: Evolución de la Relación de salarios respecto al cargo testigo, maestro de grado sin antigüedad

	prof media, 15 hs, sin antig		prof de media, 36 hs, 100 %		maestro sin antig		Director de 1º 100 % antig		prof media, 36 hs, 50 % ant		prof de Superior, 36 hs, 100 % ant		maestro 60 % antig		maestro 100 % antig	
	Salario	Relación	Salario	Rel	Salario	Rel	Salario	Rel	Salario	Relac	Salario	Rel	Salario	Rel	Salario	Relac
Desde 1992	\$ 235	0,867	\$ 993	3,664	\$ 271	1	\$ 807	2,978	\$ 779	2,875	\$1249	4,609	\$ 378	1,395	\$ 450	1,661
Desde 1.999	\$ 344	0,905	\$1162	3,058	\$ 380	1	\$ 867	2,282	\$ 948	2,495	\$1418	3,732	\$ 487	1,282	\$ 559	1,471
enero 2.004	\$ 337	0,719	\$1133	2,416	\$ 469	1	\$ 844	1,800	\$ 924	1,970	\$1383	2,949	\$ 475	1,013	\$ 544	1,160
Mayo 2.004	\$ 365	0,734	\$1176	2,366	\$ 497	1	\$ 859	1,728	\$ 967	1,946	\$1426	2,869	\$ 503	1,012	\$ 572	1,151
Junio 2004	\$ 405	0,754	\$1348	2,510	\$ 537	1	\$1017	1,894	\$1087	2,024	\$1567	2,918	\$ 596	1,11	\$ 697	1,298
Fines 2.004	\$ 456	0,784	\$1456	2,502	\$ 582	1	\$1072	1,842	\$1187	2,040	\$1680	2,887	\$ 582	1	\$ 754	1,296
Enero 2.005	\$ 481	0,761	\$1506	2,383	\$ 632	1	\$1122	1,775	\$1237	1,957	\$1730	2,737	\$ 701	1,109	\$ 804	1,272
Marzo 2.005	\$ 450	0,643	\$1581	2,259	\$ 700	1	\$1210	1,729	\$1279	1,827	\$1805	2,579	\$ 704	1,006	\$ 826	1,180
Sept. 2005	\$ 491	0,701	\$1721	2,459	\$ 700	1	\$1365	1,950	\$1389	1,984	\$2032	2,903	\$ 767	1,096	\$ 895	1,279
Febrero 2006	\$ 596	0,701	\$2035	2,394	\$ 850	1	\$1579	1,858	\$1661	1,954	\$2401	2,825	\$ 945	1,112	\$1054	1,24
Septiembre 2006	\$ 594	0,698	\$2058	2,421	\$ 850	1	\$1597	1,879	\$1670	1,965	\$2424	2,852	\$ 945	1,112	\$1072	1,261
Porcentaje de Relación a cargo testigo en 1992	- 19 %		- 34 %		0 %		- 37 %		- 32 %		- 38 %		- 20 %		- 24 %	
Relación con aumento de IPC desde 1992	+ 16 %		- 18,5 %		+ 62,2 %		- 25,7 %		- 13,1 %		- 28,5 %		+ 13,9 %		+ 04,9 %	
Relación teórica según escalafón y antigüedad	1		4,8		1		4		3,6		6,4		1,6		2	
Porcentaje de achatamiento	- 30,2%		- 49,6 %		0 %		- 53 %		- 45,4 %		- 55,4 %		- 30,5 %		- 37 %	

Cuadro Nº 4: Evolución de la Relación de salarios respecto a la canasta básica total para una familia tipo

	prof media, 15 hs, sin ant		prof de media, 36 hs, 100 % ant		maestro sin antig		Director de 1º 100 % antig		prof media, 36 hs, 50 %		prof de Sup 36 hs, 100 %		maestro 60 % antig		maestro 100 % antig	
	Salario	Relación	Salario	Relac	Salario	Relac	Salario	Relac	Salario	Relac	Salario	Relac	Salario	Relac	Salario	Relac
Desde 1992	\$ 235	0,614	\$ 993	2,593	\$ 271	0,708	\$ 807	2,107	\$ 779	2,034	\$1249	3,261	\$ 378	0,987	\$ 450	1,175
Desde 1.999	\$ 344	0,712	\$1162	2,406	\$ 380	0,787	\$ 867	1,795	\$ 948	1,963	\$1418	2,936	\$ 487	1,008	\$ 559	1,157
enero 2.004	\$ 337	0,471	\$1133	1,582	\$ 469	0,655	\$ 844	1,179	\$ 924	1,291	\$1383	1,932	\$ 475	0,663	\$ 544	0,760
Mayo 2.004	\$ 365	0,506	\$1176	1,629	\$ 497	0,688	\$ 859	1,190	\$ 967	1,339	\$1426	1,975	\$ 503	0,697	\$ 572	0,792
Junio 2004	\$ 405	0,560	\$1348	1,864	\$ 537	0,743	\$1017	1,407	\$1087	1,503	\$1567	2,167	\$ 596	0,824	\$ 697	0,964
Fines 2.004	\$ 456	0,616	\$1456	1,968	\$ 582	0,786	\$1072	1,449	\$1187	1,604	\$1680	2,270	\$ 582	0,786	\$ 754	1,019
Enero 2.005	\$ 481	0,645	\$1506	2,019	\$ 632	0,847	\$1122	1,504	\$1237	1,658	\$1730	2,319	\$ 701	0,940	\$ 804	1,078
Marzo 2.005	\$ 450	0,582	\$1581	2,045	\$ 700	0,906	\$1210	1,565	\$1279	1,655	\$1805	2,335	\$ 704	0,911	\$ 826	1,069
Sept. 2005	\$ 491	0,612	\$1721	2,146	\$ 700	0,873	\$1365	1,702	\$1389	1,732	\$2032	2,534	\$ 767	0,956	\$ 895	1,116
Febrero 2006	\$ 596	0,702	\$2035	2,397	\$ 850	1,001	\$1579	1,860	\$1661	1,956	\$2401	2,828	\$ 945	1,113	\$1054	1,241
Septiembre 2006	\$ 594	0,689	\$2058	2,387	\$ 850	0,986	\$1597	1,853	\$1670	1,937	\$2424	2,812	\$ 945	1,096	\$1072	1,244
Porcentaje de variación respecto a la canasta	+ 12 %		- 8 %		+39 %		-12 %		- 5 %		-14 %		+11 %		+6 %	

Cuadro N° 5: Evolución Histórica de salarios de Docentes jubilados en Entre Ríos y del IPC en la Argentina
MUESTREO DE CASOS DESDE ENERO DE 1992 A SEPTIEMBRE DE 2006

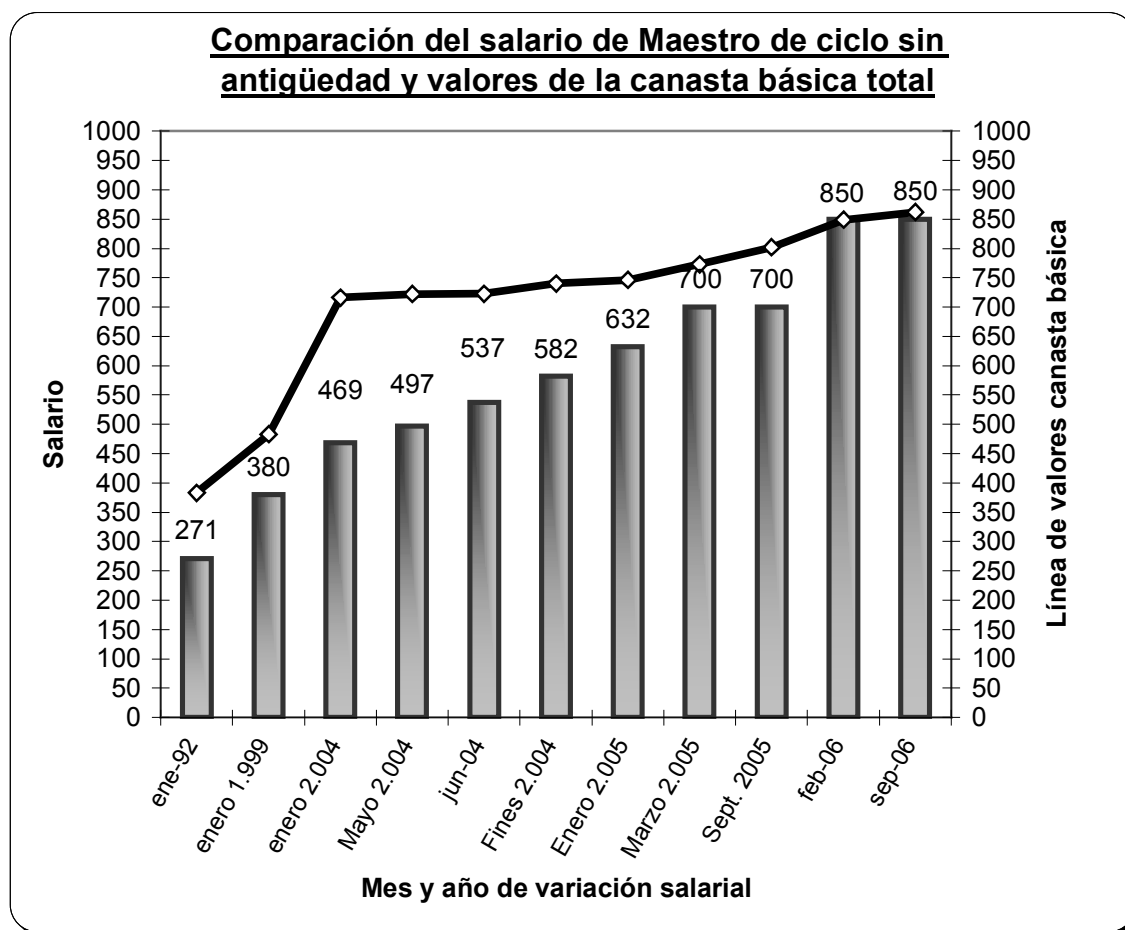
	MAESTRO JUBILADO			DIRECTOR 1° PRIM JUBILADO			PROF. N. MEDIO 36 HORAS JUBILADO			PROF. N. SUPERIOR 36 HORAS JUBILADO			ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR		
	Salario	Aumento a ene 1992	Aumento a Jul 2001	Salario	Aum a ene 1992	Aum a Jul 2001	Salario	Aum a ene 1992	Aum a Jul 2001	Salario	Aum a ene 1992	Aum a Jul 2001	respecto a ene 1992	Resp a Julio 2001	Canasta básica
enero 1992	344			688			825			1108			0 %	-	383
enero 1.999	344	0,0%		688	0,0%		825	0,0%		1108	0,0%		31,2 %	-	483
enero 2.004	460	33,7%	33,7%	832	20,9%	20,9%	1024	24,1%	24,1%	1294	16,8%	16,8%	83,9 %	44,85 %	716
Mayo 2.004	460	33,7%	33,7%	832	20,9%	20,9%	1024	24,1%	24,1%	1294	16,8%	16,8%	88,1 %	48,18 %	722
Junio 2004	544	58,1%	58,1%	916	33,1%	33,1%	1148	39,2%	39,2%	1383	24,8%	24,8%	89,2 %	49,01 %	723
Fines 2.004	544	58,1%	58,1%	916	33,1%	33,1%	1148	39,2%	39,2%	1383	24,8%	24,8%	92,7 %	53,04 %	740
Enero 2.005	544	58,1%	58,1%	916	33,1%	33,1%	1148	39,2%	39,2%	1383	24,8%	24,8%	97,2 %	55,31 %	746
Marzo 2.005	650	89,0%	89,0%	1025	49,0%	49,0%	1291	56,5%	56,5%	1527	37,8%	37,8%	102,1 %	59,2 %	773
Sept. 2005	717	108,4%	108,4%	1200	74,4%	74,4%	1436	74,1%	74,1%	1763	59,1%	59,1%	109,5 %	65,5 %	802
Febrero 2006	818	137,8%	137,8%	1366	98,5%	98,5%	1596	93,5%	93,5%	1976	78,3%	78,3%	121,8 %	74,79 %	849
Sept 2006	862	150,6%	150,6%	1410	104,9%	104,9%	1652	100,2%	100,2%	2032	83,4%	83,4%	131,7 %	82,53 %	862
VALOR QUE DEBERÍA TENER EL SALARIO PARA RECUPERAR LO PERDIDO POR EL PROCESO INFLACIONARIO															
Comparación de salario actual y salario con adecuado al proceso inflacionario	MAESTRO JUBILADO			DIRECTOR 1° PRIM JUBILADO			PROF. N. MEDIO 36 HORAS JUBILADO			PROF. N. SUPERIOR 36 HORAS JUBILADO			PUNTO ÍNDICE		
	Sep 06	Resp a Ene 1992	Resp a jul 2001	Sep 06	Resp a ene 1992	Resp a jul 2001	Sep 06	Resp a ene 1992	Resp a jul 2001	Sep 06	Resp a ene 1992	Resp a jul 2001	Respecto a enero 1992	Respecto a julio 2001	
	862	797	628	1410	1594	1256	1652	1912	1506	2032	2567	2022	0,4882	0,3846	

CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DE DATOS SOBRE EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SALARIOS

SALARIO DEL MAESTRO

Se observa que el salario del maestro sin antigüedad es el que presenta el mayor porcentaje de crecimiento, dado que recibió un aumento de 213,65 % con respecto al mismo cargo en enero de 1992, superando ampliamente al índice inflacionario en el mismo período que fue de 131,7 %.

Además si comparamos este salario con el valor de la canasta básica en el mismo período comprobamos que en enero de 1992 el salario de un maestro sin antigüedad no alcanzaba la línea de pobreza marcada por la canasta básica, dado que el salario era de \$ 271 y la canasta de ese momento estaba valuada en \$ 383, lo que significa, según el cuadro N° 4 que el salario de maestro sin antigüedad representaba el 70,8 % y en septiembre de 2006 el mismo cargo tiene un salario de \$ 850, representando el 98,6 % de la canasta básica que está valuada en \$ \$ 862. Esto queda a la vista en el siguiente gráfico:



Observando este gráfico podemos valorar como muy positiva la evolución de este salario, aunque el porcentaje de crecimiento se debe fundamentalmente a lo tremendamente bajo que era ese salario en enero de 1992, dado que no podemos considerar como muy positivo que este salario se haya ubicado apenas por debajo de la línea de pobreza. Este salario, teniendo en cuenta la riqueza de nuestro país, es

muy bajo actualmente y fue mucho más bajo en el año 1992, habiendo alcanzado su peor momento a fines de 2003 y comienzos de 2004, momento en el cual representaba el 65,5 % de la canasta básica.

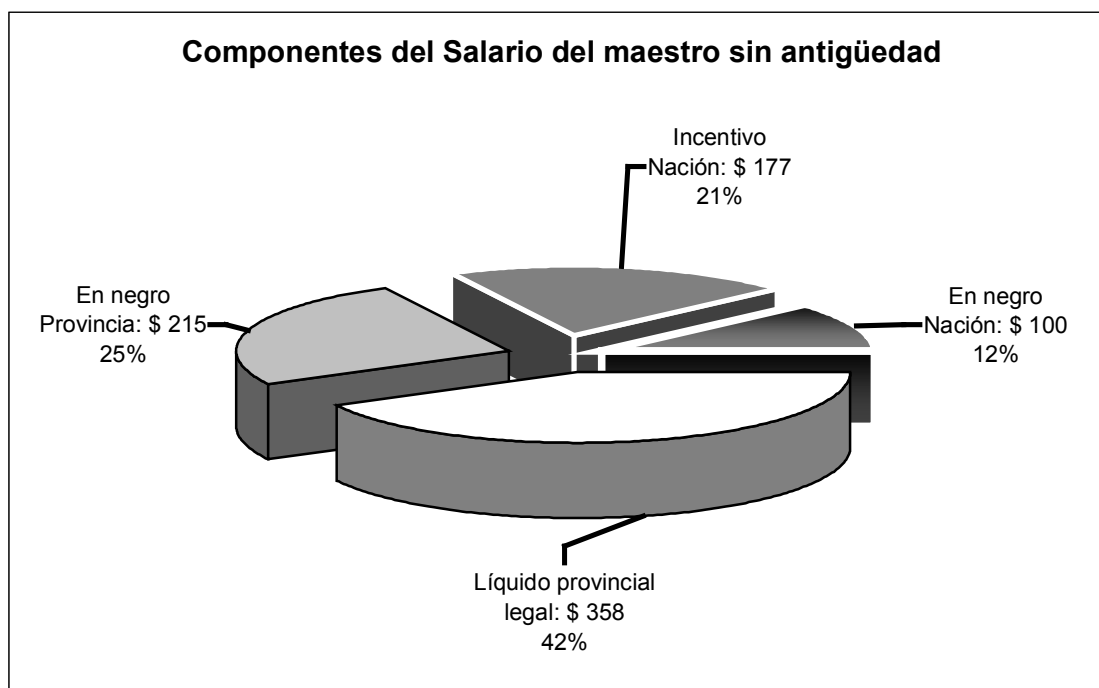
La evolución de este salario, maestro sin antigüedad, se debe a que el mismo contiene actualmente \$ 492 en negro, de los cuales \$ 210 son de Nación, \$ 25 son de provincia y \$ 257 son sumados como adicional para mínimo, \$ 190 de Provincia y \$ 67 de Nación y se van reduciendo a medida que el docente aumenta su antigüedad, quedando solamente \$ 358 como sueldo legal, en blanco o remunerativo. Con esto quiero decir que se llega a la línea de pobreza con un 58 % de salario pagado en forma ilegal, con montos en negro fijos o montos en negro regresivos. Esto se muestra en la siguiente tabla y su gráfico:

Componentes del Salario de un maestro sin antigüedad

Sueldo Básico	\$ 305
---------------	--------

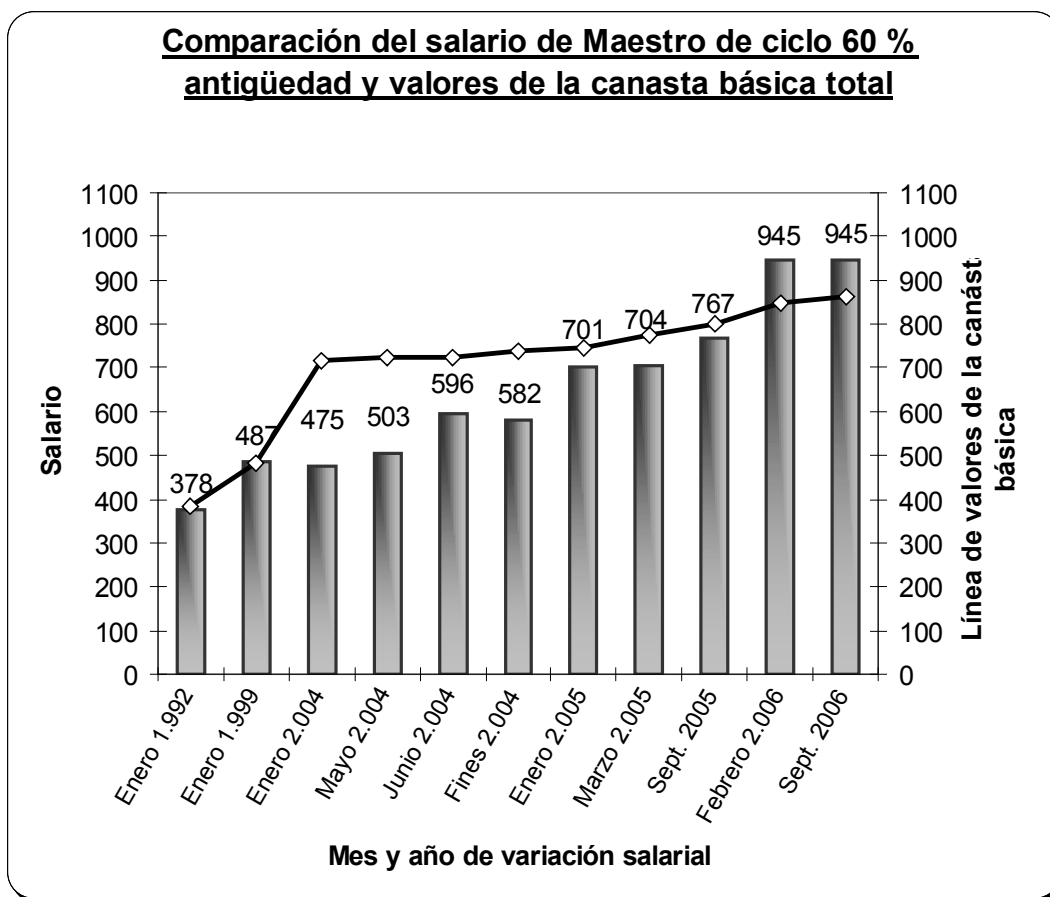
Salario líquido provincial legal	\$ 358		42 %
----------------------------------	--------	--	------

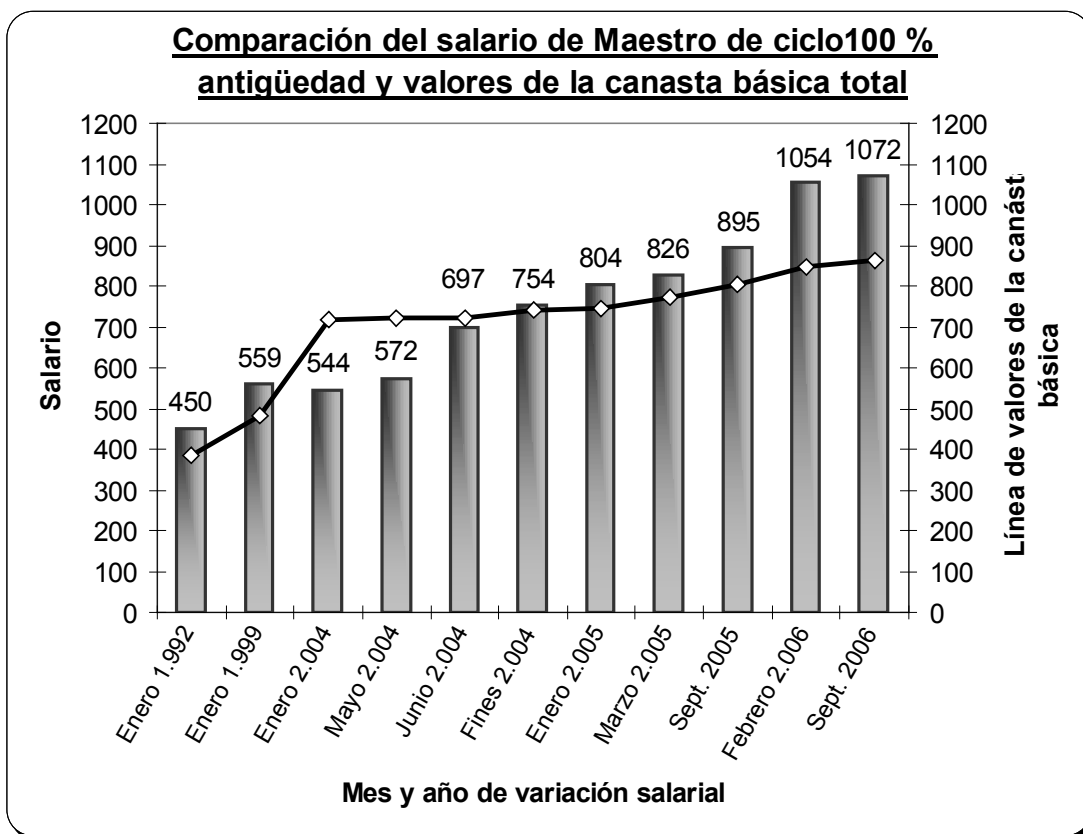
En negro de Provincia	\$ 25		25 %
Adicional para mínimo regresivo	\$ 190		
Incentivo de Nación	\$ 110	\$ 492 – 58 %	21 %
Adicional para mínimo regresivo	\$ 67		
En negro Nación	\$ 100		12 %



Si continuamos con este análisis, pero tomamos dos salarios de maestro con antigüedades del 60 % y del 100 %, vamos a comprobar que su evolución no fue en igual proporción que el del maestro sin antigüedad, esto se debe a lo que decíamos

anteriormente, el crecimiento del cargo testigo fue aumentado en forma “ficticia” con montos en negro, fijos o regresivos, que solo levantaron esa situación, pero no se trasladan de la misma forma a otras antigüedades, esto se puede ver en los siguientes gráficos:





Estos salarios de maestro con antigüedad tuvieron un crecimiento mucho menor en proporción al de maestro sin antigüedad, el de 60 % de antigüedad tuvo un crecimiento desde enero de 1992 a septiembre de 2006 del 150 % y el de 100 % de antigüedad del 138 % superando apenas el índice inflacionario, y muy inferiores ambos al 214 % del cargo sin antigüedad.

Aquí se refleja el achatamiento de la antigüedad, motivado por las sumas fijas en negro que provienen de Nación y los adicionales para mínimo de Provincia y Nación, que son regresivos para la antigüedad, como lo muestra la siguiente tabla, donde aparece el adicional para mínimo de Provincia:

Montos percibidos por el código 172, plus para mínimo, distribuidos por antigüedad

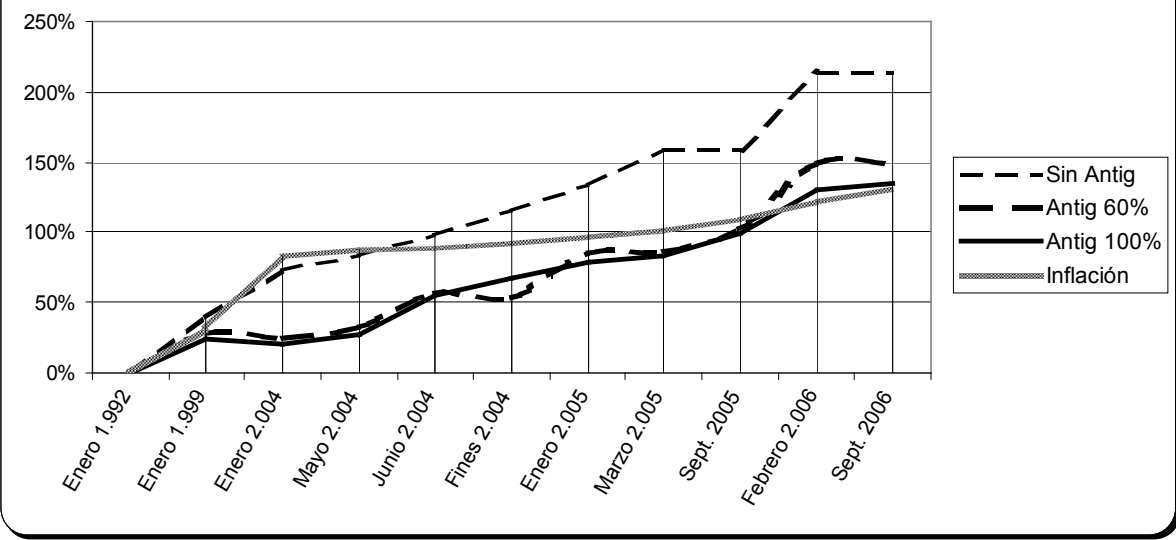
(15.000 cargos por debajo de 1000 puntos, de un total de 22.126. Datos porcentuales de 2.005)

Antigüedades del cargo de maestro												
	0%	10%	15%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	100%	110%	120%
Sept 2005	\$ 129	\$ 79	\$ 75	\$ 29	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Porc de cargos	6%	5%	12%	6%	8%	5,6%	11,7%	9,3%	12,7%	6,3%	4,2%	11,8%
Mayo 2006	\$ 187	\$ 153	\$ 136	\$ 86	\$ 52	\$ 40	\$ 37	\$ 18	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0

Aclaración: en 2.006 los códigos 172 de Provincia y 174 de Nación aparecen sumados en el código 172. Los valores de esta tabla no incluyen el adicional para mínimo de Nación, solo muestran el de provincia.

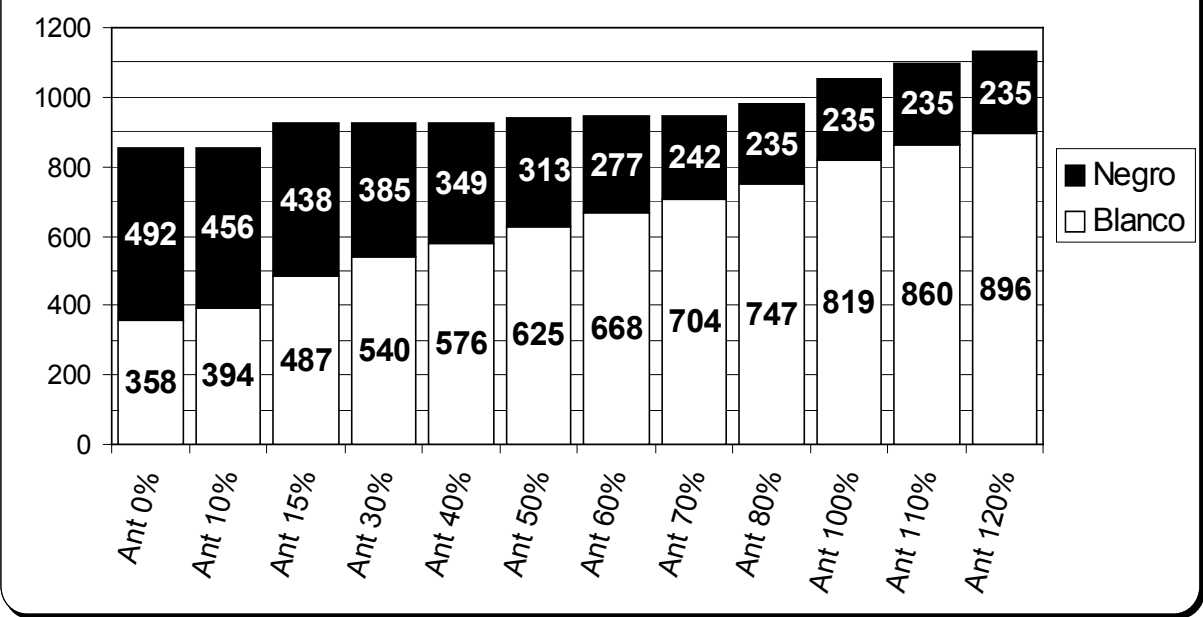
Si ponemos en un mismo gráfico las evoluciones porcentuales del cargo de maestro sin antigüedad, con 60 % y con 100 % de antigüedad, veremos la diferencia:

Evolución de salarios de maestro e inflación



El tremendo achatamiento se produce por las sumas en negro y adicionales para mínimo, que está presente en los cargos iniciales del escalafón. En el siguiente gráfico podemos ver como a medida que aumenta el salario en blanco y remunerativo pseudo bonificable por la antigüedad va disminuyendo el salario en negro, produciendo el achatamiento:

Componentes blanco y negro del sueldo de maestro



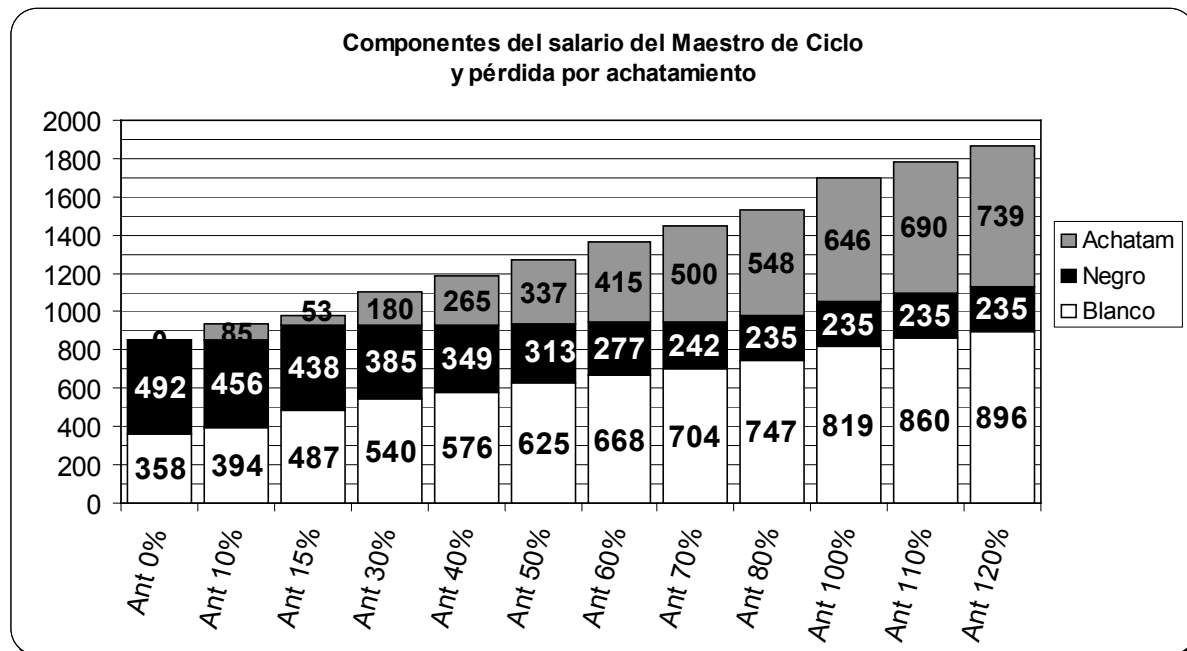
Cuando hablamos de achatamiento nos referimos a lo que debería ser el salario de acuerdo al escalafón y a la antigüedad, en este caso, como estamos comparando el mismo cargo, escalafonariamente son equivalentes, por lo tanto solo nos referimos al achatamiento por antigüedad.

De acuerdo a lo establecido por la escala de antigüedades del salario docente de la provincia de Entre Ríos, si un docente tiene un 60 % de antigüedad, debería cobrar

un 60 % más de sueldo respecto a aquel que no tiene antigüedad y si tiene 100 % debería cobrar el doble.

Debido a los montos en negro, que no son tenidos en cuenta para el cálculo del monto de antigüedad y debido a los adicionales para mínimo que disminuyen con la antigüedad, esto no se respeta.

En el siguiente gráfico vemos la pérdida de salario por achatamiento de antigüedad



En la siguiente tabla se muestran los valores que tendrían que tener los salarios de maestros con todas las antigüedades, si se respetaran los porcentajes de antigüedad de acuerdo a un inicial de \$ 850:

Antigüedades	0%	10%	15%	30%	40%	50%	60%	70 %	80 %	100 %	110 %	120 %
Salario sin achatamiento	850	935	978	1105	1190	1275	1360	1445	1530	1700	1785	1870

En la siguiente tabla se muestran los porcentajes de pérdida de salario por achatamiento de antigüedad, se observa que el porcentaje de achatamiento es siempre creciente salvo al pasar de 10 % a 15 %, esta disminución se produce por la aparición del monto remunerativo del código 06 a partir de los 2 años.

Antigüedades	0%	10%	15%	30%	40%	50%	60%	70 %	80 %	100 %	110 %	120 %
Porcentaje de achatamiento	0%	9%	5%	16%	22%	26%	31%	35%	36%	38%	39%	40%

Sueldo del maestro jubilado

Si analizamos el salario del maestro jubilado, nos encontraremos con un achatamiento mucho más notorio, debido a que se calcula en base a un salario, el de maestro con 120 % de antigüedad, que está doblemente achatado debido a los

montos regresivos incluidos en los adicionales para mínimo que desaparecen y los montos en negro del incentivo y el monto de Nación que permanecen invariables con la antigüedad. Pero el salario del jubilado, además de estar calculado en base a un salario achatado, se calcula a partir de un salario reducido, pues al salario del activo se le restan \$ 210 de montos en negro de Nación.

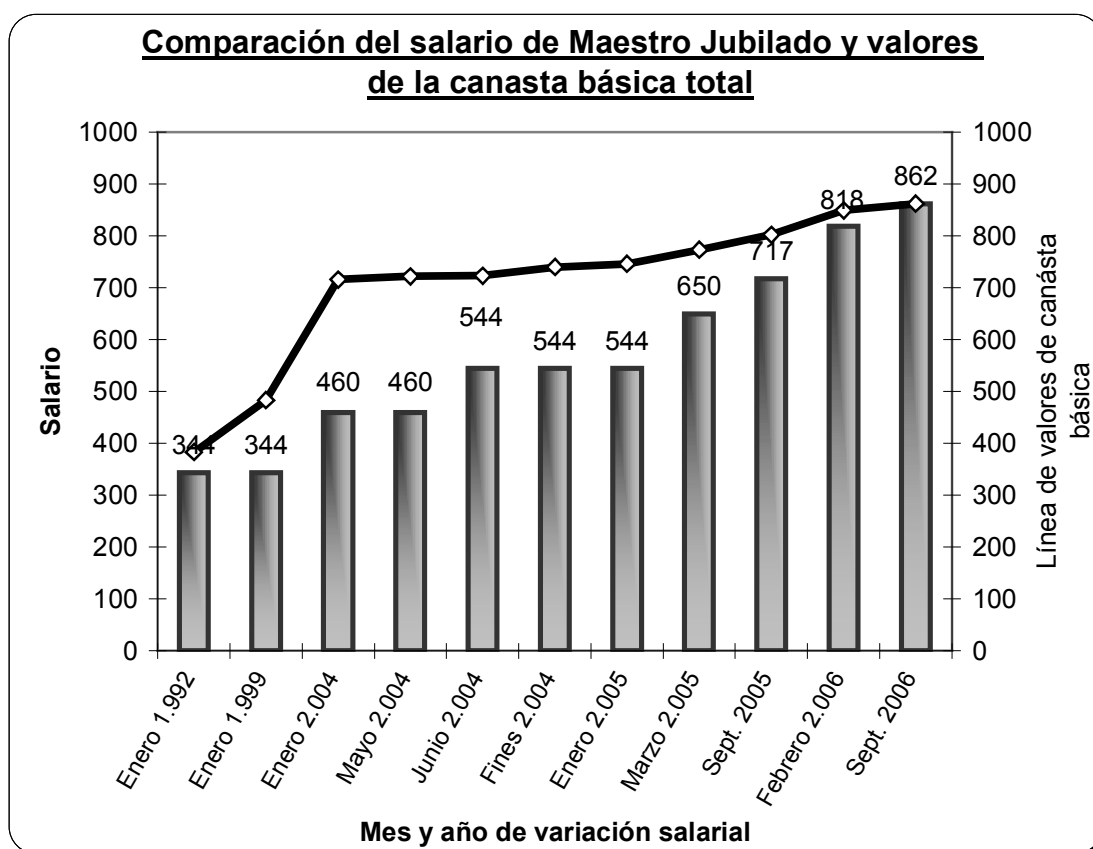
El salario actual del jubilado es de \$ 862, es decir que corresponde al 74,6 % de \$ 1155, que es el salario del activo con 120 % de antigüedad y percibiendo el código 256, cuando la ley establece que debe calcularse con el 82 % de los montos percibidos por el activo.

Pero si comparamos el salario del jubilado con respecto a lo que debería ser el salario del activo si se respetara su antigüedad, nos encontramos con una pérdida tremenda de salario por achatamiento. Los \$ 862 que cobra el jubilado representan el 46 % de \$ 1870 que debería cobrar el activo con 120 % de antigüedad.

Si el salario de bolsillo del activo con 120 % de antigüedad fuera de \$ 1870, el sueldo total sin los descuentos sería de \$ 2326, el sueldo total del jubilado sería el 82 %, es decir \$ 1907, que luego de los descuentos nos arrojaría un salario de bolsillo para el jubilado de \$ 1773.

Los \$ 862 que cobra actualmente representan solo el 49 % del salario que debería cobrar si los \$ 850 que percibe el maestro sin antigüedad fueran pagados en forma legal.

Como conclusión podemos decir que la ilegalidad del salario produce una pérdida en el salario del docente activo, llegando a un 40 % en el docente con 120 % de antigüedad y se profundiza esa pérdida en el salario del docente jubilado, llegando en este caso a un 51 % de salario.



En el gráfico de evolución encontramos que el salario real del maestro jubilado ha mejorado respecto a su relación con la canasta básica total, dado que en enero de 1992 no la alcanzaba y actualmente si. Esta mejora, al igual que lo que se refleja en el salario del maestro, se debe a lo bajo que era el salario en el año 1992 y no al hecho de que actualmente halla alcanzado un nivel aceptable, porque no podemos considerar que estar en la línea de la pobreza signifique tener un salario digno. Mas allá de la mejora que se percibe, es mucho menor si la comparamos con el gráfico de evolución del salario de maestro sin antigüedad.

Análisis hacia atrás

Si bien el salario de bolsillo del cargo testigo es de \$ 850 y esto es utilizado habitualmente en la publicidad del gobierno, vamos a comprobar que de acuerdo al salario del maestro con 120 % de antigüedad y del maestro jubilado, podemos decir que el salario inicial es mucho menos.

El sueldo con 120 % es de \$1155, si este fuera legal debería estar compuesto por 100 % de sueldo inicial y 120 % de antigüedad. Si desarmamos proporcionalmente este sueldo nos encontramos con \$ 525 de salario inicial y \$ 630 de antigüedad, ambos luego de deducir los descuentos.

Es decir que para el maestro con 120 % el salario inicial no es \$ 850, sino que es \$ **525**.

Haciendo un ejercicio similar, aunque un poco más complicado, podemos determinar el salario inicial legal que corresponde a lo que percibe el maestro jubilado: si para un inicial de \$ 850 debería percibir \$ 1773 de bolsillo, los \$ 862 que percibe corresponden a \$ **413**.

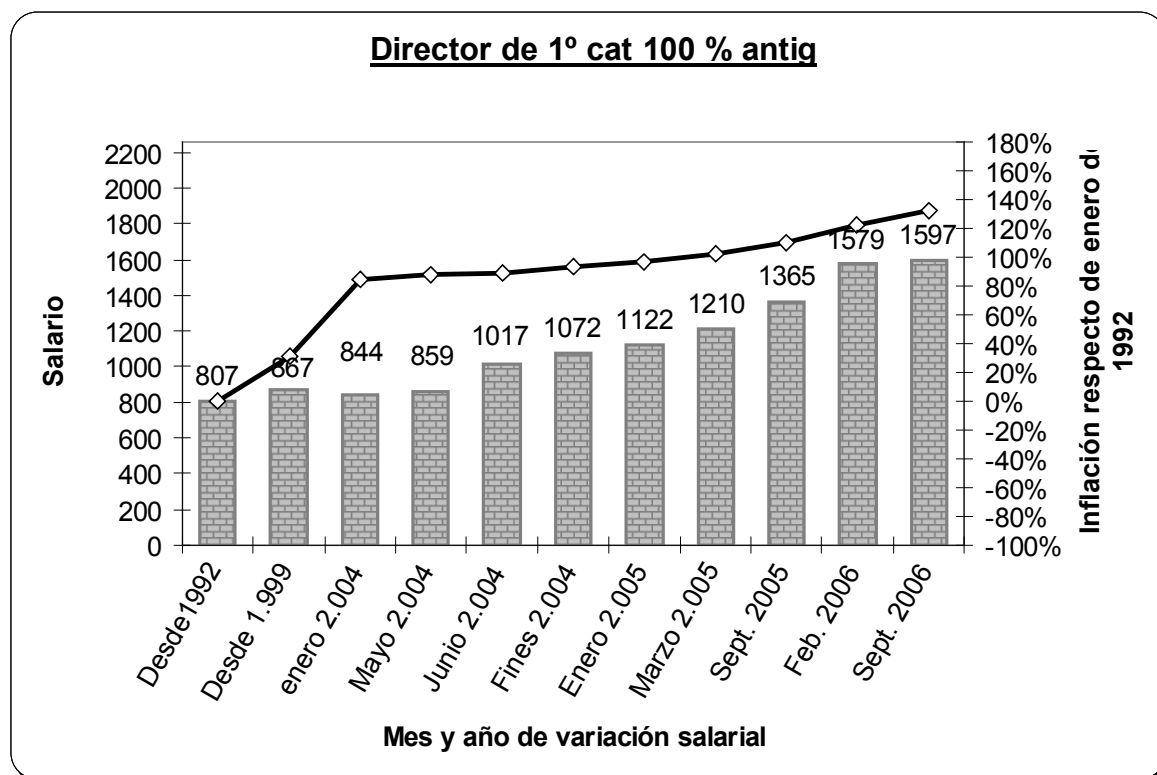
Es decir que para el maestro jubilado el salario inicial no es de \$ 850, sino que es de \$ **413**. Estos \$ 413 se obtienen de sumar los \$ 358 en blanco del salario inicial y \$ 55 que debiera ser el salario en blanco que con el 120 % y la fórmula del salario del jubilado se transforman en los \$ 103 del código 432 que corresponde a los \$ 126 del código 06 del activo.

Dicho de otra forma, si un maestro jubilado se hubiera marchado a otro país hace muchos años, en un momento donde el sueldo se pagaba en forma legal, y no pudiera preguntar a un maestro que recién se inicia por su sueldo, y decide calcular ese salario de acuerdo a lo que percibe el, llegaría a la conclusión que los maestros entrerrianos tienen un sueldo inicial de bolsillo de \$ **413**.

Nota del autor: En los cálculos de salario de activos encontramos diferencias entre dos docentes en similar situación, esto se debe a la percepción o no del código 256, que depende exclusivamente de los movimientos de cada docente. En el caso del maestro con 120 % por ejemplo, podemos hablar de un sueldo de \$ 1155 si percibe el código 256, su achatamiento es 38 %, pero si no percibe dicho código, su sueldo es de \$ 1131 y su achatamiento pasa a ser del 40 % como hemos mencionado anteriormente.

DIRECTOR DE PRIMARIA DE ESCUELA DE PRIMERA CATEGORÍA

Si analizamos el cargo de director de primaria de escuela de primera categoría observamos que ha sufrido una caída desde enero de 1992 respecto al índice inflacionario:



Su variación porcentual fue del 97,9%, es decir que perdió un 25,7 % de poder adquisitivo si lo comparamos con el índice inflacionario. Cuadro N° 1 y cuadro N° 3.

Y respecto a la relación con el cargo de maestro sin antigüedad tuvo una caída del 37 %, como nos muestra el cuadro N° 1 y cuadro N° 3..

Su achatamiento, respecto al cargo de maestro sin antigüedad es del 53 % como está indicado en el cuadro N° 3, es decir, escalafonariamente, según el nomenclador, el Director de primera de primaria tiene 1942 puntos básicos, el doble que el de maestro que es 971, y además por el 100 % de antigüedad se duplica el salario, por lo tanto debería ser igual a cuatro veces el salario de \$ 850, que es \$ 3.400, pero en septiembre de 2006 percibe un haber de \$ 1.597 que es el 47 % de lo que sería sin ningún tipo de achatamiento.

La pérdida salarial por achatamiento del director de 1° primaria es de \$ 1802, esta pérdida es tan grande porque sufre dos achatamientos: escalafonario y de antigüedad.

Por lo tanto el achatamiento se debe a varios factores, como veremos a modo de ejemplo y en forma aproximada en el siguiente cuadro:

Detalle de códigos que achatan el salario de un director

CODIGO	CONCEPTO	HABERES	Debería ser	Pierde
001	Asignación de la categoría	609,98	609,98	0,00
006	Adic. Art. 2 y 3 Dcrto. 5863/05	120,00	240	120,00
010	Antigüedad	721,02	2158,86	974,42

014	Product. Dcrto. 5863/05	8,04	16,8	8,40
017	Asig. Esp. Art. 2 Dcrto. 1109/05	25,00	50	25,00
022	cod. 17 (20 % Rem - Bon)	25,00	50	25,00
038	Adicional Art 1 Dec 2506/04	86,04	172,08	86,04
188	Plus productividad docente	100,94	269,87	168,93
172	Adicional para mínimo	0,00	500	500,00
084	Anticipo FONID	110	220	110,00
113	Ant. Comp Nación	100	200	100,00
	Total haberes	1906,39		2117,79

En esta cuestión del achatamiento llegamos a encontrarnos con un hecho anecdótico, un director sin antigüedad gana lo mismo que un maestro sin antigüedad, es decir \$ 855 el director y \$ 850 el maestro. Pero hay otra cosa, si el director tiene un descuento extra del 2 % gana menos que el maestro, dado que el 2 % se aplica sobre básico y montos blancos y en el maestro no se aplica sobre todo lo negro. Percibe \$ 839 el director de primaria y \$ 841 el maestro.

Este hecho muestra el desastre que han hecho con la carrera docente en cuanto a lo salarial.

Análisis hacia atrás

Vamos a hacer un ejercicio sencillo de proporciones, si el sueldo inicial de \$ 850 fuera pagado en forma correcta, el director de primera de primaria con 100 % de antigüedad tendría que cobrar un sueldo de bolsillo de \$ 3.400, por lo tanto el sueldo de \$ 1597 de bolsillo que realmente percibe corresponde a un inicial de **\$ 399**.

Director de 1º categoría primaria jubilado

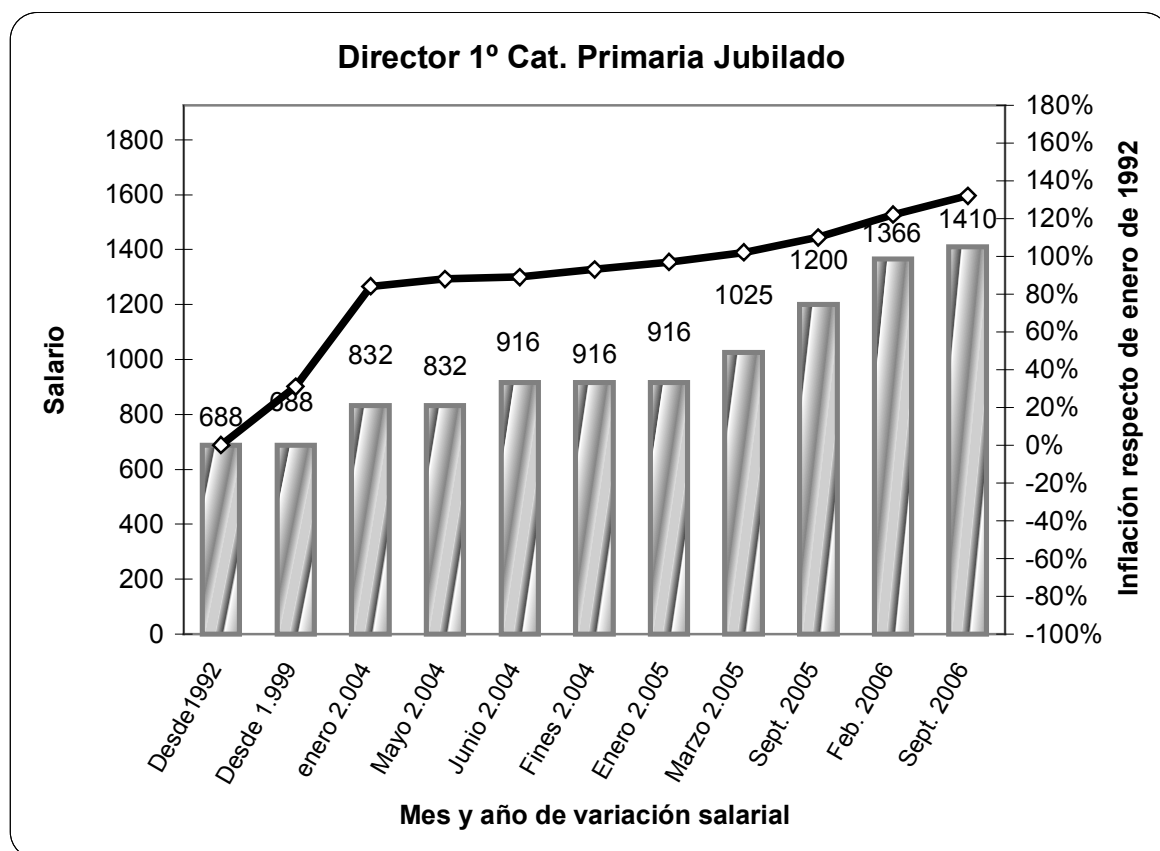
Actualmente un director de 1º de primaria jubilado percibe un salario de bolsillo de \$ 1410 que representan el 82 % de \$ 1726 que es lo que percibe el activo con 120 % de antigüedad. Pero en realidad no debemos tener en cuenta el 82 % del sueldo de bolsillo, sino tomar el total sin los descuentos del salario del activo y aplicarle el 82 %, luego aplicarle los descuentos de alrededor del 7 % y ese es el 82 % del que habla la ley de jubilaciones. Aplicando este criterio obtenemos que el salario del jubilado en el cargo de director de 1º primaria debería ser de \$ 1593, es decir que sufre un achatamiento del 11 % respecto al activo, y esto es producto de los montos en negro que percibe el activo, siendo estos el código 017, el incentivo y el monto en negro de Nación otorgado en febrero de 2.006.

Pero en realidad no es ese el verdadero achatamiento, ese es solo el achatamiento sobre el salario del activo, el cual está tremendamente achatado, precisamente un 53,9 % de acuerdo a lo establecido por el escalafón y la antigüedad, dado que es \$ 1726 y debería ser \$ 3740.

Para calcular el verdadero achatamiento debemos calcular el salario total sin descuentos que debería tener el director con 120 % activo, este es de \$ 4652; le aplicamos el 82 % y obtenemos \$ 3814 y luego de los descuentos nos queda un salario de bolsillo de **\$ 3547**.

En consecuencia, debido a la ilegalidad del salario, un director de 1° primaria **pierde \$ 2137**, es decir que el achatamiento es del 60 %.

En el siguiente gráfico vemos como fue la evolución de este salario desde enero de 1992 a la actualidad en relación con la inflación:



En el gráfico se visualiza claramente la pérdida de salario real, siendo el peor momento el de fines del año 2.003, luego aparece una etapa de recuperación, pero esta no alcanza a cubrir la pérdida de salario real producida desde la década del '90.

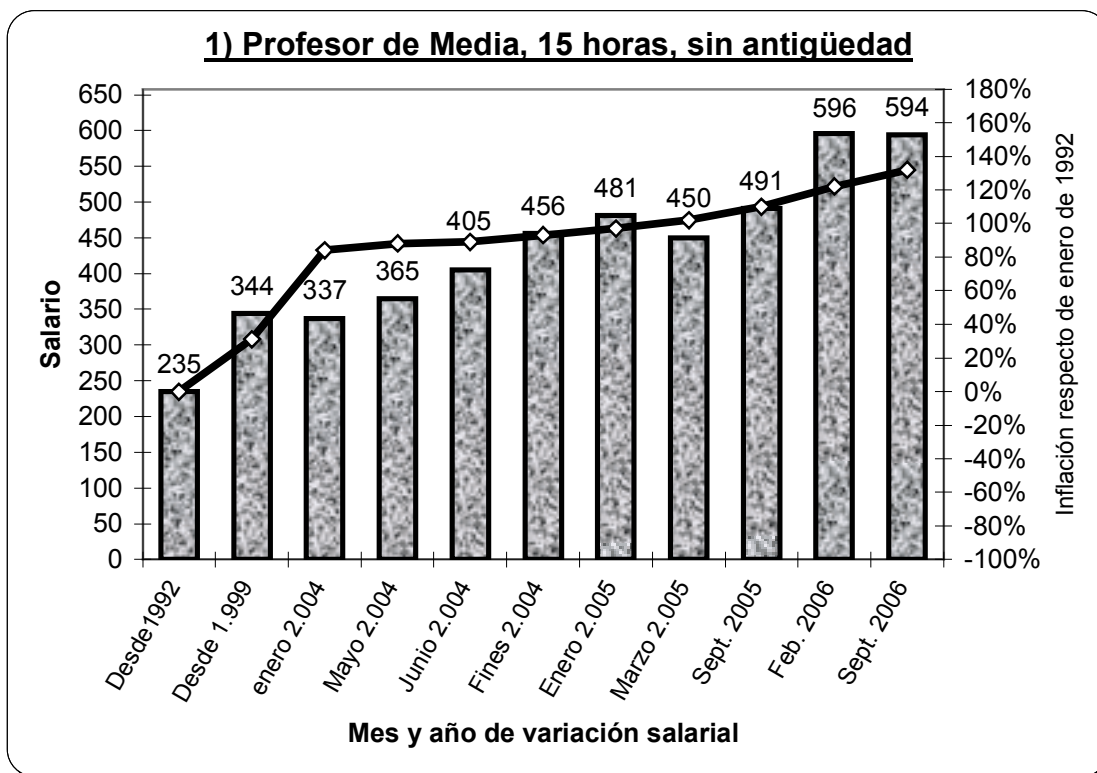
Análisis hacia atrás.

Si calculamos cual debería ser el salario de bolsillo legal para que el director de escuela primaria de 1° categoría 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 **\$ 338**.

Horas Cátedra

Nivel Medio

Para analizar la evolución y el achatamiento de las horas cátedra de nivel medio debemos hacerlo con distintas situaciones, como aparece en los siguientes gráficos:



En el caso del docente con 15 horas sin antigüedad vemos que el sueldo ha mejorado si tenemos en cuenta su evolución desde enero de 1992 respecto a la inflación, dado que tuvo un crecimiento del 152,8 % contra un 131,7 % de la inflación, podemos decir que mejoró un 16 % con respecto a enero de 1992, todos estos datos aparecen en los cuadros N° 1 y N° 3.

Pero si tenemos en cuenta su relación con el cargo testigo de maestro sin antigüedad, vemos que se ha achatado fuertemente, perdiendo el 19 % de la relación que tenía en enero de 1992, como podemos ver en el cuadro N° 3.

Pero teniendo en cuenta que escalafonariamente, 15 horas cátedra de nivel medio equivalen al cargo de maestro, encontramos que su achatamiento es del 30,2 %.

En este caso el achatamiento es solo escalafonario, dado que estamos analizando horas sin antigüedad.

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

Ya se hizo evidente en el caso analizado anteriormente, teniendo en cuenta que el salario de 15 horas debería ser el mismo que el del cargo testigo y esto está muy lejos de respetarse. Este achatamiento depende de algunos de los demás.

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 del código 017 y su blanqueo en el código 022 y transitoriamente el 130 solo remunerativo, todos estos tienen un tope en 30 horas, por encima de esa cantidad no se abona, lo mismo sucede con el incentivo y el otro monto en negro de Nación, solo se abona hasta 30 horas y el código remunerativo 06 tiene su saturación en 15 horas, de la hora 16 a la hora 36 no perciben nada por este concepto. De acuerdo a esta saturación podemos decir que un docente con 36 horas percibe por el código 06 un promedio de \$ 1,125 por cada hora y no los \$ 2,70 establecidos hasta 15 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 es el caso del código 038 que toma un valor similar al cargo de maestro para 24,5 horas o el 017 y sus derivados 022 y 130 que toman 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.

En los siguientes ejemplos, 36 horas 50 % de antigüedad y 36 horas 100 % de antigüedad comprobamos que estos han caído con respecto a la inflación desde enero de 1992, haciéndose más pronunciado en el caso de mayor antigüedad.

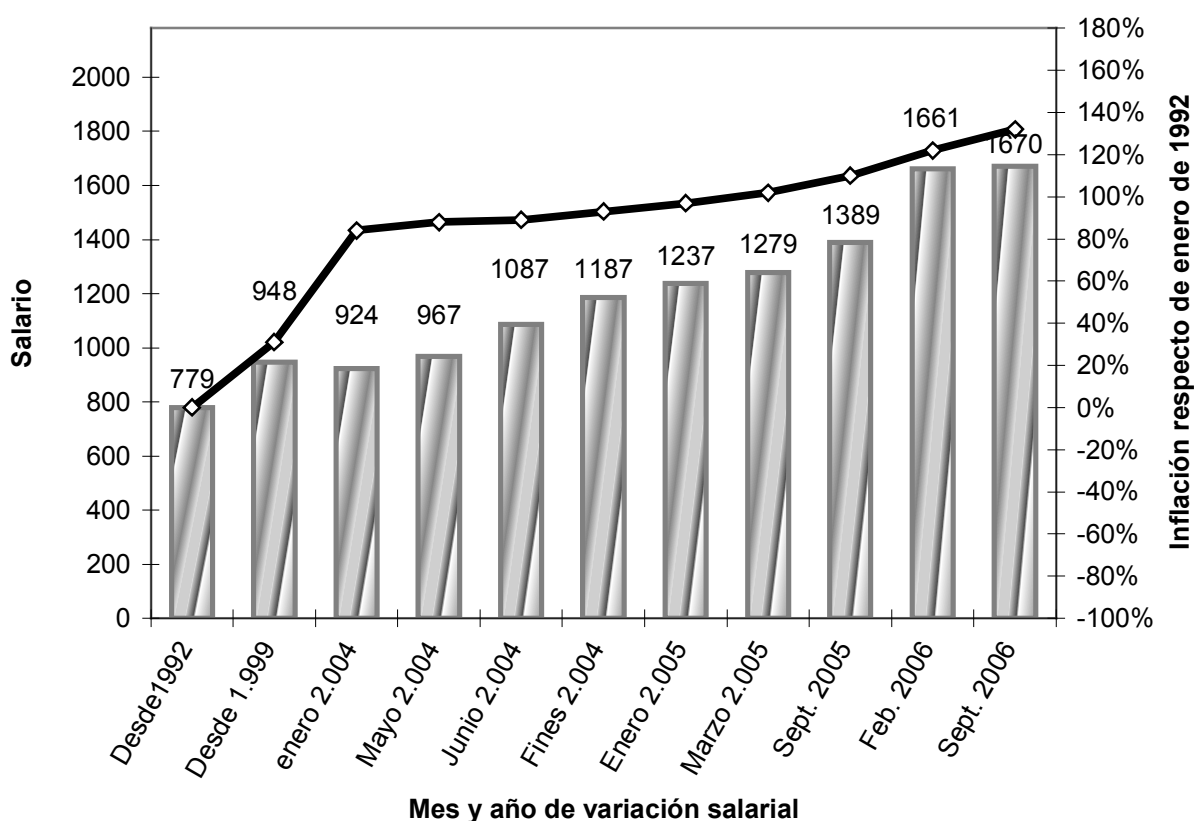
En el caso de 36 horas 50 % de antigüedad, el sueldo ha aumentado un 114,4 % (Cuadro N° 2) contra una inflación del 131,7 %, por lo que podemos decir que su poder adquisitivo ha caído un 13,1 % desde enero de 1992 a septiembre de 2006, además si lo comparamos en relación al salario de maestro sin antigüedad, desde enero de 1992 su relación ha caído un 32 % (Cuadro N° 3).

Analicemos ahora el achatamiento total de esta situación. Teniendo en cuenta que 15 horas cátedra de nivel medio equivalen escalafonariamente a un cargo testigo de maestro, entonces 36 horas equivalen a 2,4 cargos testigo y con 50 % de antigüedad, debería percibir de bolsillo el equivalente a 3,6 cargos testigos, es decir 3,6 veces el sueldo de \$ 850, por lo tanto debería percibir \$ 3060 de bolsillo.

Dado que actualmente percibe como sueldo de bolsillo \$ 1670, que corresponde a 1,96 veces el sueldo del cargo testigo, podemos concluir que el achatamiento total respecto al cargo testigo es del 45,4 % (Cuadro N° 3).

El siguiente gráfico nos muestra como ha sido la evolución del salario del profesor de nivel medio con 36 horas y 50 % de antigüedad, en relación a la variación del índice inflacionario, desde enero de 1992 a septiembre de 2006:

Profesor de Nivel Medio, 36 hs, 50 % antigüedad

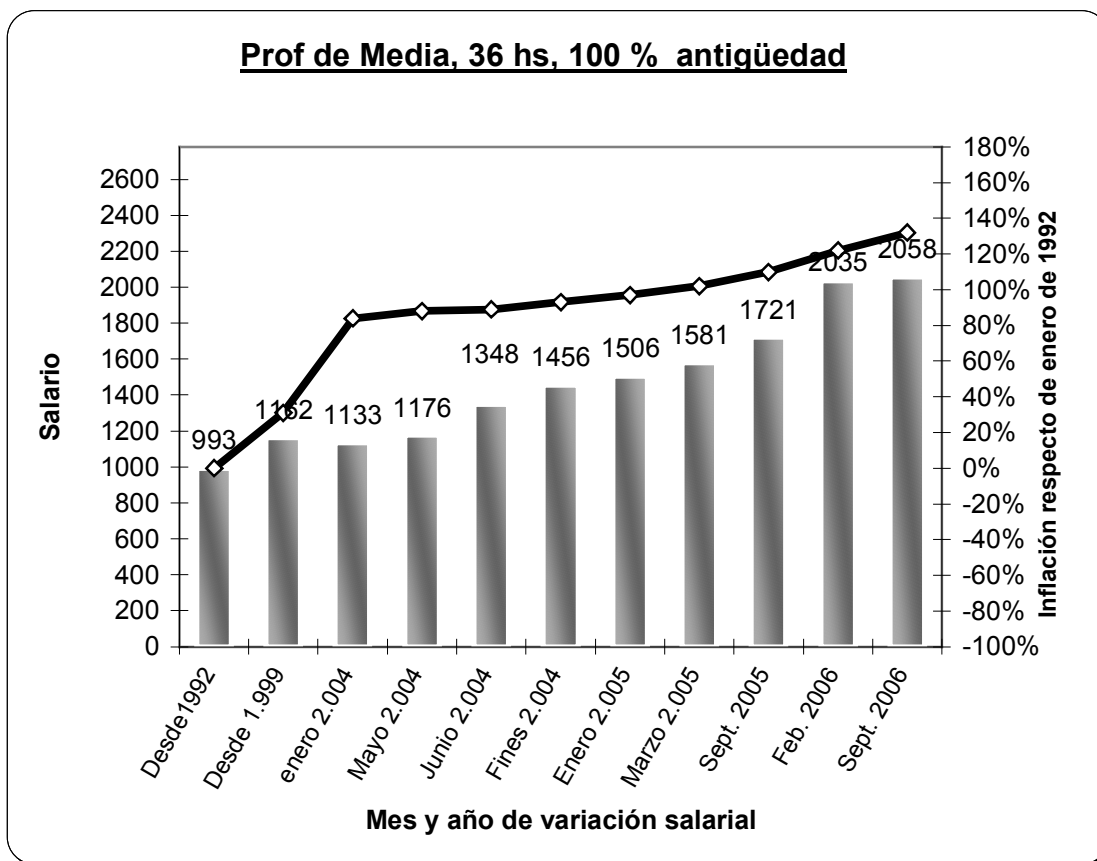


En el caso de 36 horas 100 % de antigüedad, su crecimiento ha sido del 107,3 % desde enero de 1992 (Cuadro N° 1) contra una inflación del 131,7 %, por lo que podemos decir que su poder adquisitivo ha caído un 18,5 % desde enero de 1992 a septiembre de 2006, Si evaluamos su relación con el salario de maestro sin antigüedad, desde enero de 1992 su relación ha caído un 34 %, dado que anteriormente percibía el equivalente a 3,664 del cargo testigo y actualmente percibe 2,421 veces el mismo salario (Cuadro N° 3).

Analicemos ahora el achatamiento total de esta situación. Realizando un análisis similar al caso anterior, obtenemos que con 100 % de antigüedad, debería percibir de bolsillo el equivalente a 4,8 cargos testigos, es decir 4,8 veces el sueldo de \$ 850, por lo tanto debería percibir \$ 4080 de bolsillo.

Dado que actualmente percibe como sueldo de bolsillo \$ 2058, que corresponde a 2,42 veces el sueldo del cargo testigo, encontramos que el achatamiento total respecto al cargo testigo es del 49,6 % (Cuadro N° 3).

El siguiente gráfico nos muestra como ha sido la evolución del salario del profesor de nivel medio con 36 horas y 100 % de antigüedad, en relación a la variación del índice inflacionario, desde enero de 1992 a septiembre de 2006:



Análisis hacia atrás

El sueldo de bolsillo de un profesor de nivel medio con 36 horas y 50 % de antigüedad correspondiente a los \$ 850 del cargo testigo pagados en forma legal debería ser \$ 3060, mientras que los \$ 1670 que percibe actualmente corresponden a un inicial de **\$ 464**.

Para el caso de 100 % de antigüedad debería ser de \$ 4.080, mientras que los \$ 2058 que percibe actualmente corresponden a un inicial de **\$ 429**.

Profesor de Nivel medio jubilado

El salario actual de bolsillo del docente jubilado con 36 horas de nivel medio es de \$ 1652, que representan el 75 % de los \$ 2213 que percibe el activo en la misma situación y con 120 % de antigüedad.

Si los \$ 2213 del salario de bolsillo del activo fueran abonados en forma legal, el salario total sin descuentos sería de \$ 2752,49, sobre este total aplicamos el 82 %, obteniendo un salario total para el jubilado de \$ 2257,04 que luego de los descuentos nos arroja un salario de bolsillo de \$ 2099,05.

Los cálculos anteriores nos muestran que el salario del jubilado en esta situación pierde por achatamiento un 21,3 %, tomando como referencia el salario actual de activo.

Pero el salario del activo con 120 % es de \$ 2213 y de acuerdo a su relación escalafonaria y su antigüedad debería equivaler a 5,28 sueldos del cargo testigo, es decir \$ 4488, por lo tanto tiene una pérdida por achatamiento del 50,7 %. El salario

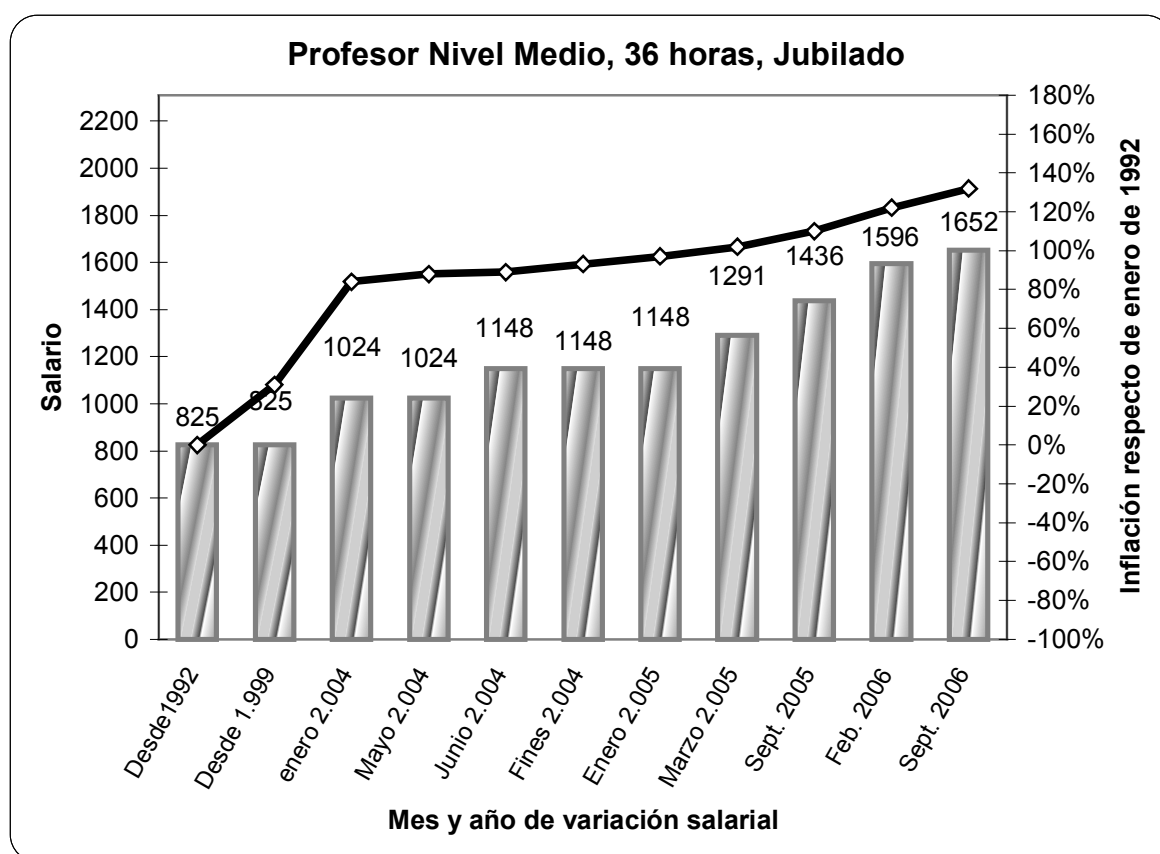
del jubilado tiene un achatamiento del 21,3 % sobre un salario que tiene un achatamiento del 50,7 % respecto del cargo testigo de maestro sin antigüedad.

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 \$ 4488 y el salario total sin descuentos sería de \$ 5582, entonces el salario total del jubilado de acuerdo a la ley sería de \$ 4577 y luego de los descuentos nos da un salario de bolsillo de **\$ 4257**.

En consecuencia el salario del profesor de nivel medio jubilado pierde un 61,2 % de acuerdo a lo que establece el escalafón y la antigüedad respecto del salario testigo de \$ 850 para el maestro sin antigüedad.

En el siguiente gráfico vemos como fue la evolución de este salario desde enero de 1992 a la actualidad en relación con la inflación:



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 **\$ 330**.

¿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 \$ 20,33 por hora para todas las horas.

El monto en blanco del código 038 tiene un valor de \$ 3,528 por hora para todas las horas.

El monto en blanco del código 022 tiene un valor de \$ 1,04167 para las primeras 30 horas y \$ 0 para las horas a partir de la 31.

Por esto cada hora hasta la 30 percibe un monto en blanco de \$ 24,90 y a partir de la hora 31 percibe \$ 23,96 en blanco.

Estos montos influyen en el código 010 de antigüedad, por lo tanto ésta tiene un valor para cada hora hasta la hora 30 y otro valor a partir de la hora 31.

El código 006 remunerativo tiene un valor de \$ 2,70 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 \$ 0,189 hasta la hora 15 y de la 16 en adelante no percibe nada por este concepto.

El código 017 en negro tiene un valor de \$ 1,04167 para las primeras 30 horas y \$ 0 para las horas a partir de la 31.

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.

El código 256, tiene una doble variación: por un lado depende de la antigüedad del agente en noviembre de 2003, que fue el momento donde se estableció y por otro lado depende del momento en que se tomaron las horas, si se tomaron después de mayo de 2004, no se percibe nada por este concepto. El valor para una antigüedad actual del 50 % es de \$ 1,12 por hora, pero como es remunerativo, luego de aplicar el 7 % de productividad y el 19,6 % de descuentos toma un valor de bolsillo de \$ 0,97.

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 15, sin código 256	\$ 49,50
Desde la hora 1 hasta la 15, con código 256	\$ 50,47
Desde la hora 16 hasta la 30, sin código 256	\$ 47,18
Desde la hora 16 hasta la 30, con código 256	\$ 48,14
Desde la hora 31 hasta la 36, sin código 256	\$ 30,80
Desde la hora 31 hasta la 36, con código 256	\$ 31,76

Vemos que, tomando el 50 % de antigüedad, existe una diferencia de \$ 19,67 entre dos horas diferentes del mismo agente, que puede percibir desde \$ 30,80 a \$ 50,47 por cada hora trabajada.

Nivel Superior

Las horas cátedra de nivel superior presentan otro motivo de achatamiento, junto a los que hemos analizado en la hora de Nivel Medio, además su achatamiento y sus deformaciones, como veremos, se hacen más pronunciados.

Achatamiento por montos contraescalafonarios

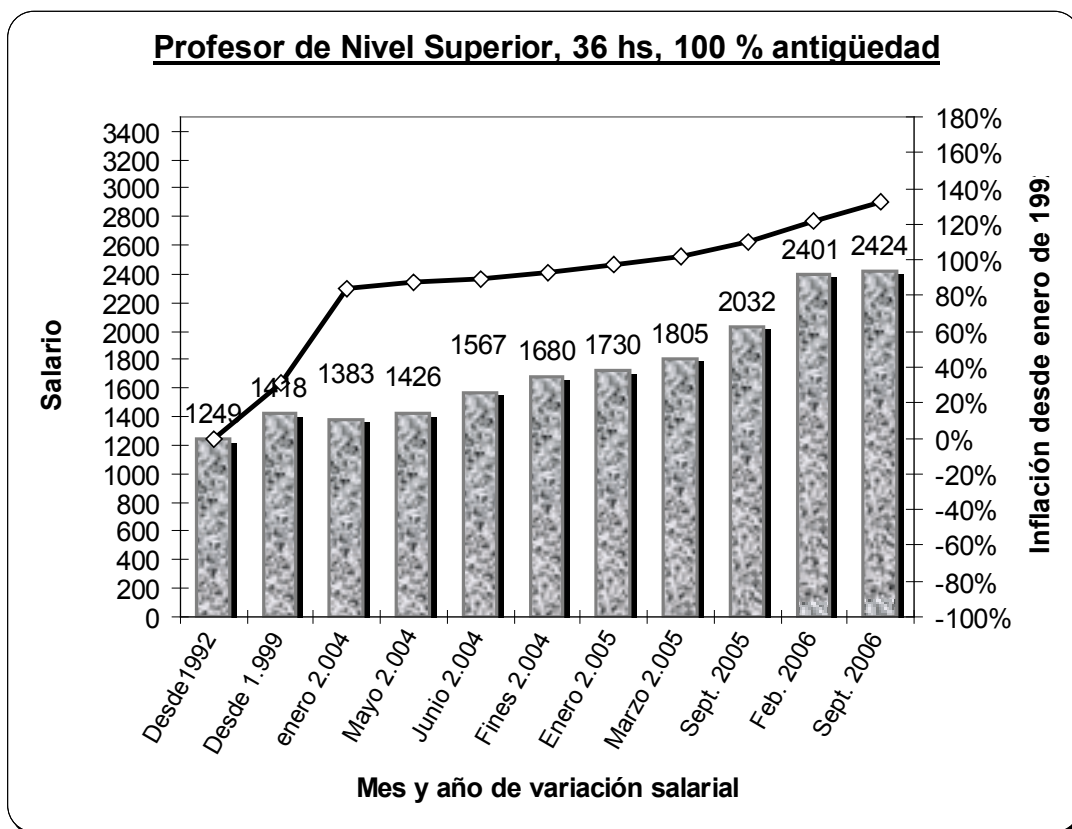
Son montos en los cuales el monto percibido por cada hora de nivel superior es menor a lo que perciben las horas de nivel medio, es contraescalafonario porque la de nivel superior debería percibir un monto mayor.

En el caso de 36 horas 100 % de antigüedad, su crecimiento ha sido del 94,1 % desde enero de 1992 (Cuadro N° 2) contra una inflación del 131,7 %, por lo que podemos decir que su poder adquisitivo ha caído un 28,5 % desde enero de 1992 a septiembre de 2006, Si evaluamos su relación con el salario de maestro sin antigüedad, desde enero de 1992 su relación ha caído un 39 %, dado que anteriormente percibía el equivalente a 4,609 del cargo testigo y actualmente percibe 2,852 veces el mismo salario (Cuadro N° 3).

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 6,4 cargos testigos, es decir 6,4 veces el sueldo de \$ 850. Por lo tanto debería percibir \$ 5440 de bolsillo.

Dado que actualmente percibe como sueldo de bolsillo \$ 2424, encontramos que el achatamiento total respecto al cargo testigo es del 55,4 % (Cuadro N° 3).

El siguiente gráfico nos muestra como ha sido la evolución del salario del profesor de nivel superior con 36 horas y 100 % de antigüedad, en relación a la variación del índice de precios al consumidor (IPC), desde enero de 1992 a septiembre de 2006:



Análisis hacia atrás

El sueldo de bolsillo de un profesor de nivel superior con 36 horas y 100 % de antigüedad correspondiente a los \$ 850 del cargo testigo pagados en forma legal debería ser \$ 5440, mientras que los \$ 2424 que percibe actualmente corresponden a un inicial de \$ 379.

Profesor de Nivel Superior jubilado

El salario actual de bolsillo del docente jubilado con 36 horas de nivel superior es de \$ 2032, que representan el 78,8 % de los \$ 2576 que percibe el activo en la misma situación y con 120 % de antigüedad.

Si los \$ 2576 del salario de bolsillo del activo fueran abonados en forma legal, el salario total sin descuentos sería de \$ 3204, sobre este total aplicamos el 82 %, obteniendo un salario total para el jubilado de \$ 2627 que luego de los descuentos nos arroja un salario de bolsillo de \$ 2443.

Los cálculos anteriores nos muestran que el salario del jubilado en esta situación pierde por achatamiento un 16,9 %, tomando como referencia el salario actual de activo.

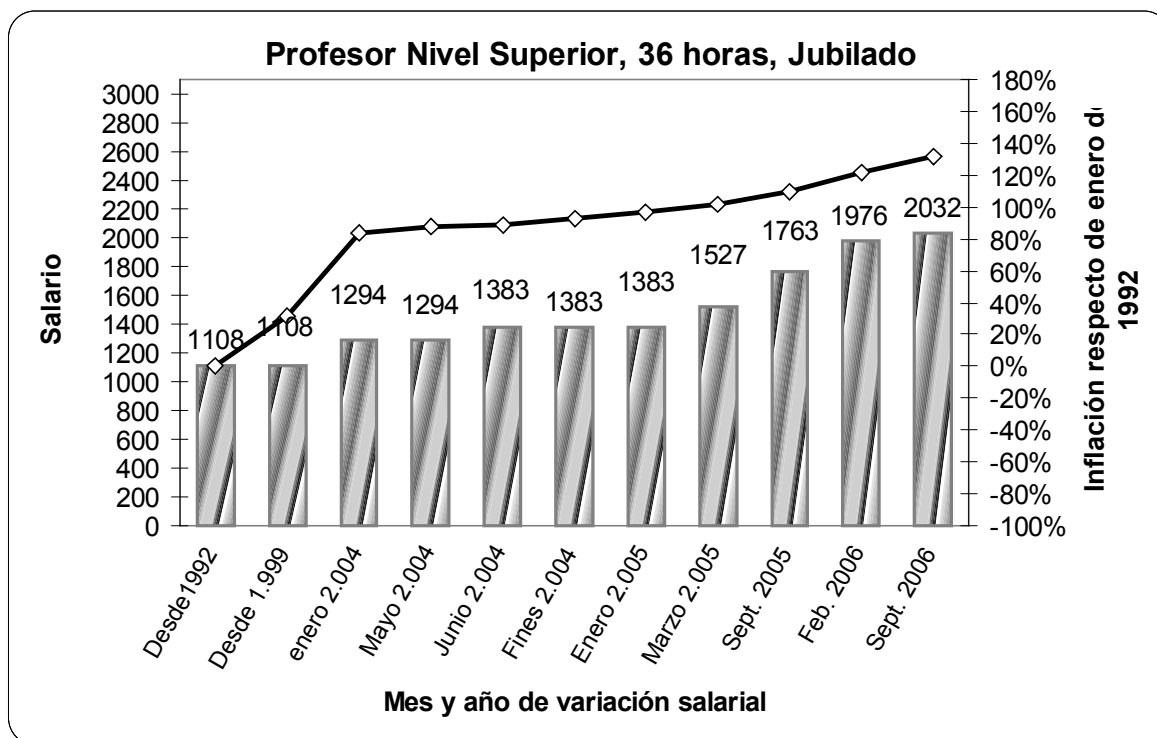
Pero el salario del activo con 120 % es de \$ 2576 y de acuerdo a su relación escalafonaria y su antigüedad debería equivaler a 7 sueldos del cargo testigo, es decir \$ 5950, por lo tanto tiene una pérdida por achatamiento del 56,7 %. El salario del jubilado tiene un achatamiento del 16,9 % sobre un salario que tiene un achatamiento del 56,7 % respecto del cargo testigo de maestro sin antigüedad.

Calculemos ahora ese achatamiento total del sueldo de jubilado con 36 horas de nivel superior, respecto del cargo testigo:

Si el sueldo de maestro sin antigüedad fuera pagado en forma legal, el salario de bolsillo para 36 horas de nivel superior con 120 % sería de \$ 5950 y el salario total sin descuentos sería de \$ 7400, entonces el salario total del jubilado de acuerdo a la ley sería de \$ 6068 y luego de los descuentos nos da un salario de bolsillo de **\$ 5643**.

En consecuencia el salario del profesor de nivel superior jubilado pierde un 64 % de acuerdo a lo que establece el escalafón y la antigüedad respecto del salario testigo de \$ 850 para el maestro sin antigüedad.

En el siguiente gráfico vemos como fue la evolución de este salario desde enero de 1992 a la actualidad en relación con la inflación:



Análisis hacia atrás

Si calculamos cual debería ser el salario de bolsillo legal para que el profesor de nivel superior 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 **\$ 324**.

¿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 \$ 27,30 por hora para todas las horas.

El monto en blanco del código 038 tiene un valor de \$ 2,51 por hora para todas las horas.

El monto en blanco del código 022 tiene un valor de \$ 1,04167 para cada una de las primeras 30 horas y \$ 0 para las horas a partir de la 31.

Por esto cada hora hasta la 30 percibe un monto en blanco de \$ 30,85 y a partir de la hora 31 percibe \$ 29,81 en blanco.

Estos montos influyen en el código 010 de antigüedad, por lo tanto ésta tiene un valor para cada hora hasta la hora 30 y otro valor a partir de la hora 31.

El código 006 remunerativo tiene un valor de \$ 2,70 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 \$ 0,189 hasta la hora 15 y de la 16 en adelante no percibe nada por este concepto.

El código 017 en negro tiene un valor de \$ 1,04167 para las primeras 30 horas y \$ 0 para las horas a partir de la 31.

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.

El código 256, tiene una doble variación: por un lado depende de la antigüedad del agente en noviembre de 2003, que fue el momento donde se estableció y por otro lado depende del momento en que se tomaron las horas, si se tomaron después de mayo de 2004, no se percibe nada por este concepto. El valor para una antigüedad actual del 50 % es de \$ 1,02 por hora, pero como es remunerativo, luego de aplicar el 7 % de productividad y el 19,6 % de descuentos toma un valor de bolsillo de \$ 0,88.

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:

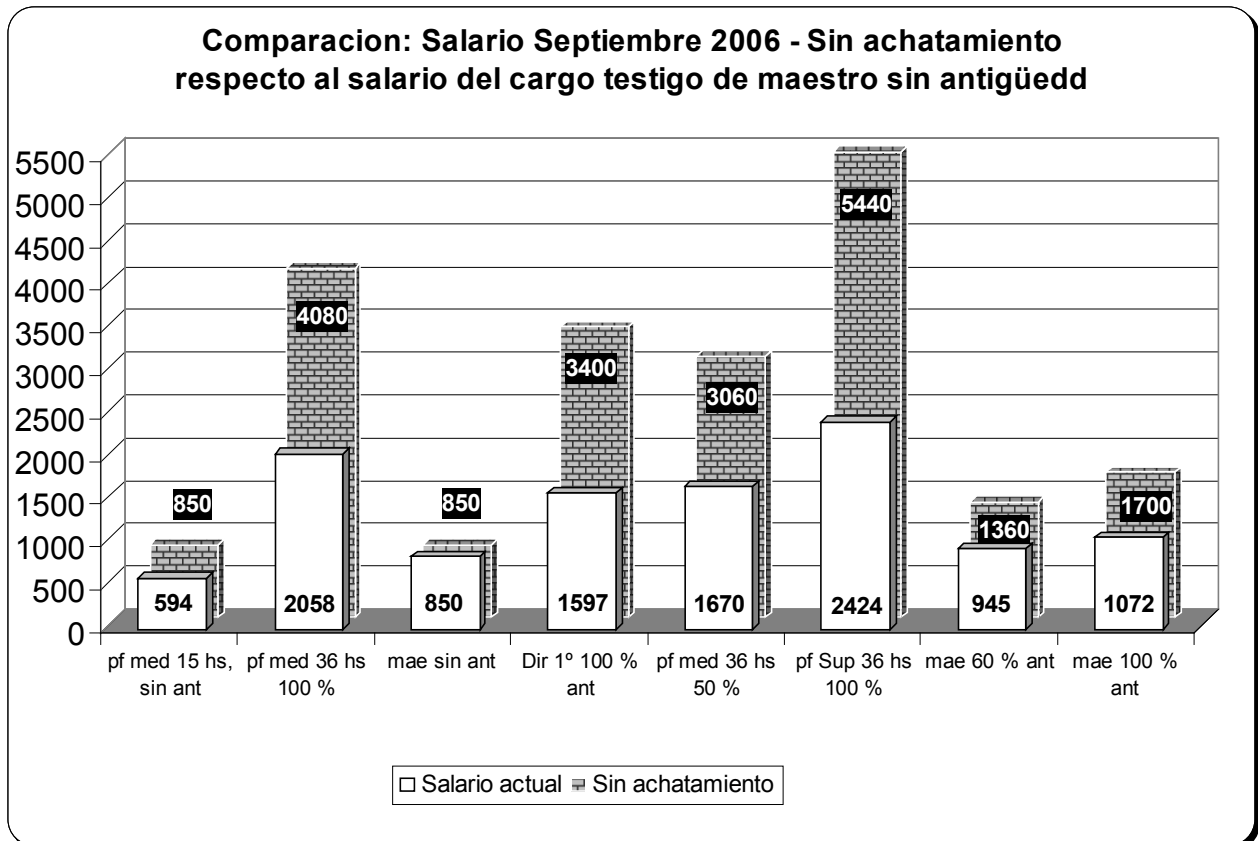
Valores de las horas cátedra de nivel superior con 50 % de antigüedad

Desde la hora 1 hasta la 15, sin código 256	\$ 60,67
Desde la hora 1 hasta la 15, con código 256	\$ 61,55
Desde la hora 16 hasta la 24, sin código 256	\$ 58,35
Desde la hora 16 hasta la 24, con código 256	\$ 59,22
Desde la hora 25 hasta la 30, sin código 256	\$ 40,85
Desde la hora 25 hasta la 30, con código 256	\$ 41,73
Desde la hora 31 hasta la 36, sin código 256	\$ 38,46

Desde la hora 31 hasta la 36, con código 256	\$ 39.33
--	-----------------

Vemos que, tomando el 50 % de antigüedad, existe una diferencia de \$ 23,09 entre dos horas diferentes del mismo agente, que puede percibir desde \$ 38,46 a \$ 61,55 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 \$ 850 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	\$ 591
Maestro con 100 % de antigüedad	\$ 536
Maestro con 120 % de antigüedad	\$ 535
Maestro jubilado	\$ 413
Director de 1ª con 100 % de antigüedad	\$ 399

Director de 1ª jubilado	\$ 338
Profesor N. Medio, 36 horas, 50 % de ant.	\$ 464
Profesor N. Medio, 36 horas, 100 % de ant.	\$ 429
Profesor N. Medio, 36 horas, jubilado	\$ 330
Profesor N. Superior, 36 horas, 100 % de ant.	\$ 379
Profesor N. Superior, 36 horas, jubilado	\$ 324

CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS DE RECOMPOSICIÓN SALARIAL

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.

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, sumando lo de Provincia y lo de Nación, es alrededor de \$ 250, necesitaríamos un aumento de básico de \$ 312,50, es decir un aumento de \$ 0,32 en el punto índice, para que luego de los descuentos se transformen en \$ 250, los cuales se compensarían con los \$ 250 de adicional para mínimo que dejaría de percibirse. Este análisis se hace suponiendo que el mínimo de bolsillo se mantiene en \$ 850.

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 60 % de aumento de la masa salarial.

¿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. Por lo tanto debemos hablar de un aumento de \$ 0,103 en el punto índice.

En los cargos iniciales del escalafón se traduce en \$ 100, que luego de los descuentos y con la productividad se transforma en \$ 85,60 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 \$ 172 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 \$ 178 aproximadamente.

Para el cargo de director, que tiene 1942 puntos básicos, este aumento se traduce en \$ 200 en el básico. Si analizamos con una antigüedad de 100 %, el aumento total de bolsillo será de \$ 344.

Para el jubilado en el cargo de director el aumento de bolsillo sería de \$ 359.

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.

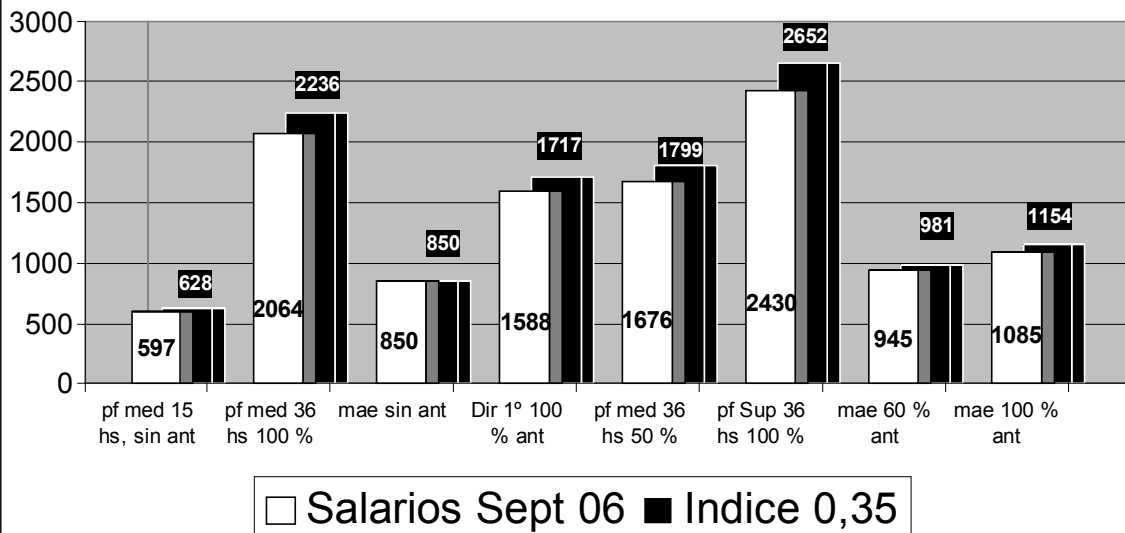
Para el docente jubilado con 36 horas de nivel superior el aumento sería de \$ 578.

Además este aumento tendría un aumento importantísimo para las obras sociales, llegando aproximadamente a un incremento del 25 % del presupuesto que corresponde al conjunto de los docentes.

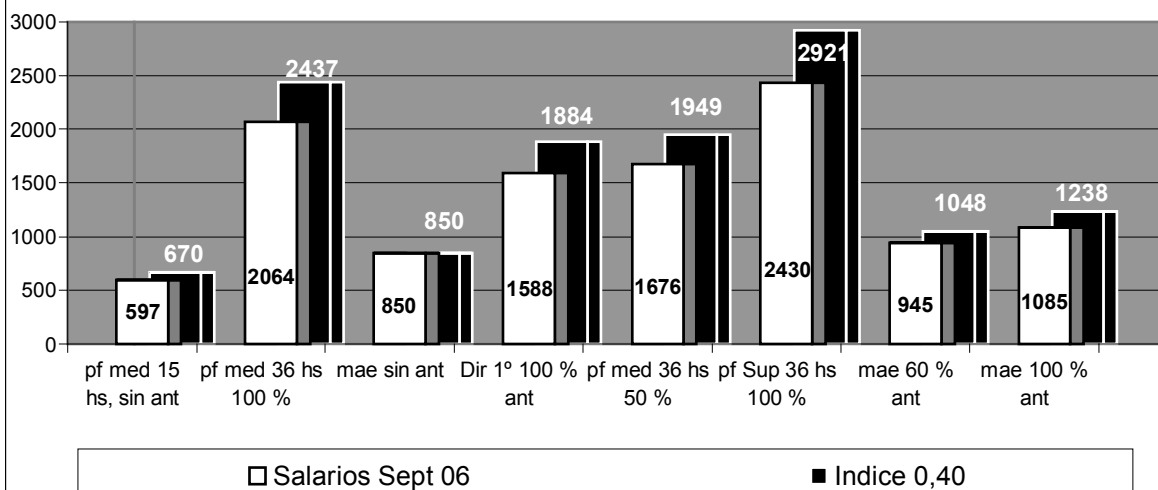
El impacto presupuestario provincial sería de alrededor de 120 millones anuales, es decir un aumento presupuestario del 20 % aproximadamente.

Los siguientes gráficos muestran distintas alternativas de recomposición en el punto índice y su efecto sobre ocho situaciones salariales diferentes.

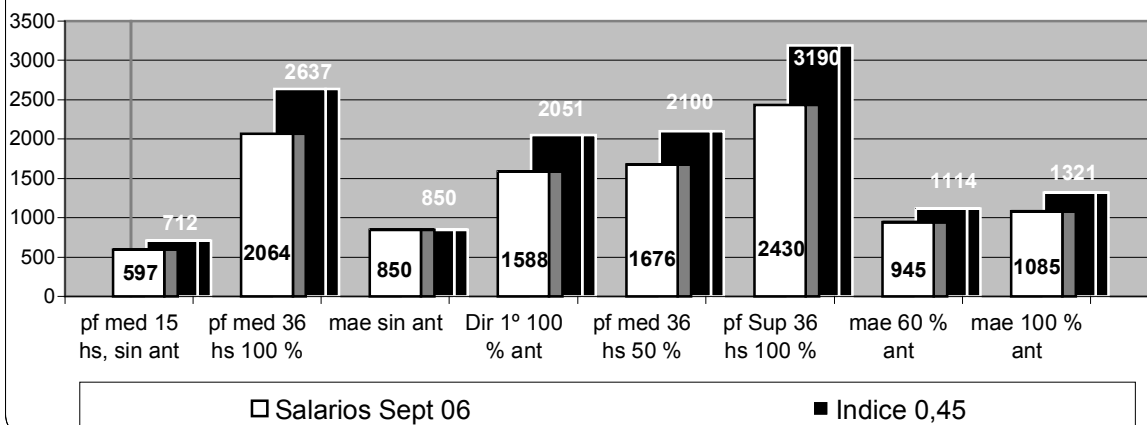
Comparación: Actual - Índice 0,35



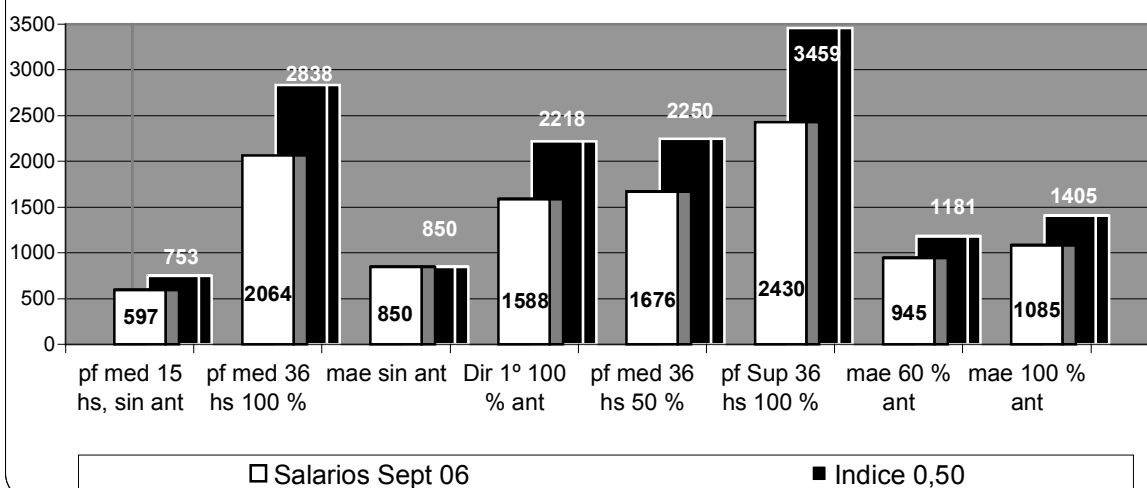
Comparación: Actual - Índice 0,40



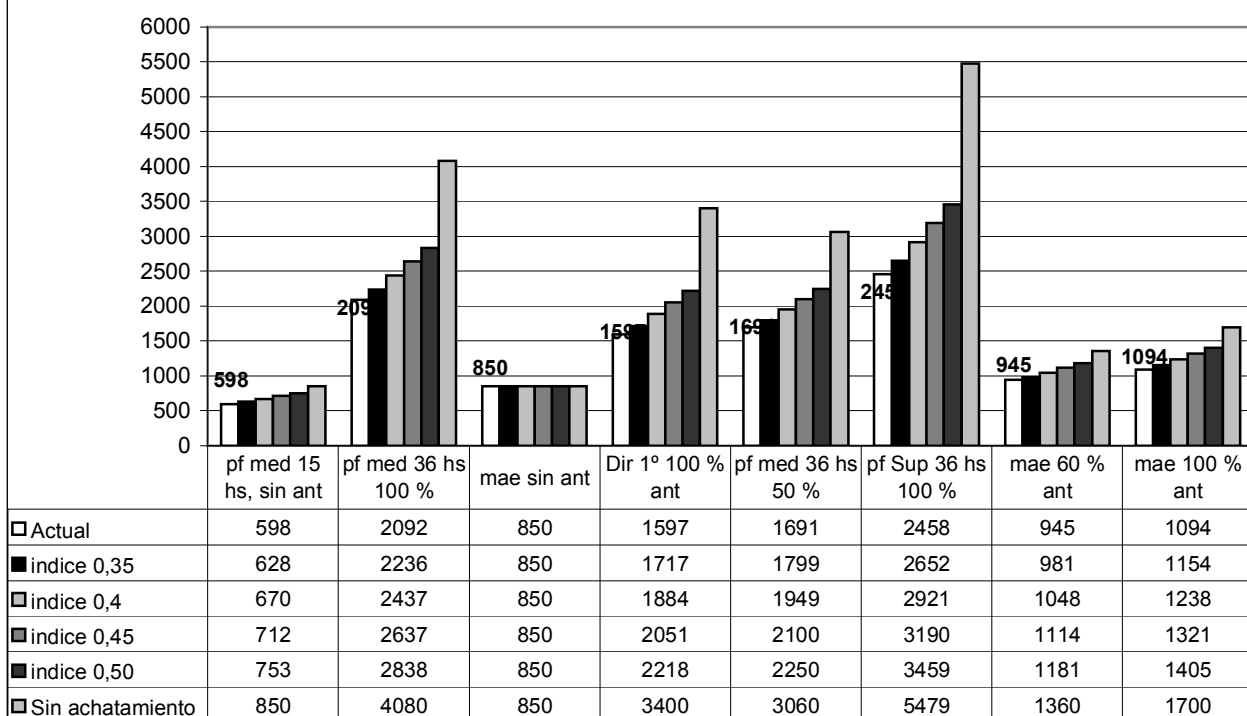
Comparación: Actual - Indice 0,45



Comparación: Actual - Indice 0,50



Comparación: Actual - Varios Índices



En estos gráficos 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.

Esto ha sido lo resuelto por la comisión de salario de AGMER el 3 de octubre de 2006 y reafirmado por el CXXXI congreso extraordinario de la entidad realizado el 4 de octubre de 2006:

Conclusiones DE LA COMISIÓN DEL SALARIO de AGMER

El día 3 de Octubre se reúne la comisión de salario de AGMER de acuerdo a lo resuelto por el CXXXI congreso extraordinario de la entidad, elaborando las siguientes conclusiones.

Luego de un rico debate donde se analizaron los criterios para una recomposición del salario, y de un análisis crítico del presupuesto educativo provincial y nacional, arribamos a las siguientes conclusiones:

Sobre el Presupuesto:

- Que la recomposición salarial se debe dar en el marco de un incremento del presupuestario para el año 2007, que no podrá ser menor al 32%. Dicho incremento se fundamenta, en las variables inflacionarias establecidos para los años 2006 y 2007, estipulada en un 12% por año, y el necesario recupero de salario estimado para el próximo año en un 8 %.
Con este incremento pretendemos que el presupuesto alcance los \$1000 millones aproximadamente.
- La recomposición para el último trimestre está contemplada en el aumento del 12% de la masa salarial del presente año.

Sobre los criterios a tener en cuenta para discutir salario:

- Toda recomposición salarial , deberá contener al conjunto de los docentes entrerrianos activos y jubilados.
- Dicha recomposición , apuntará a corregir el escalafón y a elevar el salario mínimo.
- Para lograr ambos propósitos, se deberá construir una propuesta, entre aumento del básico y congelamiento del adicional para mínimo.

Sintetizando: de acuerdo a estos criterios sería imprudente de nuestra parte estar discutiendo una propuesta salarial sin tener en claro que se hace necesario discutir pautas presupuestarias que se acerquen y contengan una verdadera política de estado en materia educativa

Participantes de la reunión de comisión de salario: Cesar Baudino, Ana Delaloye, Sergio Elizar, Víctor Hutt, Raúl Keller, Marta Madoz, Francisco Nessman, y Gabriel Perotti.

A continuación se muestran los impactos de una propuesta de recomposición salarial de acuerdo a los criterios establecidos por la reunión de la comisión de salario:

Propuesta evaluada por la comisión de salario de AGMER

Subir el punto índice de 0,3141 a 0,3741 y mantener los valores actuales del código 172 (Adicional para mínimo)

Propuesta	Cargo antigüedad	prof media, 15 h, sin antig	prof de med 36 hs, 100 %	maestro sin antig	Dir de 1° 100 % antig
Actual con 50 % de 017 en blanco	Salario actual	597	2064	850	1588
0,3741 ind min 900 congelando 172	Nuevo aumento	647	50 8%	2304 240 12%	900 50 6% 1779 191 12%

Propuesta	Cargo antigüedad		prof media, 36 hs, 50 %		prof de Sup 36 hs, 100 %		maestro 60 % antig		maestro 100 % antig	
Actual con 50 % de 017 en blanco	Salario actual		1676		2430		945		1085	
0,3741 ind min 900 congelando 172	Nuevo	diferencia	1856	180 11%	2753	323 13%	1025	80 8%	1176	91 8%

Impacto sobre salarios de jubilados

Propuesta	Cargo antigüedad		maestro jubilado		Director 1° jubilado		Prof 36 hs Med -jubil		Prof 36 hs Sup -jubil	
Actual con 50 % de 017 en blanco	Salario actual		862		1410		1651		2031	
0,3741 ind min 900 congelando 172	Nuevo	diferencia	966	104 12%	1618	208 15%	1900	249 15%	2366	335 16%

El impacto presupuestario de esta propuesta es de aproximadamente 75 millones anuales, es decir cercano al 12 % de la masa salarial, que es lo resuelto por el congreso de AGMER. Los impactos en los salarios no son todos del 12 %, siendo mas altos en los salarios más achatados y en los salarios de los jubilados. Además de influir en los jubilados, realiza importantes aportes a las obras sociales, aproximadamente el 12 % de incremento sobre lo aportado por los docentes a las obras sociales, y esto también es parte del salario del trabajador.

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 12 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	86	95	99	112	120	129	138	146	155	172	181	189

bolsillo													
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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 90 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 descuento 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 sucede si se pasa al básico el código 038, que es un monto en blanco de \$ 86,04 por cargo o por cada 24 horas de nivel medio?

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

Para los cargos iniciales del escalafón no cambia nada.

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

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

Para horas de nivel medio se perciben los \$ 86 cada 24 horas y al pasar a punto índice, se pasa a percibir \$ 86 cada 15 horas. En las 36 horas actualmente se percibe \$ 129 y si se pasa al punto índice produciría un aumento de básico de \$ 206.

En horas de nivel superior, el cambio sería mas importante aún. Actualmente 36 horas de nivel superior perciben \$ 90,36 por el código 038 y si pasa al índice incrementarían 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 este 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 si 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.

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 nada 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.

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.

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