



INFORME DE LOS SALARIOS DE LES TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN

**MENDOZA
JULIO 2020**

LIC. EN ECONOMÍA IZA, MARIANA
LIC. EN ECONOMÍA OLMEDO SOSA, GABRIEL
LIC. EN SOCIOLOGÍA BREITMAN PACHECO, LAUTARO
LIC. EN ECONOMÍA PAZ, BELÉN



¿Cuánto cobran los trabajadores de la educación en Mendoza?

Julio 2020

El gobierno de Cornejo representó una etapa de retrocesos para la clase trabajadora y la situación del sector educativo no fue la excepción. **Fue una gestión que impuso 3 aumentos por decreto a los trabajadores de la educación** y sólo en su último año, influenciado por el carácter electoral del mismo, firmó un acuerdo paritario.

Al hacer un análisis de la evolución de los sueldos respecto a la inflación encontramos que los primeros **3 años concretaron una continua caída en el poder de compra de los trabajadores** de la educación. **En 2019** lo acordado en paritaria logró **estrechar significativamente la diferencia con la suba de precios**, llegando a superarlos en 2% en el caso de las celadoras.

Es válido aclarar que **los aumentos salariales para los cargos y las horas cátedra han sido idénticos en los años 2017, 2018 y 2019, no así en el año 2016**. La diferencia observable en los aumentos de los últimos tres años se produce por el congelamiento del FONID desde julio del 2016. Debido a que el sueldo testigo de las horas cátedra es menor que el de los cargos, el peso relativo del FONID es mayor.

Tabla 1: Pérdida salarial frente a la inflación¹

	2016	2017	2018	2019	2020*	Acumulado
Celadores	10,5%	3,0%	2,8%	-1,9%	13,1%	29,8%
Cargos	2,4%	5,1%	6,2%	1,4%	13,1%	31,1%
Horas	4,9%	6,0%	7,8%	2,6%	13,1%	39,1%

Fuente: CIEC en base a datos de la DEIE, IPC 9 provincias, decretos de la provincia de Mendoza n° 228 del 2016, n° 244 del 2017, n° 255 del 2018, Acta paritaria nacional docente del año 2016, Acta paritaria de Mendoza 2019 e instructivo para la liquidación de haberes de la Dirección General de Escuelas.

*Considerado hasta junio.

Recordemos también que el decreto del 2016 incluyó el Ítem Aula, que no solo significó un deterioro concreto en el sueldo les educadores sino que apuntaló la estigmatización del sector docente y precarizó aún más sus condiciones de trabajo. **Descontando el efecto del Ítem, la caída salarial del 2016 se agrava a 11,1% en los cargos y 13,3% en las horas.**

En **el 2018**, si bien **el Gobierno** provincial había decretado un aumento del 15,7% en tres tramos y sin cláusula gatillo, ante la inflación creciente y el permanente reclamo de parte del sindicato

¹ “Pérdida salarial frente a la inflación” debe interpretarse como el incremento salarial necesario para mantener el poder de compra de los trabajadores.



alertando sobre el deterioro del salario docente, en el mes de julio **accedió a otorgar la cláusula de revisión** acordada con el resto de los gremios estatales. Esto permitió que los ítems abonados por la provincia acompañaran el ritmo inflacionario, pero **no hubo compensación alguna por el estancamiento del FONID**.

Para el año **2019** se acordó que el aumento salarial fuese mensual y en función de la evolución del IPC calculado por la DEIE. De este modo, se procuró que **los salarios de los trabajadores de la educación mantuviesen su poder adquisitivo durante todo el año**.

Además, para los docentes se establecieron los siguientes adicionales: incorporar al básico un 1,6% por compensación FONID, en cuatro tramos (0,4% de enero a marzo; 0,4% de abril a junio; 0,4% de julio a septiembre y 0,4% de octubre a diciembre); **ampliar la escala de antigüedad a 140% con 28 años y a 150% con 30 años**; y el ítem “Ayuda para útiles escolares” de \$3.800 a pagar por única vez en marzo.

Por otro lado, además de la indexación mensual en la “Asignación de clase” y “Convenio 2008”, para las celadoras se acordaron otras mejoras. En primer lugar, si bien el **“Acuerdo paritario 2013”** permaneció fijo a valores de diciembre 2018, un **10% se incorporó al básico en enero y otro 10% en octubre**, pasando así a aumentar los valores de los ítems que dependen del mismo. En segundo lugar, se incrementó un 10% del “Ítem 068” (adicional “Mayor carga horaria”), pasando del 40% al 50%. En tercer lugar, se garantizó la no disminución del salario familiar cuando se realizarán contraturnos. Finalmente, por el ítem “Vestimenta celadores” se abonaron \$3.200 por única vez en marzo.

Esto permitió concluir el **2019 con aumentos superiores a la media del país**, tanto del sector público como del privado. Si observamos la evolución salarial promedio según el índice RIPTE² para 2019, vemos que se incrementaron en un 47%. Mientras tanto, los salarios de las celadoras aumentaron 57% y los de las docentes un 52% en promedio; estos porcentajes se incrementan al **65% para aquellas docentes con 30 años o más de antigüedad**.

Sin embargo, esta paritaria estuvo lejos de revertir el deterioro previo. Además, tal como puede observarse en el Cuadro 1, la negativa del gobierno de llamar a paritarias agrava la situación. Si bien es una realidad el hecho de que la pandemia dificulta las posibilidades de incrementar los salarios, podemos observar que otras provincias sí han acordado aumentos, como por ejemplo

² El Ministerio de Trabajo define al RIPTE (Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables) como “la remuneración promedio sujeta a aportes al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) que perciben los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia”.



Buenos Aires³ (16,6%), CABA⁴ (16,4%), Misiones⁵ (20%), Río Negro⁶ (13,5%), Corrientes⁷ (24%), Córdoba (15%)⁸ y San Luis⁹ por decreto (40%).

Finalmente, es preciso recordar que el medio aguinaldo de junio fue postergado unilateralmente por el ejecutivo provincial, perjudicando aún más a los trabajadores estatales.

Canasta básica total y salarios

Ahora bien, **¿qué nivel de vida pueden ofrecer los salarios a los trabajadores de la educación y sus familias?** Para analizarlo comparamos los salarios de casos testigo con la Canasta Básica Total (CBT) para una familia “Tipo II” del mes de mayo (último dato disponible). A ese monto le agregamos un alquiler estimado de \$15.000 ya que la medición de la Dirección de Estadísticas e Investigación Económica (DEIE) no toma en cuenta este gasto.

Tabla 2: Comparación CBT y salarios netos

Canasta Básica Total	CBT + Alquiler	Celadora	Maestra 10 años antigüedad	18 Horas cátedra
\$ 38.618	\$ 53.618	\$ 21.497	\$ 28.650	\$ 24.974
Bolsillo sin ítem			\$ 26.318	\$ 23.148

Fuente: CIEC en base a datos de la DEIE, acta paritaria 2019, acta paritaria nacional 2020 e instructivo para la liquidación de haberes de la Dirección General de Escuelas.

Como puede observarse, **ninguno de los casos testigos analizados se acerca siquiera al umbral de ingresos que el mismo gobierno define como mínimo para no considerar a una familia “pobre”.**

Para que una maestra con 10 años de antigüedad se sitúe por encima de la línea de pobreza debería percibir un aumento salarial del 41%. Si se enfermara u otras razones particulares o familiares la obligasen a perder el “ítem aula” requeriría un incremento del 54%. Una docente con 18 horas cátedra en secundaria requiere un incremento del 64% si cobra dicho ítem y del 78% si no lo cobra, mientras que el salario de las celadoras debería crecer en un 82% para superar la “Línea de pobreza”.

³ La Provincia logró el acuerdo paritario con docentes.

⁴ Acta salarial año 2020 y Provincia por provincia: ¿Dónde empiezan las clases hoy y dónde hay paro?

⁵ Paritaria docente: acuerdan un 20% escalonado.

⁶ Unter aceptó la propuesta salarial del gobierno y el lunes comienzan las clases.

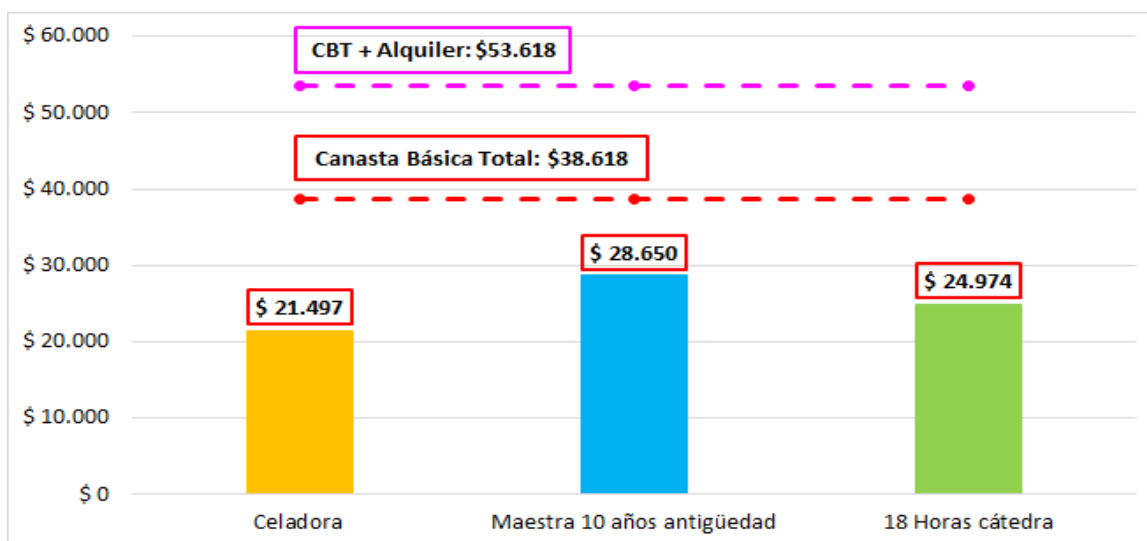
⁷ Docentes recibirán un aumento del 24% al básico.

⁸ Pagan a los docentes el aumento del 6.8% acordado por la UEPC.

⁹ San Luis: el gobierno otorgó el 40%.



Canasta básica total mayo 2020 y salarios netos



Fuente: CIEC en base a datos de la DEIE, acta paritaria 2019 e instructivo para la liquidación de haberes de la Dirección General de Escuelas

La situación es aún más grave si incluimos en el análisis de la CBT un gasto fundamental que deben afrontar muchos hogares: el pago de un alquiler. Podemos observar que **cualquiera de los 3 casos testigo bajo análisis requieren, al menos, duplicar sus salarios para alcanzar el valor de la “CBT + Alquiler”**. Aun considerando el “Ítem Aula” parte íntegra del salario, una maestra con 10 años de antigüedad requeriría un 95% de aumento para alcanzar el monto de la “CBT + Alquiler”, y una profesora con 18 Hs el 128% de aumento. Esto quiere decir que si en una familia “Tipo II” (tomada como referencia para calcular el valor de la CBT) les adultes trabajan en educación y deben pagar alquiler, probablemente queden por debajo de la línea de pobreza. Si a esto le agregamos que según el Censo Nacional del Personal de los Establecimientos Educativos de 2014 el 64% de los trabajadores de la educación provincial tienen su salario como principal ingreso del hogar, nos encontramos frente a un panorama preocupante.

Tabla 3: Aumentos necesarios para alcanzar la CBT

		Celadora	Maestra 10 años antigüedad	18 Horas cátedra
CBT	Con ítem aula	80%	35%	55%
	Sin ítem aula		47%	67%
CBT+Alquiler	Con ítem aula	149%	87%	115%
	Sin ítem aula		104%	132%

Fuente: CIEC en base a datos de la DEIE, acta paritaria 2019 e instructivo para la liquidación de haberes de la Dirección General de Escuelas.