



Informe de los salarios de los trabajadores de la educación

**Mendoza, Argentina
Agosto 2020**

**Lic. en Economía Iza, Mariana
Lic. en Economía Olmedo Sosa, Gabriel
Lic. en Economía Paz, Belén
Lic. en Sociología Breitman Pacheco, Lautaro**

¿Cuánto cobran les trabajadores de la educación en Mendoza? Agosto 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

	Pérdida de poder adquisitivo por año					Acumulado
	2016	2017	2018	2019	2020	
Celadores	10,5%	3,0%	2,8%	-1,9%	15,5%	32,6%
Cargos	2,4%	5,1%	6,2%	1,4%	15,5%	33,8%
Horas	4,9%	6,0%	7,8%	2,6%	15,5%	42,0%

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.

*2020 Considerado hasta julio.

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

Recordemos también que el decreto del 2016 incluyó el Ítem Aula, que no solo significó un deterioro concreto en el sueldo de los 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 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 país², tanto del sector público como del privado. Si observamos la evolución salarial promedio según el índice RIPTE 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.

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”.

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 Buenos Aires (16,6%), CABA (16,4%), Misiones (20%), Río Negro (13,5%), Corrientes (24%), Córdoba (15%) y San Luis por decreto (40%). Tal es así que el promedio de aumentos salariales docentes en el país calculado por el RIPDOC fue de 14,2% durante el primer semestre del 2020, mientras que en nuestra provincia se han mantenido congelados a pesar del 15,5% de inflación acumulada a julio.

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 julio (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 Julio 2020 y Salarios Netos				
Canasta Básica Total	CBT + Alquiler	Celadora	Maestra 10 años antigüedad	18 Horas cátedra
\$ 39.889	\$ 54.889	\$ 21.497	\$ 28.650	\$ 24.974
Bolsillo sin ítem			\$ 26.316	\$ 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. Se tuvo en cuenta el doble FONID.

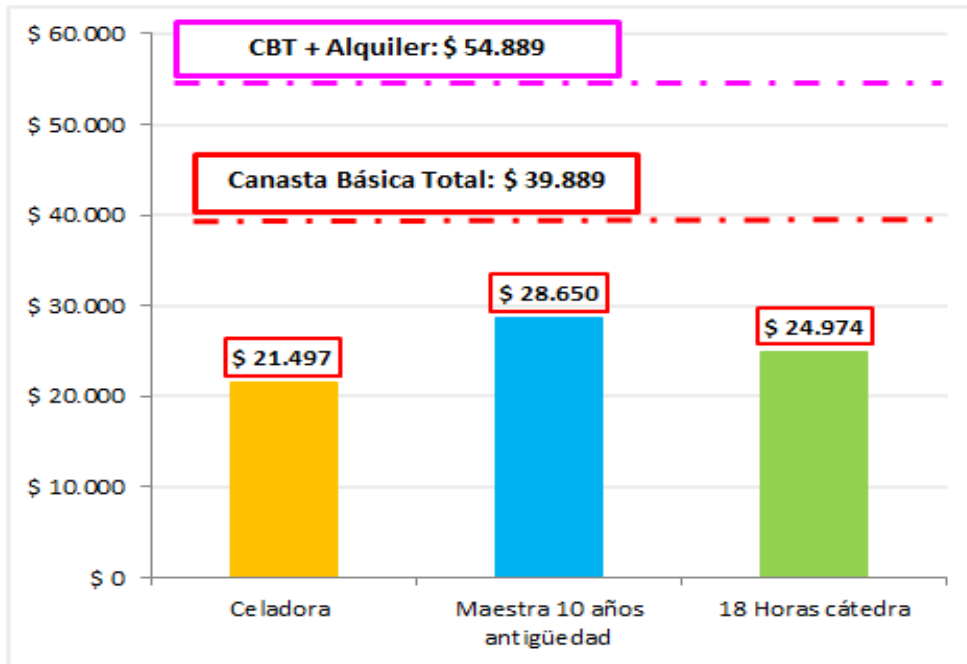
Como puede observarse, ninguno de los casos testigos analizados se acerca siquiera al umbral de ingresos que el mismo gobierno define como mínimo para no considerar a una familia “pobre”.

Para que una maestra con 10 años de antigüedad se sitúe por encima de la línea de pobreza debería percibir un aumento salarial del 39%. Si se enfermara u otras razones particulares o familiares la obligasen a perder el “ítem aula” requeriría un incremento del

52%. Una docente con 18 horas cátedra en secundaria requiere un incremento del 60% si cobra dicho ítem y del 72% si no lo cobra,

mientras que el salario de las celadoras debería crecer en un 86% para superar la “Línea de pobreza”.

Gráfico 1: Canasta básica total julio 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 92% de aumento para alcanzar el monto de la “CBT + Alquiler”, y una profesora con 18 Hs el 120% 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

Aumentos necesarios para llegar a la CBT de Julio 2020				
		Celadora	Maestra 10 años antigüedad	18 Horas cátedra
CBT	Con ítem aula	86%	39%	60%
	Sin ítem aula		52%	72%
CBT+ Alquiler	Con ítem aula	155%	92%	120%
	Sin ítem aula		109%	137%

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.