



¿CUÁNTO COBRAN LES TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN EN MENDOZA? DICIEMBRE 2020

Mendoza, Argentina

Diciembre 2020

Lic. en Economía Iza, Mariana

Lic. en Economía Olmedo Sosa, Gabriel

Lic. en Economía Paz, Belén

Lic. en Sociología Breitman Pacheco, Lautaro

Para citar este documento: Centro de Investigaciones en Economía Crítica, diciembre de 2020.

¿Cuánto cobran los trabajadores de la educación en Mendoza? Disponible en: www.ciecmza.org

¿CUÁNTO COBRAN LES TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN EN MENDOZA? DICIEMBRE 2020

Sobre el uso del lenguaje inclusivo en esta publicación:

El uso de un lenguaje que no discrimine y que permita visibilizar todas las identidades de género es una de las preocupaciones de quienes integramos este Centro de Investigaciones. En esta publicación se reconoce la influencia del lenguaje sobre las ideas, los sentimientos, los modos de pensar y los esquemas de valoración.

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%	29,8%	49,0%
Cargos	2,4%	5,1%	6,2%	1,4%	29,8%	50,4%
Horas	4,9%	6,0%	7,8%	2,6%	29,8%	59,6%

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 noviembre.

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

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

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.

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 otorgar aumentos salariales durante este año 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 otorgado aumentos. Ejemplo de ello son 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 30% de inflación acumulada a noviembre.

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

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 noviembre (último dato disponible). A ese monto le agregamos un alquiler estimado de \$20.000 ya que la medición de la Dirección de Estadísticas e Investigación Económica (DEIE) no toma en cuenta este gasto.

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”.

Tabla 2: Comparación CBT y salarios netos

Canasta Básica	CBT + Alquiler	Celadora	Maestra inicial	Maestra 10 años	18 Horas cátedra
\$ 45.982	\$ 65.982	\$ 22.624	\$ 24.408	\$ 28.860	\$ 25.184
Bolsillo sin ítem			\$ 22.874	\$ 26.526	\$ 23.358

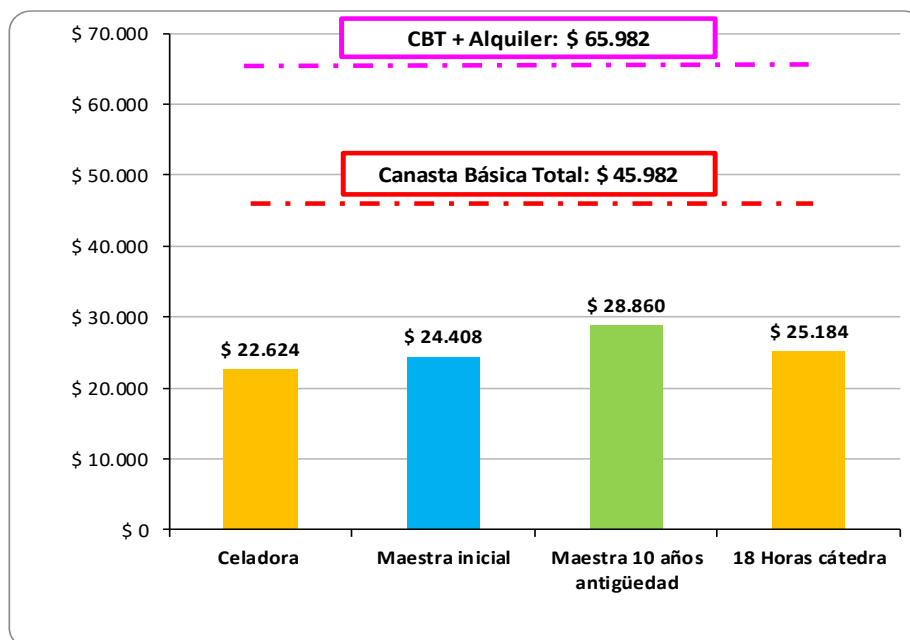
Fuente: CIEC en base a datos de la DEIE, acta paritaria 2019, acta paritaria nacional 2020 e instructivo para la liquidación de haberes de la Dirección General de Escuelas. Se tuvo en cuenta el doble FONID y el ítem Ayuda para útiles escolares establecido en la paritaria nacional. Para las horas y el cargo de celadora se contemplaron 10 años de antigüedad.

Como puede observarse en la Tabla 2, ninguno de los casos testigos analizados se acerca siquiera al umbral de ingresos que el mismo Gobierno define como mínimo para no ser “pobre”.

Lo más preocupante el caso de las trabajadoras de la educación que recién se inician en la actividad ya que su salario de bolsillo no llega al mínimo

establecido en la paritaria nacional: \$25.000 a partir de julio y 27.500 a partir de diciembre de este año. Es la primera vez en la historia que Mendoza no garantiza el salario inicial. A su vez, habiendo pasado 5 meses de este acontecimiento, el Gobierno provincial todavía no concreta las gestiones necesarias para que el Gobierno nacional financie esta diferencia.

Gráfico 1: Canasta básica total noviembre 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. Se tuvo en cuenta el doble FONID y el ítem Ayuda para útiles escolares establecido en la paritaria nacional.

Para que una maestra con 10 años de antigüedad se sitúe por encima de la línea de pobreza debería percibir un aumento salarial del 59%. Si se enfermara u otras razones particulares o familiares la obligasen a perder el “Ítem aula” requeriría un incremento del 73%. Una docente con 18 horas cátedra en secundaria requiere un incremento del 83% si cobra dicho ítem y del 93% si no lo cobra, mientras que el salario de las celadoras debería crecer en un 103% para superar la “Línea de pobreza”.

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 129% de aumento para alcanzar el monto de la “CBT + Alquiler”, una profesora con 18 Hs el 162% y una celadora el 192% de aumento.

Tabla 3: Aumentos necesarios para alcanzar la CBT

		Celadora	Maestra inicial	Maestra 10 años antigüedad	18 Horas cátedra
CBT	Con ítem aula	103%	88%	59%	83%
	Sin ítem aula		101%	73%	97%
CBT+ Alquiler	Con ítem aula	192%	170%	129%	162%
	Sin ítem aula		188%	149%	182%

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. Se tuvo en cuenta el doble FONID y el ítem Ayuda para útiles escolares establecido en la paritaria nacional

Esto quiere decir que si en una familia “Tipo II” (tomada como referencia para calcular el valor de la CBT) les adultos 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.