

La educación en debate #57

Suplemento

diciembre
2017

 Universidad
Pedagógica
Nacional

Salarios docentes: ¿el fin de una política de Estado?

por Leandro Bottinelli*

Cada año, entre los meses de febrero y marzo, Argentina participa en un intenso debate. Al fin de las vacaciones estivales, gobiernos y sindicatos docentes comienzan una compleja negociación sobre salarios y otras condiciones de trabajo que interpela a toda la sociedad. En 2017, el diálogo paritario se produjo solo a nivel de cada provincia debido a la decisión del Gobierno Nacional de no convocar a una paritaria general para todo el país, una novedad desde que se pusiera en marcha esta institución del federalismo educativo en el año 2008. Pero quizás no sea esta la principal novedad que trajo el 2017 en materia de salarios docentes.

A diferencia de las paritarias de los metalúrgicos o de los bancarios, por mencionar dos sectores de actividad, las de educación adquieren una visibilidad especial, tanto por su carácter de “cosa pública” como por las implicancias fiscales y políticas de una de las primeras negociaciones salariales del año. En la coyuntura paritaria, distintas visiones sobre la educación, el trabajo docente y los salarios se despliegan de modo controversial en los medios de prensa y en las redes sociales, un escenario que incluye, además de los Gobiernos y los gremios docentes, a especialistas, comunicadores, padres y madres de estudiantes y al público general. Sin embargo, y además de la controversia, un sentido común ha dominado las discusiones sobre los salarios docentes en Argentina desde hace un tiempo: la convicción de que es necesario incrementarlos, sea como modo de hacer justicia a los docentes, sea como medio para mejorar la educación.

Este consenso fue plasmado en distintas leyes nacionales desde fines de la década de 1990. El Fondo Nacional del Incentivo Docente, FONID, en 1998 (un

fondo constituido, originalmente, por un impuesto a los automotores) y la Ley de Financiamiento Educativo en 2005 son las dos leyes nacionales que apuntaron a mejorar el financiamiento educativo y el salario docente, algo que sucedió, efectivamente, a partir de mediados de la década del 2000, en un contexto económico y político diferente al de los años 90. Pero más allá de los contextos y del impacto de las iniciativas, se advierte una línea de continuidad entre ambas que permite afirmar que Argentina tenía una política de Estado en cuanto a la jerarquización del financiamiento a la educación y del salario de los maestros y profesores. Esta política parece haber sido abandonada durante 2017, teniendo en cuenta la negativa gubernamental a convocar la Paritaria Nacional Docente y, principalmente, el contraste que se observó entre los incrementos nominales otorgados a la mayor parte de los docentes del país este año y la inflación registrada el año previo. Pero antes de analizar los detalles de este quiebre, revisemos algunos de los argumentos utilizados para acompañar la política de Estado que sostuvo el alza de los salarios docentes hasta 2016.

Incentivos al desempeño

El salario opera como un incentivo para el mejor desempeño de los docentes. Desde esta perspectiva, no solo el monto global, sino la composición interna del salario (bonos, premios), se convierten en señales para que los docentes activen conductas deseadas. Se argumenta también que, dado que la mayor parte de los recursos que se invierten en educación se destinan a pagar salarios (la enseñanza sigue siendo una actividad de “mano de obra intensiva” a pesar de los avances tecnológicos), una herramienta clave que tienen las políticas educativas para

inducir cambios en los sistemas educativos es precisamente el salario.

El punto central de este argumento es que propone flexibilizar la escala salarial docente, permitiendo introducir componentes que retribuyan aspectos específicos como el presentismo, los trayectos de formación realizados y, en el extremo, la productividad, medida por algún indicador asociado a los aprendizajes efectivamente alcanzados por los alumnos. Este último aspecto es el más controvertido ya que la medición de los niveles de productividad es relativamente sencilla, por ejemplo, en la actividad manufacturera, pero es bastante más compleja de ser realizada en un servicio social como la educación. Más difícil aun es atribuir ciertos resultados educativos a la contribución de un determinado docente en un año o en un trimestre, como para afectar su salario (1).

Atraer a los mejores

Otro argumento importante que se ha utilizado en los debates es el que podríamos llamar “atracción de altos perfiles a la docencia”. ¿Qué son altos perfiles? Hay distintas formas de implementar esta idea: el origen social de los aspirantes a maestros, su capital cultural, las calificaciones obtenidas en el secundario y hasta el talento o la ambición. En este caso, el salario es concebido como un imán capaz de atraer y retener docentes de estas características, de ahí la conveniencia de que sea competitivo con el de otras profesiones.

En cualquier caso, lo que esta perspectiva busca destacar es que el salario debe volver atractiva a la docencia en términos económicos, para que sea elegida por los mejores, por jóvenes que, según se dice, aspiran a otras profesiones mejor retribuidas en el mercado. Un supuesto de este enfoque es que los jóvenes que están

por elegir una carrera de nivel superior toman esa decisión a partir del análisis de costos y beneficios y, uno de ellos, es el retorno económico. Otro elemento de este argumento es el que vincula la retribución económica con el prestigio de la profesión, enfatizando la relación sinérgica que se produce entre ambas variables, convirtiendo a ciertas profesiones en más atractivas que otras. El argumento se completa con ejemplos de países que se destacan en los rankings internacionales de las pruebas estandarizadas de educación, siendo el caso finlandés uno de los mencionados con asiduidad (2).

Sueldos dignos

Un tercer argumento es el que resalta que los salarios son el principal sustento de los trabajadores y sus familias y, por lo tanto, el determinante del bienestar de los hogares de maestros y profesores. Este es uno de los argumentos utilizados por las representaciones gremiales docentes en las negociaciones paritarias, pero no el único y, en Argentina, no siempre el más importante, en la medida en que los sindicatos buscan más bien asociar sus demandas en relación con la mejora de la enseñanza y la escuela pública. Por ello, también se destaca que un salario digno no solo permite condiciones de vida dignas para los hogares de los docentes sino que también es una condición necesaria (aunque no suficiente) para un trabajo pedagógico de calidad. Por otra parte, y más allá de las posiciones gremiales, se trata del argumento más transitado cuando la discusión paritaria toma estado público y los comunicadores tematizan lo poco o mucho que ganan los maestros.

Este núcleo argumental remite al nivel absoluto del salario de bolsillo más que a sus componentes o a su relación con los sueldos de otras profesiones. Su punto central es relacionar el salario docente con el costo de la canasta básica o familiar, buscando valorar, por ejemplo, si se ubica por debajo o por encima de la línea de pobreza. Para ello, se suelen considerar los montos salariales de los “cargos testigo” (cargos de referencia o representativos) como, por ejemplo, el sueldo que gana un maestro de primaria de jornada simple que recién comienza en la docencia. Otro elemento importante en este argumento es el índice de inflación que se utiliza para evaluar la variación real del salario, pudiéndose utilizar la referencia a la “inflación pasada” (la del año calendario previo a la paritaria de febrero-marzo) o la “inflación futura” (la que se espera para →



Carlos Arnaiz, sin título, 2003 (gentileza Galería Jorge Mara - La Ruche)

→ el año en cuestión, definida en el presupuesto del Estado Nacional o partir de consultoras o centros de estudio) (3).

Restricción presupuestaria

El cuarto argumento enfatiza las limitaciones que tienen los presupuestos públicos para hacer frente al incremento de los salarios docentes. Parte del supuesto de que existe un nivel de gasto público en educación dado en el corto plazo y que otorgar un cierto nivel de aumento de los salarios escapa a la voluntad política de los funcionarios estatales. Cuando los Gobiernos echan mano de este argumento, pueden apelar a evidencias respecto del “esfuerzo presupuestario” que está haciendo la jurisdicción por la educación, señalando qué porcentaje del gasto público se destina a sufragar los costos del sistema educativo.

Este argumento remite a todo el debate sobre el financiamiento de la educación y a la disputa por elevar o congelar el volumen de recursos públicos que se destinan a la enseñanza. El movimiento a favor del incremento del financiamiento de la educación ha encontrado resistencias en núcleos ortodoxos que aspiran a reducir el gasto público como objetivo permanente. Una versión blanda de esta posición es la de aquellos que propugnan mejorar la inversión en educación a partir de un uso más eficiente de los recursos, evitando los gastos superficiales o redundantes que habría en todo sistema educativo. La versión más políticamente correcta de este argumento es la que afirma estar de acuerdo en que se invierta más en educación pero señala que, en el ciclo de incremento de la inversión educativa que vivió Argentina desde los años 2004 o 2005, no se habrían alcanzado mejores resultados, según una particular visión de los logros educacionales. En su desarrollo, este tipo de argumento puede llevar a concluir sobre la completa inutilidad de mejorar el financiamiento de la educación (4).

Equiparar las desigualdades

El quinto y último argumento remite a las desigualdades salariales entre las provin-

cias en un país de organización federal en el que los sueldos docentes son abonados por las jurisdicciones provinciales. Este núcleo argumental sostiene que el Estado Nacional, como responsable del derecho a la educación en todo el país, debe intervenir para contribuir a igualar los salarios de las distintas provincias como factor de equidad. Un aspecto nodal de esta visión es el diagnóstico sobre la fragmentación del sistema educativo que se produjo en la década del noventa, ocasionada por la definitiva descentralización de la educación argentina en el año 1991. Esta reforma, se señala, no habría estado acompañada por la garantía de los fondos necesarios para que las provincias (en particular las que disponen de menos recursos) pudieran sostener su sistema educativo, afectando negativamente el salario docente en diversas jurisdicciones.

Una dimensión importante de este argumento se relaciona con la evidencia empírica utilizada para sostener la mayor o menor desigualdad existente entre los salarios provinciales, pudiéndose comparar la diferencia entre los montos de los cargos testigo de las provincias que pagan los mayores y los menores salarios. Al respecto se hacen objeciones sobre la pertinencia de esta comparación si no se tienen en cuenta los diferentes costos de vida de las distintas regiones del país. También se puede objetar que la brecha entre la provincia con el mejor y el peor salario docente puede no ser representativa de la desigualdad salarial del país, debiéndose considerar medidas que barran todo el arco de la distribución (como el Coeficiente de Gini, por ejemplo) (5).

Argumentos en perspectiva

Los argumentos revisados coinciden en la necesidad de elevar el salario docente aunque variando los objetivos buscados y los mecanismos. Incluso, en aquellos sectores de opinión en los que se advierten resistencias a los incrementos generales de sueldos porque aspiran a vincular los aumentos con el desempeño, se deja entrever la importancia de que el salario de base de los docentes sea, al menos, equivalente a

los que perciben los profesionales en otros sectores de actividad. En el caso de los argumentos asociados con la restricción presupuestaria, se suele enunciar la importancia estratégica de mejorar los sueldos docentes por más que “no sea posible hacerlo” en una coyuntura determinada. Un argumento contra la conveniencia de elevar los salarios docentes es el que surge de algunos estudios de la corriente denominada “eficacia escolar”, en la que se señala que no se observa correlación entre los niveles salariales de los docentes y los resultados de los alumnos en las evaluaciones estandarizadas. Sin embargo, estos estudios han recibido críticas porque se basan en casos de países desarrollados en los que el salario docente ya alcanzó un nivel tal que las mejoras en los aprendizajes no se explican por factores estructurales como el salario. Las conclusiones que surgen de estos estudios no han tenido presencia en los debates públicos sobre el salario docente en nuestro país.

Derrumbe

Como se señaló al comienzo, el año 2017 trajo una novedad para la discusión salarial docente de Argentina, a partir de que el Gobierno Nacional no convocara al diálogo paritario docente, según lo establece el Artículo 10 de la Ley de Financiamiento Educativo. Sin embargo, la verdadera novedad parece haber sido el derrumbe del salario real de los docentes que quedó como saldo de los aumentos nominales que, en 2017, promediaron un 25% en el país, luego de un año con 41% de inflación. Esta situación parece quebrar el consenso expresado, tanto en las leyes nacionales sobre salarios docentes que se han mencionado como en buena parte de los argumentos que se han revisado. Ese consenso se expresó en una política de Estado que tuvo sus orígenes en 1998, como resultado de la presión gremial y social por el incremento del financiamiento de la educación, y luego de dos décadas marcadas por la desinversión y el desgaste salarial. Aquel año, el Congreso de la Nación votó la ley que creó el FONID como una normativa que buscaba garantizar los recur-

sos necesarios para el sistema educativo. Tanto los defectos de ese proyecto (basaba el incremento del presupuesto educativo en un impuesto a los automotores) como la falta de voluntad política para aplicarla, sumados a la crisis del 2001, impidieron consolidar las mejoras prometidas. Hubo que esperar a la fase de recuperación económica posterior a esta crisis que, en sinergia con la voluntad política expresada en la Ley de Financiamiento Educativo, abrieron una importante fase de mejora del salario docente. Entre 2005 y 2016 inclusive, los incrementos interanuales de los docentes estuvieron, casi todos los años, por encima de la inflación real del año previo, acumulando una mejora del 100% real en todo el período y considerando el parámetro de inflación de índices no oficiales entre 2007 y 2015. En los tres años en que esto no ocurrió (2009, 2013 y 2015), la brecha con la inflación del año anterior fue escasa (2 a 4 puntos) y fue recuperada al año siguiente. El contraste con lo ocurrido en 2017, con una brecha negativa de 16% puntos entre los incrementos salariales promedio y la inflación del año previo, es muy elocuente. Parece marcar un cambio de ciclo y la interrupción de una política de Estado. ■

1. Raquel San Martín, “Más sueldo por desempeño que por antigüedad para los docentes”, *La Nación*, 13-8-10, y Federico Poore, “Miradas sobre la evaluación docente”, *Clarín*, 3-4-13.
2. S/A, “Por ley, quieren que los mejores alumnos del secundario sean maestros”, *Infobae*, 22-5-15, y Edgardo Zablotsky, “Cómo atraer los mejores estudiantes a la docencia”, *Bastión Digital*, 13-7-16.
3. S/A, “La pobreza amenaza a los docentes”, *La Nación*, 27-2-11, y S/A, “Provincia: docentes reclaman un salario que ‘los saque de la pobreza’”, *Ámbito Financiero*, 13-2-16.
4. Matías Di Santi, “Alberto Pérez: ‘Somos la provincia del país que más invierte en términos relativos en educación’”, *Chequeado.com*, 22-8-12, y S/A, “Gaido afirmó que la última propuesta ‘es el máximo esfuerzo presupuestario’”, *La Mañana*, Neuquén, 25-3-07.
5. S/A, “Diferencia salarial docente”, *La Nación*, 2-7-13, y Daniel Filmus, “Mucho más que un justo reclamo docente”, *Página/12*, 28-2-17.

*Miembro del Observatorio Educativo de la UNICE.

SILVINA GVIRTZ, SECRETARIA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y POLÍTICAS EDUCATIVAS DE LA MATANZA

“Denostación social y baja paga”

por Diego Herrera*

El debate sobre el salario docente es tan espinoso que ningún funcionario de la cartera educativa nacional quiso tratar el tema con *La educación en debate*. Funcionarios de distintas provincias del país también optaron por el silencio. En este contexto de hermetismo, Silvina Gvirtz, secretaria de Ciencia, Tecnología y Políticas Educativas de La Matanza, arriesga algunas opiniones sobre la situación salarial. Gvirtz es doctora en Educación y fue Directora General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires entre fines de 2011 y agosto de 2012, donde como principal responsable del área educativa debió negociar con los gremios los acuerdos paritarios.

¿Qué margen tiene un municipio para mejorar condiciones laborales de los docentes?

Diseñamos una gran cantidad de políticas educativas. Una muy importante se llama “A la escuela mejor con libros”. Les entregamos los libros de texto (Matemática, Lengua, Sociales, Naturales e Inglés) a todos los chicos de la escuela primaria. Es una política que mejora las condiciones de trabajo en la escuela: si todos disponen de los libros de texto, el tiempo de copiado en el pizarrón puede ser aprovechado por los docentes para dedicarse directamente a la tarea de enseñar. Este año entregamos 525.000 libros en el nivel primario y 110.000 en el nivel inicial.

¿Cuál es su balance sobre la discusión salarial de 2017, que tuvo como protagonistas a docentes y funcionarios bonaerenses?

Es muy preocupante que no haya habido paritaria nacional. Hubo una política equivocada desde el Gobierno Nacional, pero además una política contradictoria. Dicen que solo habrá paritarias provinciales, pero definen un Plan Maestro Nacional. Entonces, no quieren financiar la educación de las provincias pero sí decidir la línea de pedagogía. Si no va a haber paritaria nacional, corresponde que los planes estratégicos los diseñen las provincias y que el plan nacional sea el agregado de los planes provinciales. Se combina una descentralización financiera con una centralización pedagógica. En el caso de Buenos Aires, a fin de 2016 los docentes se dieron cuenta de que el aumento salarial había estado por debajo de la inflación de ese año y se pidió una recuperación de la caída del poder adquisitivo. Como el Gobierno Provincial no quiso darlo, hubo 16 días de paro. Finalmente se cerró en un número muy superior al ofrecimiento inicial, lo que demuestra que la plata estaba pero no querían invertirla en educación. Además, esto se da en el marco de una baja presupuestaria de 16 mil millones para el área de educación bonaerense.

¿La paritaria nacional corrige las disparidades salariales de las distintas provincias?

La paritaria nacional sirve por muchos motivos. Primero, porque fija el piso sa-

larial de todas las provincias y, a través del Fondo Compensador –que se congeló en 2017–, colabora con aquellas que están en situaciones delicadas. Además, define el aumento del incentivo docente, que es un valor que la Nación les da a las provincias para mejorar los salarios. Pero también es muy importante señalar que en la paritaria nacional se discuten otros temas que no son salariales y generan un consenso de la comunidad educativa para diseñar políticas educativas nacionales.

Esto último parece haber pasado desapercibido en la discusión mediática.

Claro, y esto también explica que el Plan Maestro no tenga ningún consenso. ¿Por qué no se dialogó con los docentes? Porque no se quiere abrir una paritaria nacional.

¿Qué otras cuestiones podrían mejorar la situación salarial de los docentes?

Algo clave es ir hacia una escuela de jornada completa. Esto permitiría que los docentes estén todo el día en una escuela y tengan tiempo de trabajo institucional, de corrección, de planificación. Hoy el maestro, además de todo el trabajo que hace adentro de la escuela dando clase, cuando llega a su casa tiene que ponerse a planificar y corregir. La jornada completa beneficiaría muchísimo a los estudiantes, porque les permitiría tener una formación mucho más integral, pero también mejoraría las condiciones de trabajo de los docentes. La calidad educativa depende de que se reconozca salarialmente el tiempo para que los docentes corrijan, se reúnan, trabajen en equipo y planifiquen.

¿Está de acuerdo con atar el salario a la productividad?

¿Qué es la productividad? ¿Que el docente sepa más? ¿Entonces le tomamos una prueba escrita? ¿O la productividad tiene que ver con que todos sus alumnos aprendan? ¿Cómo se compara el trabajo que hacen docentes de contextos muy diferentes? El problema que tenemos es que el salario docente en la Provincia es bajísimo –y hay que decirlo con todas las letras–. Estamos con problemas para tener docentes titulados: entre la denostación social y baja paga, pocos eligen la profesión. Entonces, alentemos a los docentes, subamos sus salarios, démosles las herramientas didácticas necesarias para que puedan trabajar bien. La Matanza es un caso especial, pero ¿por qué no se están entregando libros a cada chico en todo el país? ¿Por qué no se entregan más las computadoras de Conectar Igualdad? El docente tampoco es mago: no va a mejorar la calidad educativa si no se garantizan las condiciones necesarias para el buen funcionamiento de la escuela. Eso implica infraestructura, pero también recursos didácticos. Se tiende a echar la culpa a los docentes de algo que es responsabilidad del Estado. ■

*Licenciado en Ciencias de la Comunicación e integrante del equipo editorial de UNIFE.

SILVIA ALMAZÁN Y MARTA BORDAS, GREMIALISTAS BONAERENSES

Paritarias, sueldos y algo más

Durante el primer semestre de este año, la negociación salarial docente estuvo centrada en lo que sucedía en la Provincia de Buenos Aires. “La lucha fue acompañada por todos los trabajadores del país, y no solo por los de la educación. Muchos compañeros sintieron como propio nuestro logro. Hay que recordar que 400.000 docentes participaron de la Marcha Federal Educativa”, afirma Silvia Almazán, secretaria adjunta de SUTEBA. Los docentes bonaerenses, que consiguieron un aumento promedio del 27,5%, quebraron el techo de aumento salarial establecido por el Gobierno Nacional en un 18%. Sin embargo, Almazán sostiene que no hay que quedarse solo con este último dato: “La provincia fue un laboratorio de ensayos para avanzar con reformas laborales”.

De acuerdo con la dirigente, el conflicto se desarrolló en un contexto de “amedrentamiento e intento de disciplinamiento de los trabajadores de la educación”. Almazán recuerda los descuentos aplicados por los días de paros, el intento de convocar voluntarios para garantizar la continuidad de las clases y los recorridos que la Policía hizo por varias escuelas bonaerenses para solicitar las nóminas de los docentes que habían participado de la medida de fuerza. “En el marco de esta disputa salarial fue emergiendo un debate en torno de la política educativa”, sostiene. Y agrega: “Escuchamos un discurso presidencial que descalificaba la educación estatal: Macri habló de quienes debían ‘caer irremediamente en la escuela pública’. Emergió una fuerte campaña para quebrar el vínculo histórico entre docentes y comunidad educativa, por un lado, y entre representados y representantes sindicales, por el otro”.

“Con respecto a lo salarial, el avance más fuerte que hemos tenido durante los últimos años es que todas las bonificaciones pasaron a ser remunerativas: todas impactan en los montos que perciben los jubilados. Pudimos romper con eso de la suma no remunerativa”, subraya la delegada paritaria de SUTEBA, Marta Bordas. Aunque reconoce que aún falta trabajo para terminar con algunas distorsiones que “achatan” la escala salarial: “El achatamiento no es muy grande, pero se nota hasta los 10 años de antigüedad aproximadamente”. Si bien la garantía salarial que perciben los docentes con menos antigüedad les permite llegar (y a veces superar) los pisos establecidos a nivel nacional, esto hace que se emparejen los ingresos de trabajadores con distinta antigüedad.

Durante el último conflicto, todos los sindicatos acordaron en la necesidad de que fuera convocada

la paritaria nacional docente. En este aspecto, el Gobierno no se movió de su posición y la paritaria 2017 no se realizó. “Fue visible la ausencia del ministro de Educación de la Nación en la resolución de los conflictos jurisdiccionales –dice Almazán–. Si hay provincias a las que se les cerró la paritaria por decreto, o que cerraron en porcentajes mucho más bajos que la proyección de la inflación, esto tiene que ver con que el Gobierno Nacional no acompañó estas discusiones salariales. Se abre un proyecto de fragmentación y desigualdad salarial en todo el país.”

Si bien en el debate público se puso el énfasis en la importancia de la paritaria nacional docente para establecer pisos salariales en todo el país, esta instancia también permite otro tipo de negociaciones. “El Programa Nacional de Formación Permanente fue un acuerdo que se logró en una paritaria nacional. Hubo un debate de dos años para avanzar en torno a su contenido y fue la primera vez que se consideró la formación como constitutiva del trabajo docente”, explica Almazán. “En la Provincia de Buenos Aires, casi 3.000 docentes de nivel superior titularizaron a partir del acuerdo paritario nacional. También un acuerdo paritario a nivel nacional hizo que en la provincia volvieran los concursos de cargos jerárquicos titulares”, completa Bordas.

En una mesa de negociación, sostiene Almazán, también podrían ponerse en consideración otras cuestiones que hacen a la conformación del trabajo docente y a su reconocimiento en términos salariales: “Está reconocido el trabajo del docente como si solo fuera frente a los alumnos, en el aula. Pero, para poder llegar al trabajo con los estudiantes, hay un montón de horas que tienen que ver con la formación docente, el análisis del diseño curricular, la planificación, el diseño de los dispositivos para la evaluación, el trabajo de vinculación con la comunidad y la posibilidad de una reflexión continua sobre la propia práctica”.

Otro de los riesgos que perciben las dirigentes de SUTEBA es la creciente influencia del sector privado en la definición de políticas educativas. “Vemos una dinámica de asociación del Estado con las fundaciones, que proponen incorporar voluntarios a las escuelas, es decir, trabajadores precarizados. Con un agravante: quien ingresa como voluntario no tiene formación docente”, denuncia Almazán. Y añade Bordas: “Sabemos que están avanzando en reuniones con directores y con inspectores para que algunas ONG tengan participación. Hasta ahora no hemos conocido que estén en las escuelas, pero hay una intención de avanzar en este sentido”. ■

D.H.

PEDRO CORMACK, GREMIALISTA DE SANTA CRUZ

Consecuencias del pacto fiscal

“Es imposible pensar en una crisis como la de Santa Cruz con los recursos que tiene: oro, plata, pesca, carbón, petróleo”, se lamenta Pedro Cormack, secretario general de la Asociación de Docentes de Santa Cruz (ADO-SAC). “No se generaron políticas para el autosustento –agrega– y, al cambiar el Gobierno Nacional, los recursos que antes venían con facilidad ahora no llegan.”

¿Cuál es la situación de los docentes santacruceños?

Este año hubo más de 100 días sin clases. La Provincia no abrió paritarias con la administración pública. En marzo había ofrecido el 3% pero después retiró la oferta. Ahora hay un *impasse* en las medidas de fuerza por una negociación que se abrió con Nación.

¿Hubo avances?

El ofrecimiento sigue siendo exiguo: un 8%, cuando hay una inflación mucho más alta. La excusa que pone el Gobierno es la crisis que vive la provincia. Este año, los sueldos se pagaron fuera de los plazos legales, de manera desdoblada y sin recibos de sueldo. El congelamiento salarial es para todos los sectores y es consecuencia del pacto fiscal firmado entre Nación y Provincia hasta el 2022.

¿Cómo se compone el salario de un docente?

Desde el 2007, en Santa Cruz tenemos todo el salario en blanco. En Río Gallegos o Caleta Olivia (las ciudades más grandes), un docente recién iniciado, en un cargo que implica 18 horas cátedra, cobra 15.500 pesos. Nuestro escalafón no está achatado: hay docentes que ganan más en función de la antigüedad, el título, etc. Tenemos un mandato de nuestra asamblea y de nuestro congreso para que los aumentos se hagan sobre el básico, sin romper ese escalafón. Y lo que le va al docente activo también le va al jubilado (porque tenemos la movilidad). En otras provincias, un número importante del aumento termina afectando solo a la porción de docentes que están en lo

más bajo del escalafón. Son sumas no remunerativas y no bonificables: no hacen aportes ni entran en el aguinaldo.

¿La paritaria nacional mitiga desigualdades jurisdiccionales?

En nuestro caso, nunca fue un elemento condicionante. Pero este es un sindicato fuerte: de 14.000 docentes provinciales, 10.000 están afiliados al gremio. En otras provincias, donde los sindicatos no tienen esa fortaleza, las patronales se aprovechan y, si no hay una base de negociación, es más fácil congelar el salario. No debe haber una descentralización de la negociación como en los noventa. Si no, cada provincia hace lo que puede o lo que quiere.

¿El salario en Santa Cruz necesita ser más elevado por los altos costos de vida?

Un alquiler promedio cuesta unos \$10.000. La canasta familiar, en general, es más elevada que en el resto del país, aunque la nafta y el gas son más baratos. Hay zonas petroleras donde los salarios también son más altos y los precios tienden a subir. Además, hay precios más altos en los lugares turísticos.

¿Hubo intentos de alterar condiciones laborales como atar el salario a la productividad o tercerizar el empleo a través de ONG?

En algunas provincias se hacen pruebas piloto y, cuando dan resultado, tratan de avanzar en otras. Todo el tiempo han intentado modificarnos derechos adquiridos. Logramos preservarlos por la lucha.

¿Otras condiciones laborales podrían compensar la falta de aumento salarial?

No creo que deban compensar. El salario es parte de la condición laboral. Pero si otras condiciones de trabajo son parte importante de lo paritario. Hay escuelas sin matafuegos, tizas... Eso es parte de la desidia de los Gobiernos. No culpo a uno en particular; son años de desinversión. ■

D.H.

DARÍO TOLEDO, SINDICALISTA DE SANTIAGO DEL ESTERO

El piso igual que el techo

Darío Toledo habla casi como si pidiera auxilio: “Es muy importante que alguien nos escuche, porque tenemos una censura muy grande en los medios de comunicación”, dice el actual secretario gremial del Círculo Santiagueño de Docentes de Enseñanza Media y Superior (CISADEMS), que desde diciembre asumirá como secretario general.

CISADEMS, explica el entrevistado, es uno de los dos sindicatos de Santiago del Estero con personería gremial y, actualmente, representa a los docentes de todos los niveles educativos. Tiene 5.000 afiliados y obtuvo la mayor cantidad de votos en la última elección (celebrada en 2012) para elegir representantes docentes en el Consejo Escolar y en las Juntas de Calificación. A nivel nacional, está bajo el paraguas de la Confederación de Educadores Argentinos (CEA) que, a su vez, es parte de la CGT. Sin embargo, Toledo muestra su disidencia respecto a las cúpulas sindicales: “Tenemos nuestras diferencias y las hacemos notar en la CEA. Además, acá la CGT está totalmente entregada al Gobierno”.

“En Santiago del Estero –relata Toledo–, el salario mínimo docente, aquel que cobra por un cargo el maestro que recién se inicia, es de \$9.672. Es el mínimo salarial que quedó estipulado sobre la base de la paritaria nacional de 2016, que estableció que el salario mínimo debe ser un 20% superior al salario mínimo, vital y móvil (SMVM).” Sin embargo, explica, el Gobierno siempre se demora varios meses en adecuar el sueldo a las actualizaciones semestrales del SMVM. “Es una picardía del Gobierno, porque se supone que las siete provincias que pagan los salarios más bajos, entre ellas esta, reciben un complemento de Nación”, se queja.

Toledo subraya que durante diez años Santiago del Estero pagó el salario

más bajo del país: “El básico no aumentaba y solo ingresaban cifras no remunerativas, o sea, cifras en negro”. Esta situación se modificó en 2016, luego de una fuerte medida de fuerza. “Hicimos un paro de dos meses, con carpas a orillas de la ruta, movilizaciones de más de 20.000 personas (somos 25.000 docentes), represión de la Policía, gente encadenada, huelga de hambre. Entonces el Gobierno de la Provincia se vio obligado a ceder y prometió blanquear las cifras en negro para el 2017”, detalla el sindicalista. Y agrega: “El maestro que recién se iniciaba llegó a tener un 60% de su salario en negro”.

Las sumas salariales en negro provocan un achatamiento de la escala salarial. Según relata Toledo, “hasta el 2017, un docente que recién ingresaba cobraba lo mismo que uno que tenía el tope de antigüedad”. Sin embargo, el problema solo se mitigó: “Los maestros que tienen menos de 15 años de antigüedad siguen teniendo un complemento salarial en negro que los ayuda a llegar al mínimo. Todos los docentes con un cargo testigo (que es el de maestro) y que tienen menos de 15 años de antigüedad cobran exactamente lo mismo: \$9.672”. Esto se debe a que la antigüedad solo se aplica sobre el salario básico (\$4.820). Un maestro con el tope de antigüedad, dice Toledo, “va a jubilarse con un sueldo de bolsillo de \$11.900. Si a eso se le quita el 18%, se obtiene la jubilación del docente: menos de lo que cuesta una canasta básica”.

De acuerdo con el dirigente gremial, en Santiago del Estero se volvió tradición que “el sueldo mínimo docente se tome como un techo salarial”. Para conseguirlo, sostiene, el Gobierno intervino el Consejo de Educación y las Juntas de Calificaciones: “La interventora emitió la Resolución N° 841, que dice que cuando haya ofrecimiento de cargos u horas deben tener prioridad para tomarlos aquellos que no tengan ningún trabajo en la administración pública”. De esta manera, los docentes no conseguirían tomar más de un cargo y, por lo tanto, no cobrarían más que el salario mínimo. “Como gremio iniciamos un juicio de inconstitucionalidad contra esa norma –subraya el dirigente–. También iniciamos el año pasado un amparo por los descuentos: no nos pagaron durante los dos meses de paro. Todavía la justicia no resuelve. Ese es el contexto de Santiago del Estero.” ■

D.H.

OFERTA ACADÉMICA 2018

- 🔗 Profesorado de Educación Secundaria y Superior en Historia
- 🔗 Profesorado de Educación Primaria
- 🔗 Licenciatura en Historia
- 🔗 Licenciatura en Letras
- 🔗 Profesorado de Educación Secundaria y Superior en Letras

- 🔗 Licenciatura en la Enseñanza de la Matemática para la Educación Primaria
- 🔗 Licenciatura en Enseñanza de la Lectura y la Escritura para la Educación Primaria
- 🔗 Maestría en Formación Docente
- 🔗 Especialización en la Enseñanza de la Matemática para la Escuela Secundaria
- 🔗 Especialización en Educación Mediada por Tecnologías de la Información y la Comunicación

📧 **INFORMES**
 ingreso@unipe.edu.ar
 11 6409.7072
 @universidadpedagogica
 @unipe_ar
 www.unipe.edu.ar

unipe Universidad Pedagógica Nacional PÚBLICA Y GRATUITA

ABIERTA LA INSCRIPCIÓN

Staff

UNIPE: Universidad Pedagógica Nacional

Rector
Adrián Cannellotto

Vicerrector
Carlos G.A. Rodríguez

Editorial Universitaria

Directora editorial
María Teresa D' Meza

Editor de *La educación en debate*
Diego Rosemberg

Redactor
Diego Herrera