

PARITARIAS DOCENTES: REPERCUSIONES Y REFLEXIONES A PARTIR DEL DECRETAZO

Natalia Gardyn

Cátedra Administración de la Educación, Departamento de Ciencias de la Educación, Facultad de Filosofía y Letras de la UBA.



En el contexto habitual de tensión y puja de intereses (siempre sobre el inicio de las clases) entre los gremios docentes y el gobierno nacional y los provinciales, este año las paritarias docentes tuvieron un condimento adicional: el Decreto N° 52 del Poder Ejecutivo Nacional firmado el 16 de enero del 2018.

Antecedentes

La Ley N° 26075 de Financiamiento Educativo del año 2005, en su artículo 2° establece que “*el incremento de la inversión en educación, ciencia y tecnología se destinará, prioritariamente, al logro (entre otros) de los siguientes objetivos: [...] i) **Mejorar las condiciones laborales y salariales de los docentes de todos los niveles del sistema educativo**, la jerarquización de la carrera docente y el mejoramiento de la calidad en la formación docente inicial y continua.*

Para ello, en su artículo 9° crea en el ámbito del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, el **Programa Nacional de Compensación Salarial Docente**, “*cuyo objetivo será el contribuir a la compensación de las desigualdades en el salario inicial docente en aquellas provincias en las cuales se evalúe fehacientemente que, a pesar del esfuerzo*

financiero destinado al sector y de las mejoras de la eficiencia en la asignación de los recursos, no resulte posible superar dichas desigualdades.

Asimismo, en el artículo 10° de dicha Ley se estableció que “*el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología juntamente con el Consejo Federal de Cultura y Educación y las entidades gremiales docentes con representación nacional, acordarán un convenio marco que incluirá pautas generales referidas a: **a) condiciones laborales**, b) calendario educativo, **c) salario mínimo docente** y d) carrera docente.*

Para reglamentar la implementación de lo mencionado en este artículo, en el año 2007 se firma el Decreto 457 en el que se designa al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social como autoridad de aplicación del citado decreto y entre otras cuestiones: *la representación de los trabajadores docentes del sector público provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en la negociación del convenio marco, será ejercida por las asociaciones sindicales con personería gremial y ámbito geográfico de actuación en todo el territorio nacional* (art. 2°), la integración de la representación de los trabajadores en cuanto a su número, será proporcional al promedio de la cantidad de afiliados activos que cada una de las asociaciones sindicales intervinientes (art. 3°), el contenido del convenio marco –entre ellos la retribución mínima de los trabajadores docentes (art. 6°), derechos y obligaciones de las partes (art. 7°).

Repercusiones del Decretazo

El nuevo Decreto N° 52/2018 que modifica el contenido del Decreto 457/17 enfatiza la tensión con los gremios docentes ya que además de suprimir los artículos 5 y 13 en los que confería al Ministerio de Trabajo como autoridad de aplicación, modifica artículos sensibles al momento de la negociación salarial sustituyendo los artículos 2°, 3°, 4°, 6° Y 7° de dicho Decreto.

Uno de los puntos más importantes es la modificación de la representatividad de los docentes ya que la conformación de la mesa de negociación no estará más integrada de manera proporcional a la cantidad de afiliados sino por la cantidad de asociaciones sindicales (un representante por asociación).

Según Sonia Alesso, Secretaria General de CTERA, “*este nuevo decreto deja al desnudo el intento desesperado de un gobierno nacional que intenta limitar, de cualquier manera, las*

posibilidades de defensa que tienen los trabajadores. El punto de la modificación en la composición y representación de la mesa de discusión es la explicitación de una práctica autoritaria típica de los actuales funcionarios del gobierno nacional y, especialmente, del nuevo Ministro de Educación que no busca otra cosa que atacar a la CTERA y enfrentar a los Sindicatos docentes entre sí. Pero más allá de las formas, esta es una clara maniobra antidemocrática que viola la libertad sindical y las garantías establecidas por la Ley de Asociaciones Sindicales¹.”

Según el Ministro de Educación Nacional, Alejandro Finocchiaro, “había un Acuerdo entre un gremio y el gobierno anterior por el cual en una mesa de 9 CTERA tenía 5, 1 tenía UDA, 1 AMET, 1 CEA y 1 SADOP. Es decir, que CTERA tenía la mayoría automática con el gobierno kirchnerista siendo que UDA, AMET y CEA son gremios de mucha importancia en el país también. Lo que hicimos ahora fue ordenar eso y establecer una mesa de 4 miembros de gremios que tienen docentes de gestión estatal (CTERA, UDA, AMET y CEA) y darle un representante a cada gremio, lo cual hace la discusión mucho más democrática, mucho más plural, se pueden escuchar todas las voces y podemos discutir todo lo que se quiera, algo así como sucede en la Ciudad de Buenos Aires. En la Ciudad de Buenos Aires hay una mesa (no paritaria) de condiciones salariales que tiene 17 gremios y tiene 1 representante por gremio donde las cosas se discuten y se arreglan ahí también. Es decir, es un Decreto que no es contra nadie, es solamente para ordenar un montón de cuestiones que estaban confusas y que no estaban normativamente aclaradas”².

Política Salarial

Otro de los puntos destacables y asociados directamente con el presupuesto educativo es la incorporación en el art. 6° del Decreto el establecimiento de que el **salario mínimo docente** “no podrá ser inferior al VEINTE POR CIENTO (20%) por encima del salario mínimo vital y móvil vigente, acuerdo arribado entre las asociaciones sindicales y el Poder Ejecutivo Nacional según Acta suscripta entre las partes de fecha 25 de febrero de 2016.”

¹ Nota de Opinión de Sonia Alesso - "El decretazo no es sino un signo de debilidad del Gobierno" Disponible en: <https://www.ctera.org.ar/index.php/general/notas-de-opinion/item/2939-nota-de-opinion-de-sonia-alesso-el-decretazo-no-es-sino-un-signo-de-debilidad-del-gobierno>

² Entrevista radial. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=-XmTLNrvbXA>

Siendo que a partir del 1° de enero de 2018, se fijó el Salario Mínimo, Vital y Móvil en \$ 9.500 pesos y a partir del 1° de julio de 2018, en \$ 10.000³, organizaciones como la CTERA reclaman que “el monto fijado como mínimo salarial ha quedado muy por debajo de la línea de la pobreza. Frente a una canasta básica que puede ser calculada en \$ 15.000, el SMVM más el 20% sólo asciende a \$ 11.400.

Por otra parte, la inclusión de este monto fijo quitaría la responsabilidad del Ministerio de Educación Nacional de fijar el piso salarial docente para todo el país. Es decir, desaparecería la paritaria nacional docente. De esta manera, el esfuerzo y la responsabilidad de mejorar (y negociar) los salarios docentes ahora sería exclusivamente de las provincias.

Los aportes que realiza actualmente el Estado Nacional relacionados con los salarios docentes son el Fondo Nacional de Incentivo Docente (que se viene renovando anualmente y que por el monto la denominación “*incentivo*” quedó un tanto obsoleta) y el Programa Nacional de Compensación Salarial Docente.

Si se analiza el proyecto de Presupuesto Educativo para estas partidas año a año aparece la misma leyenda:

“Este monto consiste en las “asistencias financieras otorgadas a los gobiernos provinciales a través del Consejo Federal de Educación, a los fines de contribuir con el mejoramiento de la retribución de los docentes de todo el país que prestan servicios dentro del sistema educativo, tanto de gestión estatal como privada subvencionada, de las escuelas e institutos dependientes de las universidades nacionales y de las fuerzas armadas y de seguridad. Asimismo comprende las transferencias para atender las compensaciones por desigualdades salariales”.

Es decir, en la programación presupuestaria no se incluye ningún fundamento ni criterio de distribución para dichas asistencias. A través de las Leyes de Presupuesto Nacional 2017 y 2018 lo que se puede observar es que el incremento fue de un 19,35%⁴.

El Ministerio de Educación Nacional cuenta con una unidad administrativa, la **Coordinación General de Estudio de Costos del Sistema Educativo** dependiente de la Dirección Nacional de Planeamiento de Políticas Educativas que se ocupa de relevar y

³ Resolución 3-E/2017 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

⁴ En el presupuesto nacional 2018, el monto destinado al Fondo Nacional de Incentivo Docente y Compensaciones Salariales es de \$25.550.000.000 y en 2017 fue de \$21.407.709.312.

procesar información que se genera en el ámbito de los costos educativos, tanto a nivel nacional como jurisdiccional, a fin de colaborar con un mejor conocimiento del sector y aportar fundamentos en el proceso de toma de decisiones. Entre sus actividades se realiza el **seguimiento del salario docente en cada jurisdicción**, como el **seguimiento de la inversión en educación**.

Esta Coordinación genera un Informe Trimestral Indicativo del Salario Docente. De acuerdo al Informe del II Trimestre del 2017, las mejoras en las remuneraciones llevadas a cabo en el primer trimestre del año 2017, fueron, en ciertos casos, resultado de decretos provinciales ante la falta de consenso con los distintos gremios de cada jurisdicción. Algunos de estos conflictos se destrabaron en el período abril-junio, reflejándose entonces por paritaria provincial un reajuste de incrementos ya pautados, o bien el acuerdo de otros nuevos, situación que se observa, por ejemplo, en las provincias de Buenos Aires, Entre Ríos y La Rioja.

En dicho Informe se puede observar cuánto representa en el salario docente los aportes que realiza el Estado Nacional⁵ y aquellas provincias que se requiere otorgar un plus por zona o residencia.

Salario BRUTO Docente. Educación Primaria. Jornada simple - Enseñanza Común. Cargo Testigo con 10 años de antigüedad. Financiamiento Provincial y Nacional - en pesos. Junio de 2017. Maestro de Grado .				
Jurisdicción	Salario Bruto	% representación FONID (\$1210)	% representación otros aportes Nacionales ¹	% representación por zona
Buenos Aires	15.200,42	7,96	-	5,2%
Catamarca	12.383,78	9,77	-	-
Chaco	16.923,88	7,15	-	-
Chubut	19.912,27	6,08	-	23,7%
CABA	15.398,90	7,85	-	-
Corrientes	12.133,39	9,97	-	7,9%
Córdoba	20.016,79	6,04	-	-
Entre Ríos	14.459,52	8,37	-	-
Formosa	11.402,01	10,61	6,2%	8,2%
Jujuy	13.343,75	9,07	5,3%	-

⁵ Debe tenerse en cuenta que está calculado sobre el sueldo bruto con la finalidad de representar los costos para el sistema, pero estos porcentajes disminuyen para los docentes en los salarios de bolsillo.

La Pampa	19.457,78	6,22	-	-
La Rioja	12.731,10	9,50	5,6%	-
Mendoza	14.311,89	8,45	-	2,8%
Misiones	14.585,95	8,29	5,0%	5,1%
Neuquén	19.579,36	6,18	8,6% ²	25,9%
Rio Negro	17.138,46	7,06	-	14,7%
Salta	19.118,81	6,33	3,7%	-
San Juan	13.189,70	9,17	-	7,5%
San Luis	19.215,12	6,30	-	-
Santa Cruz	23.459,65	5,16	-	28,2%
Santa Fe	18.752,67	6,45	-	-
Santiago del Estero	11.248,10	10,76	4,8%	4,7%
Tierra del Fuego	23.776,23	5,09	-	47,2%
Tucumán	15.345,18	7,89	-	5,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe Indicativo del Salario Docente
| Junio 2017 | CGECSE

¹ No incluye el aporte por material didáctico nacional (\$110) que reciben todos los docentes de todas las jurisdicciones.

² Compensación especial de FONID.

Del cuadro se puede observar las disparidades regionales que se presentan en términos de salarios. Formosa, Jujuy, La Rioja, Misiones, Neuquén, Salta y Santiago del Estero son las que reciben mayores aportes del Estado Nacional.

En el caso de Formosa, es la que menor salario bruto presenta y por ende la que mayor aporte del Estado Nacional recibe, la sigue Santiago del Estero. Aquellas provincias que presentan mayor salario bruto (Tierra del Fuego y Santa Cruz) se debe a los costos de vida de la región.

Al momento de finalizar este artículo, las jurisdicciones que cerraron paritarias fueron: Corrientes (17% de incremento sin cláusula gatillo⁶), Misiones (15,5% de incremento sin cláusula gatillo), San Juan (17% de incremento con cláusula gatillo), Salta (15% de incremento sin cláusula gatillo) y Tucumán (17% de incremento con cláusula gatillo).

Por lo general, los gobernadores de las jurisdicciones que aún no acordaron las paritarias fundamentaron que el incremento solicitado por los gremios no pueden ser solventados por

⁶ En caso de que la inflación supere lo acordado se realiza un aumento automático adicional.

el presupuesto provincial⁷ o bien que se rigen por el 15% de inflación que fue la meta oficial que anunció el Gobierno (cualquier incremento superior, en el caso de los gobernadores oficialistas, sería reconocer que no es previsible el cumplimiento de ese 15%).

Es en este sentido que se viene reclamando (hace ya varios años) como mínimo dos cuestiones a resolver para atender estas responsabilidades jurisdiccionales: 1) a través de la modificación de la Ley de Coparticipación Federal, de manera que las provincias reciban mayores ingresos para brindar el servicio educativo que el gobierno nacional pretende y/o 2) aumentar el PBI destinado a educación (por ejemplo CTERA presentó un proyecto de ley para incrementarlo al 10 %) y así cumplir con los objetivos establecidos en la Ley de Financiamiento Educativo que quedaron pendientes (entre otros el mejoramiento de las condiciones laborales y salariales).

Información para la toma de decisiones

Por último, otra de las modificaciones importantes del Decreto N° 52/2018 fue la relacionada con **la información**. Se suprimió del art. 7° del Decreto 457/07 la información detallada con la que debían contar las partes al inicio de la negociación del convenio marco, sobre las siguientes materias:

I. **Previsiones presupuestarias para el ejercicio inmediato posterior así como la ejecución del Presupuesto en vigencia.**

II. Niveles de empleo en el ámbito educativo.

III. Perspectivas de desarrollo futuro, debiendo comprender al menos los tres meses subsiguientes al del informe, indicando posibilidades de expansión y generación de nuevos empleos en el sector docente, planes de restauración y de reorganización del trabajo.

IV. Políticas de inversiones, perspectivas de mejor aprovechamiento de los recursos, planes de expansión y posibles mejoras de los servicios en el sector docente.

V. Programas de introducción de nuevas tecnologías detallando costos, tipos y objetivos de las mismas, sus posibles efectos en los niveles de empleo, en la salud y de seguridad física y psíquica de los trabajadores y en la organización del trabajo, como así mismo la capacidad requerida para su utilización.

⁷ Por ejemplo, el Gobernador de Salta manifestó que desde 2016 se encuentra congelado el Fondo de Incentivo Docente proveniente del gobierno nacional y que el Fondo Compensador que también recibe la provincia por parte de Nación, tuvo una quita del 50%.

VI. Índices de accidentes y enfermedades, detallando las causas y las consecuencias de los mismos en la capacidad laboral de los afectados.

VII. Presentismo y ausentismo vinculado con las causas que lo provocan.

VIII. **Ingresos totales detallando la fuente de los mismos y los rubros a los que fueron destinados**, indicando especialmente las partidas afectadas a, personal contratado y de gabinete, perspectivas de ingresos futuro y destinos probables de los mismos.

IX. Cualquier otro rubro que las partes consideren de interés y así lo acuerden.

Las partes podrán ser asistidas por los asesores técnicos que estimen pertinentes.

Llama la atención que no se explicita el tipo de información que debiera ser como mínimo necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, en particular las referidas a lo presupuestario.

En teoría, si las cuestiones en debate son relativas a los salarios debieran darse en la fase de elaboración de los proyectos de presupuestos (tanto provinciales como nacionales) por ello no es admisible que todos los años las pujas de intereses vinculadas al porcentaje de incremento de los salarios se produzcan durante los meses de febrero y marzo. En administración insistimos en la necesidad de la información para la toma de decisiones.

Reflexiones

En función de lo expuesto, el debate acerca de las paritarias docentes nos obliga a reflexionar sobre un modelo de financiamiento educativo agotado e instrumentos insuficientes que lo único que logran es reproducir y profundizar las diferencias dentro del sistema educativo y desprestigiar la profesión docente.

Es inaceptable que en este debate se utilice el resultado de las pruebas de aprendizaje para legitimar la suficiencia de lo que gana un docente o la creación de una Universidad para la formación docente. A los docentes se les exige mucho, pero se les brinda poco (tanto cuantitativa como cualitativamente).

La definición de un porcentaje de incremento que satisfaga a las partes no resuelve el problema. El problema de origen se encuentra en cómo y quién define el valor del trabajo docente, en comprender realmente lo que implica la profesión docente para determinar un salario justo y en cómo se dispone de los recursos para lograrlo.

Asimismo, se requiere del establecimiento de prioridades presupuestarias que permitan el financiamiento de políticas públicas educativas tanto a nivel nacional como provincial. Por el momento, y en lo concreto, nos queda seguir defendiendo la educación pública y gratuita.