

EL SALARIO DE LOS DOCENTES DE ENTRE RÍOS

ESTUDIO DESDE LOS RECIBOS DE HABERES

Conceptos fundamentales sobre salarios.

Análisis y explicación de los códigos del recibo.

Confección de recibos paso a paso.

Análisis de los efectos de diferentes formas de recomposición salarial

Enero de 2018

Víctor Hugo Hutt
AGMER Seccional Uruguay
victorhutt@victorhutt.com.ar



ÍNDICE

CONCEPTOS FUNDAMENTALES SOBRE SALARIO	4
DEFINICIÓN DE SALARIO Y ELEMENTOS DETERMINANTES	5
DEFINICIONES	7
SALARIO	7
SALARIO NOMINAL	8
SALARIO DIRECTO	8
SALARIO INDIRECTO	8
SALARIO REAL	8
SALARIO DE LOS DOCENTES, ¿Cómo construir parámetros?	9
LEGALIDAD DEL SALARIO	9
BONIFICABLE	10
REMUNERATIVO	10
ESCALAFÓN DOCENTE Y NOMENCLADOR	10
SUELDO DEL DOCENTE JUBILADO	12
SUELDO BÁSICO	12
Código 001 y código 004 – Código 400 y código 402 para jubilados	12
Ejemplos de sueldos básicos en Mayo y Agosto de 2.017, con punto índice en \$ 4,6618 y 5,2339	13
FUNCION DIFERENCIADA DOCENTE	15
Código 016 – Código 404 para el jubilado	15
PROLONGACION DE JORNADA – JORNADA COMPLETA	16
Código 052 – Código 416 para el jubilado	16
COMPENSACIÓN DE BÁSICO	16
Código 02 – Código 542 para jubilados	16
ADICIONAL DIRECTIVOS	18
Código 03 en secundaria y 08 en primaria para activos y 428 para jubilados	18
ADICIONAL PARA DIRECTORES Y VICEDIRECTORES DE ESCUELAS NINA	20
Código 05 – Código 430 para jubilados	20
MONTO EN BLANCO	21
Código 038 (Vigente hasta febrero de 2.007)	22
MONTO REMUNERATIVO	22
MONTO EN NEGRO DE PROVINCIA	22
Código 017 (Vigente hasta febrero de 2.007)	22
MONTO EN NEGRO DE NACIÓN	23
Código 44	23
Código 113	23
INCENTIVO DOCENTE (FONID) DE NACIÓN	24
Código 084	24
Código 099	24
ADICIONAL PARA MÍNIMO DE PROVINCIA	26
Código 172 – No se percibe por parte de los docentes jubilados	26
MONTO REMUNERATIVO – SEUDO BONIFICABLE PARA CARGOS Y FIJO CON TOPE PARA HORAS	27
Código 006 – Código 432 para jubilados	27
Escala de valores del Código 06 para cargos en la actualidad, desde agosto de 2017	29

Para horas cátedra _____	30
CÓDIGO 18 PARA HORAS DE NIVEL MEDIO _____	30
BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD _____	30
Código 010 – Código 406 para Jubilados _____	30
Escala de antigüedades _____	30
ADICIONAL POR ZONA _____	33
Código 078 - Código 408 para Jubilados _____	33
Tabla de bonificaciones por ubicación de escuela _____	33
ADICIONAL POR PRODUCTIVIDAD _____	35
Código 188 – Código 434 para Jubilados _____	35
PRODUCTIVIDAD DEL CÓDIGO 006 _____	38
Código 014 _____	38
TRANSPORTE POR KILÓMETROS _____	38
Código 029 _____	38
ASIGNACIONES FAMILIARES _____	39
Código 1001: Salario familiar por hijo _____	39
Código 1014: Prenatal _____	39
Código 1002: Salario familiar por hijo dif. _____	39
Código 1021: Asignación por nacimiento _____	40
Código 1020: Asignación por casamiento _____	40
Código 1010: Salario Familiar Esposa. _____	40
Código 1003: Salario Familiar Familia Numerosa. _____	40
CÓDIGO 1004: SALARIO FAMILIAR POR HIJO EN ESCUELA PRIMARIA _____	40
CÓDIGO 1005: ESCOLARIDAD SECUNDARIA, _____	40
Ayuda Escolar y Escolaridad _____	40
Síntesis Decreto 334/17 M.E.H.F. _____	40
DESCUENTOS _____	41
Código 504 _____	41
Código 502 _____	41
Código 505 y Código 508 _____	42
Código 510 _____	42
CÓDIGOS REMUNERATIVOS _____	42
AGUINALDO O SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO _____	42
Código 100 – Código 550 para jubilados _____	43
Código 186 _____	43
CONFECCIÓN DE RECIBOS DE SUELDO PASO A PASO _____	43
Maestro con 12 años de antigüedad, que trabaja en escuela de zona desfavorable y viaja 26 km para ir a su escuela todos los días. _____	43
36 horas de Nivel Medio, con 15 años de antigüedad _____	45
docente de nivel superior, con 36 horas, con 18 años de antigüedad y que viaja tres veces por semana a 16 km de ida. _____	46
Sueldo de un jubilado en el cargo de Director de 1° Categoría de primaria, con el máximo de antigüedad _____	48
Jubilado que se desempeñó en varios cargos en sus 10 últimos años _____	49
CARACTERÍSTICAS DE LOS PRINCIPALES CÓDIGOS DE HABERES _____	55
COMPOSICIÓN DEL CARGO DE MAESTRO SIN ANTIGÜEDAD _____	56
ANÁLISIS DE CASOS DE ACHATAMIENTO _____	57

HORAS CÁTEDRA	57
Achatamiento escalafonario	57
Achatamiento por antigüedad	58
Achatamiento por tope o saturación	58
Achatamiento por equivalencia no escalafonaria	58
¿Cuál es el valor de bolsillo de la hora de nivel medio?	58
¿Cuál es el valor de bolsillo de la hora de nivel superior?	60
ACHATAMIENTOS DE ANTIGÜEDAD EN EL CARGO DE MAESTRO	61
RESPECTO AL NOMENCLADOR	62
ACHATAMIENTOS EN VARIOS CARGOS Y HORAS CÁTEDRA	65
EFFECTO DEL ADICIONAL PARA MÍNIMO	67
EFFECTO DEL CÓDIGO 06	68
LOS CRITERIOS DE LA COMISIÓN DE SALARIO, BREVE FUNDAMENTACIÓN	70
EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO DOCENTE PROVINCIAL Y NACIONAL DESDE EL AÑO 2007 AL AÑO 2017	71
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS DE RECOMPOSICIÓN SALARIAL	72
RECOMPOSICIONES AL PUNTO ÍNDICE, ES DECIR, AUMENTOS EN EL BÁSICO	72
¿Cómo influyen \$ 100 en el básico en las distintas situaciones y cargos?	73
RECOMPOSICIONES CON MONTOS EN BLANCO	74
CAMBIO DE MONTOS PRE-EXISTENTES A SU EQUIVALENTE EN AUMENTO DEL VALOR DEL PUNTO ÍNDICE	75
Cambio de Monto blanco a punto índice	75
¿Qué sucedió al pasar al básico el código 038 en marzo de 2.007?	75
Cambio de Monto remunerativo a punto índice	76
Cambio de Monto en negro a punto índice	76
RECOMPOSICIONES CON MONTOS FIJOS REMUNERATIVOS	77
RECOMPOSICIONES CON MONTOS FIJOS EN NEGRO	77
RECOMPOSICIONES QUE IMPLICAN ELEVAR EL SALARIO MÍNIMO	77
EFFECTOS DE DISTINTOS TIPOS DE RECOMPOSICIONES	78
Básico	78
Blanco fijo	78
Remunerativo	79
Monto en negro	79
Adicional para mínimo	80

CONCEPTOS FUNDAMENTALES SOBRE SALARIO¹

¹ Agradezco las observaciones de los compañeros Javier Varela, asesor del IlyE AGMER y de Alejandro Bernasconi

DEFINICIÓN DE SALARIO Y ELEMENTOS DETERMINANTES

En nuestra vida cotidiana nos encontramos constantemente con personas que viven de una remuneración que denominamos “*salario*”. De hecho, la inmensa mayoría de nosotros vive de un salario. Aproximadamente, entre 6 y 7 personas de cada 10 en nuestro país viven de lo que denominamos salario. Si diferenciamos por provincias de nuestro país vamos a ver que la Población Económicamente Activa (PEA) cuya vida y familia dependen del salario se ha ido extendiendo progresivamente desde las áreas urbanas centrales (Buenos Aires, Rosario, Córdoba...) a las diferentes regiones².

Este fenómeno de expansión y progresividad tiene escala temporal y espacial mundial desde que el modo de producción capitalista se fue afirmando como matriz hegemónica (económica, social, cultural, civilizatoria...). Si nos remontamos un poco sobre el mundo y hacemos una comparación sincrónica entre países vemos que la relación salarial ha ido extendiéndose desde un grupo central de estados naciones a lugares que hasta hace poco tiempo era desconocida o eran una minoría quienes percibían esta forma de ingreso. En países que hoy tienen más de un 90 % de población asalariada como el Reino Unido de Gran Bretaña o Alemania se ha ido extendiendo esta forma de relación a otras regiones como India (cerca del 50 % y está en proceso de extensión), China o Vietnam (superan el 50 %). En estos países (sobre todo China) se está realizando una de las mayores migraciones del campo a la ciudad, fenómeno vinculado orgánicamente a la extensión del salario.

Volviendo a nuestro país otra forma de observar la extensión del trabajo asalariado es ver como las diferentes ramas económicas han ido pasando de ser dominadas por pequeños productores independientes, artesanos o labradores / ganaderos y pequeños comercios a grandes industrias o corporaciones comerciales donde la relación salarial se intensifica³. También en el trabajo asalariado dentro del ámbito del Estados. A modo de ejemplo: en el trabajo docente, durante gran parte del siglo XIX, la labor se realizaba bajo distintos modelos pero el docente se desempeñaba como independiente incluso cuando era contratado como docente particular. A finales del siglo se fue generalizando la forma salarial de tal manera que a principios del siglo XX surgieron las primeras organizaciones sindicales y los conflictos en torno a salarios y condiciones de trabajo⁴. En la actualidad, vemos como en los casos de emergencia de nuevas ramas, estas ya están inmersas en un sistema asalariado o bien en poco tiempo desarrollan uno (el ejemplo más claro es la informática).

En conclusión la relación salarial se extiende por todo el territorio del país y el mundo al mismo tiempo que se intensifica en todas las ramas de la actividad económica dentro del sistema capitalista y que crecen y se desarrollan las estructuras de los aparatos estatales. En realidad el proceso operó en las sociedades modernas occidentales de una forma paradójal: a la vez que los hombres y mujeres accedían a libertades se los fue desposeyendo la capacidad de producir por y para sí mismos. Libres sí, pero sin nada, sin nada más que la posibilidad de vender su fuerza de trabajo a cambio de una mercancía: el salario. Para los asalariados esa remuneración funciona como mercancía porque se cambia por mercancías materiales, culturales, todas también simbólicas, que se consumen: leche, pañales, corbatas, direc TV... La moneda –que es la forma en que en general nos llega el salario- sólo es “capital”, cuando se usa dentro de una relación social que permite hacerse de más capital, cuando se pone en una relación social que reproduce y amplía esas monedas (o vacas, o heladeras, etc...). Pero cuando se consume es una mercancía más. Este tipo de relación

² Ver censos nacionales

³ Ver censos nacionales

⁴ Ricardo Donaire. La clase social de los docentes, cuadernos de CTERA

social “asalariada” es en el que se encuentra la mayoría de las personas y cada vez más progresivamente.⁵

Esta breve introducción nos permite señalar una serie de elementos:

El salario es una forma histórica que indica una determinada relación social. Esto quiere decir que tiene una temporalidad. No siempre ha existido o existirá para siempre si no que hay determinadas coordenadas históricas que permiten hablar hoy del sistema del salario. Este ha tenido una génesis, un desarrollo y ha sido impuesto a lo ancho y largo del globo, lo cual implica que en el futuro pueda ser abolido⁶. Hasta el momento la dinámica del sistema ha sido pasar del pago en “especie”, al pago a “destajo”, al pago del salario en “dinero”.

Asociado a lo anterior: en términos generales, que después iremos precisando, el salario es la forma que se retribuye el trabajo bajo ciertas relaciones sociales, esto es bajo el modo de producción capitalista. Si bien uno puede señalar la existencia de salarios en tiempos antiguos, como sistema abarcador y dinámico se ha desarrollado desde hace unos 300 años en la misma medida que se ha expandido el capitalismo. Hablar de modo de producción capitalista implica, como atributo, la existencia del sistema salarial. (O mejor expresado la existencia del sistema salarial es atributo del modo de producción capitalista)⁷.

Brevemente, para establecer la diferencia específica del salario como retribución del trabajo señalemos que han existido otras formas como ser la esclavitud, la servidumbre, el artesanado o trabajador manual libre cada uno de ellos con una correspondiente retribución que no es, bajo ninguna consideración, salario. Obsérvese que, formalmente, el trabajador asalariado es libre en todos los sentidos, no tiene propiedad salvo su capacidad (fuerza) de trabajo y no tiene vínculos u obligaciones para con nadie. Por ello puede vender su fuerza de trabajo al capitalista (incluido el Estado) que quiera así como, también libremente, quien lo contrata le paga según lo acordado. Esta libertad particular oculta el hecho de que la clase capitalista monopoliza los medios de vida y de producción lo cual le permite imponerle el salario. En otros términos la independencia formal oculta la dependencia real: *“si no trabajas para mí (nosotros) no comes”*.

Una consideración más antes de entrar en las definiciones. En la sociedad capitalista hay tres formas bajo las que sus miembros se distribuyen para participar de lo producido: SALARIO (como retribución del trabajo) – GANANCIA (como retribución del capital) – RENTA (en particular la renta del suelo aunque hoy hay que considerar otras como la renta financiera).

Señalamos que esta participación en la distribución de lo producido, que aparecen como formas independientes unas de otras, en realidad salario y ganancia se presuponen y uno existe en relación con otro. Es decir para que haya ganancias tiene que haber salarios y viceversa. Para que el capital se ponga en movimiento es necesario contratar la fuerza de trabajo que produce las mercancías, la maquinaria por sí misma no transforma la materia prima si no que hace falta el trabajo humano. Con lo producido el capitalista puede ir al mercado y obtener una ganancia. Aquí es necesario precisar que el capitalista no paga por

⁵ El caso de la población desocupada y sub ocupada forma parte también de este universo: la amplia mayoría de los desocupados fueron y/o son asalariados potenciales, o temporalmente acceden al salario, por lo general a las formas más precarias y primitivas del salario: en negro, con cuasi monedas (bonos), etc.

⁶ Esa expansión y progresividad ha ido instalando una nueva forma dominante de relación social en la que desde hace unos 300 años viven millones de hombres y mujeres que reemplazó a formas anteriores: la de hombres y mujeres que vivían en situación de esclavitud (ellos y su descendencia eran propiedad de un amo), la de quienes vivían en situación de servidumbre (eran productores autosuficientes –de su alimento, su ropa...- dependientes, se veían obligados a entregar en trabajo, en especies y/o en moneda parte de lo que producían y sus posibilidades de movilidad muy estaban limitadas) y la de productores autosuficientes independientes (artesanos, pequeños productores rurales...).

⁷ Ciertamente continúan existiendo formas de esclavitud y servidumbre, en muchos casos disfrazadas bajo formas asalariadas.

trabajo si no por la fuerza de trabajo medida en tiempo de trabajo. Para los trabajadores asalariados el salario representa los medios de vida con los cuales se puede reproducir individual y familiarmente. Para el capitalista, la propiedad de maquinaria y materias primas le permite apropiarse de un mayor excedente. Esto implicara una serie de fenómenos que desarrollaremos en la medida de las definiciones.

En este marco teórico es productivo preguntarnos: ¿En qué medida participan los salarios docentes en estos procesos?, ¿Cómo está implicado el trabajo docente y en que forma se puede establecer su “valor”? Estas son algunas preguntas. Es posible realizar otras que deberán ser desarrolladas y contestadas por nosotros, los propios docentes.

Quiero compartir parte de un texto de Alejandro Bernasconi, que fue publicado en abril de 2005, como editorial del número 11 de La Hoja, revista quincenal de la Seccional Uruguay, con motivo de la celebración del Día del Trabajador:

“(...) El mundo medieval tardío occidental, precisamente, convirtió el trabajo en un valor independientemente de las condiciones de explotación y dominación de los sujetos que realizan el proceso de trabajo. El capitalismo maximizó esta concepción.

Pero decíamos que los docentes festejaremos nuestro día junto a camioneros, barrenderos, operarios fabriles, trabajadoras sexuales, etc., etc., con quienes tenemos en común que vivimos de la venta de nuestra fuerza de trabajo a cambio de un salario. La característica constitutiva fundamental de la clase trabajadora en las sociedades capitalistas es la no posesión de los medios de producción y la falta de control sobre el proceso de producción (sea este de bienes materiales o simbólicos). Es decir, sólo intervenimos en los procesos de producción, vendiendo lo único que poseemos: nuestra fuerza de trabajo. De allí el carácter injusto y desigual de la sociedad capitalista: somos precisamente quienes ponemos la fuerza de trabajo (que crea los bienes y la riqueza) los que menos podemos disfrutar de ella.

Paradójicamente los docentes poseemos, a diferencia de muchos otros, una peculiaridad peligrosa para el sistema: un mayor poder de intervención sobre el proceso de producción (en nuestro caso de conocimientos) que el poder no puede controlar directamente. Por ello la fuerte presión sobre el magisterio para devaluarlo y convertirlo sólo en un reproductor mecánico en la transmisión de conocimientos (que lógicamente otros han elaborado) mediante su pauperización o conversión en un profesional liberal. De aquí derivan los esfuerzos por disciplinar las prácticas docentes e imposibilitar que asuma la conciencia de clase y el potencial profundamente transformador que tiene su trabajo. La máxima del sistema capitalista para los docentes es tener “operarios” que le insuman el mínimo de costo laboral y le rindan el máximo en la reproducción del orden social vigente (su enseñanza acrítica).”

DEFINICIONES

SALARIO

Expresión monetaria del valor (del precio) de la fuerza de trabajo vendida por el obrero asalariado. El valor de la fuerza de trabajo es determinado por el de los medios de vida indispensables para la subsistencia del obrero y de los miembros de su familia, para la reproducción de la fuerza de trabajo.

El concepto también alude a una **determinada relación social**, la que se establece entre aquel que vende su fuerza de trabajo y aquel que la compra. Para el marxismo es el exponente las relaciones de explotación no explícitas a que los capitalistas someten a los trabajadores. Esto es así porque, aunque se trata en general de una relación entre hombres

libres que mutuamente acuerdan, sólo en apariencia al obrero se le paga todo el trabajo y el salario es el precio de su trabajo. Como quiera que el trabajo, fuente de todo valor, no posee valor, tampoco puede tener precio. Lo que se paga en forma de salario no es toda la jornada, sino únicamente la parte en que se reproduce lo equivalente al valor de la fuerza de trabajo; durante la otra parte, no pagada, de la jornada de trabajo, el asalariado crea la plusvalía (tiempo de trabajo excedentario impago). Es impensable una sociedad sin trabajo excedentario, ya que se supone que dicho trabajo debe posibilitar el acceso a derechos básicos de aquellos que no pueden por sí mismos hacerlos (ancianos, niños, discapacitados, etc.) y se debe asegurar el desarrollo de las fuerzas productivas (por ejemplo infraestructura: construcción de caminos, hospitales, escuelas, desarrollos tecnológicos, etc.). El debate es **quien se apropia de ese trabajo excedentario impago**, si la burguesía empresaria o si el Estado para redistribuirlo. Igualmente, la intervención del Estado no asegura de por sí una redistribución. Es decir, los recursos de los que se hace el Estado pueden ser redestinados y distribuidos entre los trabajadores y los más necesitados, o pueden ir nuevamente, de manera indirecta, a los sectores de la burguesía empresaria (vía subsidios, exenciones, contrataciones, etc.).

SALARIO NOMINAL

Salario expresado en dinero, suma total de dinero que de **manera directa** o de **manera indirecta** percibe el trabajador por la labor realizada.

El salario nominal no proporciona una idea completa del nivel real del salario. Su verdadera magnitud depende del nivel de los precios correspondientes a los objetos de consumo personal, del valor de los servicios comunales, del volumen de los impuestos, etc.

Para Marx constituye una ley del capitalismo el que el salario real del obrero tienda a bajar. Es claro que en los países capitalistas, en donde es menor la presencia del Estado en regular las relaciones laborales entre capital y trabajo y mayor la libertad de mercado los precios de los artículos y servicios, los alquileres y los impuestos crecen sin cesar y el salario lo hace por debajo de dicho proceso. Las luchas de clases hacen que el salario nominal también se modifique. Mediante las luchas de los trabajadores se conquistan determinados niveles salariales que luego el proceso inflacionario hace que disminuya el salario real. Es decir, aunque exista incremento de la expresión monetaria del salario, el **salario real** de los trabajadores tiende a bajar debido al incremento de los precios de los artículos que entran en la esfera del consumo obrero, así como al aumento de las cargas impositivas.

SALARIO DIRECTO

Parte del salario total que un trabajador recibe en su bolsillo (salario de bolsillo)

SALARIO INDIRECTO

Parte del salario total que un trabajador no recibe directamente, sino que es destinada como aporte a la jubilación, obra social, etc.

SALARIO REAL

Salario expresado en medios de vida y servicios de que dispone el trabajador; indica la cantidad de artículos de consumo y de servicios que puede comprar un trabajador con su salario nominal (en dinero). La magnitud del salario real es determinada por la dimensión del salario nominal y también por el nivel de los precios de los artículos de consumo y servicios, por la altura de los alquileres, por los tributos que se impone a los trabajadores.

SALARIO DE LOS DOCENTES, ¿Cómo construir parámetros?

En el caso de salarios de trabajadores de la producción, sean industriales, rurales o de servicios es posible medir el valor del trabajo como resultado del plusvalor que es entregado por la fuerza del trabajo, en ese caso solo resta determinar con que porción de las ganancias se quedan los trabajadores y con qué porción los capitalistas o dueños de los medios de producción.

Pero en el trabajo docente, no es tan fácil medir económicamente el resultado, dado que no produce ganancias económicas inmediatas, ni tampoco produce directamente bienes que puedan ser utilizados como mercancía, por esto, el valor del trabajo docente no puede ser fácilmente mensurable en términos económicos y por ende se dificulta el hecho de determinar lo que consideramos un salario justo a partir de cuantificar el valor del trabajo.

Por lo tanto es necesario comenzar a construir un complejo de parámetros que permitan la determinación de su valor y desde allí poder llegar a estimar lo que podría ser considerado como salario justo. Tal ejercicio excede las posibilidades de este trabajo, pero claramente además de las variables económicas (PBI, volumen de recursos de ese PBI de los que dispone el Estado para distribuir en Educación, etc.) el punto de determinación queda en la **esfera de las disputas políticas por la definición de ese valor.**

Es decir, el valor alcanzado por el salario, depende de la relación entre el **volumen de recursos disponibles y disputables** (en este sentido es clave los desiguales desarrollos entre provincias, de allí la necesidad de que el Estado Nacional intervenga redistribuyendo recursos) **y los procesos de lucha**, tanto del sector docente como de los demás sectores de la sociedad; y esa lucha no es solo en forma directa por el salario de bolsillo, sino que apunta a elementos que indirectamente terminan definiéndolo. Es central, cómo juega el conjunto de la sociedad en esta disputa porque de alguna manera es el posicionamiento político del colectivo el que termina inclinando la balanza en dicha puja. Por ello **es clave quien en la puja gana el consenso de la mayor parte de la sociedad.** El valor del salario docente se determina como resultado de la lucha en un contexto de recursos disponibles y disputables, y de esa lucha participan no solo los docentes y los gobernantes, sino toda la sociedad, aunque no se vea, pues las clases sociales y sus fracciones disputan la apropiación y distribución de riquezas de una provincia, de la nación y del mundo.

En este contexto es central la disputa por el volumen de recursos de los que se apropia el Estado y como esos recursos se trasladan a la Ley de Presupuesto y al presupuesto educativo.

LEGALIDAD DEL SALARIO

Entendemos como salario legal a aquel que se ajuste a las normas vigentes sobre salario y específicamente sobre salario docente, sobre esto nos habla el *Estatuto del Docente Entrerriano, Decreto Ley Nº 155/62, que en su artículo 46 nos dice:*

“La retribución mensual del personal docente en actividad se compone de: a) Asignación básica, b) Asignación por estado docente; c) Asignación por cargo; d) Asignación por prolongación de jornada; e) Bonificación por antigüedad; f) Bonificación por ubicación; g) Bonificación por cargas de familia.”

Sobre esto decimos que el sueldo docente entrerriano, de los incisos a, b y c, tiene previsto el sueldo básico y la asignación por cargo que está integrada en el mismo básico, mientras que el estado docente no forma parte del salario y no tiene legislación que regule su aplicación. Si se utilizan y están correctamente reglamentados los items d, e, f y g.

Además, debemos decir que históricamente nuestro salario tuvo componentes que no se ajustan a esta legalidad y que se han hecho costumbre, hemos dado una importante batalla

contra este tipo de códigos no estatutarios, pero aún nos falta bastante, esas ilegalidades han llegado a un punto tal que producen una deformación de la escala salarial que es inaceptable.

BONIFICABLE

Significa que es tenido en cuenta para el cálculo del monto percibido por antigüedad y para el cálculo del adicional por ubicación de escuela (Zona).

Los códigos bonificables son 01, 02, 03, 04, 05, 08, 016 y 052.

REMUNERATIVO

Significa que está sujeto a descuentos, aporta a la caja de jubilaciones, a las obras sociales y ley 4035 y a los aportes que el docente decida, como el aporte sindical y seguro de vida. Un monto remunerativo, por aportar a la caja de jubilaciones, se traslada el 82 % de su valor a los docentes jubilados. Además, es considerado para el cálculo del código de productividad, es decir que se percibe el 7 % dentro del código 188 de productividad o del 014 que se compone con el 7 % del código 06, a excepción de los códigos 014 y 188, que son remunerativos, pero son abonados en concepto de productividad.

Es tenido en cuenta para el cálculo de aguinaldo.

ESCALAFÓN DOCENTE Y NOMENCLADOR

El escalafón docente de Entre Ríos contempla a todos los cargos y horas cátedra existentes en la educación entrerriana, dentro del mismo quedan determinadas, con poca precisión en muchos casos, sus funciones, sus responsabilidades y también las remuneraciones correspondientes para cada uno.

Las remuneraciones están determinadas por el nomenclador, éste es un listado donde aparecen todos los cargos y horas, con su correspondiente cantidad de puntos básicos, los cuales son el parámetro para la determinación del sueldo básico, como se explicará más adelante, también nos indica los puntajes extras por función diferencial, prolongación de jornada y jornada completa para aquellos cargos que los posean.

Dentro de este nomenclador, que ubica a los cargos en forma relativa, podemos ver que el sueldo básico de un director de 1º categoría de Escuela Primaria corresponde a dos sueldos básicos del cargo de maestro y el de supervisor a tres cargos de maestro, esto es lo que se conoce como relación uno dos tres. Así también se puede ver mediante cálculos que 15 horas cátedra de nivel medio o 11,17 horas de nivel superior equivalen a un cargo de maestro.

A modo de ejemplo, la siguiente tabla muestra los puntos básicos de algunos cargos, es solo una parte de los 312 cargos existentes

Cargo	Nombre del cargo	Puntos Básicos	Compensación De básico	Adicional directivos	Tarea diferenciada	Prolongación De jornada	Jornada completa
609	Director 1era Cat (N. Medio)	2000	36	647			
613	Director 3era Cat (N. Medio)	1680	77	452,9			
614	Vicedirector 1era Cat (N. Medio)	1740	70	517,6			
622	Maestro Ens Práct - 1ra 2da 3ra	971	414,7				
623	Jefe Internado 1era Cat	1690	76				
624	Jefe Internado 3era Cat	1400	114				
625	Secretario 1era Cat	1370	118	388,2			

627	Secretario 3era Cat	1300	127	388,2			
632	Preceptor	941	414,7				
633	Bibliotecario	941	414,7				
649	Maestro De Ciclo E.G.B.	971	414,7				
653	Jefe Taller Esc. Técnica 3era Cat	1400	114	388		100	
654	Jefe Taller Esc. Técnica 1era Cat	1690	76	453		300	
667	Director De 1era Cat. Con Profl. Jorn.	2000	36	647		830	
675	Jefe UNS y Producción 1° Cat	1740	70	517		590	
676	Jefe UNS y Producción 2° Cat	1610	87	388		708	
677	Jefe UNS y Producción 3° Cat	1500	101	388		708	
684	Preceptor Ayudante Internado	1170	144			580	
709	Supervisor De Ens Primaria	2913	0	776			
710	Supervisor de Ens Especial	2913	0	776	20		
716	Director Escuela 1era Cat	1942	43	518			
721	Director Escuela Educ Especial	1942	43	518	150		
722	Director Escuela 3era Cat	1692	76	362			
728	Director Radio Educ 1ª. Cat N Inicial	1942	43	518	17		
738	Maestro Jardín De Infantes	971	414,7		17		
739	Maestro De Grado Diferenciado	971	414,7		150		
740	Maestro Carcelario	971	414,7		150		
744	Secretario Escuela 1era Cat	1400	114	310			
749	Maestro De Grado	971	414,7				
750	Bibliotecario	971	414,7				
773	Director Esc Dif Jor Completa	1942	43	518			669
808	Director 1era Cat Jor Completa	1942	43	310			669
813	Maestro De Grado Jor Completa	971	214				620
823	Vicedirector 1era Cat Jor Completa	1700	75	310			657
824	Secretario 1era Cat Jor Completa	1400	114	310			657
842	Director Personal Único	1500	101	518			
920	Maestro de Grupo Esc. Diferen	971	414,7		150		
932	Rector Instituto Superior	2220	7	521,4			
936	Bedel	1250	134				

SUELDO DEL DOCENTE JUBILADO

En la provincia de Entre Ríos la jubilación de los docentes está normada por la Ley 8732/95, en la misma se establece que el jubilado cobrará el 82 % móvil respecto al salario del docente activo, pudiendo llegar al 85 % si el docente se jubila con 35 años o más de servicios.

El cálculo del 82 % se hace sobre cada código remunerativo del salario del activo y no sobre el sueldo final, esto quiere decir que deberemos calcular el 82 % de cada código y luego armar el recibo.

Todos los montos del activo que son remunerativos se trasladan al sueldo del jubilado, los montos en negro no repercuten en el salario al momento de jubilarse.

La jubilación de un docente se calcula de acuerdo al promedio de los cargos u horas que el docente desempeñó en los últimos 10 años de actividad y con la antigüedad al momento de jubilarse.

Cada modificación del salario de los activos modifica los haberes del docente jubilado, percibiendo la modificación a los 30 o 60 días de haberla recibido el docente en actividad, este es el significado del concepto de móvil.

En cada código iré explicando el cálculo para el activo y como trasladarlo al jubilado.

Aclaración: Todos los cálculos de este trabajo se harán con el 82 % para jubilados, pero aquellos que se jubilaron con 35 años o más deberán reemplazar por 85 % y quienes cobran pensión lo deben hacer con el 70 %.

SUELDO BÁSICO

Código 001 y código 004 – Código 400 y código 402 para jubilados

Código 001 (400) para cargos y **código 004 (402)** para horas cátedra. Es la parte del salario que percibe el trabajador de acuerdo a lo establecido para cada cargo y para las horas cátedras según el **ESCALAFÓN** y de acuerdo al puntaje establecido en el **nomencldador**.

Se determina multiplicando los puntos básicos asignados en el **nomencldador** para cada cargo y para cada hora cátedra por el valor en pesos del punto índice.

Para el **jubilado**, a este último resultado se lo deberá multiplicar por 0,82 (82 %)

Los valores históricos del punto índice fueron:

Período	Valor punto índice
1991 hasta septiembre de 2005	\$ 0,2107
octubre de 2005 hasta enero de 2006	\$ 0,2725
febrero de 2.006 hasta febrero de 2007	\$ 0,3141
marzo de 2.007 a Julio de 2.007	\$ 0,4543
Agosto de 2.007	\$ 0,47
Septiembre 2.007 a febrero de 2.008	\$ 0,495
marzo a Abril de 2.008	\$ 0,59
Mayo a Julio de 2.008	\$ 0,63
Agosto, de 2.008	\$ 0,653
Septiembre de 2.008	\$ 0,675
Octubre de 2.008 a febrero de 2.009	\$ 0,7012
Marzo de 2.009 a febrero de 2.010	\$ 0,747

marzo de 2.010 a junio de 2.010	\$ 0,8441
Julio de 2.010 hasta agosto de 2.010	\$ 0,8947
Septiembre de 2.010 a febrero de 2011	\$ 0,9842
desde marzo de 2011 a febrero de 2012	\$ 1,2303
desde marzo de 2012 a junio de 2012	\$ 1,421
Desde julio de 2012 hasta febrero de 2013	\$ 1,5127
Desde marzo de 2013 hasta julio de 2013	\$ 1,785
Desde agosto de 2013	\$ 1,8921
indiceoct13	\$ 1,9489
indicemar14	\$ 2,2802
indiceago14	\$ 2,4854
indicemar15	\$ 3,0073
indiceago15	\$ 3,278
indicefeb16	\$ 3,8353
indicejul16	\$ 4,238
indicemar17	\$ 4,4923
indicemay17	\$ 4,6618
indiceago17	\$ 5,2339

Ejemplos de sueldos básicos en Mayo y Agosto de 2.017, con punto índice en \$ 4,6618 y 5,2339

Cargo	Puntos básicos	S. básico Mayo 2017		S básico Agosto 2017	
		Activo	Jubilado	Activo	Jubilado
maestro	971	\$ 4.526,61	\$ 3.711,82	\$ 5.082,12	\$ 4.167,34
preceptor	941	\$ 4.386,75	\$ 3.597,14	\$ 4.925,10	\$ 4.038,58
Hora cátedra de nivel medio	64,73	\$ 301,76	\$ 247,44	\$ 338,79	\$ 277,81
Hora cátedra de nivel superior	86,9	\$ 405,11	\$ 332,19	\$ 454,83	\$ 372,96
15 horas de nivel medio	971	\$ 4.526,61	\$ 3.711,82	\$ 5.082,12	\$ 4.167,34
15 horas de nivel superior	1303	\$ 6.074,33	\$ 4.980,95	\$ 6.819,77	\$ 5.592,21
Director de 1º categ. primaria	1942	\$ 9.053,22	\$ 7.423,64	\$ 10.164,23	\$ 8.334,67
Director de 1º categ. Secundaria	2000	\$ 9.323,60	\$ 7.645,35	\$ 10.467,80	\$ 8.583,60
36 horas de nivel medio	2330	\$ 10.861,99	\$ 8.906,84	\$ 12.194,99	\$ 9.999,89
36 horas de nivel superior	3128	\$ 14.582,11	\$ 11.957,33	\$ 16.371,64	\$ 13.424,74
Supervisor	2913	\$ 13.579,82	\$ 11.135,46	\$ 15.246,35	\$ 12.502,01

El sueldo básico tiene las características de respetar el escalafón, impactar plenamente en la escala de antigüedad, en el sueldo de jubilados, aportar a las obras sociales y demás.

Ejemplos de cálculo de sueldo básico

1) Calcular el sueldo básico del cargo de secretario de escuela de 1º categoría, para activo y jubilado para el mes de Agosto

Para realizar su cálculo debemos buscar la cantidad de puntos índice correspondientes al cargo de Secretario de Escuela de 1º categoría, la búsqueda puede hacerse en la página de AGMER Uruguay, ingresando al link <http://www.agmeruruguay.com.ar/nomenclador.htm>, este cargo está designado con el número 744 dentro del nomenclador y tiene asignado 1.400 puntos índices. Ahora debemos multiplicar sus 1400 puntos por el valor en pesos del punto índice que es \$ 5,2339 y obtenemos que el sueldo básico de este cargo, que aparecerá en el código 01 del recibo del docente activo, es \$ 7327,46; para el mismo cargo, pero sobre un docente jubilado, además deberemos multiplicarlo por 0,82 y obtenemos lo que aparecerá en el código 400, \$ 6008,52.

Hemos mencionado muchos números, por lo tanto resumamos el significado de cada uno:

- 744 es el número que designa al cargo de Secretario de Escuela de 1º Categoría y aparece en el recibo en un recuadro encabezado por la expresión “CAR”
- 1.400 es la cantidad de puntos índice de dicho cargo, esta cantidad expresa una relación jerárquica con otros cargos, es superior al de maestro, 971, al de Secretario de 2º, 1300 e inferior al de Director de Escuela de 1º Categoría, 1942 puntos.
- \$ 5,2339 es el valor de cada punto índice por el que se multiplican los puntos de todos los cargos del escalafón. Este valor generalmente se modifica en las recomposiciones salariales, aunque permaneció sin cambios desde el año 1991 hasta el 2.005.
- 01 es el código que aparece en el recibo y nos indica que se refiere a sueldo básico.
- \$ 7327,46 es la suma de dinero que recibe este cargo en concepto de sueldo básico.
- 400 es el código que aparece en el recibo del jubilado y se refiere a sueldo básico.
- \$ 6008,52 es la suma de dinero que percibe el jubilado con este cargo en concepto de sueldo básico, luego de haberle calculado el 82 % del sueldo básico del activo.

2) Calcular el sueldo básico correspondiente a un grupo de 8 horas de nivel medio con haberes de agosto

En este caso debemos tener en cuenta que cada hora de nivel medio tiene asignada una cantidad de 64,7 puntos básicos, a este valor debemos multiplicarlo por 8 y obtenemos la cantidad de 517,6 puntos básicos que corresponden a las 8 horas. Ahora debemos multiplicar esa cantidad de puntos por el valor del punto índice, \$ 5,2339 y obtenemos el monto de \$ 2709,07 que es el sueldo básico correspondiente a 8 horas de nivel medio y aparecerá en el código 04 del recibo de sueldos.

En el caso del **jubilado**, procedemos de igual forma y al monto obtenido lo multiplicamos por 0,82, obteniendo un monto de \$ 2221,43 que aparecerá en el código 402.

3) Calcular el sueldo básico correspondiente a un grupo de 8 horas de nivel superior.

Este ejemplo se resuelve en forma idéntica al ejemplo anterior y solo debemos modificar la cantidad de puntos de cada hora, que para el nivel superior es de 86,9, para las 8 horas obtenemos la cantidad de 695,2 puntos en total y multiplicado por \$ 5,2339 obtenemos un sueldo básico de \$ 3638,61 que aparecerá en el código 04 en el recibo.

Para el cálculo del **jubilado**, multiplicamos además por 0,82 y obtenemos un sueldo básico de \$ 2983,66 en el código 402.

Su fórmula es:

Para cargos: Código 01 = Puntos básicos x valor del punto índice

Para horas de nivel medio: Código 04 = 64,7 x N° de horas x valor del punto índice

Para horas de nivel superior: Código 04 = 86,9 x N° de horas x valor del punto índice

La fórmula para el jubilado es:

Para cargos: Código 01 = Puntos básicos x valor del punto índice x 0,82

Para horas de nivel medio: Código 04 = 64,7 x N° de horas x valor del punto índice x 0,82

Para horas de nivel superior: Código 04 = 86,9 x N° de horas x valor del punto índice x 0,82

Ejercicios Sueldo Básico, activos y jubilados (realizar todos con datos de haberes de agosto de 2013).

4) Calcular el monto que aparecerá en el código 01 del recibo de un Vicedirector de Escuela Secundaria de 2º Categoría y en el código 400 del jubilado.

5) Calcular el sueldo básico total de un docente que tiene 32 horas cátedras de Nivel Medio y desempeña dichas horas en un establecimiento ubicado en zona desfavorable

6) Calcular el monto que aparecerá en el código 04 de un recibo correspondiente a 15 horas cátedras de Nivel Superior de un agente que tiene una antigüedad de 14 años.

7) Calcular el sueldo básico de un supervisor de cualquier nivel, activo y jubilado

Respuestas:

4) Activo: \$ 8426,58; Jubilado: \$ 6909,79 5) A: \$ 10836,27; J: \$ 8885,74; 6) A: \$ 6822,39; J: \$ 5594,36. 7) A: \$ 15246,35; J: \$ 12502,01.

FUNCION DIFERENCIADA DOCENTE

Es un puntaje adicional por la función diferenciada, corresponde a los cargos de educación inicial, 17 puntos básicos, o de enseñanza especial, 150 puntos.

Este monto se comporta exactamente igual que el sueldo básico, **forma parte del básico de esos cargos**, aunque aparezca en otro código, además aparece en el nomenclador.

Código 016 – Código 404 para el jubilado

Se obtiene de multiplicar los puntos por función diferenciada que poseen los cargos de educación inicial y especial por el valor del punto índice. De esta forma, para un maestro de Educación Inicial, se deberán multiplicar sus 17 puntos de tarea diferenciada por \$ 5,2339 y el código 016 tendrá un monto de \$ 88,98, para un maestro especial, sus 150 puntos por los \$ 5,2339 del índice, arrojan un monto de \$ 785,09.

Para el jubilado se deberá multiplicar además por 0,82, obteniendo \$ 72,96 para el maestro de nivel inicial y \$ 643,77 para el maestro especial.

Los datos corresponden a haberes de Agosto de 2017.

Su fórmula es:

Código 016 = Puntos de tarea diferenciada x valor del punto índice

La fórmula para el jubilado es:

Código 404 = Puntos de tarea diferenciada x valor del punto índice x 0,82

PROLONGACION DE JORNADA – JORNADA COMPLETA

Es un puntaje adicional para aquellos cargos que tengan prolongación de jornada, actualmente se multiplica por un valor índice mayor al común, se llama punto índice de jornada completa y tiene un valor de \$ 9,0439; el objetivo del mayor índice es compensar en parte y acercarse a la relación salarial con el cargo de jornada simple, respetando las proporciones de los tiempos de trabajo, aunque esto no se llega a lograr, fundamentalmente en los cargos sin antigüedad. Generalmente tiene un valor que supera al punto índice común en un 72,8 %, pero esto puede variar.

Este monto se comporta exactamente igual que el sueldo básico, **forma parte del básico de esos cargos**, aunque aparezca en otro código.

Código 052 – Código 416 para el jubilado

Se obtiene de multiplicar los puntos de prolongación de Jornada o Jornada Completa por el punto índice de Jornada completa, si nos fijamos en el nomenclador, www.agmeruruguay.com.ar/nomenclador.htm, encontramos que el cargo 813, maestro de jornada completa, tiene 620 puntos de jornada completa, si multiplicamos 620 por **\$ 9,0439**, obtenemos el monto de \$ 5607,22, que es lo que este cargo percibe bajo el código 052.

Para el **jubilado** se deberá multiplicar además por 0,82, por lo que obtendremos un monto de \$ 4597,92 en el código 416.

Su fórmula es:

Código 052 = Puntos de prolongación de Jornada o Jornada completa x valor del punto índice para jornada completa.

La fórmula para el jubilado es:

Código 416 = Puntos de prolongación de Jornada o Jornada completa x valor del punto índice para jornada completa x 0,82

Los datos corresponden a haberes de Agosto 2017

COMPENSACIÓN DE BÁSICO

Código 02 – Código 542 para jubilados

Creado en el año 2008 por el artículo 4° del Decreto 1266/08 MEHF

Es un monto que se agrega en nuestro salario pensando en la modificación del nomenclador, buscando elevar a los cargos iniciales del escalafón respecto de los cargos más altos y de las horas cátedra. Para comprender el significado de este código se puede leer la reforma del nomenclador resuelta por el congreso de AGMER, la misma se encuentra en la página de AGMER Uruguay en el link <http://www.agmeruruguay.com.ar/prnjun08.doc>.

Está regulado por puntos índices y su valor se obtiene de multiplicar la cantidad de puntos, asignados por este concepto a cada cargo, por el valor del punto índice. La cantidad de puntos es decreciente respecto del escalafón, así para un maestro posee 414,7 puntos, para un secretario de 1° 114 puntos, para un director de 1° 34 puntos y no tiene puntos para el

supervisor, tampoco lo tienen las horas cátedra. Se traslada a los docentes jubilados multiplicando el valor por 0,82.

Luego de mucho tiempo de funcionar una comisión de nomenclador en AGMER, en el año 2.008 surgió como conclusión que **es injusto el lugar que ocupa el maestro dentro del escalafón** y se puso a discusión en toda la provincia la necesidad de reformarlo, aprobándose la modificación de la cantidad de puntos índices histórica con el objetivo de elevar al maestro y gradualmente a todos los cargos hacia el puntaje del supervisor hasta lograr una escala jerárquica más justa desde la mirada de los trabajadores, como así también la necesidad de aumentar la equivalencia en horas del cargo testigo.

Esta reforma aun no fue concretada formalmente, debiéndose para esto modificar nuestro nomenclador actual, lo que debe hacerse mediante una ley o un acuerdo paritario, mientras tanto aparece en el recibo el código 02, que parcialmente cumple este fin. En el futuro tendrá que desaparecer y pasarse al código 01, pero de acuerdo a un nomenclador modificado.

Su fórmula es:

Código 02 = Puntos de compensación de básico x valor del punto índice.

La fórmula para el jubilado es:

Código 416 = Puntos de compensación de básico x valor del punto índice x 0,82

Los datos corresponden a haberes de Agosto 2017

Ejemplo de cálculo de código 02

8) Calcular el monto que percibirá en el código 02 por un Director de Escuela de Nivel Secundario de 3º categoría.

Buscamos el cargo en el nomenclador, <http://www.agmeruruguay.com.ar/nomenclador.htm>, encontrando que corresponde al cargo 613 y observamos la columna de puntos de compensación de básico, en la cual nos indica que le corresponden 77 puntos por este concepto. Multiplicamos esos 77 puntos por el valor del punto índice, \$ 5,2339 y obtenemos un monto de \$ 403,01 y este será el valor que aparecerá en el código 02 del recibo.

Para un **jubilado** con el mismo cargo debemos además multiplicar por 0,82, por lo tanto en el código 542 del recibo aparecerá un monto de \$ 330,47.

Ejercicios

9) Determinar el monto a pagar en el código 02 del recibo de un preceptor.

10) Cuál será el monto percibido en el código 02 por un docente que cobra \$ 8332,27 en el código 01? Enumerar algunos cargos que perciben estos valores.

11) Sabiendo que un cargo percibe \$ 528,62 en el código 02, calcular el monto que percibirá en el código 01. ¿Cuánto percibe el jubilado en el código 416?, ¿y en el código 400?

Respuestas: 9) Activo: \$ 2167,72; jubilado: \$ 1777,53 10) A: \$ 465,82, J: \$ 381,97; Director Escuela Adultos 2da Categoría, Director Esc. 2da Cat. Esc. Anexas Ffaa, Director Escuela 4ta Categoría, Director 4ta Categoría Jornada Completa, Director 4ta Categoría Anexo Albergue; 11) A: \$ 7850,85, J: \$ 6437,70. Cargos: Psicólogo, Asistente Social, Director de Personal Único, etc., cód 416 Jub: \$ 433,47

ADICIONAL DIRECTIVOS

Código 03 en secundaria y 08 en primaria para activos y 428 para jubilados

En varios cálculos posteriores se utilizará el código 03, sin mencionar el 08, pero siempre que aparezca código 03 y la referencia sea para primaria, se deberá considerar código 08.

Es un código que se agrega a los directivos de Nivel Medio y Nivel Primario, en base a puntos incluidos en el nomenclador. Actúa como un nuevo básico de cargos directivos de Nivel Primario y Medio.

Desde marzo de 2011 se agregó a los Directivos de Nivel Medio, en un equivalente en puntos que va desde las 6 horas para Secretarios, 388,2 puntos índices, a las 12 horas de Nivel Medio para Supervisores, 776 puntos índices para Supervisores.

Fue establecido en el Decreto 751/11 M.E.F.F.

En el año 2013 es incluido también para los directivos de primaria y superior, pero percibiendo un 30 % de lo percibido por los directivos de Nivel Medio, el Decreto 627/13 lo establece para primaria y los decretos 1256/13 y 3588/13 incorpora a los directivos de superior y cargos que faltaban en el primer decreto. El decreto 880/14 MEHF lleva el adicional de directivos de primaria a un 60 % del valor de secundaria, el decreto 551/16 MEHF lo establece para primaria en un 80 % del de secundaria y el decreto 4189/17 gob equipara el adicional para mínimo de supervisores de todos los niveles.

Estos puntos del Adicional de Directivos se multiplican por el valor del punto índice y aparece en el código 03 del recibo de secundaria o 08 de primaria.

Este código también es percibido por los jubilados en el código 428 y se calcula de igual forma, teniendo un valor del 82 % del código del activo.

Este adicional fue incluido primeramente en el salario de los Directivos de Nivel Medio con el objetivo de compensar el gran achatamiento que sufren estos salarios debido a la gran cantidad de montos que no se ajustan al nomenclador y antigüedad. En el momento de su inclusión permitió elevar en gran forma estos salarios, pero muy lejos está de compensar las pérdidas por achatamiento. Es un intento de “arreglar” el desastre que producen las sucesivas violaciones de la legislación laboral con la inclusión de códigos de valores arbitrarios.

Lógicamente que al incluir el código para directivos de Nivel Medio produjo una gran distorsión para Directivos de Primaria, llegando al extremo de Supervisores de ambos niveles, que realizan la misma tarea, con las mismas responsabilidades y cargas horarias, hasta compartiendo oficina y cobrando el de Media un 24 % más que el de Primaria hasta febrero de 2013.

En Marzo de 2013 se agrega este código para Directivos de Primaria, pero no con los mismos valores de Nivel Medio, sino en un 30 % de su valor, no llegando a alcanzar este adicional a los Directivos de Nivel Superior, con lo cual la distorsión entre niveles continúa siendo muy fuerte.

De acuerdo a la negociación paritaria del 2017 se dictó el decreto 4189 Gob, del 12 de diciembre de 2017, mediante el cual se equiparan los adicionales de supervisores de nivel primario, inicial, especial, artística, tecnología, educación física y superior con los de nivel medio, quedando todos ellos con un adicional de 776 puntos índices.

La tabla de puntos índice correspondiente al Adicional para Directivos puede verse completa en el nomenclador docente, www.agmeruruguay.com.ar/nomenclador.htm.

Aquí transcribimos algunos valores de Nivel Medio y Nivel Primario.

Nivel Medio

CARGO	NOMBRE	Puntos índice Adicional directivos
604	Regente 1era. Cat. C.E.F.	388,2
605	Supervisor D.E.M.Y.A.	776
609	Director 1era Categoría	647
611	Director 2da Categoría	582,3
612	Regente Esc. Técnica 1era Categoría	452,9
613	Director 3era Categoría	452,9
614	Vicedirector 1era Categoría	517,6
625	Secretario 1era Categoría	388,2
627	Secretario 3era Categoría	388,2
696	Regente De 3era Cat.	388,2

Nivel Primario

CARGO	NOMBRE	Puntos índice Adicional directivos
709	Supervisor de Enseñanza Primaria	776
716	Director Escuela 1era Categoría	517,3
719	Director Escuela 2da Categoría	465,3
721	Director Escuela Educación Especial	517,3
723	Vicedirector Escuela 1era Categoría	310,7
725	Director Escuela 4ta Categoría	310,7
748	Secretario Escuela Adultos	310,7
766	Director Escuela Para Sordos	621,3
785	Director Jardín De Infantes	517,3
791	Supervisor Nivel Inicial	621,3
796	Secretario Dpto Aplicación	310,7

Su fórmula es:

Código 03 ó 08 = Puntos Adicional Directivos x valor del punto índice.

La fórmula para el jubilado es:

Código 428 = Puntos Adicional Directivos x valor del punto índice x 0,82

Ejemplo de cálculo del código 03 y 08

12) Calcular lo que reciben por este código dos Directores de Escuela de Primera Categoría, Activos y Jubilados, siendo: a) De Nivel Medio; b) de Nivel Medio

a) Buscamos en la tabla y encontramos que al Director de Primera de Nivel Medio tiene 647 puntos, por lo tanto:

Cód 03 = 647 puntos * \$ 5,2339 = \$ 3386,33

Y el mismo cargo jubilado

Cód 428 = 647 puntos * \$ 5,2339 * 0,82 = \$ 2776,79

b) El Director de Primera de Nivel Primario tiene 517,3 puntos, por lo tanto:

Cód 08 = 517,3 puntos * \$ 5,2339 = \$ 2707,50

Y el mismo cargo jubilado

Cód 428 = 517,3 puntos * \$ 5,2339 * 0,82 = \$ 2220,15

Ejercicios

13) Calcular lo que percibe como adicional de Directivos un Director de 3ra Categoría de Nivel Medio, activo y Jubilado.

14) Calcular lo que percibe como adicional de Directivos un Supervisor de Nivel Inicial, activo y Jubilado.

15) Teniendo en cuenta que el decreto 4189/17 equiparó los adicionales para mínimo de todos los niveles y que hasta ese momento un Supervisor de primaria tenía 621 puntos y pasó a tener 776 puntos, ¿cuál fue el aumento de haberes en ese código para el activo y el jubilado? Sin tener en cuenta el impacto en otros códigos como antigüedad, zona y presentismo.

Respuestas: 13) A: \$ 2370,43; J: \$ 1943,76 – 14) A: \$ 4061,51; J: \$ 3330,44 15) A: \$ 811,25; J: \$ 665,23

ADICIONAL PARA DIRECTORES Y VICEDIRECTORES DE ESCUELAS NINA

Código 05 – Código 430 para jubilados

Al crearse en nuestra provincia un nuevo tipo de Escuelas Primarias, de Jornada Extendida, las denominadas Escuelas “Nina”, fue necesario compensar la mayor carga horaria de sus Directores y Vicedirectores y para ello se agregaron puntos básicos en el nomenclador, los cuales se multiplican por el punto índice de Jornada Completa, \$ 9,0439 en agosto de 2017. La cantidad de puntos índices van de 738 a 782, dependiendo de que sean Directores o Vicedirectores y a la categoría de la Escuela.

Este código fue incorporado por el Decreto 770/12 MEHF y modificado por el decreto 627/13 MEHF.

Este monto actúa como un nuevo básico de los Directores y Vicedirectores de Escuelas “Nina”.

A continuación, mostramos ejemplos de algunos cargos con adicional por Escuela Nina, pero debemos aclarar que no es aplicable a todos los cargos del mismo tipo, sino que solo para aquellos que se desempeñan en Escuelas “Nina”.

CARGO	NOMBRE	Puntos índices Adicional Nina
716	Director Escuela 1era Categoría	782
719	Director Escuela 2da Categoría	782
722	Director Escuela 3era Categoría	744
723	Vicedirector Escuela 1era	769

	Categoría	
725	Director Escuela 4ta Categoría	738
727	Vicedirector Escuela 2da Categoría	738

Su fórmula es:

Código 05 = Puntos Adicional Escuelas Nina x valor punto índice de Jornada Completa.

La fórmula para el jubilado es:

Código 430 = Puntos Adicional Escuelas Nina x valor punto índice de Jornada Completa x 0,82

Ejemplo

16) Calcular lo que percibirá en el código 05 un Vicedirector de Segunda Categoría de Escuela "Nina".

El cargo en cuestión es el 727, al cual le corresponden 738 puntos por Escuela "Nina"

$$\text{Cód 05} = 738 * \$ 9,0439 = \$ 6674,40$$

Para el jubilado será

$$\text{Código 430} = 738 * \$ 9,0439 * 0,82 = \$ 5473$$

Ejercicios

17) Calcular lo que percibirá en el código 05 un Director de 1ra Categoría de Escuela "Nina".

18) Calcular lo que percibirá en el código 05 un Director de 3ra Categoría de Escuela "Nina".

Respuestas: 17) A: \$ 7072,33; J: \$5799,31 - 18) A: \$ 6728,66; J: \$5517,50

MONTO EN BLANCO

Es un monto **remunerativo** y **bonificable**, comúnmente tiene un valor fijo. En el caso de los cargos es fijo porque no depende del cargo y en el caso de las horas depende del número de horas.

Al ser bonificables impactan en la antigüedad y en la zona, por lo tanto no producen achatamiento de la antigüedad ni del adicional por zona

De ser un monto fijo igual para todos los cargos, no respeta el escalafón, y al no respetar la equivalencia entre 15 horas de nivel medio o 11,17 de nivel superior con el cargo testigo de maestro, produce un achatamiento sobre las horas cátedra, para llegar al monto percibido por el cargo testigo se necesita generalmente un número mayor de horas al fijado por el escalafón.

Por ser remunerativo se traslada el 82 % a los haberes de los jubilados y aporta a las obras sociales y demás.

Código 038 (Vigente hasta febrero de 2.007)

(Para jubilados se utilizaba el código 542, hoy ese código tiene otro significado)

Tenía un valor de \$ 86,04 por cargo (\$ 70,55 para jubilados en el código 542), sin diferenciar el cargo, por lo tanto no respetaba el escalafón docente.

Para horas cátedra de nivel medio el valor era de \$ 3,53 por hora cátedra (\$ 2,89 para jubilados).

Para horas cátedra de nivel superior el valor era de \$ 2,54 por hora cátedra (\$ 2,08 para jubilados).

La relación existente entre horas de nivel medio y horas de nivel superior era anti escalafonaria, para respetar el escalafón debería haber sido mayor para horas de nivel superior, es decir, si para nivel medio era \$ 3,53, para superior debería haber sido \$ 4,74.

Las horas de nivel medio percibían un monto equivalente a los cargos para 24,3 horas, por lo cual no se respetaba el escalafón que establece la equivalencia de 15 horas con el cargo testigo. En el caso de las horas de nivel superior, la pérdida era más profunda aun, ya que se percibía el monto del cargo para 33,8 horas y el escalafón establece 11,17 horas.

MONTO REMUNERATIVO

Decimos que un monto es solo remunerativo cuando está sometido a descuentos por lo que aporta a las cajas, impacta en la productividad, se traslada a los jubilados, pero no es bonificable, es decir, no influye en la antigüedad ni en la zona. Además generalmente es un monto fijo sin importar el cargo, por lo que no respeta el escalafón. En este momento no se perciben montos con esta característica, como ejemplos hemos tenido el código 038 desde Noviembre de 2.003 hasta marzo de 2.004, el código 256 y otros. El código 06 tiene parte de estas características, pero lo ubicaremos dentro de otra categoría.

MONTO EN NEGRO DE PROVINCIA

Es un monto que pasa directamente al bolsillo, no bonifica para el cálculo de antigüedad, no aporta a las cajas y por lo tanto no llega al docente jubilado. Es tenido en cuenta para el cálculo de aguinaldo.

Código 017 (Vigente hasta febrero de 2.007)

Era fijo para todos los cargos y para las horas dependía de la cantidad, no dependía del nivel, tenía un tope de horas para su percepción.

En el caso de los cargos tenía un valor de \$ 25 (en momentos fue de \$ 50) sin diferenciar el cargo, por lo tanto no respetaba el escalafón docente.

Para las horas tenía un valor de \$ 1,04166 y un tope de 30 horas, lo que hacía que se perciba por este código un máximo de \$ 31,25.

Las horas de nivel medio percibían un monto equivalente a los cargos para 24 horas, por lo cual no se respetaba el escalafón que establece la equivalencia de 15 horas con el cargo testigo. En el caso de las horas de nivel superior, la pérdida era más profunda, ya que se percibe el monto del cargo para 24 horas y el escalafón establece 11,17 horas.

Pero además de registrar un achatamiento por equivalencia no escalafonaria, producía también achatamiento por saturación o tope.

Al no diferenciar el nivel de las horas, no respetaba el escalafón, por lo tanto producía achatamiento de las horas de nivel superior respecto a las de nivel medio.

Producía achatamiento del escalafón, de la antigüedad y del sueldo del docente jubilado. No contribuía al sostenimiento de las obras sociales ni de los demás aportes que decida realizar el docente, como por ejemplo el aporte sindical.

MONTO EN NEGRO DE NACIÓN

Es un monto fijo por cargo que pasa directamente al bolsillo, no bonifica para el cálculo de antigüedad, no aporta a las cajas y por lo tanto no llega al docente jubilado. No es tenido en cuenta para el cálculo de aguinaldo.

Produce achatamiento del escalafón, de la antigüedad y del sueldo del docente jubilado. No contribuye al sostenimiento de las obras sociales ni de los demás aportes que decida realizar el docente, como por ejemplo un seguro de vida.

Código 44

Complemento de material didáctico, fue incorporado al salario en Marzo de 2017, por Resolución 1397/17 del Ministerio de Educación y Deportes de la Nación, a liquidar con la misma modalidad que el incentivo docente. El complemento será abonado a los docentes que prestan servicio entre los meses de marzo a diciembre de 2017, teniendo en cuenta los siguientes importes:

Mes	Cargos de Jornada Simple	Cargos J. Completa y Supervisores	Horas Media	Horas Superior
Marzo a Julio de 2017	\$ 110	\$ 220	\$ 7,33	\$ 9,16
Agosto a Dic. de 2017	\$ 210	\$ 420	\$ 14	\$ 17,50

En el primer tramo tiene un tope en \$ 220 y en el segundo tramo un tope en \$ 420, en ambos casos significa que en horas de nivel medio se percibe hasta 30 horas y en horas de nivel superior hasta 24 horas

Es un monto en negro, que se percibió hasta el mes de diciembre de 2017, al momento de escribir este trabajo no sabemos si continuará abonándose en el año 2018, de todas formas, la provincia lo incorporó para llegar al mínimo, en el artículo 5° del Decreto 1405/17 MEHF, de dejar de abonarse se deberá compensar esa suma de dinero para continuar cumpliendo con el mínimo establecido en dicho decreto.

Código 113

Fue un monto en negro pagado desde la Nación. Tenía un valor fijo de \$ 100 por cargo, aumentando solamente para el caso de los cargos de jornada completa que percibían \$ 200 y un valor por hora cátedra que dependía del nivel, era de \$ 6,66 para la hora de nivel medio y \$ 8,33 para la hora de nivel superior. Tenía un tope de 30 horas en el nivel medio y de 24 horas de nivel superior, siendo \$ 200 el tope a percibir en ambos niveles.

Por ser un monto fijo por cargo, no respetaba el escalafón en cuanto a cargos, respetaba el escalafón para las horas hasta 30 de nivel medio y hasta 24 de nivel superior, por encima de esto se producía achatamiento por saturación.

Fue eliminado y trasladado al código 06 por el Decreto 927/15 MEHF.

INCENTIVO DOCENTE (FONID) DE NACIÓN

Es un monto fijo por cargo que pasa directamente al bolsillo, no bonifica para el cálculo de antigüedad, no aporta a las cajas y por lo tanto no llega al docente jubilado. No es tenido en cuenta para el cálculo de aguinaldo. Es tenido en cuenta para el cálculo del aporte sindical, así se estableció desde su creación.

Todos los cargos perciben el mismo monto de \$ 1210 por este código a excepción de los cargos de jornada completa que perciben el doble.

En el caso de las horas cátedra se respeta la equivalencia escalafonaria, es decir que se perciben \$ 1210 por cada 15 horas de nivel medio y por cada 12 de nivel superior, pero tiene un tope de \$ 2420 para 30 de nivel medio o 24 de nivel superior, por lo tanto registra un achatamiento por saturación o tope. El valor por cada hora de nivel medio es de \$ 80,66 y de nivel superior es de \$ 100,83.

El incentivo docente fue concebido y aceptado a fines de la década del '90, luego de 1.003 días de ayuno docente, en lo que significó un hito de la lucha docente argentina, la “**Carpa Blanca de la Dignidad**” de la CTERA. En ese momento surgió como un fondo de crisis y en su forma de pago notamos que intentó compensar a los salarios más bajos, fue por eso que en aquel momento disponía además de un fondo especial, compuesto del 7 % del total del presupuesto, que era destinado a los salarios más bajos de las provincias más pobres. En el mismo sentido, las horas cátedra solo lo percibían hasta las 30 de nivel medio y hasta las 24 de nivel superior. Esta forma de pago, que no respeta el escalafón y la antigüedad, puede ser aceptable en momentos de crisis, pero en tiempos de crecimiento económico, de importantes recaudaciones y de superávit fiscal, debe ser inmediatamente legalizado, respetando el escalafón y la escala de antigüedad y esto se logra llevándolo al sueldo básico.

Código 084

Se cobra con 3 meses de retraso, por lo tanto, el docente cobra de acuerdo a los cargos u horas en que se desempeñó en el trimestre anterior.

Para determinar el monto se hace un promedio de los 3 meses del trimestre anterior, no varía para cada mes dentro del trimestre. En el caso de las horas cátedra o los cargos de ascenso, para quien se inicia o toma horas o cargos nuevos, no percibe el incentivo correspondiente hasta que pasen 3 meses aproximadamente.

Código 099

Debido a que el FONID se percibe con 3 meses de atraso, los docentes que ingresan en cargos iniciales del escalafón, perciben el código 099. Este incentivo se abona a los cargos con el fin de lograr el mínimo de \$ 11447 en agosto de 2017, no sucede lo mismo con las horas o cargos de ascenso, estos no perciben este código. Dentro de los códigos que conforman el mínimo está el incentivo, dado que el 084 se paga con atraso, el 099 compensa ese atraso.

Ejemplos de cálculo de código 084 y 099

19) Calcular el monto percibido en el código 084 por un docente que posee 16 horas de Nivel Medio y 5 horas de Nivel Superior.

Las 16 horas de Nivel Medio se multiplican por \$ 80,66, obteniendo un monto de \$ 1290,66 y las 5 horas de Nivel Superior se multiplican por \$ 100,83, lo que nos da un monto de \$ 504,16. Por lo tanto este docente cobrará \$ 1794,83.

20) Un compañero con 22 años de antigüedad se desempeña en un cargo de preceptor, en 8 horas de Nivel Medio y 10 horas de Nivel Superior, ¿Cuánto cobrará en el código 084?

Cargo de preceptor: \$ 1210

Horas de Nivel Medio: $8 * \$ 80,66 = \$ 645,33$

Horas de Nivel Superior: $10 * \$ 100,83 = \$ 1008,33$

La suma de estos tres montos da un valor de \$ 2863,66, pero como el incentivo tiene tope, solo cobrará el máximo de \$ 2420.

21) Un maestro cuyo ingreso es reciente a la docencia, está cobrando el incentivo de acuerdo a su desempeño en un trimestre anterior. Si en dicho trimestre trabajó 1 mes y 10 días, ¿Cuánto cobrará en el código 084 y cuánto en el 099?

En el código 084 se cobra la tercera parte de lo acumulado en concepto de incentivo del trimestre anterior. Si trabajó 1 mes y 10 días, acumuló \$ 1210 y \$ 403,33 por 10 días, por lo tanto, esto da un total de \$ 1613,33, su tercera parte es \$ 537,77, esto cobrará en el código 084. En el 099 cobra lo que le falta para llegar a \$ 1210, es decir \$ 672,22.

22) Un docente de Nivel Medio que está realizando sus primeros pasos en la docencia, ha trabajado en el trimestre anterior, sobre el que actualmente se está abonando el incentivo. Durante el primer mes acumuló 12 horas, el segundo mes logró acceder a 21 horas y en el tercer mes solo mantuvo 6 horas. ¿Cuánto cobrará actualmente en concepto de incentivo en cada mes?

Lo dividimos en tres partes:

a) $12 \text{ horas} \times \$ 80,66 \times 1 \text{ mes} = \$ 968$

b) $21 \text{ horas} \times \$ 80,66 \times 1 \text{ mes} = \$ 1694$

c) $6 \text{ horas} \times \$ 80,66 \times 1 \text{ mes} = \$ 484$

Esto hace un total de \$ 3146, a esto lo tenemos que dividir por 3 y nos da un monto de \$ 1048,66, que será lo que percibirá en el código 084 durante los actuales 3 meses en que se abona lo correspondiente al trimestre anterior.

Ejercicios

23) Determinar el monto que percibirá en el código 084 un docente que debe cobrar por un cargo de preceptor y 9 horas cátedras de nivel medio.

24) Determinar el monto percibido en concepto de incentivo correspondiente a 15 horas de nivel medio y 9 horas de nivel superior.

25) Un compañero que trabaja en el nivel medio tiene \$ 1936 en el código 084, ¿por cuántas horas le están abonando el incentivo?

26) Un docente está cobrando el incentivo correspondiente a un trimestre donde desempeñó las siguientes funciones: preceptor durante 2 meses y 9 horas de nivel superior durante 1 mes junto a 12 horas de nivel medio durante los 3 meses. Calcular lo que percibe en concepto de incentivo.

Respuestas: 23) \$ 1936; 24) \$ 446,25; 25) 24 horas; 26) \$ 2077,16

ADICIONAL PARA MÍNIMO DE PROVINCIA

Código 172 – No se percibe por parte de los docentes jubilados

Para entender este código debemos conocer su historia y su evolución.

Fue establecido por el **Decreto N° 490 M.E.O.S.P.** del 18 de febrero de 2004, en ese momento el salario del maestro sin antigüedad era de \$ 271 y se encontraba muy por debajo de la línea de la pobreza. En ese momento se estableció un salario mínimo de \$ 360, para lo cual el código 172 aportaba \$ 89 en negro.

“Decreto N° 490/2004 M.E.O.S.P. Artículo 1°: Establécese para los Cargos del Escalafón Docente Provincial, un haber mínimo de bolsillo, neto de Asignaciones Familiares de TRESCIENTOS SESENTA PESOS (\$ 360) cuya liquidación se efectuará a partir del mes de marzo del año en curso, el que será incorporado a los haberes de los agentes alcanzados, con carácter de No Remunerativo y No Bonificable.”

En Julio de 2.010 decíamos:

Es un monto en negro cuyo valor es regresivo con respecto a otros conceptos tales como antigüedad, función diferencial, etc. Es una asignación en negro que asegura un sueldo de bolsillo de \$ 1840.

Hasta el 2.008 decíamos: *“Es una asignación en negro que asegura un sueldo de bolsillo (sin tener en cuenta el código 06) de \$ 1.290”*. En el 2.009 el gobierno provincial en su propuesta salarial del 26 de febrero incluyó al código 06 para llegar al mínimo de \$ 1.490, por lo que solo propuso un aumento de \$ 45 respecto al sueldo hasta febrero de 2.009.

Dado que su fin es llegar a los \$ 3.416 de bolsillo en agosto de 2013, al aparecer otros montos como antigüedad o adicional por función diferencial, el adicional para mínimo se reduce hasta desaparecer en aquellos cargos que lleguen a \$ 3.416 por otros conceptos, esta es la forma en que el gobierno asegura el mínimo. Termina siendo contrario a toda cuestión que se abone como reconocimiento a la tarea docente, si se reconoce el esfuerzo de trabajar en una escuela especial mediante el pago de un adicional, el adicional para mínimo para ese docente se reduce en igual cantidad, desapareciendo el efecto del adicional por función diferencial. Este análisis y muchos más se pueden desprender de la poca coherencia que tiene este adicional respecto a la carrera docente.

La única forma de justificar la percepción del adicional para mínimo es que, en momentos de crisis económicas, las incoherencias se pueden aceptar en el intento por garantizar un mínimo ingreso a todos los trabajadores. Pero en momentos de crecimiento económico esas irregularidades se deben corregir rápidamente.

Desde la oferta realizada el 22 de febrero de 2011 este código pasó a ser remunerativo, lo que significa que pasa a ser considerado para los descuentos y para el presentismo, aporta a las obras sociales y a la Caja de Jubilaciones, pero como el docente lo pierde a medida que aumenta su antigüedad, no llega a ser percibido por el docente jubilado.

Evidentemente dejó de ser negro porque su aumento en esas condiciones sería abiertamente inconstitucional, violando su artículo 82 de la Constitución Provincial. Debieron

hacerlo remunerativo para cumplir con la Constitución y continuar utilizándolo, pero no deja de ser ilegal, por no ajustarse a la legislación salarial docente.

También existe este código para cargos de menos de 913 puntos, que deben llegar a un sueldo mínimo de \$ 3.015 y para cargos de Jornada Completa que deben llegar a un mínimo de \$ 5.017 con haberes de Agosto.

En la siguiente tabla se muestran los valores aproximados que se perciben por este concepto para un cargo de maestro, mostrando las variaciones producidas en los últimos años, en todos los casos para cargos de maestro.

HASTA FEBRERO DE 2.009

Antigüedad	0%	10%	15%	30%	40%	50%	60%	70 %	80 %	100 %	110 %	120 %
Monto	392	322	288	185	116	48	0	0	0	0	0	0

DESDE MARZO DE 2.009

Antigüedad	0%	10%	15%	30%	40%	50%	60%	70 %	80 %	100 %	110 %	120 %
Monto	347	273	237	127	53	0	0	0	0	0	0	0

DESDE SEPTIEMBRE DE 2.010

Antigüedad	0%	10%	15%	30%	40%	50%	60%	70 %	80 %	100 %	110 %	120 %
Monto	259	162	114	0	0	0	0	0	0	0	0	0

DESDE AGOSTO DE 2.013

Antigüedad	0%	10%	15%	30%	40%	50%	60%	70 %	80 %	100 %	110 %	120 %
Monto	667	434	318	0	0	0	0	0	0	0	0	0

DESDE FEBRERO DE 2.016

Antigüedad	0%	10%	15%	30%	40%	50%	60%	70 %	80 %	100 %	110 %	120 %
Monto	1820	538	318	0	0	0	0	0	0	0	0	0

DESDE AGOSTO DE 2.017

Antigüedad	0%	10%	15%	30%	40%	50%	60%	70 %	80 %	100 %	110 %	120 %
Monto	2540	789	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

MONTO REMUNERATIVO – SEUDO BONIFICABLE PARA CARGOS Y FIJO CON TOPE PARA HORAS

Código 006 – Código 432 para jubilados

Es un monto remunerativo que tiene un valor ascendente de acuerdo a la antigüedad para los cargos (con excepciones), pero no respeta la escala de antigüedad vigente. Es variable

respecto a los cargos, pero en forma contraria a lo que indica el escalafón. En el caso del maestro llega a tomar valores que se aproximan al sueldo básico.

En el caso de las horas cátedra tiene un valor fijo que no depende de la antigüedad y tiene tope que depende del nivel. Solo se percibe para una cierta cantidad de horas.

Por ser remunerativo sufre los descuentos de ley y aporta a las cajas, se traslada el 82 % a los docentes jubilados.

Hasta febrero de 2.009 decíamos: *“Es importante destacar que este código, para los cargos, no es tenido en cuenta para el mínimo, es decir que los \$ 1.290 se alcanzan sin sumar este código, por lo tanto, este monto eleva el sueldo de bolsillo, para quienes lo perciben, por encima del mínimo establecido”*. A partir de lo propuesto por el gobierno para marzo de 2.009 este monto se incluyó para llegar al valor del mínimo nacional, lo cual es un retroceso para nuestro salario de bolsillo, en años anteriores nuestras luchas permitían superar el mínimo nacional y ese código era utilizado como variable para los cargos iniciales. De todas formas, mantenemos nuestro repudio a los aumentos que se destinan a ese código y no al sueldo básico.

A partir de julio de 2.010 encontramos que el gobierno le ha asignado otro rol a este código, lo que puede hacer gracias a la arbitrariedad con que se decide su monto de pago, el que no se ajusta a ninguna normativa para su determinación, más allá de cada decreto que fija sus valores. En marzo de 2.010 el gobierno provincial formula una propuesta de recomposición salarial, recurriendo a los mismos métodos de siempre, es decir que eleva el básico de acuerdo a los fondos que quiere destinar a salarios de educación, con un monto insuficiente para llegar al mínimo de \$ 1840 fijado a nivel nacional y recurre al adicional para mínimo en negro para compensar a aquellos cargos que no llegan. Pero la situación ha cambiado en ese momento, dado que la constitución provincial reformada establece que no se pueden producir aumentos salariales en negro, por lo cual desde AGMER realizamos inmediatamente la denuncia de la inconstitucionalidad del aumento, nuestra denuncia puede verse en <http://www.agmeruruguay.com.ar/analisisoferta22022010.htm>, ante esto el gobierno se vio obligado a retrotraer el aumento del código 172, adicional para mínimo en negro, como decidió no elevar el básico para llegar al mínimo, recurrió al código 06, aumentándolo en valores superiores en proporción al resto para los cargos iniciales con poca antigüedad y en este caso el código 06 fue utilizado en parte como un nuevo adicional para mínimo pero remunerativo aplicado solo a los cargos que no llegaban al mínimo de \$ 1840 y a algunas antigüedades superiores para que no se note la variación producida en la escala.

Desde agosto de 2.005 hasta febrero de 2006, sus valores fueron:

En el caso de las horas se abonaba un monto fijo de \$ 1,80 por cada hora, sin importar la antigüedad ni el nivel, tenía un tope en 15 horas, lo que se traducía en un máximo de \$ 27. Si bien su valor estaba establecido en \$ 1,80 por hora, podemos entender que esto no era cierto: Dado su tope en 15 horas, por 36 horas también se percibía un monto de \$ 27, lo que daba un promedio de \$ 0,75 por cada hora. Decir que percibíamos \$ 1,80 por cada hora sería caer en el engaño, uno de los tantos que tiene nuestro salario y que se intentan transparentar en este trabajo.

Para los cargos tenía los siguientes valores de acuerdo a la antigüedad:

Años	Porcentaje de Antigüedad	Valor del código 06
0	0%	0

1	10%	0
2	15%	58
5	30%	58
7	40%	58
10	50%	68
12	60%	74
15	70%	74
17	80%	80
20	100%	80
22	110%	84
24	120%	84

En aquel entonces decíamos que producía achatamiento del escalafón de cargos, dado que su valor dependía de la antigüedad y no del cargo.

Actualmente ese achatamiento se profundizó dado que su valor varía con los cargos, pero en forma contraria a lo que marca el nomenclador, es decir: a medida que subimos en la escala del nomenclador el valor del código 06 va disminuyendo.

Escala de valores del Código 06 para cargos en la actualidad, desde agosto de 2017

Antig	Hasta 971	972 a 1169	1170 a 1400	1401 a 1942	1943 a 2220	>2220	JC 971	J C >971
0%	2029	865	311	311	311	536	1464	1090
10%	2940	935	311	311	311	536	1536	1160
15%	3510	1563	1978	1648	1563	536	2445	2062
30%	3747	1663	1978	1648	1563	536	3568	2966
40%	3364	1769	2049	1698	1563	1508	3990	3314
50%	2909	1910	2049	1698	1563	1508	4233	3555
60%	2926	1822	2116	1722	1630	1646	4480	3661
70%	2789	2290	2844	1910	1630	1646	4584	3767
80%	3384	2709	3056	2670	2255	1788	4792	3835
100%	4239	3330	3156	2602	2464	1788	5038	3935
110%	4764	3748	3298	2602	2535	1856	5214	4041
120%	4931	3854	3642	2638	2602	1856	5249	4079

Para jubilados se utiliza la misma escala, pero sus valores multiplicados por 0,82 para obtener el 82 %, si tenemos en cuenta que la mayoría de los compañeros se jubila con 25 años y con el máximo de antigüedad, esta tabla para los últimos escalones de antigüedades quedaría de la siguiente forma:

Antig	Hasta 971	972 a 1169	1170 a 1400	1401 a 1942	1943 a 2220	>2220	JC 971	J C >971
100%	\$ 3.476	\$ 2.731	\$ 2.588	\$ 2.134	\$ 2.020	\$ 1.466	\$ 4.131	\$ 3.227

110%	\$ 3.906	\$ 3.073	\$ 2.704	\$ 2.134	\$ 2.079	\$ 1.522	\$ 4.275	\$ 3.314
120%	\$ 4.043	\$ 3.160	\$ 2.986	\$ 2.163	\$ 2.134	\$ 1.522	\$ 4.304	\$ 3.345

Para horas cátedra

Para horas de **nivel medio** tiene un valor de \$ 83,49 por hora y un tope en 36 horas, es decir que se percibe un máximo de \$ 3005,64 por 36 horas,

Para docentes **jubilados**, el valor es de \$ 68,46 por hora y \$ 2464,62 como tope para 36 horas.

Para horas de **nivel superior** tiene un valor de \$ 83,49 por hora y un tope en 17 horas, es decir que se percibe un máximo de \$ 1419,33 por 17 horas o por 36 horas, el valor del código 06 para las horas desde la 18 en adelante es \$ 0.

Para docentes **jubilados**, el valor es de \$ 68,46 por hora y \$ 1163,85 como tope para 17 horas o más.

CÓDIGO 18 PARA HORAS DE NIVEL MEDIO

Es un código remunerativo no bonificable que solo es percibido por los docentes de nivel medio que no tienen un cargo además de las horas. Tiene un valor de \$ 72,89 por cada hora y un tope de 18 horas que son \$ 1312,02. Fue agregado por el artículo 9° del Decreto 880/14 MEHF.

Su fórmula es: N° de horas de Nivel Medio x \$72,89 (con un máximo de 18 horas y para aquellos docentes que no posean cargos)

BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD

Código 010 – Código 406 para Jubilados

Se calcula como un porcentaje sobre aquellos montos que sean bonificables, ellos son código 001 o 004 que corresponden al básico de cargos u horas respectivamente, código 002, código 003, código 016, código 052. En el caso de los Jubilados, el porcentaje se aplica sobre los códigos 400, 402, 404, 416 y 542.

Los porcentajes dependen de los años de antigüedad, y el *Estatuto del Docente Entrerriano, Decreto Ley N° 155/62*, en su artículo 48 dispone: “*El personal docente en actividad cualquiera sea el grado o categoría en que revista, percibirá bonificación por años de servicios de acuerdo con los porcentajes que se determinan en la siguiente escala:*”

Escala de antigüedades

Años	Porcentaje
0	0%

1	10%
2	15%
5	30%
7	40%
10	50%
12	60%
15	70%
17	80%
20	100%
22	110%
24	120%

La escala de antigüedades fue establecida por el Estatuto del Docente, el *DECRETO LEY Nº 155 DEL 09/05/62*, en su artículo 48.

Su fórmula es:

Para cargos:

Código 010 = (cód 001 + cód 002 + cód 003 +cód 05 +cód 08 + cód 016 + cód 052) x porcentaje correspondiente

Aclaración: en el cálculo de un docente no tendrá todos estos códigos juntos.

Para horas cátedra:

Código 010 = cód 004 x porcentaje correspondiente

Para Jubilados, debemos aclarar que **sobre el mismo no se debe aplicar el 82 %**, dado que el porcentaje de antigüedad se aplica sobre códigos que ya sufrieron esta modificación.

La fórmula para jubilados es:

Para cargos:

Código 406= (cód 400 + cód 542 + cód 428 + cód 404 + cód 416) x porcentaje correspondiente

Para horas cátedra

Código 406 = cód 402 x porcentaje correspondiente

Ejemplos de cálculo de antigüedad

27) Calcular el monto a percibir en concepto de antigüedad por un maestro especial en actividad con 19 años de servicio y para el mismo cargo, jubilado con 21 años de servicio.

Nos referimos al cargo 735 del nomenclador, debemos calcular primero los montos que percibe en los códigos 001, 002 y 016, para ello buscamos el cargo en el nomenclador y vemos sus puntos índices correspondientes a estos conceptos, luego lo multiplicamos por el valor del punto índice, \$ 1,8921:

Concepto de puntos	Cantidad	Cód de recibo	Monto percibido
--------------------	----------	---------------	-----------------

Puntos básicos	971	001	\$ 5082,12
Puntos comp. de básico	261	002	\$ 1366,05
Puntos tarea diferenciada	150	016	\$ 785,09
Total percibido en montos bonificables			\$ 7233,25

Además, debemos buscar en la tabla de antigüedades el porcentaje correspondiente a 19 años y encontramos que percibe el 80 %. Por lo tanto, percibirá en el código 010 el 80 % de \$ 7233,25; es decir **\$ 5786,60**.

En el caso del jubilado, para obtener los valores de los códigos bonificables, deberemos multiplicar sus valores por 0,82 para obtener el 82 %, de tal forma que la tabla anterior quedará de la siguiente forma:

Concepto de puntos	Cantidad	Valores del activo	Cód recibo jub	Monto percibido
Puntos básicos	971	\$ 5082,12	400	\$ 4167,34
Puntos comp. de básico	170	\$ 1366,05	542	\$ 1120,16
Puntos tarea difer.	150	\$ 785,09	404	\$ 643,77
Total percibido en montos bonificables				\$ 5931,26

Dado que este jubilado se retiró con 21 años de servicio, percibirá un porcentaje de antigüedad, de acuerdo a la tabla, del 100 %, por lo tanto percibirá en el código 406, el 100 % de \$ 5931,26, es decir **\$ 5931,26**.

28) ¿Cuánto percibirá en el código 010 un profesor de nivel medio que posee 32 horas y 11 años de servicio? b) ¿y si se jubila con 32 horas y 25 años de servicios?

a) Primero debemos calcular el monto en el código 004 y para ello hacemos el siguiente cálculo: código 004 = Número de horas (32) X Puntos de cada hora (64,73) x Valor de cada punto (\$ 5,2339) = \$ 10841,29

Por tener 11 años de servicio cobra 50 % de antigüedad. Por lo tanto debemos calcular el 50 % de \$ 10841,29, es decir que en el código 010 encontrará un monto de \$ 5420,65.

b) Para el caso del docente jubilado con 32 horas, para obtener el sueldo básico que percibirá en el código 402, debemos proceder de igual forma que el activo y luego calcular el 82 % del sueldo básico, es decir: código 402 = Número de horas (32) X Puntos de cada hora (64,73) X Valor de cada punto (\$5,2339) x 82 % = \$ 10841,29 x 82 % = \$ 8889,86.

Luego en concepto de antigüedad, por haberse jubilado con 25 años de servicio, percibirá un 120 %. Debemos calcular el 120 % de \$ 8889,86, por lo que cobrará en el código 406 de antigüedad, \$ 10667,83.

Ejercicios propuestos

29) Calcular el monto a percibir en concepto de antigüedad para a) un Director de Primaria de 3º Categoría (cargo 722 en www.agmeruruguay.com.ar/nomenclador.htm) en actividad con 16 años de servicio y b) para el mismo cargo, jubilado con 25 años de servicio.

30) ¿Cuánto percibirá en el código 010 un profesor con 8 años de antigüedad que posee 26 horas de nivel superior y 10 horas de Nivel Medio? b) ¿y si se jubila con la misma situación de horas y 25 años de servicios?

Respuestas: 29) a) 7803,74 y b) 10969,80; 30) a) 6085,35; b) 14969,96

ADICIONAL POR ZONA

Código 078 - Código 408 para Jubilados

Es un monto que se calcula como un porcentaje de los montos bonificables.

El porcentaje depende de la ubicación de la escuela y está determinado en el artículo 51 del Estatuto del Docente entrerriano, con la siguiente escala:

La escala de bonificación por zona fue establecida por el Estatuto del Docente, el *DECRETO LEY Nº 155 DEL 09/05/62*, en su artículo 51.

Tabla de bonificaciones por ubicación de escuela

Ubicación de la escuela	Porcentaje de zona
Alejada Radio Urbano	20 %
Desfavorable	40 %
Muy Desfavorable	80 %
Inhóspita	120 %

Cabe destacar que este monto estaba incluido dentro del cálculo del adicional para mínimo hasta septiembre de 2.007, lo que significaba que en la mayoría de los casos era absorbido por el adicional para mínimo, luego de luchar durante muchos años logramos que su valor se agregue al sueldo por encima del mínimo.

Su fórmula es:

Para cargos:

Código 078 = (cód 001 + cód 002 + cód 003 + cód 05 + cód 08+ cód 016 + cód 052) x porcentaje correspondiente

Para horas cátedra:

Código 078 = cód 004 x porcentaje correspondiente

La fórmula para jubilados es:

Para cargos:

Código 408= (cód 400 + cód 542 + cód 428 + cód 404 + cód 416) x porcentaje correspondiente

Para horas cátedra

Código 408= cód 402 x porcentaje correspondiente

Ejemplos de cálculo de zona

31) Calcular el monto a percibir en concepto de zona por un Director 3era Categoría Jornada Completa en actividad que se desempeña en una escuela de zona desfavorable y b) la misma situación, jubilado.

Nos referimos al cargo 810 del nomenclador, debemos calcular primero los montos que percibe en los códigos 001, 002, 008 y 052, para ello buscamos el cargo en el nomenclador y vemos sus puntos índices correspondientes a estos conceptos, luego multiplicamos los puntos básicos y de complemento de básico por el valor del punto índice, \$ 5,2339 y los puntos de jornada completa por el valor del índice de Jornada completa, \$ 9,0439.

Concepto de puntos	Cantidad	Cód de recibo	Monto percibido
Puntos básicos	1692	001	\$ 8855,76
Puntos comp. de básico	76	002	\$ 397,78
Puntos adicional directivo	311	008	\$ 1627,74
Puntos jornada completa	663	052	\$ 5996,11
Total percibido en montos bonificables			\$ 16877,38

Además, debemos buscar en la tabla de zonas el porcentaje correspondiente a zona desfavorable y encontramos que percibe el 40 %. Por lo tanto percibirá en el código 078 el 40 % de \$ 16877,38; es decir **\$ 6750,95**.

Para el caso del jubilado, para obtener los valores de los códigos bonificables, deberemos multiplicar sus valores por 0,82 para obtener el 82 %, de tal forma que la tabla anterior quedará de la siguiente forma:

Concepto de puntos	Cantidad	Valores del activo	Cód recibo jub	Monto percibido
Puntos básicos	1692	\$ 8855,76	400	\$ 7261,72
Puntos comp. de básico	76	\$ 397,78	542	\$ 326,18
Puntos adicional directivo	311	\$ 1627,74	428	\$ 1334,75
Puntos jornada completa	663	\$ 5996,11	416	\$ 4916,81
Total percibido en montos bonificables				\$ 13839,45

El jubilado con este cargo cobrará en el código 408, el 40 % de \$ 13839,45, es decir **\$ 5535,78**.

Ejercicios

32) Calcular cuánto cobrará en concepto de zona un docente de Nivel Medio, con 18 años de antigüedad que se desempeña en una escuela con zona, si el mismo posee 16 horas cátedras en dicha escuela. Considerar para el cálculo que la escuela es de zona: a) alejada de radio urbano, b) desfavorable, c) muy desfavorable, d) inhóspita.; e) f) g) y h) ídem pero para el mismo docente jubilado.

33) Calcular cuánto cobrará en concepto de zona un Secretario de tercera categoría de secundario que se desempeña en una escuela de zona muy desfavorable: a) activo, b) Jubilado.

Soluciones: 32) a) \$ 1084,13; b) \$ 2168,26; c) \$4336,52; d) \$ 6504,77; e) \$ 888,99; f) \$ 1777,97; g) \$ 3555,94; h) \$ 5333,92 – **33)** a) \$ 7600,46; b) \$ 6232,38

ADICIONAL POR PRODUCTIVIDAD

Código 188 – Código 434 para Jubilados

Fue establecido por Decreto N° 1281 MEOSP, del 30 de marzo de 1992, en su artículo 2° Es un monto remunerativo que se calcula como el 7 % de todos los montos remunerativos. Aporta a las cajas y por lo tanto se traslada a los jubilados. No es un monto escalafonario, pero respeta la acción de los demás, es decir al actuar sobre básico, lo hace respetando el escalafón, y al actuar sobre montos distorsivos no respeta el escalafón. No influye para el cálculo de antigüedad, pero si depende de éste, es decir contiene el 7 % del monto de antigüedad.

No contiene el 7 % del código 06, que si bien es remunerativo, su productividad aparece en el código 014, con el mismo efecto.

Si el docente realiza inasistencias (a excepción de las motivadas por maternidad; nacimiento u adopción; fallecimiento de madre o padre, esposa/o, hijo, hermano, abuelo o nieto o matrimonio) este monto se descuenta de acuerdo a la siguiente tabla:

Inasistencias	Descuento sobre productividad
1	25 %
2	50 %
3	75 %
4 o más	100 %

Por lo tanto, actúa como presentismo. Podemos considerarlo no como sueldo sino como premio por presentismo. Si es premio no es sueldo. Si no es premio, entonces podemos decir que su pérdida es un castigo. Se castiga al docente, entre otros motivos, por enfermarse o por asistir a un curso de capacitación.

En este código siempre se abona el total, en caso de producirse inasistencias y descuentos, estos aparecerán en el **código 440**.

Para el cálculo del código 188 debemos sumar todos los montos remunerativos, menos el código 006 que tiene su productividad en el código 014, y luego calcular el 7 % de esa suma. Su fórmula es:

Para cargos

Código 188 = (cód 001 + cód 002 + cód 003 + cód 05 +cód 08 + cód 016 + cód 052 + cód 010 + cód 078) * 0,07

Para horas cátedra

Código 188 = (cód 004 + cód 010 + cód 01 8 + cód 078) * 0,07

Para calcular el descuento en código 440 debemos multiplicar el valor del código 188 por el porcentaje correspondiente a la cantidad de días de inasistencias en el mes, de acuerdo a lo indicado en la tabla que aparece más arriba, así, por 3 días de inasistencia se descontará:

Código 440 = código 188 x 0,75.

Para el Jubilado

Para el jubilado debemos agregar el código 432, que es el que corresponde al código 006 del activo, dado que todas las productividades están juntas en el código 434.

Para cargos

Código 434 = (cód 400 + cód 542 + cód 428 + cód 404 + cód 416 + cód 406 + cód 408 + cód 432) * 0,07 * 0,95

Para horas cátedra

Código 434 = (cód 400 + cód 406 + cód 408 + cód 432) * 0,07 * 0,95

Para el jubilado no actúa como presentismo dado que no realiza inasistencias, pero la caja le descuenta un 5 % de este código, por lo que a su fórmula se la multiplica por 0,95

Ejemplo

34) Calcular la productividad que percibirá en el código 188 un preceptor con 14 años de antigüedad que trabaja en una escuela de zona Alejada de Radio Urbano. A) para el docente en actividad, b) calcular el descuento que recibiría en el código 440 si una enfermedad le impide concurrir a trabajar durante tres días del mes, c) la productividad para el docente jubilado en igual situación, pero con el máximo de antigüedad

a) Para realizar este cálculo haremos la suma de los montos remunerativos percibidos por el preceptor, sin el código 06.

Cód 188 = (cód 01 + cód 02 + cód 10 + cód 78) * 0,07

Pero para este cálculo antes debemos calcular los códigos anteriores, comenzando por los códigos 01 y 02 que no dependen de los demás.

Buscamos en el nomenclador los puntos índices de básico y de complemento de básico del preceptor y los multiplicamos por el valor del punto índice en el mes de agosto.

Cód 01 = 941 puntos * \$ 5,2339 = \$ 4925,10

Cód 02 = 261 puntos * \$ 5,2339 = \$ 2170,50

Para calcular la antigüedad correspondiente a 14 años sumamos los códigos anteriores y calculamos el 60 %

$$\text{Cód 10} = (\text{cód 01} + \text{cód 02}) * 0,6 = (\$ 4925,10 + \$ 2170,50) * 0,6 = \$ 7095,60 * 0,6 = \$ 4257,36$$

Para calcular lo que percibe de zona sumamos los códigos 01 y 02 y calculamos el 20 % de ARU.

$$\text{Cód 78} = (\text{cód 01} + \text{cód 02}) * 0,2 = (\$ 4925,10 + \$ 2170,50) * 0,2 = \$ 7095,60 * 0,2 = \$ 1419,12$$

Y ahora si, el presentismo será el 7 % de la suma de los códigos anteriores.

$$\text{Cód 188} = (\text{cód 01} + \text{cód 02} + \text{cód 10} + \text{cód 78}) * 0,07 = (\$ 4925,10 + \$ 2170,50 + \$ 4257,36 + \$ 1419,12) * 0,07 = \$ 894,04$$

b) por tres días de inasistencia recibirá un descuento del 75 % del presentismo en el código 440

$$\text{cód 440} = \text{cód 188} * 0,75 = \$ 894,04 * 0,75 = \$ 670,53$$

c) Para el docente jubilado deberemos recalculamos los montos anteriores, calculando el 82 % de los códigos 01 y 02 y además la antigüedad será del 120 %.

$$\text{Cód 400} = \text{cód 01} * 0,82 = \$ 4038,58$$

$$\text{Cód 542} = \text{cód 02} * 0,82 = \$ 1779,81$$

$$\text{Cód 406} = (\text{cód 400} + \text{cód 542}) * 1,2 = 5818,39 * 1,2 = \$ 6982,07$$

$$\text{Cód 408} = (\text{cód 400} + \text{cód 542}) * 0,2 = (\$ 4038,58 + \$ 1779,81) * 0,2 = \$ 1163,68$$

Pero además debemos agregar el código 432, que corresponde al código 06, para eso debemos buscar en la tabla del código 06, en la columna de hasta 971 puntos, en la fila de 120 % de antigüedad y encontramos que el valor es de \$ 4931

$$\text{Cód 432} = \text{cód 06} * 0,82 = \$ 4931 * 0,82 = \$ 4043,42$$

Y finalmente la productividad que percibirá el jubilado

$$\begin{aligned} \text{Código 434} &= (\text{cód 400} + \text{cód 542} + \text{cód 406} + \text{cód 408} + \text{cód 432}) * 0,07 * 0,95 = \\ &= (\$ 4038,58 + \$ 1779,80 + \$ 6982,07 + \$ 1163,68 + \$ 4043,42) * 0,07 * 0,95 = \$ 1197,50 \end{aligned}$$

Ejercicio

35) un docente de Nivel Superior, con 25 horas cátedras, tiene 18 años de antigüedad, calcular: a) lo que percibirá en el código 188, b) lo que perderá de salario por un día que no concurre por participar de un curso de perfeccionamiento, c) lo que percibirá un docente jubilado en 25 horas de Nivel Superior con el máximo de antigüedad (recordar que se le deberá agregar el código 432 correspondiente a 17 por ser el tope en horas de superior)

Respuestas: 35) a) cód 188= \$ 1432,70; b) cód 440 = \$ 358,18; c) cód 434= \$ 1441,49

PRODUCTIVIDAD DEL CÓDIGO 006

Código 014

Es un monto remunerativo que se calcula como el 7 % del código 006. Aporta a las cajas y por lo tanto se traslada a los jubilados. Se comporta de igual forma que el código 188.

Este código no aparece en el recibo del Jubilado, dado que la productividad del código 432 (código 06 del activo) está incorporada en el código 434.

TRANSPORTE POR KILÓMETROS

Código 029

Es un adicional no remunerativo y no bonificable que se abona a aquellos docentes que se trasladan para trabajar, desde siete Kilómetros de ida o regreso hasta un total de 60 Kilómetros diarios. Tiene un tope \$ 1914,67 en el mes de Agosto de 2017 y el valor por kilómetro es de \$ 1,5956 que se multiplica por la cantidad de Kilómetros de ida y vuelta semanales y el resultado por cuatro semanas.

No es parte del salario, dado que es un adicional en negro que se abona para pagar el transporte, es decir, el docente no puede hacer uso de esta suma de dinero para cubrir necesidades personales o familiares, pero además, en la mayoría de los casos tampoco cubre el gasto real de transporte.

Su fórmula:

Código 029 = cantidad Km semanales x 4 x \$ 1,5956 (con tope en \$ 1914,67).

De acuerdo al aumento salarial establecido desde marzo de 2013, según decreto 627 M.E.H.F, www.agmeruruguay.com.ar/decreto627-13.pdf, se establece un monto por transporte fluvial atípico para algunas escuelas de los Departamentos Gualeguay, Uruguay y Victoria que va desde el doble del máximo establecido hasta el quintuplo del máximo de \$ 1914,67.

Ejemplo

36) Calcular cuánto percibe en concepto de compensación por traslado un docente que debe viajar 3 veces por semana a una escuela ubicada a 16 km de su domicilio.

Si la escuela está ubicada a 16 km de su domicilio deberá viajar 32 km diarios de ida y vuelta, a esto lo hará tres veces por semana, es decir que los kms semanales serán 96. Luego:

$Cód\ 029 = 96 * 4 * \$ 1,5956 = \$ 612,69$

Teniendo en cuenta que en total tiene 24 viajes de 16 km en el mes, dispondrá de \$ 25,52 por cada viaje. En 16 km por caminos rurales un automóvil consume alrededor de 2 litros de nafta, actualmente o en breve con un valor cercano a los \$ 30 por litro, por lo que deberá disponer de \$ 60 para ir a la escuela y percibe \$ 25. Deberá buscar la forma de compartir el viaje, que no siempre se puede por la coordinación de horarios, si no lo puede hacer, deberá aportar \$ 827 de su salario para poder llegar al lugar de trabajo.

Ejercicio

37) a) Calcular lo que percibirá en concepto de transporte un docente que viaja todos los días a una escuela ubicada a 28 km de su domicilio. B) Determinar la pérdida salarial si viaja solo en su automóvil y consume 3 litros de nafta en 28 km.

Respuesta: 37) a) \$ 1787,03 b) 1812,97

ASIGNACIONES FAMILIARES

A continuación, se muestran los códigos correspondientes a las Asignaciones Familiares, sus valores, criterios y códigos del recibo.

Expondré los valores vigentes a fines de 2017 y comienzo de 2018, sus valores siempre actualizados están en www.agmeruruguay.com.ar/asigfam y agradezco a Carina Dalul de AGMER Seccional Uruguay que se encarga de su actualización.

Debemos aclarar que las Asignaciones familiares son percibidas por los docentes que se desempeñan en cargos con la totalidad del valor y en los docentes que trabajan en horas depende de la cantidad de horas, a excepción del prenatal y nacimiento que se cobra el total sin importar la cantidad de horas, como muestra la siguiente tabla:

De 1 a 9 hs.	30%
De 10 a 17 hs.	50%
Más de 18 hs. o cargo	100%

Los valores de las Asignaciones que están vigentes desde el 25 de Octubre de 2017, de acuerdo al decreto 3458/17 M.E.H.F. como así también los topes salariales que determinan sus valores, aclarando que para los topes salariales se consideran los salarios nominales, no los salarios líquidos.

Código 1001: Salario familiar por hijo

Código 1014: Prenatal

Sus montos son los siguientes:

Salario familiar por Hijo, Menor a Cargo, prenatal

Hasta \$ 18.450	\$ 1.412.-
Mayor de \$18.450 hasta \$ 23477	\$ 950.-
Mayor de \$ 23477 hasta \$ 48110	\$ 572.-
Mayor \$ 48110	\$ 293.-

Código 1002: Salario familiar por hijo dif.

Hasta \$ 23477	\$ 4.606.-
Mayor de \$ 23477 hasta \$ 48110	\$ 3.256.-
Mayor \$ 48110	\$ 1.823.-

Código 1021: Asignación por nacimiento

Hasta \$ 48110	\$ 1.646.-
Mayor \$ 48110	\$ 1.009.-

Código 1022: Asignación por adopción

Hasta \$ 48110	\$ 9.863.-
Mayor \$ 48110	\$ 6.071.-

Código 1020: Asignación por casamiento

Hasta \$ 48110	\$ 2.466.-
Mayor \$ 48110	\$ 1.516.-

Código 1010: Salario Familiar Esposa.

Se percibe un monto de \$ 15.

Código 1003: Salario Familiar Familia Numerosa.

Se percibe un monto de \$ 3.

CÓDIGO 1004: SALARIO FAMILIAR POR HIJO EN ESCUELA PRIMARIA

Su valor y forma de pago está establecido en el artículo 6° del Decreto 334/17 M.E.H.F, tiene un valor de \$ 39 y solo se cobra en el mes de febrero.

CÓDIGO 1005: ESCOLARIDAD SECUNDARIA,

Su valor y forma de pago está establecido en el artículo 6° del Decreto 334/17 M.E.H.F, tiene un valor de \$ 58,50 y solo se cobra en el mes de febrero.

Ayuda Escolar y Escolaridad

La Escolaridad y ayuda escolar está establecida por el Decreto 334/17 M.E.H.F, del 13 de marzo de 2017, a continuación, realizo una síntesis de su articulado.

Síntesis Decreto 334/17 M.E.H.F.

Actualmente establecida por Decreto 334/17 M.E.H.F que determina los montos y autoriza a abonar todos los meses en el mes de febrero del mismo año

Art 1°: Fija la Ayuda escolar Primaria (código 1024) en \$ 884 para haberes nominales hasta \$ 30.000 y en la suma de \$ 155 para haberes nominales mayores a \$ 30.000

Art 2°: Establece que se duplicará cuando un hijo con capacidades diferentes concorra a establecimiento oficial o privado, las cifras del art 1° se duplicarán.

Art 3°: Fija en \$ 884 la Asignación por Ayuda Preescolar para agentes que perciban haberes nominales menores o iguales a \$ 30.000 y en \$ 155 para quienes perciban más de \$ 30.000 como haberes nominales.

Art 4°: Establece por única vez, un subsidio por Ayuda Escolar Media y Superior (código 1025) por \$ 864,50 para agentes que perciban haberes nominales menores a \$ 30.000 y \$ 135,50 para agentes que perciban más de \$ 30.000 como haberes nominales.

Art 5°: Dispone que los beneficios de los artículos 3° y 4° quedan sujetos a la modalidad y control fijados por la administración por Ayuda Escolar Primaria y a la duplicación prevista en el art 2°.

Art 6°: Determina que se liquidará en una sola vez con los haberes de febrero de 2017 y por el equivalente al año 2017, la Asignación por Escolaridad Primaria (Código 1004 = \$ 39), Media y Superior (código 1005 = \$ 58,50)

DESCUENTOS

El salario consta de tres o cuatro descuentos obligatorios según la situación del docente, están indicados de acuerdo a un porcentaje de la suma de los montos remunerativos. El porcentaje es fijo en los descuentos de jubilación, ley 4035 y obra social y variable dentro de ciertos parámetros en el caso del seguro de vida ley 3011.

Cuando se habla de sueldo mínimo de bolsillo se consideran estos descuentos, si el docente tiene algún otro descuento no obligatorio, como por ejemplo aporte sindical o adherente a la obra social u otro seguro de vida diferente al obligatorio, estos descuentos se hacen por fuera del mínimo, es decir pueden hacer caer el sueldo por debajo del mínimo establecido.

Los descuentos obligatorios forman parte de lo que denominamos salario diferido, pues si bien son sumas de dinero que el trabajador deja de percibir directamente, serán percibidos por ejemplo al momento de jubilarse o en el caso de necesitar cobertura de salud, si el descuento es por aporte sindical, es la parte del salario que el docente destina a la construcción de la herramienta política de los trabajadores, por lo tanto también será percibido de otra forma o en forma diferida.

En el caso de los descuentos obligatorios, la patronal retiene una parte del salario en forma de descuentos, pero los destina a los fines determinados, sumando además una suma similar como aporte patronal, lo cual también forma parte del salario diferido.

Código 504

Ley 4035, es el 0,6 % de los montos remunerativos

Su fórmula es:

Para cargos:

$\text{Cód 504} = (\text{cód01} + \text{cód02} + \text{cód03} + \text{cód05} + \text{cód06} + \text{cód 08} + \text{cód10} + \text{cód14} + \text{cód16} + \text{cód52} + \text{cód78} + \text{cód 188}) * 0,006$

Para horas

$\text{Cód 504} = (\text{cód 04} + \text{cód 06} + \text{cód10} + \text{cód14} + \text{cód 18} + \text{cód78} + \text{cód 188}) * 0,006$

Código 502

Descuento jubilatorio personal, es el 16 % de los montos remunerativos.

Su fórmula es:

Para cargos:

Cód 502 = (cód01+ cód02+ cód03+ cód05 +cód06 + cód 08 + cód10+ cód14+ cód16+ cód52 + cód78+
cód 188) * 0,16

Para horas

Cód 502 = (cód 04+ cód06+ cód10+ cód14 + cód 18 + cód78+ cód 188) * 0,16

Código 505 y Código 508

Corresponden a los descuentos de las obras sociales IOSPER y OSPLAD, respectivamente, es el 3 % de los montos remunerativos.

Su fórmula es:

Para cargos:

Cód 505/8 = (cód01+cód02+ cód03+ cód05 + cód06+ cód 08 + cód10+ cód14+ cód16+ cód52 +
cód78+ cód 188) * 0,03

Para horas

Cód 505/8 = (cód 04+ cód06+ cód10+ cód14+ cód 18 + cód78+ cód 188) * 0,03

Código 510

Aporte personal seguro de vida ley 3011, tiene un porcentaje variable de acuerdo al número de sucesos, pero el monto descontado no puede superar el 5 %.

Su fórmula es:

Para cargos:

Cód 510 = (cód01+cód02+ cód03+ cód05 + cód06+ cód 08 + cód10+ cód14+ cód16+ cód52 + cód78+
cód 188) * % variable

Para horas

Cód 510 = (cód 04+ cód06+ cód10+ cód14+ cód 18 + cód78+ cód 188) * % variable

CÓDIGOS REMUNERATIVOS

A continuación, se enumeran los principales códigos remunerativos, que son los utilizados para el cálculo de los descuentos y del código de productividad.

cód 01; cód 02; cód 03; cód 04; cód05; cód 06; cód 08; cód 010; cód 014; cód 18; cód 016;
cód 052; cód 078; cód 188

AGUINALDO O SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Cada medio aguinaldo se compone del 50 % de los montos remunerativos y no remunerativos de la provincia.

Código 100 – Código 550 para jubilados

Se calcula como el 50 % de los montos remunerativos del salario docente.

Código 186

Se calcula como el 50 % de los montos no remunerativos de la provincia, que en la actualidad no forman parte de nuestro salario.

El monto en negro, no remunerativo, proveniente de Nación, cód 084 no es tenido en cuenta para el cálculo del aguinaldo.

La fórmula del código 100 es:

Para cargos:

$\text{Cód 100} = (\text{cód01} + \text{cód02} + \text{cód03} + \text{cód05} + \text{cód06} + \text{cód 08} + \text{cód10} + \text{cód14} + \text{cód16} + \text{cód52} + \text{cód78} + \text{cód 188}) * 0,5$

Para horas

$\text{Cód 100} = (\text{cód 04} + \text{cód06} + \text{cód10} + \text{cód14} + \text{cód 18} + \text{cód78} + \text{cód 188}) * 0,5$

Luego sobre el código 100 se calculan los descuentos que perciba el docente.

Para jubilados:

Para cargos

$\text{Código 550} = (\text{cód 400} + \text{cód 542} + \text{cód 428} + \text{cód 404} + \text{cód 416} + \text{cód 406} + \text{cód 408} + \text{cód 432}) * 0,5$

Para horas cátedra

$\text{Código 550} = (\text{cód 400} + \text{cód 406} + \text{cód 408} + \text{cód 432}) * 0,5$

CONFECCIÓN DE RECIBOS DE SUELDO PASO A PASO

Maestro con 12 años de antigüedad, que trabaja en escuela de zona desfavorable y viaja 26 km para ir a su escuela todos los días.

¿Por dónde comenzamos?

Para empezar, debemos saber que hay códigos que dependen de otros códigos y otros que no, por lo tanto, comencemos con los códigos independientes.

Códigos independientes: 01, 02, 06, 084.

Códigos que dependen de otros códigos: 010, 014, 188, 502, 504, 505, 510.

Necesitamos algunos datos que presentaremos en la siguiente tabla y fueron explicados en otro lugar.

Puntos índices	Puntos Comp bas	Valor índice	cód 06 Por tabla	Porc Antig 12 años	Porc Zona desfav	Valor del km	Tope Transp	Porc Seg Vida *
971	414,7	\$ 5,2339	\$ 2926	60 %	40 %	\$ 1,5956	\$ 1914,67	1,5 %

* Aclaremos que anteriormente explicamos que el porcentaje del seguro de vida varía todos los meses, en este caso consideramos un valor arbitrario

Código 01: $971 \times \$ 5,2339 = 5082,12$

Código 02: $414,7 \times \$ 5,2339 = 2170,50$

Código 06 = \$ 2926 (lo sacamos de la tabla)

Código 084 = \$ 1210 (establecido nacionalmente por cargo)

Código 029 = cant km semanales x 4 x valor del km = $260 \times 4 \times \$ 1,5956 = \$ 1659,38$

Y ahora los que dependen de algunos de los anteriores

Código 10 = $(\text{Cód } 01 + \text{Cód } 02) \times 0,6 = \$ 7252,62 \times 0,6 = \$ 4351,57$

Código 78 = $(\text{Cód } 01 + \text{Cód } 02) \times 0,4 = \$ 7252,62 \times 0,4 = \$ 2901,05$

Código 14 = $\text{Cód } 06 \times 0,07 = \$ 204,81$

Código 172 = \$ 0 (como supera el mínimo de \$ 11447 no percibe este código)

Código 188 = $(\text{Cód } 01 + \text{cód } 02 + \text{cód } 10 + \text{cód } 78) \times 0,07 = \$ 14505,24 \times 0,07 = \$ 1015,37$

Ahora calculemos los códigos de descuento, luego tendremos que hacer el cálculo final

Código 502 = $(\text{Cód } 01 + \text{cód } 02 + \text{cód } 06 + \text{cód } 10 + \text{cód } 14 + \text{cód } 78 + \text{cód } 188) \times 0,16 = \$ 18651,42 \times 0,16 = \$ 2984,13$

Código 504 = $(\text{Cód } 01 + \text{cód } 02 + \text{cód } 06 + \text{cód } 10 + \text{cód } 14 + \text{cód } 78 + \text{cód } 188) \times 0,006 = \$ 18651,42 \times 0,006 = \$ 111,91$

Código 505 = $(\text{Cód } 01 + \text{cód } 02 + \text{cód } 06 + \text{cód } 10 + \text{cód } 14 + \text{cód } 78 + \text{cód } 188) \times 0,03 = \$ 18651,42 \times 0,03 = \$ 559,54$

Código 510 = $(\text{Cód } 01 + \text{cód } 02 + \text{cód } 06 + \text{cód } 10 + \text{cód } 14 + \text{cód } 78 + \text{cód } 188) \times 0,015 = \$ 18651,42 \times 0,015 = \$ 279,77$

Y ahora que tenemos todos los códigos calculados, armemos el recibo y la cuenta final

CÓDIGO	PORC	CONCEPTO	HABERES	DESCUENTOS
001		Asignación de la categoría	\$ 5082,12	
002		Complemento de Básico	\$ 2170,50	
006		Adic. Art. 2 y 3 Dcrto. 5863/05	\$ 2925,92	
010	60%	Antigüedad	\$ 4351,57	
014		Product. Dcrto. 5863/05	\$ 204,81	
188	7%	Plus productividad docente	\$ 1015,37	
078	40%	Bonific Ubic Escuela (ZONA)	\$ 2901,05	
029	0	Compensación por traslado	\$ 1659,38	
		Sueldo Nominal provincia	\$ <u>20310,72</u>	
084	1	Anticipo FONID	\$ 1210	

		Total haberes Nominal	\$ 21730,72	
502	16,0%	Ap jubilat		-\$ 2984,21
504	0,6%	Ley 4035		-111,91
505	3,0%	Ob social		-559,54
510	1,5 %	Seg vida		- 279,77
		Descuentos		<u>-3935,43</u>
			Sueldo líquido	17795

36 horas de Nivel Medio, con 15 años de antigüedad

Para calcular el sueldo básico, en el código 04, primero tenemos que calcular el equivalente en puntos básicos de las 36 horas cátedra.

Puntos básicos totales = $64,73 \times 36 = 2330$

Luego

Código 04 = $2330 \times \$ 5,2339 = \$ 12196,45$

Como la antigüedad actúa solo sobre el sueldo básico en horas cátedra, ya podemos calcular el código 10, para 15 años es 70 %, entonces multiplicamos por 0,7

Código 10 = código 04 x porc antigüedad = $\$ 12196,45 \times 0,7 = \$ 8537,52$

Para el código 06 necesitamos saber que cada hora de Nivel Medio recibe un monto de \$ 83,49 y tiene un tope de 36 horas, por lo que lo recibirá por la carga horaria completa.

Código 06 = $\$ 83,49 \times 36 = \$ 3005,64$

Inmediatamente podemos calcular el código 14, que es el 7 % del código 06.

Código 14 = $\text{cód } 06 \times 0,07 = \$ 3005,64 \times 0,07 = \$ 210,39$

Ahora calcularemos el código 018, que tiene un valor de \$ 72,89 por cada hora, pero tiene un tope de 18 horas, por lo tanto no multiplicaremos por sus 36 horas sino solo por 18. Recordemos que se cobra solo si el docente no posee un cargo.

Código 18 = $\$ 72,89 \times 18 = \$ 1312,02$

El incentivo docente tiene un valor de \$ 80,66 y un tope en 30 horas, por lo tanto multiplicamos por 30 y no por la carga horaria total.

Código 84 = $\$ 80,66 \times 30 = \$ 2420,00$

El código 44 solo se cobra hasta diciembre, lo incluimos pero por ahora, desde enero de 2018 desaparece, tiene un valor de \$ 14 y un tope de 30 horas, por lo que utilizaremos solo 30.

Código 44 = $\$ 14 \times 30 = \$ 420$

Ahora el código 188, que depende de otros

Código 188 = $(\text{cód } 04 + \text{cód } 10 + \text{cód } 18) \times 0,07 = (\$ 12196,45 + \$ 8537,52 + \$ 1312,02) \times 0,07 = \$ 1543,22$

Ahora los códigos de descuento

Código 502 = (cód 04 + cód 06 + cód 10 + cód 14 + cód 18 + cód 188) x 0,16 = (\$ 12196,45 + \$ 3005,64 + \$ 8537,52 + \$ 210,39 + \$ 1312,02 + \$ 1543,22) x 0,16 = \$ 4288,84

Código 504 = (cód 04 + cód 06 + cód 10 + cód 14 + cód 18 + cód 188) x 0,006 = (\$ 12196,45 + \$ 3005,64 + \$ 8537,52 + \$ 210,39 + \$ 1312,02 + \$ 1543,22) x 0,006 = \$ 160,83

Código 505 = (cód 04 + cód 06 + cód 10 + cód 14 + cód 18 + cód 188) x 0,03 = (\$ 12196,45 + \$ 3005,64 + \$ 8537,52 + \$ 210,39 + \$ 1312,02 + \$ 1543,22) x 0,03 = \$ 160,83

Para simplificar no incluyo el seguro de vida

Ahora solo nos queda juntarlos a todos y hacer la cuenta final

CÓDIGO	PORC	CONCEPTO	HABERES	DESCUENTOS
004	36	Horas cátedra	\$ 12196,45	
010	70%	Antigüedad	\$ 8537,52	
006	36,0	Adic. Art. 2 y 3 Dcrto. 5863/05	\$ 3005,64	
014	7%	Productiv Dcrto. 5863/05	\$ 210,39	
018	18	Adicional horas media	\$ 1312,02	
084	30,0	Anticipo FONID	\$ 2420,00	
188	7%	Plus productividad docente	\$ 1543,22	
44	30,0	Nuevo monto en negro de nación	\$ 420,00	
	Haberes		\$ 29645,24	
502	16,00%	Ap jubilatorio		-\$ 4288,84
504	0,6%	Ley 4035		-\$ 160,83
505	3%	Obra social		-\$ 804,16
		Descuentos		-\$ 5253,83
		Sueldo líquido		\$ 24391,42

docente de nivel superior, con 36 horas, con 18 años de antigüedad y que viaja tres veces por semana a 16 km de ida.

Para calcular el sueldo básico, en el código 04, debemos determinar el equivalente en puntos básicos de las 36 horas cátedra.

Puntos básicos totales = 86,9 x 36 = 3128,4

Luego

Código 04 = 3128,4 x \$ 5,2339 = \$ 16373,73

Como la antigüedad actúa solo sobre el sueldo básico en horas cátedra, ya podemos calcular el código 10, para 18 años es 80 %, entonces multiplicamos por 0,8

Código 10 = código 04 x porc antigüedad = \$ 16373,73 x 0,8 = \$ 13098,99

Para el código 06 necesitamos saber que cada hora de Nivel Superior recibe un monto de \$ 83,49 y tiene un tope de 17 horas, por lo que solo percibirá el pago por 17 horas.

$$\text{Código 06} = \$ 83,49 \times 17 = \$ 1419,33$$

Ahora podemos calcular el código 14, que es el 7 % del código 06.

$$\text{Código 14} = \text{cód 06} \times 0,07 = \$ 1419,33 \times 0,07 = \$ 99,35$$

El incentivo docente tiene un valor de \$ 100,83 y un tope en 24 horas, por lo tanto multiplicamos por 24 y no por la carga horaria total.

$$\text{Código 84} = \$ 100,83 \times 24 = \$ 2420$$

El código 44 solo se cobra hasta diciembre, lo incluimos, pero por ahora, desde enero de 2018 desaparece, tiene un valor de \$ 17,5 y un tope de 24 horas para nivel superior, por lo que utilizaremos solo 24.

$$\text{Código 44} = \$ 17,5 \times 24 = \$ 420$$

Ahora el código 188, que depende de otros

$$\text{Código 188} = (\text{cód 04} + \text{cód 10}) \times 0,07 = (\$ 16373,73 + \$ 13098,99) \times 0,07 = \$ 2063,09$$

Calculamos ahora lo que recibirá en concepto de transporte, para ello debemos tener en cuenta que viaja 16 km de ida, son 32 km por cada día y viaja tres días, por lo tanto son 96 km semanales, luego aplicamos la fórmula

$$\text{Código 029} = \text{cant km semanales} \times 4 \times \text{valor del km} = 96 \times 4 \times \$ 1,5956 = \$ 612,69$$

Ahora los códigos de descuento

$$\text{Código 502} = (\text{cód 04} + \text{cód 06} + \text{cód 10} + \text{cód 14} + \text{cód 188}) \times 0,16 = (\$ 16373,73 + \$ 1419,33 + \$ 13098,99 + \$ 99,35 + \$ 2063,09) \times 0,16 = \$ 5288,72$$

$$\text{Código 504} = (\text{cód 04} + \text{cód 06} + \text{cód 10} + \text{cód 14} + \text{cód 188}) \times 0,006 = (\$ 16373,73 + \$ 1419,33 + \$ 13098,99 + \$ 99,35 + \$ 2063,09) \times 0,006 = \$ 198,33$$

$$\text{Código 505} = (\text{cód 04} + \text{cód 06} + \text{cód 10} + \text{cód 14} + \text{cód 188}) \times 0,03 = (\$ 16373,73 + \$ 1419,33 + \$ 13098,99 + \$ 99,35 + \$ 2063,09) \times 0,03 = \$ 991,63$$

Para simplificar no incluyo el seguro de vida

Ahora solo nos queda juntarlos a todos y construimos el recibo de sueldo para calcular el resultado de sueldo de bolsillo

CÓDIGO	PORCENT	CONCEPTO	HABERES	DESCUENTOS
004	36	Horas cátedra	\$ 16373,73	
010	80%	Antigüedad	\$ 13098,99	
006	17	Adic. Art. 2 y 3 Dcrto. 5863/05	\$ 1419,33	
014	7%	Productiv Dcrto. 5863/05	\$ 99,35	
084	24,0	Anticipo FONID	\$ 2420,00	

188	7%	Plus productividad docente	\$ 2063,09	
029	96	Compensación por traslado	\$ 612,69	
44	24,0	Nuevo monto en negro de nación	\$	
	Haberes		\$	
502	16,00%	Ap jubilatorio		-\$ 5288,72
504	0,6%	Ley 4035		-\$ 198,33
505	3%	Obra social		-\$ 991,63
		Descuentos		-\$ 6478,68
		Sueldo líquido		\$ <u>30028,51</u>

Sueldo de un jubilado en el cargo de Director de 1° Categoría de primaria, con el máximo de antigüedad

Comenzaremos con los códigos que no dependen de otros, para ello armaremos una tablita con datos que necesitaremos saber de antemano, debemos buscar en el nomenclador los datos del cargo 716.

Puntos índices	Puntos Comp bas	Puntos adic dir	Valor índice	cód 06 Por tabla	Porc Antig 24 años	Porc Seg Vida *
1942	43	517,33	\$ 5,2339	\$ 2638	120 %	0,15 %

Comencemos por calcular el sueldo básico, que se hace igual que para un docente activo, pero debemos calcular el 82 %, multiplicando por 0,82

Código 400 = puntos básicos x valor del punto índice x 0,82 = 1942 x \$ 5,2339 x 0,82 = \$ 8334,67

Ahora el complemento de básico, similar al cálculo de básico

Código 542 = puntos comp. De básico x valor del punto índice x 0,82 = 43 x \$ 5,2339 x 0,82 = \$ 184,55

Y ahora el adicional de directivos que se calcula como otro básico

Código 428 = puntos adic directivo x valor del punto índice x 0,82 = 517,33 x \$ 5,2339 x 0,82 = \$ 2220,28

Estos tres códigos ya calculados son los que impactarán en la antigüedad, por lo que ya podemos hacer este cálculo. Tengamos en cuenta que a la antigüedad no se le calcula del 82 %, dado que ya está hecho en los códigos sobre los cuales se calcula.

Código 406 = (Cód 400 + cód 542 + cód 428) x porc antig = (\$ 8334,67 + \$ 184,55 + \$ 2220,28) x 1,2 = \$ 12887,40

Calcularemos el código 432, que corresponde al código 06 de activos y el valor se busca en la misma tabla, pero para el jubilado se calcula su 82 %.

Código 432 = \$ 2638 x 0,82 = \$ 2163

Y finalmente, dentro de los haberes, nos falta el presentismo, que en el caso del jubilado corresponde al 7 % de todos los código ya calculados, incluyendo el 432 (06 activos) y

recordemos que no calcularemos el 82 % porque todos los códigos que utilizaremos ya están adecuados a ese porcentaje.

$$\text{Código 434} = (\text{Cód 400} + \text{cód 542} + \text{cód 428} + \text{cód 406} + \text{cód 432}) \times 0,07 \times 0,95 = (\$ 8334,67 + \$ 184,55 + \$ 2220,28 + \$ 12887,40 + \$ 2163) \times 0,07 \times 0,95 = \$ 2163$$

La suma de todos estos códigos nos da el total de haberes, que es \$ 27504,94. Como todos son remunerativos, los descuentos se aplicarán sobre este total.

$$\text{Código 703} = \$ 27504,94 \times 0,0025 = \$ 68,76$$

$$\text{Código 707} = \$ 27504,94 \times 0,03 = \$ 825,15$$

$$\text{Código 709} = \$ 27504,94 \times 0,0015 = \$ 41,26$$

$$\text{Código 713} = \$ 27504,94 \times 0,007 = \$ 192,53$$

$$\text{Código 787} = \$ 27504,94 \times 0,01 = \$ 275,05$$

Ya tenemos todos los códigos calculados, ahora juntamos todo en un cuadro y hacemos la cuenta final

400		Sueldo básico	\$ 8334,67
542		Dec 1266/08 Art 4º	\$ 184,55
428		Adic directivos	\$ 2220,28
406		Antigüedad	\$ 12887,40
432		Dto. 1109/05 (cód 06 act)	\$ 2163,00
434		Traslado cód 188	\$ 1715,03
		Haberes	\$ 27504,94
703	0,25%	Federación de jubil	- \$ 68,76
707	3%	Aporte IOSPER	- \$ 825,15
709	0,15%	Seguro ley 3011	- \$ 41,26
713	0,7%	Serv Sepelio IAPS	- \$ 192,53
787	1%	Desc AGMER 1 %	- \$ 275,05
		Descuentos	- \$ 1402,75
		Líquido	\$ 26102,19

Jubilado que se desempeñó en varios cargos en sus 10 últimos años

Vamos a trabajar con un jubilado que en los últimos 10 años de actividad se desempeñó durante 5 años y 3 meses como maestro, 2 años y 2 meses como secretario de 1º categoría y 2 años y 7 meses como Vicedirector de 1º Categoría, los cargos en el nomeclador aparecen con los números 749, 744 y 723 respectivamente

Tendremos que confeccionar los recibos de los tres cargos y luego calcular la proporción en que impacta cada uno en el recibo final, una tarea bastante compleja.

Comencemos por recolectar los datos necesarios para cada cargo.

Cargo 749, maestro de jornada simple

Puntos índices	Puntos Comp bas	Puntos adic dir	Valor índice	cód 06 Por tabla	Porc Antig 24 años	Porc Seg Vida *
971	414,7	0	\$ 5,2339	\$ 4931	120 %	0,15 %

Cargo 744, Secretario Escuela de 1° Categoría

Puntos índices	Puntos Comp bas	Puntos adic dir	Valor índice	cód 06 Por tabla	Porc Antig 24 años	Porc Seg Vida *
1400	114	310,7	\$ 5,2339	\$ 3642	120 %	0,15 %

Cargo 723, Vicedirector Escuela de 1° Categoría

Puntos índices	Puntos Comp bas	Puntos adic dir	Valor índice	cód 06 Por tabla	Porc Antig 24 años	Porc Seg Vida *
1700	75	310,7	\$ 5,2339	\$ 2638	120 %	0,15 %

CARGO 749

Código 400 = puntos básicos x valor del punto índice x 0,82 = 971 x \$ 5,2339 x 0,82 = \$ 4146,34

Ahora el complemento de básico, similar al cálculo de básico

Código 542 = puntos comp. De básico x valor del punto índice x 0,82 = 414,7 x \$ 5,2339 x 0,82 = \$ 1779,81

Estos dos códigos ya calculados son los que impactarán en la antigüedad, por lo que ya podemos hacer este cálculo. Tengamos en cuenta que a la antigüedad no se le calcula el 82 %, dado que ya está hecho en los códigos sobre los cuales se calcula.

Código 406 = (Cód 400 + cód 542) x porc antig = (\$ 4167,34 + \$ 1779,81) x 1,2 = \$ 7136,57

Calcularemos el código 432, que corresponde al código 06 de activos y el valor se busca en la misma tabla, pero para el jubilado se calcula su 82 %.

Código 432 = \$ 4931 x 0,82 = \$ 4043,77

Y finalmente, dentro de los haberes, nos falta el presentismo, que en el caso del jubilado corresponde al 7 % de todos los código ya calculados, incluyendo el 432 (06 activos) y recordemos que no calcularemos el 82 % porque todos los códigos que utilizaremos ya están adecuados a ese porcentaje.

Código 434 = (Cód 400 + cód 542 + cód 406 + cód 432) x 0,07 x 0,95 = (\$ 4167,34 + \$ 1779,81 + \$ 7136,57 + \$ 4043,77) x 0,07 x 0,95 = \$ 1138,98

La suma de todos estos códigos nos da el total de haberes, que es \$ 18266,46. Como todos son remunerativos, los descuentos se aplicarán sobre este total.

Calcularemos los descuentos solo para completar el recibo del maestro, pero en realidad deberemos volver a calcularlos cuando tengamos los montos del recibo conformado.

Código 703 = \$ 18266,46 x 0,0025 = \$ 45,67

Código 707 = \$ 18266,46 x 0,03 = \$ 547,99

Código 709 = \$ 18266,46 x 0,0015 = \$ 27,40

Código 713 = \$ 18266,46 x 0,007 = \$ 127,87

Código 787 = \$ 18266,46 x 0,01 = \$ 182,66

Y el primer recibo, el de maestro, nos quedaría de esta forma, aunque solo lo utilizaremos como insumo para el recibo final combinado.

400		Sueldo básico	4167,34
542		Dec 1266/08 Art 4º	1779,81
406		Antigüedad	7136,57
432		Dto. 1109/05 (cód 06 act)	4043,77
434		Traslado cód 188	1138,98
		Haberes	18266,46
703	0,25%	Federación de jubil	45,67
707	3%	Aporte IOSPER	547,99
709	0,15%	Seguro ley 3011	27,40
713	0,7%	Serv Sepelio IAPS	127,87
787	1%	Desc AGMER 1 %	182,66
		Descuentos	931,59
		Líquido	17334,87

CARGO 744, SECRETARIO ESCUELA DE 1º CATEGORÍA

Código 400 = puntos básicos x valor del punto índice x 0,82 = 1400 x \$ 5,2339 x 0,82 = \$ 6008,52

Ahora el complemento de básico, similar al cálculo de básico

Código 542 = puntos comp. De básico x valor del punto índice x 0,82 = 114 x \$ 5,2339 x 0,82 = \$ 489,26

Y ahora el adicional de directivos que se calcula como otro básico

Código 428 = puntos adic directivo x valor del punto índice x 0,82 = 310,7 x \$ 5,2339 x 0,82 = \$ 1333,32

Estos tres códigos ya calculados son los que impactarán en la antigüedad, por lo que ya podemos hacer este cálculo. Tengamos en cuenta que a la antigüedad no se le calcula del 82 %, dado que ya está hecho en los códigos sobre los cuales se calcula.

Código 406 = (Cód 400 + cód 542 + cód 428) x porc antig = (\$ 6008,52 + \$ 489,26 + \$ 1333,32) x 1,2 = \$ 9397,32

Calcularemos el código 432, que corresponde al código 06 de activos y el valor se busca en la misma tabla, pero para el jubilado se calcula su 82 %.

$$\text{Código 432} = \$ 3642 \times 0,82 = \$ 2986,63$$

Y finalmente, dentro de los haberes, nos falta el presentismo, que en el caso del jubilado corresponde al 7 % de todos los códigos ya calculados, incluyendo el 432 (06 activos) y recordemos que no calcularemos el 82 % porque todos los códigos que utilizaremos ya están adecuados a ese porcentaje.

$$\text{Código 434} = (\text{Cód 400} + \text{cód 542} + \text{cód 428} + \text{cód 406} + \text{cód 432}) \times 0,07 \times 0,95 = (\$ 6008,52 + \$ 489,26 + \$ 1333,32 + \$ 9397,32 + \$ 2986,63) \times 0,07 \times 0,95 = \$ 1344,30$$

La suma de todos estos códigos nos da el total de haberes, que es \$ 21559,35. Como todos son remunerativos, los descuentos se aplicarán sobre este total.

Calcularemos los descuentos para completar este recibo, pero no irán en el recibo combinado.

$$\text{Código 703} = \$ 21559,35 \times 0,0025 = \$ 53,90$$

$$\text{Código 707} = \$ 21559,35 \times 0,03 = \$ 646,78$$

$$\text{Código 709} = \$ 21559,35 \times 0,0015 = \$ 32,34$$

$$\text{Código 713} = \$ 21559,35 \times 0,007 = \$ 150,92$$

$$\text{Código 787} = \$ 21559,35 \times 0,01 = \$ 215,59$$

400		Sueldo básico	6008,52
542		Dec 1266/08 Art 4º	489,26
428		Adic directivos	1333,32
406		Antigüedad	9397,32
432		Dto. 1109/05 (cód 06 act)	2986,63
434		Traslado cód 188	1344,30
		Haberes	21559,35
703	0,25%	Federación de jubil	53,90
707	3%	Aporte IOSPER	646,78
709	0,15%	Seguro ley 3011	32,34
713	0,7%	Serv Sepelio IAPS	150,92
787	1%	Desc AGMER 1 %	215,59
		Descuentos	1099,53
		Líquido	20459,82

CARGO 723, VICEDIRECTOR ESCUELA 1º CATEGORÍA

$$\text{Código 400} = \text{puntos básicos} \times \text{valor del punto índice} \times 0,82 = 1700 \times \$ 5,2339 \times 0,82 = \$ 7296,06$$

Ahora el complemento de básico, similar al cálculo de básico

$$\text{Código 542} = \text{puntos comp. De básico} \times \text{valor del punto índice} \times 0,82 = 75 \times \$ 5,2339 \times 0,82 = \$ 321,88$$

Y ahora el adicional de directivos que se calcula como otro básico

$$\text{Código 428} = \text{puntos adic directivo} \times \text{valor del punto índice} \times 0,82 = 310,7 \times \$ 5,2339 \times 0,82 = \$ 1333,32$$

Estos tres códigos ya calculados son los que impactarán en la antigüedad, por lo que ya podemos hacer este cálculo. Tengamos en cuenta que a la antigüedad no se le calcula del 82 %, dado que ya está hecho en los códigos sobre los cuales se calcula.

$$\text{Código 406} = (\text{Cód 400} + \text{cód 542} + \text{cód 428}) \times \text{porc antig} = (\$ 7296,06 + \$ 321,88 + \$ 1333,32) \times 1,2 = \$ 10741,51$$

Calcularemos el código 432, que corresponde al código 06 de activos y el valor se busca en la misma tabla, pero para el jubilado se calcula su 82 %.

$$\text{Código 432} = \$ 2638 \times 0,82 = \$ 2163$$

Y finalmente, dentro de los haberes, nos falta el presentismo, que en el caso del jubilado corresponde al 7 % de todos los código ya calculados, incluyendo el 432 (06 activos) y recordemos que no calcularemos el 82 % porque todos los códigos que utilizaremos ya están adecuados a ese porcentaje.

$$\text{Código 434} = (\text{Cód 400} + \text{cód 542} + \text{cód 428} + \text{cód 406} + \text{cód 432}) \times 0,07 \times 0,95 = (\$ 7296,06 + \$ 321,88 + \$ 1333,32 + \$ 10741,51 + \$ 2163) \times 0,07 \times 0,95 = \$ 1453,41$$

La suma de todos estos códigos nos da el total de haberes, que es \$ 23309,18. Como todos son remunerativos, los descuentos se aplicarán sobre este total.

Los calcularemos para completar el recibo de Vicedirector

$$\text{Código 703} = \$ 23309,18 \times 0,0025 = \$ 68,76$$

$$\text{Código 707} = \$ 23309,18 \times 0,03 = \$ 825,15$$

$$\text{Código 709} = \$ 23309,18 \times 0,0015 = \$ 41,26$$

$$\text{Código 713} = \$ 23309,18 \times 0,007 = \$ 192,53$$

$$\text{Código 787} = \$ 23309,18 \times 0,01 = \$ 275,05$$

400		Sueldo básico	7296,06
542		Dec 1266/08 Art 4º	321,88
428		Adic directivos	1333,32
406		Antigüedad	10741,51
432		Dto. 1109/05 (cód 06 act)	2163,00
434		Traslado cód 188	1453,41
		Haberes	23309,18
703	0,25%	Federación de jubil	58,27
707	3%	Aporte IOSPER	699,28

709	0,15%	Seguro ley 3011	34,96
713	0,7%	Serv Sepelio IAPS	163,16
787	1%	Desc AGMER 1 %	233,09
		Descuentos	1188,77
		Líquido	22120,41

Aclaración, todo lo que se ha hecho hasta ahora se podría simplificar si queremos evitarnos el cálculo, saltar los cálculos, buscando los montos de cada cargo en los simuladores de salario para jubilados que confecciono y permanentemente están publicados en la página www.agmeruruguay.com.ar. Pero con eso como datos deberíamos hacer los cálculos que siguen a partir de ahora.

Ahora debemos calcular la proporción de cada cargo en cada código del recibo combinado de acuerdo al tiempo que el docente permaneció en cada cargo, primero calculemos la proporción, teniendo en cuenta la cantidad de días que permaneció en cada cargo respecto de los 3650 días de los últimos 10 años, lo podríamos hacer con meses solo si son meses exactos, algo que no es muy probable.

Para este cálculo utilizaremos año comercial de 360 días y meses de 30 días

Maestro: 5 años y 3 meses = 1890 días

Proporción cargo maestro: $1890/3600$, lo dejaremos sin simplificar aunque duela matemáticamente.

Secretario: 2 años y dos meses = 780 días

Proporción cargo secretario: $780/3600$

Vicedirector: 2 años y 7 meses = 930 días

Proporción cargo secretario = $900/3600$

Bien, ahora deberemos combinar cada código previamente calculado para lograr uno solo de cada uno, utilizando las proporciones de cada cargo, explicaré la fórmula para el código 400 y los demás se harán de igual forma.

Código 400 (final) = Cód 400 mae x prop mae + cód 400 sec x prop sec + cód 400 vice x prop vice = $\$ 4167,34 \times 1890/3600 + \$ 6008,52 \times 780/3600 + \$ 7296,06 \times 930/3600 = \$ 5300,89$

Código 542 (final) = $\$ 1779,81 \times 1890/3600 + \$ 489,26 \times 780/3600 + \$ 321,88 \times 930/3600 = \$ 1108,17$

Código 428 (final) = $\$ 0 \times 1890/3600 + \$ 1333,32 \times 780/3600 + \$ 1333,32 \times 930/3600 = \$ 624,65$

Código 406 (final) = $\$ 7136,57 \times 1890/3600 + \$ 9397,32 \times 780/3600 + \$ 10741,51 \times 930/3600 = \$ 8440,45$

Código 432 (final) = $\$ 4043,77 \times 1890/3600 + \$ 2986,63 \times 780/3600 + \$ 2163 \times 930/3600 = \$ 3283,26$

Código 434 (final) = $\$ 1138,98 \times 1890/3600 + \$ 1344,30 \times 780/3600 + \$ 1453,41 \times 930/3600 = \$ 1247,37$

La suma de todos estos códigos es \$ 20004,78 y aparecerá como total de haberes del recibo combinado, sobre este monto deberemos hacer el cálculo de los descuentos.

Código 703 = \$ 20004,78 x 0,0025 = \$ 50,01

Código 707 = \$ 20004,78 x 0,03 = \$ 600,14

Código 709 = \$ 20004,78 x 0,0015 = \$ 30,01

Código 713 = \$ 20004,78 x 0,007 = \$ 140,03

Código 787 = \$ 20004,78 x 0,01 = \$ 200,05

Y finalmente construyamos el recibo y hagamos los cálculos finales

400		Sueldo básico	\$ 5300,89
542		Dec 1266/08 Art 4º	\$ 1108,17
428		Adic directivos	\$ 624,65
406		Antigüedad	\$ 8440,45
432		Dto. 1109/05 (cód 06 act)	\$ 3283,26
434		Traslado cód 188	\$ 1247,37
		Haberes	\$ 20004,79
703	0,25%	Federación de jubil	-\$ 50,01
707	3%	Aporte IOSPER	-\$ 600,14
709	0,15%	Seguro ley 3011	-\$ 30,01
713	0,7%	Serv Sepelio IAPS	-\$ 140,03
787	1%	Desc AGMER 1 %	-\$ 200,05
		Descuentos	-\$ 1020,24
		Líquido	\$ 18984,55

CARACTERÍSTICAS DE LOS PRINCIPALES CÓDIGOS DE HABERES

En el siguiente cuadro se muestran las características de los principales códigos de haberes que componen el salario docente de Entre Ríos

Características	01	02	03 08	04	05	06	10	14	16	18	44	52	78	84	99	100	172	186	188	
Básico	X	*1	*2	X	*3				X			X								
Bonificable	X	X	X	X	X				X			X								
Impacta en antigüedad	X	X	X	X	X				X			X								
Remunerativo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X			X				X
Aporta a las cajas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X			X				X
Respeto escalafón	X	*1	*2	X	*3		P		X			X	P			P				P
Respeto antigüedad	X	X	X		X	P	X	P								P				P
Se traslada a jubilados	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X			X				X
Se traslada al aguinaldo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X			O	X	O		X
Lo abona la Provincia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X			X	X	X		X

Lo abona la Nación										X			X	X				
Lo perciben todos					X	X	X			X			X	X	X		X	X
Lo perciben los cargos	X				X	X	X							X		X	X	
Lo perciben algunos cargos	X	X	X		X			X		X	X		X	X		X		
Depende de la antigüedad					P	X	P								P			P
Lo perciben las horas				X	X	X	X	P	X			X	X			X	X	
Respeto escalafón de horas				X		P			X			X		P				P
Contra escalafón de horas					X			X										
Tiene tope para las horas					X		X	X	X			X						
Depende de la zona												X			P			P
Achata escalafón		*1	*2		*3	X		X	X			X	X		X	X		P
Achata antigüedad						X		X	X			X	X		X	X		P
Es regresivo con escalafón		*1				X			X							X		
Es regresivo con antigüedad																X		
Es regresivo con adicionales																X		

P: Parcialmente

O: No corresponde el análisis

*1 : Compensación de básico, es básico pensando en otro escalafón, respeta otro escalafón, pensando en una modificación desde los trabajadores

*2: Es un básico adicional para los directivos de primaria y media, creado para compensar el achatamiento salarial sufrido por otros códigos.

*3: Es un básico adicional para Directores y Vicedirectores de Escuelas "Nina"

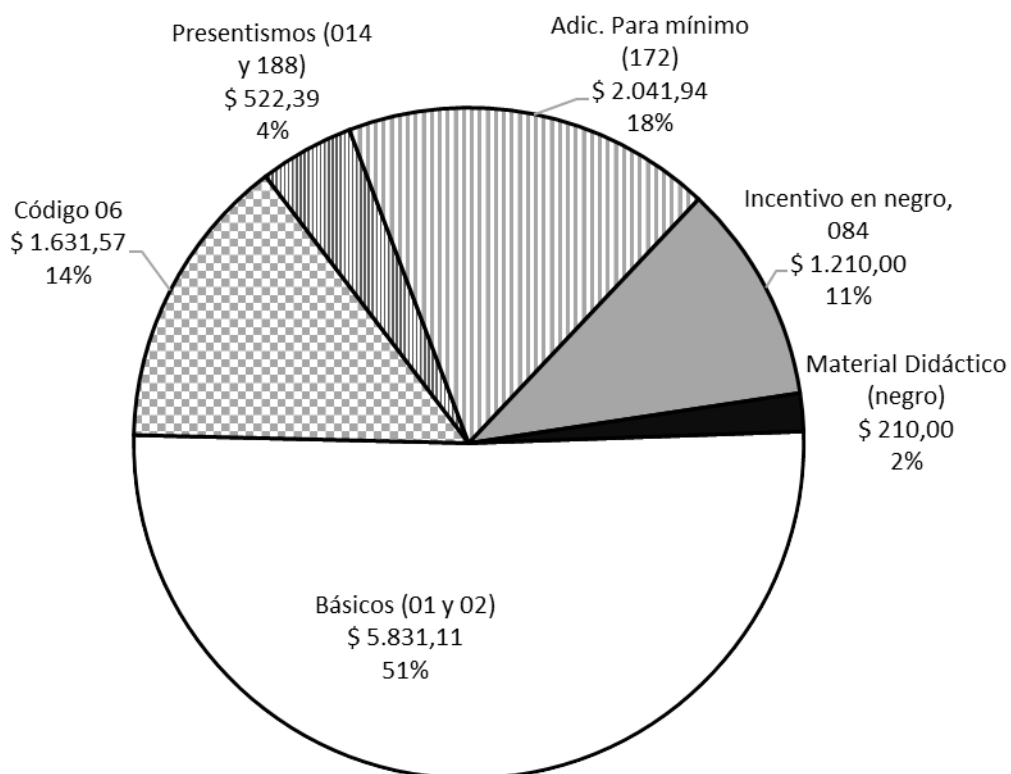
COMPOSICIÓN DEL CARGO DE MAESTRO SIN ANTIGÜEDAD

A continuación, se muestra la composición de cada tipo de montos en el salario del maestro sin antigüedad, con sus valores brutos y con los montos que aportan al salario de bolsillo luego de los descuentos de ley.

	Valores brutos	Valores líquidos
Básicos (01 y 02)	\$ 7.252,62	\$ 5.831,11
Código 06	\$ 2.029,32	\$ 1.631,57
Presentismos (014 y 188)	\$ 649,73	\$ 522,39
Adic. Para mínimo (172)	\$ 2.539,73	\$ 2.041,94
Incentivo en negro (084)	\$ 1.210,00	\$ 1.210,00
Material Didáctico (negro)	\$ 210,00	\$ 210,00
Totales	\$ 13.891,40	\$ 11.447,00

Esta composición se puede analizar en el siguiente gráfico

Composición del salario del Maestro sin antigüedad



ANÁLISIS DE CASOS DE ACHATAMIENTO

Horas Cátedra

El achatamiento de las horas cátedra se debe fundamentalmente a cuatro motivos diferentes: escalafonario, por antigüedad, por topes y por equivalencia no escalafonaria.

Achatamiento escalafonario

Denominamos así al no respeto de las equivalencias escalafonarias, por ejemplo, un docente con 21,4 horas de nivel medio sin antigüedad debería percibir \$ 11447, al igual que el cargo testigo de maestro y sin embargo percibe \$ 10928, esto se debe fundamentalmente a que las horas cátedra no perciben adicional para mínimo y el código 06 tiene montos más bajos para las horas cátedras que para el cargo de maestro, esto se profundiza para esta comparación con mayor antigüedad. Parte de este achatamiento se ha compensado con el código 18, pero si el docente de nivel medio además posee un cargo, el achatamiento es mucho mayor, ya que solo cobraría \$ 8555,65 por igual cantidad de puntos índices que el maestro.

Aclaremos que el equivalente escalafonario del cargo testigo de maestro es 15 horas de Nivel Medio, pero con el agregado del código 02 de compensación de básico esa equivalencia se encuentra en 21,4 horas. En ambos casos tomamos sin antigüedad.

Achatamiento por antigüedad

Se debe a que los montos en negro de Nación y los montos remunerativos no bonificables no impactan en la antigüedad.

Achatamiento por tope o saturación

Se debe a que hay códigos de liquidación que se abonan hasta un cierto número de horas, como es el caso de los códigos 06, 018 y 084, estos tienen un tope en 36 horas el código 06 y 30 horas el 084 y 18 el 018, por encima de esa cantidad no se abona. De acuerdo a esta saturación podemos decir que un docente con 36 horas percibe por el código 18 un promedio de \$ 36,44 por cada hora y no los \$ 72,89 establecidos hasta 18 horas, lo mismo sucede con los otros códigos con topes.

En el caso de horas de Nivel Superior ocurre algo similar y más profundo aún, el código 06 tiene tope en 17 horas, el código 084 en 24 horas y el 018 no se cobra.

Achatamiento por equivalencia no escalafonaria

Se debe a que algunos montos toman un valor equivalente al cargo testigo para una cantidad de horas distinta del equivalente. En este momento no tenemos ese achatamiento, pero lo hemos tenido durante mucho tiempo, como lo fue el caso del código 038 que tomaba un valor similar al cargo de maestro para 24,5 horas o el 017 y sus derivados 022 y 130 que tomaban el monto del cargo para 24 horas.

Como consecuencia de esto vemos que a mayor cantidad de horas y/o a mayor antigüedad, el achatamiento es mayor.

Nivel Medio

¿Cuál es el valor de bolsillo de la hora de nivel medio?

Esta es la pregunta más difícil de responder, dado que su valor depende no solo de la antigüedad sino también de cuántas horas tiene el docente y de qué hora estamos evaluando, es decir en qué orden se encuentra dentro de todas las horas del docente.

Variaciones

El sueldo básico que aparece en el código 004 tiene un valor de \$ 338,79 por hora para todas las horas.

Estos montos influyen en el código 010 de antigüedad.

El código 006 remunerativo tiene un valor de \$ 83,49 hasta la hora 36.

El código 014 de productividad del código 006 tiene un valor de \$ 5,84 hasta la hora 36.

El código 084 de incentivo en negro aporta \$ 80,67 por cada hora hasta las 30 y nada a partir de la hora 31. Pero si el docente posee un cargo, solo cobrará incentivo por 15 horas de media, ahí estará el tope.

El código 18 tiene un valor de \$ 72,89 hasta la hora 18 y nada a partir de la hora 19. Pero además si el docente posee algún cargo ninguna de sus horas percibe código 18.

El código 188 de productividad depende de muchos de los anteriores, por lo tanto tiene un valor variable.

En consecuencia, producto de todos estos topes, deberemos responder la pregunta sobre el valor de bolsillo mediante una tabla que depende de la cantidad de horas.

Veamos los distintos valores de líquido de una hora de Nivel medio sin antigüedad.

Desde la hora 1 hasta la 15 (sin código 18)	\$ 458
Desde la hora 16 a la 18 (sin código 18 ni 84)	\$ 363
Desde la hora 1 hasta la 18 (con código 18 y 84)	\$ 521
Desde la hora 19 hasta la 30	\$ 458
Desde la hora 30 hasta la 36	\$ 363
Desde la hora 37 en adelante	\$ 291

Vemos que la hora tiene una diferencia de \$ 230, ya que varía de \$ 521 a \$ 291, es la situación de un docente que tome más de 36 horas por trabajar en Gestión Privada, por esas horas por encima de la hora 36 es muy poco lo que percibirá.

Tomemos ahora como ejemplo el valor de bolsillo de la hora con un 60 % de antigüedad:

Valores de las horas cátedra de nivel medio con 60 % de antigüedad

Desde la hora 1 hasta la 15 (sin código 18)	\$ 633
Desde la hora 16 a la 18 (sin código 18 ni 84)	\$ 538
Desde la hora 1 hasta la 18 (con código 18 y 84)	\$ 695
Desde la hora 19 hasta la 30	\$ 633
Desde la hora 30 hasta la 36	\$ 538
Desde la hora 37 en adelante	\$ 466

Vemos que, tomando el 50 % de antigüedad, existe una diferencia de \$ 42,73 entre dos horas diferentes del mismo agente, que puede percibir desde \$ 158,04 a \$ 200,77 por cada hora trabajada. Tengamos en cuenta que hablamos de una hora pero esta se debe

desarrollar cuatro o más veces por semana, con lo que podemos decir que en el caso de la hora 37 estará percibiendo **\$ 73** por cada hora de clase dictada.

Y finalmente con el máximo de antigüedad, con 120 %.

Desde la hora 1 hasta la 15 (sin código 18)	\$ 808
Desde la hora 16 a la 18 (sin código 18 ni 84)	\$ 713
Desde la hora 1 hasta la 18 (con código 18 y 84)	\$ 870
Desde la hora 19 hasta la 30	\$ 808
Desde la hora 30 hasta la 36	\$ 713
Desde la hora 37 en adelante	\$ 641

Todos esos montos responden la pregunta de ¿cuánto se cobra por una hora de Nivel Medio.

Aclaración del autor: en todos los casos no hemos considerado el código 44, que aporta \$ 14 en negro para cada hora de Nivel Medio hasta la hora 30, dado que el mismo de acuerdo a la Resolución 1397/17 del Ministerio de Educación y Deportes de la Nación, solo tiene vigencia hasta el mes de diciembre de 2017 y al momento de escribir este trabajo no sabemos si tendrá continuidad.

Nivel Superior

¿Cuál es el valor de bolsillo de la hora de nivel superior?

Variaciones

El sueldo básico que aparece en el código 004 tiene un valor de \$ 405,11 por hora para todas las horas.

Estos montos influyen en el código 010 de antigüedad.

El código 006 remunerativo tiene un valor de \$ 74,36 hasta la hora 17 y de la 18 en adelante no percibe nada por este concepto.

El código 014 de productividad del código 006 tiene un valor de \$ 5,21 hasta la hora 17 y de la 18 en adelante no percibe nada por este concepto.

El código 084 de incentivo en negro aporta \$ 100,83 por cada hora hasta las 24 y nada a partir de la hora 25.

El código 188 de productividad depende de muchos de los anteriores, por lo tanto tiene un valor variable.

En consecuencia, producto de todos estos topes, deberemos responder la pregunta sobre el valor de bolsillo mediante una tabla que depende de la cantidad de horas.

Tomemos como ejemplo el valor de bolsillo de la hora sin antigüedad:

Valores líquidos de las horas cátedra de nivel superior sin antigüedad

Desde la hora 1 hasta la 17	\$ 581
Desde la hora 18 hasta la 24	\$ 510
Desde la hora 25 en adelante	\$ 391

Vemos que, tomando el docente sin antigüedad, existe una diferencia de \$ 190 entre dos horas diferentes del mismo agente, que puede percibir desde \$ 581 a \$ 391 por cada hora trabajada.

Tomemos ahora como ejemplo el valor de bolsillo de la hora con un 60 % de antigüedad:

Valores de las horas cátedra de nivel superior con 60 % de antigüedad

Desde la hora 1 hasta la 17	\$ 816
Desde la hora 18 hasta la 24	\$ 744
Desde la hora 25 en adelante	\$ 626

Y finalmente con 120 % de antigüedad

Desde la hora 1 hasta la 17	\$ 1051
Desde la hora 18 hasta la 24	\$ 979
Desde la hora 25 en adelante	\$ 861

Aclaración del autor: en todos los casos no hemos considerado el código 44, que aporta \$ 17,50 en negro para cada hora de Nivel Medio hasta la hora 24, dado que el mismo de acuerdo a la Resolución 1397/17 del Ministerio de Educación y Deportes de la Nación, solo tiene vigencia hasta el mes de diciembre de 2017 y al momento de escribir este trabajo no sabemos si tendrá continuidad.

Achatamientos de antigüedad en el cargo de maestro

Debido a los montos en negro de Nación, a la escala arbitraria del código 06 y al efecto regresivo del adicional para mínimo, la antigüedad del maestro sufre un achatamiento. La escala de antigüedades establece que el docente con 24 años perciba un 120 % más de salario que el maestro inicial, pero sin embargo analizando los salarios reales vemos que ese maestro con 24 años percibe solo un 80,9 % de incremento por antigüedad. Debemos decir

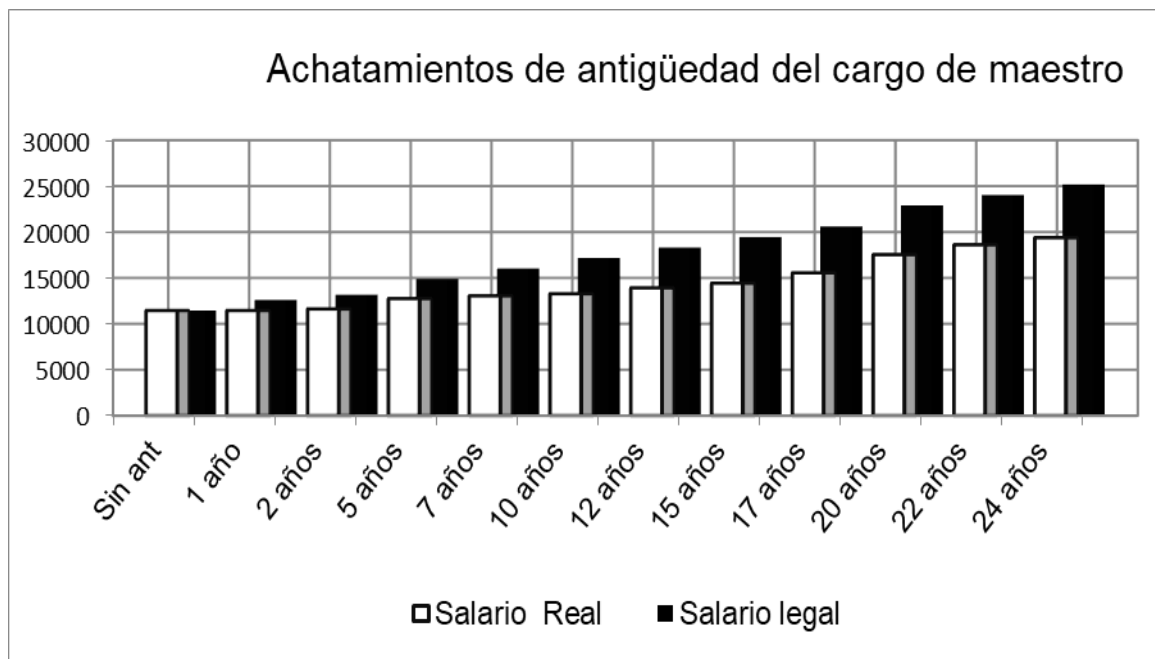
que estamos lejos del 120 %, pero hemos mejorado este concepto, dado que en años anteriores hemos llegado a que ese 120 % caiga hasta el 40 %.

Algo similar sucede en el resto de los cargos y horas cátedra, pero en la siguiente tabla se muestra una comparación de lo que deberían ser los salarios del maestro si se respetara la antigüedad y lo que se abona actualmente.

Antig	Sin antig	1 año	2 años	5 años	7 años	10 años	12 años	15 años	17 años	20 años	22 años	24 años
Salario Real	11447	11447	11614	12755	13049	13282	13920	14426	15562	17545	18620	19389
Porc Legal	0 %	10 %	15 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	100 %	110 %	120 %
Porc Real	0 %	0 %	1 %	11 %	14 %	16 %	22 %	26 %	36 %	53 %	63 %	69 %
Salario legal	11447	12592	13164	14881	16026	17171	18315	19460	20605	22894	24039	25183

Cuando hablamos de achatamiento, que para algunos es un detalle menor, significa lo que muestran estos números, el maestro con 24 años de antigüedad cobra \$ 19389 y debería cobrar \$ 25183 si no se achatara la antigüedad, significa una pérdida salarial de \$ 5794

Lo mismo se muestra en el siguiente gráfico



RESPECTO AL NOMENCLADOR

Durante muchos años hemos percibido un salario teniendo como marco un nomenclador que establecía el 1, 2, 3 y tenía asignado un puntaje para cargo de acuerdo a consideraciones realizadas alrededor de finales de los 80 o principios de los 90.

Sobre ese nomenclador decíamos dos cosas:

- 1) Que no era respetado por el gobierno, debido a la gran cantidad de montos que se abonaban por fuera del mismo.
- 2) Que ese nomenclador no se ajustaba a una relación salarial entre trabajadores, puesto que presentaba grandes diferencias de salarios entre los trabajadores y equivalencias injustas entre los distintos niveles del sistema educativo.

Es por ese motivo que consideramos desde AGMER que era necesario trabajar en un nuevo escalafón que exprese un reconocimiento al trabajo de los maestros, que no podía ser que el trabajo del maestro, que trabaja 30 horas semanales, equivalga solo a 15 horas de nivel medio o 11,17 de nivel superior o que entre dos trabajadores exista una diferencia salarial de 1 a 6,6 por trabajos similares en el sistema educativo. Es por este motivo que en AGMER se formó una comisión de nomenclador para trabajar en este sentido y el congreso de AGMER aprobó reclamar esta reforma, aunque es muy poco lo que se avanzó.

Mediante el código 02 se había dado en parte una elevación escalafonaria al cargo de maestro, pero posteriormente se profundizó esta diferencia en contra del maestro con los puntos adicionales para directivos.

Todas estas reformas posteriores fueron realizadas por el gobierno como parte de ofertas salariales y en el medio quedaron muchos cargos sobre los cuales no se hizo ninguna consideración, por lo que es necesario en forma urgente continuar con el trabajo sindical de análisis y reforma por parte de los trabajadores, si no lo hacemos el nomenclador perderá su razón de ser.

Desde AGMER hemos pensado, desde todos los sectores y con grandes acuerdos, una reforma estructural del nomenclador, pero desde el gobierno se ha hecho en forma antojadiza cada vez que alguna situación le generó la necesidad, esa no es la forma de tratamiento que proponemos desde AGMER.

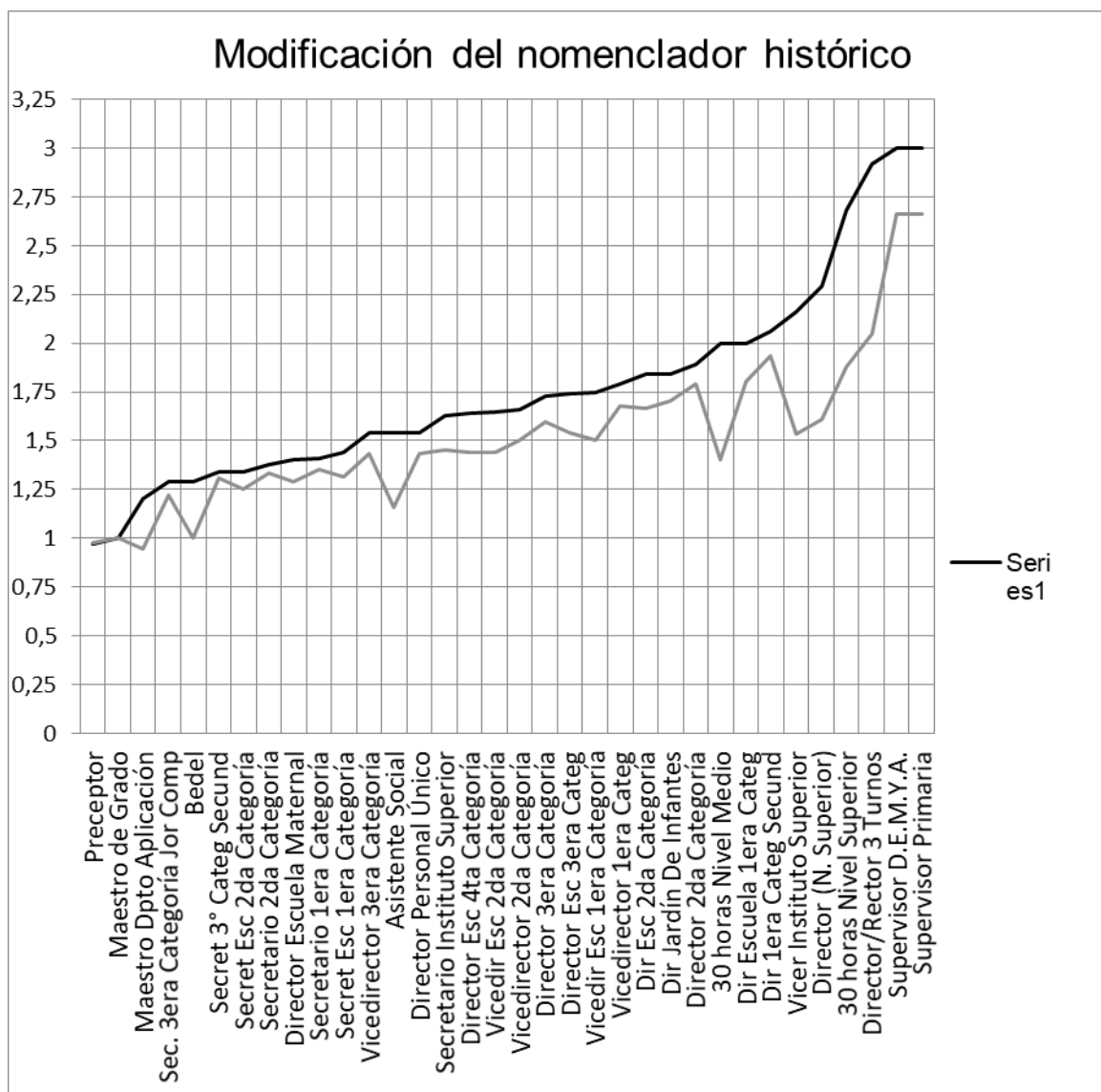
A continuación mostraremos una comparación, con algunos cargos de muestra, de cómo ha sido la reforma del nomenclador por parte del gobierno, sin ningún tipo de coherencia en esas modificaciones, donde se muestra las variaciones que han tenido los cargos han sido muy diferentes, sin respetar una variación controlada para todos. Para entender el cuadro aclaramos que lo primero que se considera es el escalafón histórico y luego como queda con los puntos adicionales agregados recientemente, dejamos fuera a los puntos por tarea diferenciada y por prolongación de jornada para simplificar el análisis.

CAR	Nombre	Puntos histor	Rel esc histor	Puntos Comp	Puntos Ad dir	Puntos actual	Rel esc actual	Var
632	Preceptor	941	0,97	414,7	0	1355,7	0,98	0,86%
749	Maestro de Grado	971	1	414,7	0	1385,7	1,00	0,00%
797	Maestro Dpto Aplicación	1170	1,2	144	0	1314	0,95	-20,98%
826	Sec. 3era Categoría Jor Comp	1250	1,29	134	310	1694,7	1,22	-5,19%
936	Bedel	1250	1,29	134	0	1384	1,00	-22,58%
627	Secret 3° Categ Secund	1300	1,34	127	388,2	1815,2	1,31	-2,24%
741	Secret Esc 2da Categoría	1300	1,34	127	310,7	1737,7	1,25	-6,42%
626	Secretario 2da Categoría	1340	1,38	122	388,2	1850,2	1,34	-3,25%
728	Director Escuela Maternal	1360	1,4	120	310,7	1790,7	1,29	-7,69%
625	Secretario 1era Categoría	1370	1,41	118	388,2	1876,2	1,35	-3,97%

744	Secret Esc 1era Categoría	1400	1,44	114	310,7	1824,7	1,32	-8,56%
643	Vicedirector 3era Categoría	1500	1,54	101	388,2	1989,2	1,44	-6,78%
734	Asistente Social	1500	1,54	101	0	1601	1,16	-24,98%
842	Director Personal Único	1500	1,54	101	388	1989	1,44	-6,79%
933	Secretario Instituto Superior	1580	1,63	90	347,6	2017,6	1,46	-10,67%
725	Director Esc 4ta Categoría	1592	1,64	89	310,7	1991,7	1,44	-12,36%
727	Vicedir Esc 2da Categoría	1600	1,65	88	310,7	1998,7	1,44	-12,58%
615	Vicedirector 2da Categoría	1610	1,66	87	388,2	2085,2	1,50	-9,35%
613	Director 3era Categoría	1680	1,73	77	452,9	2209,9	1,59	-7,82%
722	Director Esc 3era Categ	1692	1,74	76	362,7	2130,7	1,54	-11,63%
723	Vicedir Esc 1era Categoría	1700	1,75	75	310,7	2085,7	1,51	-13,99%
614	Vicedirector 1era Categ	1740	1,79	70	517,6	2327,6	1,68	-6,16%
719	Dir Esc 2da Categoría	1782	1,84	64	465,3	2311,3	1,67	-9,35%
785	Dir Jardín De Infantes	1782	1,84	64	517,3	2363,3	1,71	-7,31%
611	Director 2da Categoría	1840	1,89	57	582,3	2479,3	1,79	-5,33%
	30 horas Nivel Medio	1942	2			1942	1,40	-29,93%
716	Dir Escuela 1era Categ	1942	2	43	517,3	2502,3	1,81	-9,71%
609	Dir 1era Categ Secund	2000	2,06	36	647	2683	1,94	-6,01%
904	Vicer Instituto Superior	2100	2,16	23	0	2123	1,53	-29,07%
998	Director (N. Superior)	2220	2,29	7	0	2227	1,61	-29,82%
	30 horas Nivel Superior	2607	2,68			2607	1,88	-29,80%
989	Director/Rector 3 Turnos	2840	2,92	0	0	2840	2,05	-29,81%
605	Supervisor D.E.M.Y.A.	2913	3	0	776	3689,4	2,66	-11,25%
709	Supervisor Primaria	2913	3	0	776	3689,4	2,66	-11,25%

* Puede haber una pequeña diferencia en los décimos de esos valores

Este cuadro se expone en el siguiente gráfico.



ACHATAMIENTOS EN VARIOS CARGOS Y HORAS CÁTEDRA

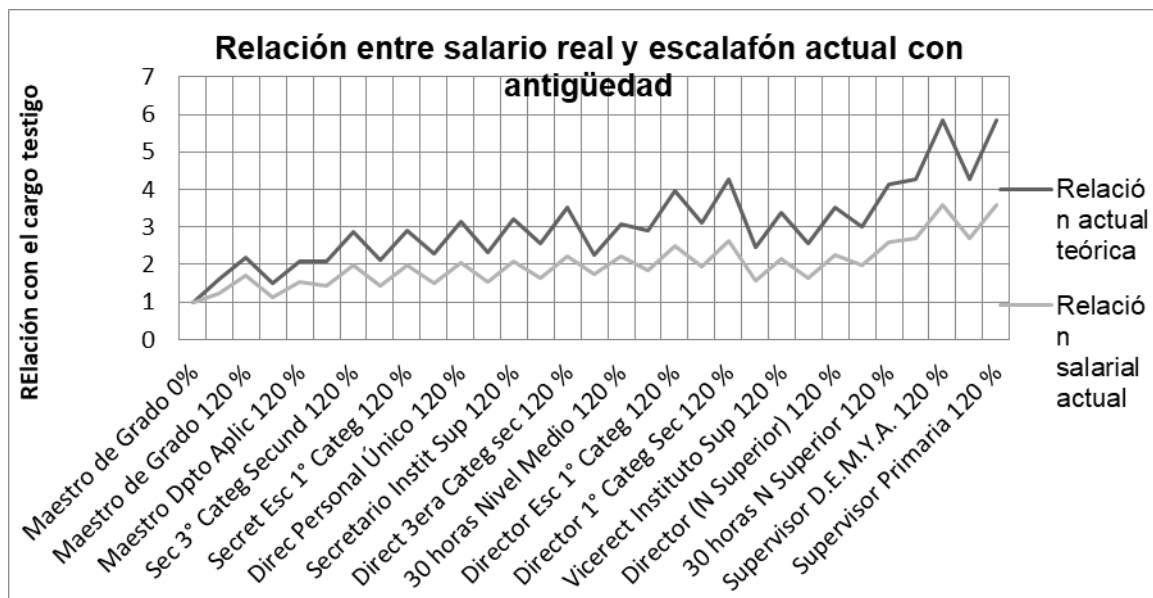
Como producto del efecto de varios códigos ya expuestos, que no respetan el escalafón ni la antigüedad, se observan achatamientos en todos los cargos respecto al salario teórico que se establece por las normativas de salario docente, de acuerdo al nomenclador actual, considerando los puntos índices del sueldo básico, del complemento de básico y del adicional de directivos, aquí se hará una muestra de varios cargos con sus correspondientes achatamientos.

Aparece por un lado el salario que debería percibir en cada situación, de acuerdo a las normativas salariales y por otro lado el salario real de bolsillo de esas situaciones. Se toman varios cargos y horas con antigüedades de 12 y 24 años. Lo establecido como relación salarial teórica o legal es teniendo en cuenta los puntos básicos y la antigüedad de cada cargo respecto al cargo de maestro sin antigüedad.

CAR	Nombre	Punt	Relac	Salario	Relac	Relac	Achat
-----	--------	------	-------	---------	-------	-------	-------

		total	actual	real	Actual teórica	Salarial actual	
749	Maestro de Grado 0%	1385,7	1	\$ 11447	1	1,000	0%
749	Maestro de Grado 60 %			\$ 13920	1,6	1,216	-24%
749	Maestro de Grado 120 %			\$ 19389	2,2	1,694	-23%
797	Maestro Dpto Aplic 60 %	1314	1,07	\$ 12707	1,5172	1,110	-27%
797	Maestro Dpto Aplic 120 %			\$ 17570	2,0862	1,535	-26%
627	Sec 3° Categ Secund 60 %	1815,2	1,47	\$ 16318	2,0959	1,426	-32%
627	Sec 3° Categ Secund 120 %			\$ 22534	2,8819	1,969	-32%
744	Secret Esc 1° Categ 60 %	1824,7	1,32	\$ 16386	2,1069	1,431	-32%
744	Secret Esc 1° Categ 120 %			\$ 22628	2,897	1,977	-32%
842	Direc Personal Único 60 %	1989	1,46	\$ 17230	2,2966	1,505	-34%
842	Direc Personal Único 120 %			\$ 23392	3,1578	2,044	-35%
933	Secretario Instit Sup 60 %	2017,6	1,36	\$ 17436	2,3296	1,523	-35%
933	Secretario Instit Sup 120 %			\$ 23675	3,2032	2,068	-35%
613	Direct 3era Categ sec 60 %	2209,9	1,79	\$ 18822	2,5517	1,644	-36%
613	Direct 3era Categ sec 120 %			\$ 25580	3,5085	2,235	-36%
	30 horas Nivel Medio 60 %	1942	1,58	\$ 20113	2,2423	1,757	-22%
	30 horas Nivel Medio 120 %			\$ 25359	3,0832	2,215	-28%
716	Director Esc 1° Categ 60 %	2502,3	1,77	\$ 20928	2,8893	1,828	-37%
716	Director Esc 1° Categ 120 %			\$ 28477	3,9728	2,488	-37%
609	Director 1° Categ Sec 60 %	2683	2,18	\$ 22151	3,0979	1,935	-38%
609	Director 1° Categ Sec 120 %			\$ 30236	4,2597	2,641	-38%
904	Vicerec Instituto Sup 60 %	2123	1,72	\$ 18117	2,4513	1,583	-35%
904	Vicerec Instituto Sup 120 %			\$ 24689	3,3706	2,157	-36%
998	Director (N Superior) 60 %	2227	1,81	\$ 18866	2,5714	1,648	-36%
998	Director (N Superior) 120 %			\$ 25719	3,5357	2,247	-36%
	30 horas N Superior 60 %	2607	2,12	\$ 22842	3,0102	1,995	-34%
	30 horas N Superior 120 %			\$ 29885	4,139	2,611	-37%
605	Supervisor D.E.M.Y.A. 60 %	3689,4	2,99	\$ 30836	4,26	2,694	-37%
605	Supervisor D.E.M.Y.A. 120 %			\$ 40983	5,8575	3,580	-39%
709	Supervisor Primaria 60 %	3689,4	2,55	\$ 30836	4,26	2,694	-37%
709	Supervisor Primaria 120 %			\$ 40983	5,8575	3,580	-39%

En el siguiente gráfico se muestra la relación con el cargo testigo de maestro sin antigüedad, de acuerdo a lo que establece la relación actual de los puntos índice del nomenclador modificado, de acuerdo a puntos índice y antigüedad y lo que se observa en los salarios de bolsillo.



EFFECTO DEL ADICIONAL PARA MÍNIMO

Hemos visto que las alteraciones a la escala salarial establecida por el Estatuto del Docente se producen por varios motivos, pero sin dudas la mayor es la producida por el efecto del adicional para mínimo, código 172.

El sueldo del maestro sin antigüedad es considerado sueldo testigo, esto quiere decir que no solo es lo que perciben los maestros al comienzo de sus carreras sino que además es el monto que se toma como parámetro para todos los demás cargos docentes y horas cátedra.

El adicional para mínimo aporta un monto que es percibido por los docentes iniciales, pero altera el cargo testigo, ya que dicho monto no se traslada al resto de los docentes, por ello podemos decir que el sueldo testigo en la provincia de Entre Ríos es de \$ 9405, valor que surge de restar al mínimo de \$ 11447 el valor de bolsillo del adicional para mínimo cuyo monto quedaría en \$ 2042 que es la parte del salario inicial que de alguna manera, no siempre correcta, se traslada al resto de los cargos.

Si pensamos en el impacto del adicional para mínimo en un maestro con el 80 % de antigüedad, tendríamos que entender que pierde esos \$ 2185 y además otros \$ 1747 en concepto de antigüedad, por lo que finalmente sufre una pérdida de \$ 3790.

Para mostrar el impacto en varios cargos he confeccionado una tabla, de acuerdo al escalafón actual teórico, confeccionado con puntos básicos y puntos adicionales y los porcentajes de antigüedad, para mostrar las sumas de dinero que se pierden en cada caso por la existencia del adicional para mínimo.

CAR	Nombre	Rel actual teórica	Pérd por A p M
749	Maestro de Grado 0%	1	\$ 2.184,88
749	Maestro de Grado 60 %	1,6	\$ 3.495,81
749	Maestro de Grado 120 %	2,2	\$ 4.806,74
797	Maestro Dpto Aplic 60 %	1,5172	\$ 3.314,90
797	Maestro Dpto Aplic 120 %	2,0862	\$ 4.558,10
627	Sec 3° Categ Secund 60 %	2,0959	\$ 4.579,29

627	Sec 3° Categ Secund 120 %	2,8819	\$ 6.296,61
744	Secret Esc 1° Categ 60 %	2,1069	\$ 4.603,32
744	Secret Esc 1° Categ 120 %	2,897	\$ 6.329,60
842	Direc Personal Único 60 %	2,2966	\$ 5.017,80
842	Direc Personal Único 120 %	3,1578	\$ 6.899,41
933	Secretario Instit Sup 60 %	2,3296	\$ 5.089,90
933	Secretario Instit Sup 120 %	3,2032	\$ 6.998,61
613	Direct 3era Categ sec 60 %	2,5517	\$ 5.575,16
613	Direct 3era Categ sec 120 %	3,5085	\$ 7.665,65
	30 horas Nivel Medio 60 %	2,2423	\$ 4.899,16
	30 horas Nivel Medio 120 %	3,0832	\$ 6.736,42
716	Director Esc 1° Categ 60 %	2,8893	\$ 6.312,77
716	Director Esc 1° Categ 120 %	3,9728	\$ 8.680,09
609	Director 1° Categ Sec 60 %	3,0979	\$ 6.768,54
609	Director 1° Categ Sec 120 %	4,2597	\$ 9.306,93
904	Vicerec Instituto Sup 60 %	2,4513	\$ 5.355,80
904	Vicerec Instituto Sup 120 %	3,3706	\$ 7.364,36
998	Director (N Superior) 60 %	2,5714	\$ 5.618,20
998	Director (N Superior) 120 %	3,5357	\$ 7.725,08
	30 horas N Superior 60 %	3,0102	\$ 6.576,93
	30 horas N Superior 120 %	4,139	\$ 9.043,22
605	Supervisor D.E.M.Y.A. 60 %	4,26	\$ 9.307,59
605	Supervisor D.E.M.Y.A. 120 %	5,8575	\$ 12.797,93
709	Supervisor Primaria 60 %	4,26	\$ 9.307,59
709	Supervisor Primaria 120 %	5,8575	\$ 12.797,93

EFEECTO DEL CÓDIGO 06

El código 06 tiene una escala arbitraria, que no se ajusta a ninguna normativa, sino que es decidida por el funcionario que elabora la propuesta salarial, buscando algunos objetivos que no necesariamente tienen que ver con la legalidad del salario. Esto implica pérdida salarial de bolsillo para la mayoría de los docentes.

Explicaré como se elabora la siguiente tabla con algún ejemplo.

Observemos el cargo de Director de 3° Categoría Secundaria (que es mi cargo) con el 120 % de antigüedad, sus puntos índices, sumando códigos 01, 02 y 03 son 2210, que comparados con los 1385,7 del cargo testigo, arrojan una relación escalafonaria teórica actual (porque utilizamos los puntos agregados a códigos 02, 03 y 08) de 1,595 para cargo sin antigüedad y si le agregamos el 120 % de antigüedad obtenemos el índice de relación que utilizaré para ese cargo con esa antigüedad, 3,5085.

El cálculo que hago después es multiplicar el código 06 del maestro sin antigüedad, el cargo testigo, por la relación actual teórica antes calculada, aclarando que utilizo como valor del código 06 del maestro sin antigüedad el valor de \$ 1746, que corresponde al valor de \$ 2029

luego de haber aplicado el efecto de los descuentos y presentismo, es decir que tomo el valor de bolsillo.

Valor teórico del código 06 para cargo 613 con 120 % = \$1746 x 3,5085 = \$ 6125

Valor percibido actualmente por cargo 613 con 120 % = \$ 2269

Pérdida = \$ 6125 - \$ 2269 = \$ 3856

En la siguiente tabla están resueltos todos estos cálculos para distintos cargos con dos ejemplos de antigüedad.

Cargo	Nombre	Rel A T	Valor que debería tener	Valor que Se percibe	Pérdida
749	Maestro de Grado 0%	1	\$ 1.746		
749	Maestro de Grado 60 %	1,6	\$ 2.793	\$ 2.517	\$ 276
749	Maestro de Grado 120 %	2,2	\$ 3.841	\$ 4.242	-\$ 401
797	Maestro Dpto Aplic 60 %	1,5172	\$ 2.649	\$ 1.821	\$ 828
797	Maestro Dpto Aplic 120 %	2,0862	\$ 3.642	\$ 3.133	\$ 509
627	Sec 3° Categ Secund 60 %	2,0959	\$ 3.659	\$ 1.821	\$ 1.838
627	Sec 3° Categ Secund 120 %	2,8819	\$ 5.031	\$ 3.133	\$ 1.898
744	Secret Esc 1° Categ 60 %	2,1069	\$ 3.678	\$ 1.821	\$ 1.857
744	Secret Esc 1° Categ 120 %	2,897	\$ 5.058	\$ 3.133	\$ 1.925
842	Dirac Personal Único 60 %	2,2966	\$ 4.009	\$ 1.481	\$ 2.528
842	Dirac Personal Único 120 %	3,1578	\$ 5.513	\$ 2.269	\$ 3.244
933	Secretario Instit Sup 60 %	2,3296	\$ 4.067	\$ 1.481	\$ 2.586
933	Secretario Instit Sup 120 %	3,2032	\$ 5.592	\$ 2.269	\$ 3.323
613	Direct 3era Categ sec 60 %	2,5517	\$ 4.455	\$ 1.481	\$ 2.974
613	Direct 3era Categ sec 120 %	3,5085	\$ 6.125	\$ 2.269	\$ 3.856
	30 horas Nivel Medio 60 %	2,2423	\$ 3.915	\$ 2.505	\$ 1.410
	30 horas Nivel Medio 120 %	3,0832	\$ 5.383	\$ 2.505	\$ 2.878
716	Director Esc 1° Categ 60 %	2,8893	\$ 5.044	\$ 1.481	\$ 3.563
716	Director Esc 1° Categ 120 %	3,9728	\$ 6.936	\$ 2.269	\$ 4.667
609	Director 1° Categ Sec 60 %	3,0979	\$ 5.408	\$ 1.403	\$ 4.005
609	Director 1° Categ Sec 120 %	4,2597	\$ 7.437	\$ 2.239	\$ 5.198
904	Vicerec Instituto Sup 60 %	2,4513	\$ 4.279	\$ 1.403	\$ 2.876
904	Vicerec Instituto Sup 120 %	3,3706	\$ 5.884	\$ 2.239	\$ 3.645
998	Director (N Superior) 60 %	2,5714	\$ 4.489	\$ 1.416	\$ 3.073
998	Director (N Superior) 120 %	3,5357	\$ 6.173	\$ 1.596	\$ 4.577
	30 horas N Superior 60 %	3,0102	\$ 5.255	\$ 1.419	\$ 3.836
	30 horas N Superior 120 %	4,139	\$ 7.226	\$ 1.419	\$ 5.807
605	Supervisor D.E.M.Y.A. 60 %	4,26	\$ 7.437	\$ 1.416	\$ 6.021
605	Supervisor D.E.M.Y.A. 120 %	5,8575	\$ 10.226	\$ 1.596	\$ 8.630
709	Supervisor Primaria 60 %	4,26	\$ 7.437	\$ 1.416	\$ 6.021
709	Supervisor Primaria 120 %	5,8575	\$ 10.226	\$ 1.596	\$ 8.630

En la tabla se observa que la pérdida del maestro con 120 % de antigüedad aparece en negativo, eso significa que no es pérdida, sino que percibe \$ 401 por encima de lo que sería

la proporción, tiene que ver con que este código es utilizado también para levantar algunos cargos cuando caen por otros códigos y de esa forma fabricar una escala de antigüedad ficticia, que está lejos de llegar al 120 % estatutario. Para entenderlo tenemos que mirar la tabla anterior, la de pérdida por adicional para mínimo y allí encontramos que el maestro con 120 % pierde \$ 4492, de esa forma podemos entender por qué se le devuelven \$ 401 en el código 06.

LOS CRITERIOS DE LA COMISIÓN DE SALARIO, BREVE FUNDAMENTACIÓN

La comisión de Salarios de AGMER es un organismo que ha sido creado por el Congreso de la entidad y brinda asesoramiento en materia salarial a los docentes de la provincia a través de la Comisión Directiva Central del Sindicato.

En dicha comisión se analiza todo lo referente a salario y se emiten informes que son entregados a la CDC, no detallaré aquí todo su trabajo, sino que remarcaré los criterios que se han mantenido constantes en el tiempo respecto a la exigencia del formato de las recomposiciones salariales, la Comisión de Salarios determina que todo aumento salarial debe contemplar:

- Que todo aumento sea a través del incremento del punto índice
- Congelamiento del adicional para mínimo
- Congelamiento del código 06

Los fundamentos de estos criterios ya se han analizado en parte en este trabajo, pero haré una breve explicación.

Entendemos que la única recomposición salarial que se ajusta al Estatuto Docente es aquella que pase por el aumento del punto índice, que luego se traslada al incremento de los sueldos básicos de todos los docentes, incluyendo aquellos nuevos básicos que modifican el escalafón y sobre los cuales nos debemos un análisis.

Teniendo en cuenta todo lo que hemos analizado sobre el adicional para mínimo y código 06, entendemos que estos códigos solo traen deformación de la escala docente y no deberían formar parte de nuestro salario, pero entendemos que su eliminación inmediata produciría una tremenda rebaja salarial en los cargos iniciales, en los cargos que menos cobran y haría falta un presupuesto enorme, alejado de las posibilidades reales, solo para compensar su pérdida sin siquiera pensar en aumento para esos sueldos más bajos.

¿por qué pensamos en su congelamiento? Pensamos en el congelamiento del adicional para mínimo y código 06 por dos motivos, por un lado, que deje de ser utilizado como forma de subir en forma ficticia el sueldo testigo, produciendo números que luego no se transfieren al resto de la escala salarial, es decir que queremos que no los vuelvan a aumentar, que solo aumenten el sueldo básico; y por otro lado no queremos que disminuyan porque produciría una importante rebaja salarial para los sueldos más bajos. Además, entendemos que la congelación de los mismos implica una tendencia a su eliminación por reducción de su impacto porcentual, si quedan congelados y aumenta el básico, su influencia porcentual va disminuyendo y en un proceso de varios años desaparecerían gradualmente de nuestro salario.

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO DOCENTE PROVINCIAL Y NACIONAL DESDE EL AÑO 2007 AL AÑO 2017

Año	Etapa	Mínimo Nacional	Mínimo E. Ríos	Diferencia Prov - Nac	Aumento anual Nac	aumento anual Prov
2007		1040	1109	69		
2008	marzo	1240	1358	118	19,2%	22,5%
	octubre	1240	1445	205	19,2%	30,3%
2009		1490	1490	0	20,2%	3,1%
2010	marzo	1740	1740	0	16,8%	16,8%
	mayo	1840	1840	0	23,5%	23,5%
2011	marzo	2300	2300	0	25,0%	25,0%
	julio	2340	2340	0	27,2%	27,2%
2012	marzo	2800	2800	0	19,7%	19,7%
	Julio	2800	2800	0	19,7%	19,7%
2013	Marzo	3248	3248	0	16,00%	16,00%
	Agosto	3416	3416	0	22,00%	22,00%
2014	Marzo	4000	4544	544	17,10%	33,02%
	Agosto	4400	5000	600	28,81%	46,37%
2015	Marzo	5345	6550	1205	21,48%	31,00%
	Julio	5600	6805	1205	27,27%	36,10%
2016	Enero	6060	El mínimo en el mes de enero de 2016 se ubicó en \$ 6060 por efecto del aumento del Salario Mínimo Vital y Móvil, ese monto se tomó como referencia de la paritaria nacional Docente 2016			
2016	Febrero	7800	8225	425	28,71%	20,87%
	Julio	8500	9329	829	40,26%	37,09%
2017	Marzo	9672	9927	255	13,79%	6,41%
	Mayo	9672	10251	579	13,79%	9,88%
	Agosto	10632	11447	815	25,08%	22,70%

Aclaración: Dado que el gobierno nacional no abrió la paritaria docente en el año 2017, violando la ley de paritarias, tomamos como referencia lo resuelto en la paritaria docente nacional del año 2016, en la cual se estableció que el salario mínimo docente debe estar un 20 % por encima del Salario Mínimo Vital y Móvil. El salario Mínimo Vital y Móvil fue establecido arbitrariamente por el gobierno nacional desde desde Julio del año 2017 y sus valores son:

Salario Mínimo Vital y Móvil

\$ 8060 hasta julio de 2017

\$ 8860 desde julio de 2017 a diciembre de 2017

\$ 9500 desde enero de 2018 a junio de 2018

\$ 10000 desde julio 18

Agregando el 20 % a estos montos correspondientes a los meses de marzo, mayo y agosto de 2017 es como determinamos el mínimo nacional docente ante la falta de cumplimiento de la ley de paritarias

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS DE RECOMPOSICIÓN SALARIAL

En el siguiente análisis se considerará el escalafón sin la reforma introducida en el código 02 en marzo de 2.008 y sin los montos agregados para Directivos de Primaria y Media en el código 03 y 08 y para los Directores y Vicedirectores de Escuelas “Nina” en el código 05, dado que estos hacen muy complejo el análisis y no cambian la esencia del mismo.

Para elaborar una propuesta de recomposición salarial debemos tener en cuenta todos los aspectos evaluados anteriormente, ver cómo afecta a cada cargo y además el impacto presupuestario que la propuesta implica. La evaluación del impacto presupuestario es fundamental que sea tenido en cuenta, dado que nos indica el incremento que debe sufrir el presupuesto educativo y con esto evaluamos la factibilidad de ser conquistado, en otras palabras, es una forma de prever la lucha que tendremos que dar para lograr una recomposición.

Distintos tipos de recomposiciones

RECOMPOSICIONES AL PUNTO ÍNDICE, ES DECIR, AUMENTOS EN EL BÁSICO

Este tipo de recomposición tiene efectos muy positivos en lo que hace al respeto por el escalafón y la antigüedad, produciendo aumentos importantes para los cargos u horas que se encuentran en los niveles escalafonarios más altos y que vienen sufriendo el mayor achatamiento, y va disminuyendo a medida que descendemos en el escalafón, lo mismo sucede en cuanto a la variación con la antigüedad.

Pero tiene una particularidad importante, en el caso de los cargos iniciales con poca antigüedad, para los cuales su salario tiene un gran componente de adicional para mínimo, el hecho de aumentar el básico no implica necesariamente que aumente su sueldo de bolsillo. Esto se debe a que a medida que aumenta el básico disminuye el adicional para mínimo en la misma cantidad y el aumento resultante puede ser \$ 0 si el aumento de básico no se hace con un valor superior al adicional para mínimo para el cargo sin antigüedad. Concretamente, dado que el adicional para mínimo para el cargo de maestro sin antigüedad, es alrededor de \$ 2540, necesitaríamos un aumento de básico y sus efectos de \$ 2540, es decir un aumento de \$ 1,7131 (llevarlo a \$ 6,947) en el punto índice, los cuales se compensarían con los \$ 2540 de adicional para mínimo que dejaría de percibirse. Este análisis se hace suponiendo que el mínimo de bolsillo se mantiene en \$ 11447.

Ahora bien, otra opción es aumentar el básico y en igual magnitud aumentar el sueldo mínimo, lo que implica que el adicional para mínimo se mantenga en el mismo valor para el sueldo sin antigüedad y vaya disminuyendo para los siguientes niveles de antigüedad.

Es este uno de los motivos por los cuales la comisión de salario de AGMER establece como criterio de aumento, la congelación del adicional para mínimo, después explicaré otro motivo por el cual establecemos que se debe congelar el adicional para mínimo.

Este tipo de propuesta salarial es la de mayor impacto presupuestario, el caso brevemente analizado anteriormente tiene un impacto presupuestario aproximado del 20 % de aumento de la masa salarial total destinada a salarios docentes.

¿Cómo influyen \$ 100 en el básico en las distintas situaciones y cargos?

Entendamos que decir \$ 100 en el básico implica que este aumento se dará en el cargo testigo, es decir en el cargo de maestro, que tiene 971 puntos básicos más 414,7 en el código 02. Por lo tanto debemos hablar de un aumento de \$ 0,0722 en el punto índice para que nos de \$ 100 en los códigos 01 y 02.

En los cargos de maestro se traduce en \$ 143 (código 01 y 02), que luego de los descuentos y con la productividad se transforma en \$ 123 de bolsillo, los cuales pueden ser absorbidos por la disminución del adicional para mínimo y no producir aumento de bolsillo en el maestro sin antigüedad.

En el caso del maestro con 100 % de antigüedad produce un aumento de \$ 245 de bolsillo y este es un aumento real pues este escalón de antigüedad no percibe adicional para mínimo.

Para el jubilado del cargo de maestro con el 120 % de antigüedad el aumento de bolsillo es de \$ 257 aproximadamente.

Para el cargo de director de primera de primaria, que tiene 1942 puntos básicos, 43 para el código 02, y 517,3 puntos en el código 08 de adicional directivos primaria, este aumento se traduce en \$ 258 entre todos los básicos. Si analizamos con una antigüedad de 100 %, el aumento total de bolsillo será de \$ 443.

Para el jubilado en el cargo de director de primera de primaria con el 120 % de antigüedad el aumento de bolsillo sería de \$ 465.

Para el cargo de supervisor, que tiene 2913 puntos básicos y 776,4 de adicional de directivos, este aumento se traduce en \$ 380 en los básicos. Si analizamos con una antigüedad de 100 %, el aumento total de bolsillo será de \$ 654.

Para el jubilado en el cargo de supervisor con el 120 % de antigüedad el aumento de bolsillo sería de \$ 685.

Para el docente de nivel medio con 15 horas sin antigüedad el básico sufre un aumento de \$ 100, pero luego de aplicar la productividad y los descuentos se obtiene un aumento de bolsillo de \$ 86.

Para 36 horas de nivel medio con 100 % de antigüedad el aumento de básico es de \$ 240 y luego de los descuentos y la productividad, el aumento de bolsillo es de \$ 413.

Para el docente jubilado con 36 horas de nivel medio el aumento sería de \$ 431.

Para el docente de superior con 36 horas y 100 % de antigüedad el básico recibe un aumento de \$ 322 y el resultado de bolsillo es un aumento de \$ 554.

Para el docente jubilado con 36 horas de nivel superior el aumento sería de \$ 578.

Además, este aumento tendría un aumento importantísimo para las obras sociales.

En los ejemplos podemos ver que toda propuesta de recomposición salarial que incida en el valor del punto índice impacta fuertemente en los cargos más altos del escalafón, pero produce pocos o ningún cambio en los cargos cuyos salarios son más bajos.

Este tipo de recomposición produce “justicia escalafonaria y de antigüedad” y puede no llegar a producir ningún efecto para los cargos que perciben los menores salarios, si no viene acompañado de un congelamiento del adicional para mínimo.

¿Y entonces qué?

Por esto una de las alternativas posibles es la combinación de aumento de valor del punto índice que corrige el achatamiento del escalafón y la carrera docente y el congelamiento de los adicionales para mínimo en los valores actuales, lo que permitiría que el aumento en el básico de los salarios más bajos se traduzca en un aumento de bolsillo, y de esa forma sumar “justicia para los de abajo”. Este congelamiento del adicional para mínimo combinado con aumento del básico, produce una disminución porcentual del adicional, ya que su valor se mantiene igual y aumenta el básico. Este tipo de recomposición nos conduce a la eliminación de ese tipo de montos, pero sin producir efectos negativos en quienes lo perciben. Además, los docentes entrerrianos hemos aprobado, a través del congreso de AGMER, la modificación del nomenclador, aumentando gradualmente los puntos índices de los cargos más bajos, buscando mayor justicia en la distribución de los salarios.

RECOMPOSICIONES CON MONTOS EN BLANCO

Cuando hablamos de montos en blanco nos referimos a sumas de dinero bonificables y remunerativas, que tienen un monto fijo para los cargos y para las horas varían de acuerdo a la cantidad.

Al ser montos fijos, no respetan el escalafón de los cargos, por lo tanto, producen achatamiento escalafonario; pero si respetan la antigüedad, impactando de acuerdo al porcentaje de antigüedad del agente.

Generalmente estos montos no respetan el escalafón de las horas, dado que toman un monto similar a los cargos para 24 horas. Además, algunos montos en blanco tienen tope, es decir que se abonan solo hasta cierta cantidad de horas, de esta forma se aumenta el achatamiento escalafonario. A esto lo decimos por la experiencia que hemos tenido de montos en blanco de este tipo, como fue el código 38.

Por lo tanto, el impacto de una propuesta en blanco va a depender exclusivamente de la antigüedad y del número de horas.

Si hablamos de \$ 100 en blanco sus aumentos de bolsillo en función de la antigüedad para los cargos o su equivalente en horas, luego de aplicar los porcentajes de productividad y descuentos, serán los siguientes:

Antigüedades	0%	10%	15%	30%	40%	50%	60%	70 %	80 %	100 %	110 %	120 %
Aumento de bolsillo	86	95	99	112	120	129	138	146	155	172	181	189

Si el mínimo de bolsillo se mantiene igual, para los cargos iniciales del escalafón con poca antigüedad, este aumento no se llega a efectivizar, dado que junto al aumento en blanco se produce la disminución del adicional para mínimo, dando como resultado el mismo salario de bolsillo, aunque de mejor calidad, ya que se cambia remunerativo por blanco, y este cambio de calidad impacta en los salarios de mayor antigüedad, en los salarios de los jubilados y en los aportes a las obras sociales, que constituyen el salario diferido. Es decir, aunque no se note en el bolsillo, el cambio de remunerativo por blanco, representa una mejora salarial.

Esta propuesta salarial tiene un impacto algo menor que la de aumento de básico en cuanto a impacto presupuestario total.

CAMBIO DE MONTOS PRE-EXISTENTES A SU EQUIVALENTE EN AUMENTO DEL VALOR DEL PUNTO ÍNDICE

La transformación en índice de montos ya existentes produce un efecto muy distinto en los cargos, de acuerdo al lugar que ocupan en el escalafón y a su antigüedad. En cuanto a las horas depende del equivalente en horas con el cargo testigo y la cantidad de horas que tiene como saturación el código reemplazado.

Cambio de Monto blanco a punto índice

En este caso no produce ningún efecto en los cargos iniciales del escalafón ya que el monto tiene el mismo valor, la misma bonificación y los mismos descuentos.

Para los cargos superiores del escalafón, se produce un aumento importante, dado que el monto que tenía un monto igual a los cargos iniciales, puede llegar a duplicar o triplicar su monto respetando el escalafón, proporcionalmente la bonificación y los descuentos afectan de la misma manera.

Para las horas cátedra se produce un aumento debido a que el monto en blanco generalmente requiere un número de horas mayor al equivalente con el cargo testigo, al pasar a índice la equivalencia se produce para menor cantidad de horas y en consecuencia se perciben montos mayores para el mismo número de horas. Otro aumento se produce porque el pago en punto índice no tiene tope o saturación, es decir que todas las horas percibirán este cambio.

¿Qué sucedió al pasar al básico el código 038 en marzo de 2.007?

Éste era un monto en blanco de \$ 86,04 por cargo o por cada 24 horas de nivel medio.

Se produjo un aumento de \$ 0,0886 en el valor del punto índice.

Para los cargos iniciales del escalafón no cambió nada.

Para el cargo de director, los \$ 86 en blanco se transformaron en \$ 172 de básico.

Para el cargo de supervisor, los \$ 86 en blanco se transformaron en \$ 258 de básico.

Para horas de nivel medio se percibía los \$ 86 cada 24 horas y al pasar a punto índice, se pasó a percibir \$ 86 cada 15 horas. En las 36 horas se percibían \$ 129 y si su paso al punto índice produjo un aumento de básico de \$ 206.

En horas de nivel superior, el cambio fue más importante aún. 36 horas de nivel superior percibían \$ 90,36 por el código 038 y su paso al índice incrementó el básico en \$ 258.

El impacto presupuestario es mucho menor que si se agrega un nuevo monto al básico sin reemplazar nada. Se produce el ahorro del presupuesto del monto en blanco y el incremento por el valor índice, dando en ese caso un incremento estimado en 20 millones anuales.

Este tipo de modificación solo influye en los cargos más altos del escalafón y en las horas, no produciendo ningún efecto en los cargos iniciales del escalafón. Produce lo que llamamos "justicia escalafonaria" pero no "justicia para los de abajo".

Cambio de Monto remunerativo a punto índice

Este tipo de cambio produce los mismos efectos sobre el escalafón que el caso analizado anteriormente, pero difiere profundamente de acuerdo a la antigüedad, dado que el monto remunerativo no impacta en la antigüedad y el punto índice sí impacta. Por esto, el aumento producido dependerá no solo del lugar que ocupa el cargo en el escalafón, sino también de la antigüedad del docente.

Pero al igual que el caso anterior, para los cargos iniciales del escalafón sin antigüedad o con poca antigüedad, el efecto es nulo o muy pequeño.

Produce "justicia escalafonaria, justicia en la antigüedad, pero no produce "justicia para los de abajo".

El costo presupuestario de pasar a básico un monto remunerativo es mayor que si pasamos a básico un monto en blanco.

Cambio de Monto en negro a punto índice

Este tipo de cambio produce grandes impactos de acuerdo a antigüedad y escalafón y fundamentalmente impacta en los salarios de jubilados, cosa que el monto en negro no producía.

Para los cargos iniciales del escalafón y sin antigüedad produce una disminución en lo que se percibe de bolsillo, dado que no se produce mejora escalafonaria ni por antigüedad y si pasa a remunerar, con lo cual se ve afectado por los descuentos.

El costo presupuestario es mayor a los cambios anteriores, dado que el ahorro por desaparecer el monto en negro es muy poco en comparación con el incremento del punto índice. Por ejemplo, un supervisor con 100 % puede multiplicar por 6 el valor que percibía en ese código en negro, teniendo en cuenta el salario total sin descuentos y con el 20 % de aporte patronal, se multiplica por 7,2 el monto en negro.

Para tener una idea \$ 100 en negro implican aproximadamente la misma masa salarial total que \$ 35 de básico.

RECOMPOSICIONES CON MONTOS FIJOS REMUNERATIVOS

Producen el mismo efecto en todos los cargos, sin contemplar el escalafón ni la antigüedad, y además se traduce al salario de los jubilados. Producen aportes a las obras sociales. El impacto de bolsillo es 14 % menor que lo establecido en el monto, debido a que impacta en la productividad y es sometido a descuentos.

Traen aparejada lo que se llama “justicia para los de abajo” incluyendo a los jubilados, pero producen achatamiento del escalafón y de la antigüedad.

Tienen un impacto presupuestario mucho menor que los aumentos en blanco.

RECOMPOSICIONES CON MONTOS FIJOS EN NEGRO

Producen el mismo efecto en todos los cargos, sin contemplar el escalafón ni la antigüedad, pero no se traduce al salario de los jubilados. No produce aportes a las obras sociales. El impacto de bolsillo es igual al monto establecido, dado que no es influido por los descuentos. Su efecto es importante en los cargos iniciales sin antigüedad, injusticia para los jubilados y producen achatamiento del escalafón y de la antigüedad.

No produce ningún efecto en cuanto a salario diferido como es el aporte a las cajas.

Tienen un impacto presupuestario mucho menor que los aumentos remunerativos, siendo muy bajo comparado con todos los anteriores. El impacto presupuestario es la tercera parte que una recomposición en el punto índice.

En nuestra provincia no pueden aparecer nuevos aumentos en montos en negro, dado que, como resultado de nuestra lucha histórica en defensa de nuestro salario, esto fue establecido así en la reforma constitucional del 2.008, antes de ello era algo común.

RECOMPOSICIONES QUE IMPLICAN ELEVAR EL SALARIO MÍNIMO

Nos referimos a aumentos que no toquen ninguno de los códigos de básico o blancos o remunerativos, sino solo un aumento que se establezca en el adicional para mínimo.

Este tipo de recomposición solo produce un efecto en los salarios de los cargos iniciales del escalafón y con poca antigüedad, y el efecto es menor en cuanto ascendemos en la escala de antigüedades, el incremento es similar al del monto en negro, pero al ser un monto regresivo, es decir que disminuye con la antigüedad o con el escalafón, produce un achatamiento más profundo que el monto en negro fijo.

Al haberse transformado el adicional para mínimo en remunerativo, éste hace aportes a las cajas, pero en muy poca cantidad porque recae en muy pocos cargos iniciales con poca antigüedad.

Solo trae “justicia para los de abajo”, llegando solo a los cargos en actividad, y no influyendo para nada en los jubilados.

Es el tipo de recomposición que tiene el menor costo presupuestario de todos, llegando a cifras insignificantes de aumento presupuestario anual, si lo comparamos con todos los otros.

EFFECTOS DE DISTINTOS TIPOS DE RECOMPOSICIONES

Ahora veamos los costos y efectos por agente de cada tipo de recomposición, para que se produzca un aumento de bolsillo de 1 peso.

Básico

Para que el maestro sin antigüedad tenga un aumento de bolsillo de \$ 1, el básico debe aumentar \$ 1,25, para que luego de los descuentos de \$ 0,25 quede en \$ 1, pero los \$ 0,25 son parte del salario del docente que es aportado a las cajas y además se deben realizar otros \$ 0,25 de aporte patronal. Es decir que el pagador debe desembolsar \$ 1,50 por cada peso de bolsillo.

(Cálculos sin tener en cuenta los códigos 02, 03 y 08, utilizamos solo el código 01 para simplificar los cálculos, de todas formas, las diferencias no son importantes, el concepto es el mismo)

Cargo y antigüedad	De bolsillo	Aumento nominal	Total del gobierno
Maestro sin antigüedad	1	1,25	1,50
Maestro con 100 %	2	2,50	3
Maestro jubilado	2,10	2,255	2,41
Director 0 %	2	2,50	3
Director 100 %	4	5	6
Director jubilado	4,20	4,51	4,82
Supervisor 0 %	3	3,75	4,50
Supervisor 100 %	6	7,50	9
Supervisor jubilado	6,30	6,765	7,23
36 hs de N. Med. 0 %	2,40	3	3,60
36 hs de N. Med. 100 %	4,80	6	7,20
36 hs de N. Med. jubilado	5,04	5,41	5,78
36 hs de N. Sup. 0 %	3,223	4,029	4,835
36 hs de N. Sup. 100 %	6,446	8,058	9,67
36 hs de N. Sup. jubilado	6,76	7,268	7,777

Blanco fijo

Sucede algo similar que con el aumento en básico, a diferencia que no varía con el cargo y en las horas depende de donde se ponga la equivalencia con el cargo, para el ejemplo la pondremos en 24 horas y sin saturación.

Cargo y antigüedad	De bolsillo	Aumento nominal	Total del gobierno
Maestro sin antigüedad	1	1,25	1,50
Maestro con 100 %	2	2,50	3
Maestro jubilado	2,10	2,255	2,41
Director 0 %	1	1,25	1,50
Director 100 %	2	2,50	3
Director jubilado	2,10	2,255	2,41
Supervisor 0 %	1	1,25	1,50
Supervisor 100 %	2	2,50	3

Supervisor jubilado	2,10	2,255	2,41
36 hs de N. Med. 0 %	1,5	1,875	2,25
36 hs de N. Med. 100 %	3	3,75	4,5
36 hs de N. Med. jubilado	3,15	3,383	3,615
36 hs de N. Sup. 0 %	1,5	1,875	2,25
36 hs de N. Sup. 100 %	3	3,75	4,5
36 hs de N. Sup. jubilado	3,15	3,383	3,615

Remunerativo

No varía con el cargo ni con la antigüedad. Equivalencia en 24 horas sin saturación.

Cargo y antigüedad	De bolsillo	Aumento nominal	Total del gobierno
Maestro sin antigüedad	1	1,25	1,50
Maestro con 100 %	1	1,25	1,50
Maestro jubilado	0,95	1,025	1,10
Director 0 %	1	1,25	1,50
Director 100 %	1	1,25	1,50
Director jubilado	0,95	1,025	1,10
Supervisor 0 %	1	1,25	1,50
Supervisor 100 %	1	1,25	1,50
Supervisor jubilado	0,95	1,025	1,10
36 hs de N. Med. 0 %	1,5	1,875	2,25
36 hs de N. Med. 100 %	1,5	1,875	2,25
36 hs de N. Med. jubilado	1,43	1,538	1,645
36 hs de N. Sup. 0 %	1,5	1,875	2,25
36 hs de N. Sup. 100 %	1,5	1,875	2,25
36 hs de N. Sup. jubilado	1,43	1,538	1,645

Monto en negro

Equivalencia del cargo en 15 horas de nivel medio con saturación en 30 y 12 de nivel superior con saturación en 24, como es actualmente el código 84 de incentivo y el código 113

Cargo y antigüedad	De bolsillo	Aumento nominal	Total del gobierno
Maestro sin antigüedad	1	1	1
Maestro con 100 %	1	1	1
Maestro jubilado	0	0	0
Director 0 %	1	1	1
Director 100 %	1	1	1
Director jubilado	0	0	0
Supervisor 0 %	1	1	1
Supervisor 100 %	1	1	1
Supervisor jubilado	0	0	0
36 hs de N. Med. 0 %	2	2	2
36 hs de N. Med. 100 %	2	2	2
36 hs de N. Med. jubilado	0	0	0
36 hs de N. Sup. 0 %	2	2	2
36 hs de N. Sup. 100 %	2	2	2

36 hs de N. Sup. jubilado	0	0	0
---------------------------	---	---	---

Adicional para mínimo

Cargo y antigüedad	De bolsillo	Aumento nominal	Total del gobierno
Maestro sin antigüedad	1	1,25	1,50
Maestro con 100 %	0	0	0
Maestro jubilado	0	0	0
Director 0 %	0	0	0
Director 100 %	0	0	0
Director jubilado	0	0	0
Supervisor 0 %	0	0	0
Supervisor 100 %	0	0	0
Supervisor jubilado	0	0	0
36 hs de N. Med. 0 %	0	0	0
36 hs de N. Med. 100 %	0	0	0
36 hs de N. Med. jubilado	0	0	0
36 hs de N. Sup. 0 %	0	0	0
36 hs de N. Sup. 100 %	0	0	0
36 hs de N. Sup. jubilado	0	0	0

Estudios y análisis sobre el salario docente en Entre Ríos disponibles en:
<http://www.agmeruruguay.com.ar/salarios.htm>