Estudio sobre los salarios docentes de la provincia de Entre Ríos

Conceptos fundamentales sobre salarios.
Análisis de los efectos de diferentes formas de recomposición salarial

Agosto de 2013
Víctor Hugo Hutt

Conceptos fundamentales sobre salario [1]

Definición de salario y elementos determinantes

En nuestra vida cotidiana nos encontramos constantemente con seres humanos 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. Además, si diferenciamos por provincias, vamos a ver que la Población Económicamente Activa (PEA) que depende del salario se ha ido extendiendo a las diferentes regiones [2] . Más difícil de medir son aquellos que perciben un salario bajo distintas formas que las categorías censales no permiten captar, por tanto es posible que sea mayor el número de personas que viven de salarios. 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 donde 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 cómo 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 intensifica [3] . 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 trabajo [4] . En los casos de emergencia de nuevas ramas, éstas 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.

Esta breve introducción nos permite señalar una serie de elementos:

El salario es una forma histórica que indica una determinada relación social.

1. Agradezco las observaciones de los compañeros Javier Varela y de Alejandro Bernasconi.

2. Ver censos nacionales

3. Ver censos nacionales

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

Esto quiere decir que tiene una temporalidad. No siempre ha existido ni existirá para siempre, sino 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 abolido. Hasta el momento, la dinámica del sistema ha sido pasar del pago en especie al pago a destajo y al pago del salario en dinero.

Asociado a lo anterior: en términos generales, que después iremos precisando, el salario es la forma en 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 en 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).

Brevemente, para establecer la diferencia específica del salario como retribución del trabajo señalemos que han existido otras formas, como 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 imponer 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 pasar a las definiciones. En la sociedad capitalista hay tres formas bajo las cuales 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 sino 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 trabajo sino 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 implicará 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 de qué forma se puede establecer su valor? Esta 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 éste 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 de 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 hacerlo sí mismos (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 quién 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 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 sólo resta determinar con qué 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 posibiliten 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 son claves 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 sólo 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 quién 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 sólo 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 cómo 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 46º 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, sólo tiene previsto el sueldo básico, mientras que el estado docente y la asignación por cargo no forman parte del salario y no tienen legislación que regule su aplicación. Sí se utilizan y están correctamente reglamentados los ítems 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, pero en la actualidad, esas ilegalidades que fueron aceptándose en la historia, 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 001, 002, 004, 016, 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, es trasladado en un 82% de su valor a los docentes jubilados. Ade-

más 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 en el que 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 sólo una parte de los 312 cargos existentes

Cargo	Nombre del cargo	Puntos básicos	Compensación de básico	Adicional directivos	Tarea diferencial	Prolongación de jornada	Jornada Completa
609	Director 1ª Cat. (N. Medio)	2000	36	647			
613	Director 3ª Cat. (N. Medio)	1680	77	452,9			
614	Vicedirector 1ª Cat. (N. Medio)	1740	70	517,6			
621	Maestro Ens. Pract. - Jefe Sección	1340	122				
622	Maestro Ens Práct. – 1ª 2ª 3ª	971	261				
623	Jefe Internado 1ª Cat.	1690	76				
624	Jefe Internado 3ª Cat.	1400	114				
625	Secretario 1ª Cat.	1370	118	388,2			
627	Secretario 3ª Cat.	1300	127	388,2			
632	Preceptor	941	261				
633	Bibliotecario	941	261				
649	Maestro de Ciclo E.G.B.	971	261				
653	Jefe Taller Esc. Técnica 3ª Cat.	1400	114			100	
654	Jefe Taller Esc. Técnica 1ª Cat.	1690	76			300	
667	Director de 1ª Cat. Con Prol. Jorn.	2000	36	647		830	
678	Jefe Secc Esc. Agrop. Prol de Jorn.	1320	124			590	
679	Jefe Intern. 1ª. Agrop. P. de Jorn.	1690	76			708	
681	Jefe Intern. 3ª. Agrop. P. de Jorn.	1400	114			708	
684	Preceptor Ayudante Internado	1170	144			580	
692	Jefe Intern. Esc. Tec 1ª. Prol. Jorn.	1690	76			620	
709	Supervisor de Enseñanza Primaria	2913	0	233			
710	Supervisor de Enseñanza Especial	2913	0	233	20		
716	Director Escuela 1º Cat.	1942	43	194			
721	Director Escuela Educ. Especial	1942	43	194	150		
722	Director Escuela 3ª Cat.	1692	76	136			
728	Director Escuela Maternal	1360	120	116	17		
738	Maestro Jardín de Infantes	971	261		17		
739	Maestro de Grado Diferenciado	971	261		150		
740	Maestro Carcelario	971	261		150		
744	Secretario Escuela 1ª Cat.	1400	114	116			
749	Maestro de Grado	971	261				
750	Bibliotecario	971	261				
773	Director Esc. Dif. Jor. Completa	1942	43	233			669
808	Director 1ª Cat. Jor. Completa	1942	43	116			669
813	Maestro de Grado Jor. Completa	971	214				620
823	Vicedirector 1ª Cat. Jor. Completa	1700	75	116			657
824	Secretario 1ª Cat. Jor. Completa	1400	114	116			657
842	Director Personal Único	1500	101	194			
904	Vicerector Instituto Superior	2100	23				
920	Maestro de Grupo Esc. Diferen	971	261		150		
932	Rector Instituto Superior	2220	7				
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, que establece que el jubilado cobrará el 82 % móvil respecto del 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. Éste es el significado del concepto de móvil.

En cada código se irá explicando el cálculo para el activo y cómo 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 reemplazarlo 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 nomenclador.

Se determina multiplicando los puntos básicos asignados en el nomenclador 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 2006 hasta febrero de 2007	$ 0,3141
Marzo de 2007 a Julio de 2007	$ 0,4543

Período	Valor punto índice
Agosto de 2007	$ 0,47
Septiembre 2007 a febrero de 2008	$ 0,495
Marzo a abril de 2008	$ 0,59
Mayo a julio de 2008	$ 0,63
Agosto de 2008	$ 0,653
Septiembre de 2008	$ 0,675
Octubre de 2008 a febrero de 2009	$ 0,7012
Marzo de 2009 a febrero de 2010	$ 0,747
Marzo de 2010 a junio de 2010	$ 0,8441
Julio de 2010 hasta agosto de 2010	$ 0,8947
Septiembre de 2010 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

Ejemplos de sueldos básicos en marzo y agosto de 2013, con punto índice en $ 1,7850 y 1,8921

Cargo	Puntos básicos	S. básico marzo 2013		S. básico agosto 2013	
		Activos	Jubilados	Activos	Jubilados
Maestro	971	$ 1.733,24	$ 1.421,25	$ 1.837,23	$ 1.506,53
Preceptor	941	$ 1.679,69	$ 1.377,34	$ 1.780,47	$ 1.459,98
Hora cátedra de nivel medio	64,73	$ 115,54	$ 94,75	$ 122,48	$ 100,43
Hora cátedra de nivel superior	86,9	$ 155,12	$ 127,20	$ 164,42	$ 134,83
15 horas de nivel medio	971	$ 1.733,24	$ 1.421,25	$ 1.837,23	$ 1.506,53
15 horas de nivel superior	1303	$ 2.325,86	$ 1.907,20	$ 2.465,41	$ 2.021,63
Director de 1ª categ. primaria	1942	$ 3.466,47	$ 2.842,51	$ 3.674,46	$ 3.013,06
Director de 1ª categ. Secundaria	2000	$ 3.570,00	$ 2.927,40	$ 3.784,20	$ 3.103,04
36 horas de nivel medio	2330	$ 4.159,05	$ 3.410,42	$ 4.408,59	$ 3.615,05
36 horas de nivel superior	3128	$ 5.583,48	$ 4.578,45	$ 5.918,49	$ 4.853,16
Supervisor	2913	$ 5.199,71	$ 4.263,76	$ 5.511,69	$ 4.519,58

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 1.400 puntos por el valor en pesos del punto índice que es $ 1,8921 y obtenemos que el sueldo básico de este cargo, que aparecerá en el código 01 del recibo del docente activo, es $ 2.648,94; para el mismo cargo pero en el caso de un docente jubilado además deberemos multiplicarlo por 0,82 y obtenemos lo que aparecerá en el código 400, $ 2.172,13.

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, 1.300; e inferior al de Director de Escuela de 1º Categoría, 1.942 puntos.
- $1,821 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 2005.
- 01 es el código que aparece en el recibo y nos indica que se refiere a sueldo básico.
- $2.648,94 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.
- $2.172,13 es la suma de dinero que percibe el jubilado con este cargo en concepto de sueldo básico.

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, $ 1,8921 y obtenemos el monto de $ 979,35 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 $ 803,07 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; sólo 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 $ 1,8921 obtenemos un sueldo básico de $ 1.315,39 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 $ 1.078,62 en el código 402.

Ejercicios (realizar todos con datos de haberes de agosto 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.

Respuestas: 4) Activo: $3.046,28; Jubilado: $2.497,95. **5)** A: $3.917,40; J:

$3.212,27; **6)** A: $2.466,35; J: $2.022,41.

Función 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 $1,8921 y el código 016 tendrá un monto de $32,17; para un maestro especial, sus 150 puntos por los $1,8921 del índice arrojan un monto de $283,81.

Para el jubilado se deberá multiplicar además por 0,82, obteniendo $26,38 para el maestro de nivel inicial y $232,73 para el maestro especial.

Los datos corresponden a haberes de agosto 2013.

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

Prolongación 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 $2,844. 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.

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 $2,844 obtenemos el monto de $1.763,28, 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 $1.445,89 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 2013.

Compensación de Básico

Código 02 – Código 542 para jubilados

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 que 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 260 puntos; para un secretario de 1º, 114 puntos; para un director de 1º, 34 puntos; y no tiene puntos para el supervisor, como 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 2008 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. Se aprobó entonces 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 aún 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 2013.

Ejemplo de cálculo de código 02

7) Calcular el monto que percibirá en el código 02 un Director de Escuela de nivel secundario de 3ª 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, $ 1,8921 y obtenemos un monto de $145,69. 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 $ 119,47.

Ejercicios

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

9) ¿Cuál será el monto percibido en el código 02 por un docente que cobra $3.012,22 en el código 01? Enumerar algunos cargos que perciben estos valores.

10) Sabiendo que un cargo percibe $ 191,10 en el código 02, calcular el monto que percibirá en el código 01. ¿Cuánto percibe el jubilado en el código 416?

Respuestas: 8) Activo: $493,84; jubilado: $404,95 **9)** A: $168,40, J: $138,09; Director Escuela Adultos 2ª Categoría, Director Esc. 2ª Cat. Esc. Anexas Ffaa, Director Escuela 4ª Categoría, Director 4ª Categoría Jornada Completa, Director 4ª Categoría Anexo Albergue; **10)** A: $2.838,15, J: $2.327,28. Cargos: Psicólogo,

Asistente Social, Director de Personal Único, etc., Cód. 416 Jub: $156,70

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, 776,4 puntos índices para supervisores.

En marzo de 2013 se incluyó también en el nomenclador de los directivos de Nivel Primario, en el código 08, pero en un 30 % respecto a los directivos de Nivel Medio. Para los directivos de primaria va de 116 puntos índices para los secretarios, a 233 puntos índices para los supervisores.

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 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, pero cobrando el de media un 24 % más que el de primaria hasta febrero de 2013.

En marzo de 2013 se agregó 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.

En la actualidad, un supervisor de Nivel Primario cobra un 7% más que uno de superior y un supervisor de Nivel Medio cobra un 24 % más que el de Nivel Superior y un 16 % más que el de Nivel Primario, cumpliendo todos ellos la misma función.

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 1ª. Cat. C.E.F.	388,2
605	Supervisor D.E.M.Y.A.	776,4
609	Director 1ª Categoría	647
611	Director 2ª Categoría	582,3
612	Regente Esc. Técnica 1ª Categoría	452,9
613	Director 3ª Categoría	452,9
614	Vicedirector 1ª Categoría	517,6
625	Secretario 1ª Categoría	388,2
627	Secretario 3ª Categoría	388,2
696	Regente de 3º Cat.	388,2

Nivel Primario

Cargo	Nombre	Puntos índice adicional directivos
709	Supervisor de Enseñanza Primaria	233
716	Director Escuela 1ª Categoría	194
719	Director Escuela 2ª Categoría	175
721	Director Escuela Educación Especial	194
723	Vicedirector Escuela 1ª Categoría	116
725	Director Escuela 4ª Categoría	116
748	Secretario Escuela Adultos	116
766	Director Escuela para Sordos	233
785	Director Jardín de Infantes	194
791	Supervisor Nivel Inicial	233
792	Supervisor Bibliotecas Escolares	233
796	Secretario Dpto Aplicación	116

Su fórmula es: Código 03 o 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

11) Calcular lo que reciben por este código dos directores de Escuela de 1ª Categoría, Activos y Jubilados, siendo: a) de Nivel Medio; b) de Nivel Medio

a) Buscamos en la tabla y encontramos que el Director de 1ª de Nivel Medio tie-ne 647 puntos, por lo tanto:

Cód. 03 = 647 puntos x $ 1,8921 = $ 1.224,19

Y el mismo cargo, jubilado: Cód. 428 = 647 puntos x $ 1,8921 x 0,82 = $ 1.003,83

b) El Director de 1ª de Nivel Primario tiene 194 puntos, por lo tanto:

Cód. 08 = 194 puntos x $ 1,8921 = $ 367,07.

Y el mismo cargo, jubilado: Cód. 428 = 194 puntos x $ 1,8921 x 0,82 = $ 301

Ejercicios

12) Calcular lo que percibe como Adicional de Directivos un director de 3ª Categoría de Nivel Medio, activo y jubilado.

13) Calcular lo que percibe como adicional de Directivos un supervisor de Nivel Inicial, activo y jubilado.

Respuestas: 12) A: $ 856,93; J: $ 702,50 **– 13)** A: $ 440,86; J: $ 361,50

Adicional para directores y vicedirectores de Escuelas "Nina"
Código 05 – Aún no se sabe el código 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, $2,844 en agosto de 2013.

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 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 sólo a aquellos que se desempeñan en Escuelas "Nina".

Cargo	Nombre	Puntos índice adicional NINA
716	Director Escuela 1ª Categoría	782
719	Director Escuela 2ª Categoría	782
722	Director Escuela 3ª Categoría	744
723	Vicedirector Escuela 1ª Categoría	769
725	Director Escuela 4ª Categoría	738
727	Vicedirector Escuela 2ª 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 xx = Puntos Adicional Escuelas Nina x valor punto índice de Jornada Completa x 0,82.

Ejemplo
14) 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".

Cód. 05 = 738 x $ 2,844 = $ 2.098,87

Para el jubilado será: Código xx = 738 x $ 2,844 x 0,82 = $ 1.721,08

Ejercicios
15) Calcular lo que percibirá en el código 05 un Director de 1ª Categoría de Escuela "Nina".

16) Calcular lo que percibirá en el código 05 un Director de 3ª Categoría de Escuela "Nina".
Respuestas: 15) A: $2.224,01; J: $1.823,69 - **16)** A: $2.115,94; J: $1.735,07

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

Al 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 u 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 2007)

(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 aún, 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 sólo remunerativo cuando está sometido a descuentos, por lo que aporta a las cajas, impacta en la productividad y 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 estas características. Como ejemplos, tuvimos el código 038 desde noviembre de 2003 hasta marzo de 2004; 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 2007)

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

En el caso de los cargos tenía un valor de $25 (en algunos 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 percibiera 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 percibía 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 de 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 113

Es un monto en negro pagado desde la Nación. Tiene un valor fijo de $100 por cargo, aumentando solamente para el caso de los cargos de jornada completa que perciben $200 y un valor por hora cátedra que depende del nivel: es de $6,66 para la hora de nivel medio y $8,33 para la hora de nivel superior. Tiene 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 respeta el escalafón en cuanto a cargos; respeta el escalafón para las horas de nivel medio hasta 30 y hasta 24 de nivel superior, por encima de esto se produce achatamiento por saturación.

Ejemplo de cálculo de código 113

17) Calcular el monto que percibirá en el código 113 un Director de escuela de Nivel Secundario de 3º categoría.

En este ejemplo no debemos realizar cálculos, recordemos que el monto percibido es fijo por cargo y es de $100 para todos los cargos, salvo los de Jornada Completa que perciben $200.

El docente jubilado no percibe nada por este concepto.

18) Calcular el monto a percibir en el código 113 para un docente que se desempeña en 27 horas cátedra de nivel medio, en zona desfavorable y posee 19 años de antigüedad.

De todos los datos que tenemos de este docente, sólo nos interesa la cantidad de horas y el nivel; luego debemos multiplicar la cantidad de horas (27), por el valor para cada hora de nivel medio ($ 6,66) y encontramos que debe percibir $180.

El docente jubilado no percibe nada por este concepto.

19) ¿Y si en el ejemplo anterior las horas fueran de nivel superior?

Si las horas fueran de nivel superior deberíamos multiplicar la cantidad de horas por $ 8,33, que es el valor de cada hora de nivel superior. En ese caso obtenemos un monto de $224,91, pero como este código tiene un tope de $200, será este último valor el que perciba.

El docente jubilado no percibe nada por este concepto.

Ejercicios

20) Determinar la suma total que percibirá en el código 113 un docente que se desempeña en un cargo de preceptor y 12 horas cátedras de nivel medio.

21) Un docente se desempeña en 9 horas de nivel medio y 12 horas de nivel superior, determinar el monto total percibido en el código 113.

22) Un compañero que tiene todas sus horas en el nivel superior percibe $175 en el código 113. ¿Cuántas horas de trabajo semanal desempeña? ¿Cuál será su sueldo básico?

Respuestas: 20) A: $ 180; J: $ 0; **21)** A: $ 160; J: $ 0 **22)** 21 horas, sueldo básico: $3.452,89.

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 $255 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 $255 por cada 15 horas de nivel medio y por cada 12 de nivel superior, pero tiene un tope de $510 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 $17 y de nivel superior es de $21,25.

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 sólo 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 tres 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 tres 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 tres 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 $1.290 en 2008 o de $ 3.416 en agosto de 2013; no sucede lo mismo con las horas o cargos de ascenso, que 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

23) 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 $17, obteniendo un monto de

$272 y las 5 horas de Nivel Superior se multiplican por $21,25, lo que nos da un monto de $ 106,25. Por lo tanto este docente cobrará $378,25.

24) 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: $255
Horas de Nivel Medio: 8 x $17 = $136
Horas de Nivel Superior: 10 x $21,25 = $212,50

La suma de estos tres montos da un valor de $ 603,50, pero como el incentivo tiene tope, solo cobrará el máximo de $510.

25) 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 $255 y $85 por 10 días, por lo tanto esto da un total de $340. Su tercera parte es $113,33 y es esto lo que cobrará en el código 084. En el 099 cobra lo que le falta para llegar a $255, es decir $141,66.

26) 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 sólo mantuvo 6 horas. ¿Cuánto cobrará actualmente en concepto de incentivo en cada mes?

Lo dividimos en tres partes:
a) 12 horas x $17 x 1 mes = $204
b) 21 horas x $17 x 1 mes = $357
c) 6 horas x $17 x 1 mes = $102

Hace un total de $663. A esto lo tenemos que dividir por 3 y nos da un monto de $221, que será lo que percibirá en el código 084 durante los actuales tres meses en que se abona lo correspondiente al trimestre anterior.

Ejercicios

27) 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.

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

29) Un compañero que trabaja en el nivel medio tiene $408 en el código 084, ¿por cuántas horas le están abonando el incentivo?

30) 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: 27) $408; **28)** $446,25; **29)** 24 horas; **30)** $437,75

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 a fines del año 2003, cuando 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.

En julio de 2010 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 $1.840".

Hasta el 2008 decíamos: "Es una asignación en negro que asegura un sueldo de bolsillo (sin tener en cuenta el código 06) de $ 1.290". En el 2009, 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 sólo propuso un aumento de $45 respecto al sueldo hasta febrero de 2009.

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 el artículo 82º 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 2009

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 2009

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 2010

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 2013

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

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 monto 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. Sólo se percibe para una cierta cantidad de horas.

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

Hasta febrero de 2009 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 2009 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 2010 encontramos que el gobierno le ha asignado otro rol a este código, lo que puede hacer gracias a la arbitrariedad con que se decide el monto, que no se ajusta a ninguna normativa para su determinación, más allá de cada uno de los decretos que fijan sus valores. En marzo de 2010 el gobierno provincial formuló una propuesta de recomposición salarial, recurriendo a los mismos métodos de siempre: eleva el básico de acuerdo a los fondos que quiere destinar a salarios de educación, con un monto insuficiente para llegar al mínimo de $1.840 fijado a nivel nacional y recurre al adicional para mínimo en negro para compensar a aquellos cargos que no llegan. Pero la situación cambió 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 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 sólo a los cargos que no llegaban al mínimo de $1.840 y a algunas antigüedades superiores para que no se notara la aberración producida en la escala.

Desde agosto de 2005 hasta febrero de 2006, sus valores fueron los siguientes: 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, por lo que pasó de ser "no escalafonario" a ser "anti escalafonario".

Escala de valores del Código 06 para cargos en la actualidad, desde agosto de 2013

Antigüedad	Hasta 971	972 a 1169	1170 a 1400	1401 a 1942	1943 a 2220	> 2220	JC 971	J C > 971
0%	603	188	0	0	0	0	188	188
10%	929	212	0	0	0	0	212	212
15%	1133	425	566	454	425	0	518	518
30%	1218	459	566	454	425	0	896	825
40%	1081	495	590	471	425	330	1038	943
50%	918	543	590	471	425	330	1120	1025
60%	924	513	613	479	448	377	1203	1061
70%	875	672	860	543	448	377	1238	1097
80%	1088	814	932	801	660	425	1308	1120
100%	1394	1025	966	778	731	425	1391	1154
110%	1582	1167	1014	778	755	448	1450	1190
120%	1642	1203	1131	790	778	448	1462	1203

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 compañe-

ros se jubila con 25 años y con el máximo de antigüedad, esta tabla para los últimos escalones de antigüedades quedaría de la siguiente forma:

Antigüedad	Hasta 971	972 a 1169	1170 a 1400	1401 a 1942	1943 a 2220	> 2220	JC 971	J C > 971
100%	$ 1.143	$ 841	$ 792	$ 638	$ 599	$ 349	$ 1.141	$ 946
110%	$ 1.297	$ 957	$ 831	$ 638	$ 619	$ 367	$ 1.189	$ 976
120%	$ 1.346	$ 986	$ 927	$ 648	$ 638	$ 367	$ 1.199	$ 986

En horas cátedra: Para todas, sin importar antigüedad ni nivel, el valor es de $ 22,16 por hora. En nivel medio el tope es de 33 horas. En nivel superior el tope es de 15 horas

Para horas cátedra. Para horas de nivel medio tiene un valor de $22,16 por hora y un tope en 33 horas, es decir que se percibe un máximo de $731,13 por 33 horas o por 36 horas. El valor del código 06 para las horas desde la 34 en adelante es $0.

Para docentes jubilados, el valor es de $18,17 por hora y $599,65 como tope para 33 horas o más.

Para horas de nivel superior tiene un valor de $22,16 por hora y un tope en 15 horas, es decir que se percibe un máximo de $332,33 por 15 horas o por 36 horas, el valor del código 06 para las horas desde la 16 en adelante es $0.

Para docentes jubilados, el valor es de $18,17 por hora y $ 272,57 como tope para 15 horas o más.

Bonificación por antigüedad
Código 010 – Código 406 para jubilados

Se calcula como un porcentaje sobre aquellos montos que sean bonificables. Estos son: código 001 o 004 que corresponden al básico de cargos u horas respectivamente; código 002; código 003; código 016; y 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 Nº 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%

Su fórmula es:

Para cargos: Código 010 = (cod 001 + cod 002 + cod 003 +cod 05 +cod 016 + cod 052) x porcentaje correspondiente.

Para horas cátedra: Código 010 = cod 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= (cod 400 + cod 542 + cod 428 + cod 404 + cod 416) x porcentaje correspondiente.

Para horas cátedra: Código 406= cod 402 x porcentaje correspondiente.

Ejemplos de cálculo de antigüedad

31) 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 lo cual buscamos el cargo en el nomenclador y vemos los puntos índices correspondientes a estos conceptos, luego lo multiplicamos por el valor del punto índice: $ 1,8921:

Concepto de puntos	Cantidad	Código de recibo	Monto percibido
Puntos básicos	971	001	$ 1.837,23
Puntos comp. de básico	261	002	$ 493,84
Puntos tarea diferenciada	150	016	$ 283,82
Total percibido en montos bonificables			$ 2.614,88

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 $2.614,88; es decir $2.091,91.

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	Código de recibo jub	Monto percibido
Puntos básicos	971	$ 1.837,23	400	$ 1.506,53
Puntos comp. de básico	170	$ 493,84	542	$ 404,95
Puntos tarea diferenciada	150	$ 283,82	404	$ 232,73
Total percibido en montos bonificables				$ 2.144,22

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 $ 2.144,22, es decir, **$2.144,22**.

32) ¿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 ($1,8921) = $3.919,22. Por tener 11 años de servicio cobra 50% de antigüedad. Por lo tanto debemos calcular el 50% de $3.919,22, es decir que en el código 010 encontrará un monto de $ 1.959,61.
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 ($1,8921) x 82% =

$3.919,22 x 82 % = $3.213,76. Luego, en concepto de antigüedad, por haberse jubilado con 25 años de servicio, percibirá un 120%. Debemos calcular el 120 % de $ 3.213,76, por lo que cobrará en el código 406 de antigüedad, $3.856,51.

Ejercicios propuestos

33) 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.

34) ¿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: 33) a) 2.521,79 y b) 3.544,92; **34)** a) 2.199,91; b) 5.411,77

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:

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 2007, 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. 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

35) Calcular el monto a percibir en concepto de zona por un Director 3ª 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 y 052, para ello buscamos el cargo en el nomenclador y vemos los puntos índices correspondientes a estos conceptos, luego multiplicamos los puntos básicos y de complemento de básico por el valor del punto índice, $ 0,9842 y los puntos de jornada completa por el valor del índice de Jornada completa, $ 1,203.

Concepto de puntos	Cantidad	Código de recibo	Monto percibido
Puntos básicos	1692	001	$ 3.201,43
Puntos comp. de básico	76	002	$ 143,80
Puntos adicional directivo	116	003	$ 219,48
Puntos jornada completa	663	052	$ 1.885,57
Total percibido en montos bonificables			$ 5.450,29

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 $5.450,29; es decir $2.180,12.

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	Código de recibo jub	Monto percibido
Puntos básicos	1692	$ 3.201,43	400	$ 2.625,18
Puntos comp. de básico	76	$ 143,80	542	$ 117,92
Puntos adicional directivo	116	$ 219,48	428	$ 179,98
Puntos jornada completa	663	$ 1.885,57	416	$ 1.546,17
Total percibido en montos bonificables				$ 4.469,24

El jubilado con este cargo cobrará en el código 408, el 40 % de $ 4469,24, es decir **$ 1787,69**.

Ejercicios

36) 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, y d) inhóspita; e) f) g) y h) ídem pero para el mismo docente jubilado.

37) Calcular cuánto cobrará en concepto de zona un secretario de 3ª categoría de secundario que se desempeña en una escuela de zona muy desfavorable: a) activo, b) jubilado.

Respuestas: 36) a) $391,92; b) $783,84; c) $1.567,69; d) $2.351,53; e) $321,38; f) $642,75; g) $1.285,50; h) $1.928,26 – **37)** a) $2.747,63; b) $2.253,06

Adicional por productividad

Código 188 – Código 434 para jubilados

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 sí 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 tiene 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 por productividad
1	25 %
2	50 %
3	75 %
4 o más	100 %

De esta manera, 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. 016 + cód. 052 + cód. 010 + cód. 078) x 0,07.

Para horas cátedra: Código 188 = (cód. 004 + cód. 010 + cód. 078) x 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 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) x 0,07 x 0,95.

Para horas cátedra: Código 434 = (cód. 400 + cód. 406 + cód. 408 + cód. 432) x 0,07 x 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

38) 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) x 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 x $ 1,8921 = $ 1.780,47

Cód. 02 = 261 puntos x $ 1,8921 = $ 493,84

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

Cód. 10 = (cód. 01 + cód. 02) x 0,6 = ($1.780,47 + $ 493,84) x 0,6 = $2.274,30 x 0,6 = $ 1.364,58.

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

Cód. 78 = (cód. 01 + cód. 02) x 0,2 = ($1.780,47 + $ 493,84) x 0,2 = $2.274,30 x 0,2 = $454,86.

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

Cód. 188 = (cód. 01 + cód. 02 + cód. 10 + cód. 78) x 0,07 = ($1.780,47 + $493,84 + $1364,58 + $454,86) x 0,07 = $286,56

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

Cód. 440 = cód. 188 x 0,75 = $286,56 x 0,75 = $214,92.

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

Cód. 400 = cód. 01 x 0,82 = $1.459,08.

Cód. 542 = cód. 02 x 0,82 = $ 404,95.

Cód. 406 = (cód. 400 + cód. 542) x 1,2 = x 1,2 = $2.237,92.

Cód. 408 = (cód. 400 + cód. 542) x 0,2 = ($ 1459,08 + $ 404,95) x 0,2 = $ 372,99.

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 y encontramos que el valor es de $1.642.

Cód. 432 = cód. 06 x 0,82 = $1.642 x 0,82 = $1.346,44.

Y finalmente la productividad que percibirá el jubilado:

Código 434 = (cód. 400 + cód. 542 + cód. 406 + cód. 408 + cód. 432) x 0,07 x 0,95 = ($1.459,08 + $ 404,95 + $2.237,92 + $372,99 + $1.346,44) x 0,07 x 0,95 = $387,18.

Ejercicio

39) 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 15 por ser el tope en horas de superior).

Respuestas: 39) a) cód. 188= $517,93; b) cód. 440 = $129,48; c) cód. 434= $493,13

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 7 km de ida o regreso hasta un total de 60 km diarios. Tiene un tope $ 610 en el mes de agosto de 2013 y el valor por kilómetro es de $ 0,5083333, 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 $ 0,5083333 (con tope

en $610).

De acuerdo al aumento salarial establecido desde marzo de 2013, según decreto 627 MEHF (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 quíntuplo del máximo de $610.

Ejemplo

40) 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 km semanales serán 96. Luego: Cód. 029 = 96 x 4 x $ 0,5083333 = $195,20

Ejercicio

35) 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.

Respuesta: 35) $ 569,33.

Descuentos

El salario consta de tres o cuatro descuentos obligatorios según la situación del docente y 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: Cód. 504 = (cód. 01 + cód. 02 + cód. 03 + cód. 05 + cód. 06 + cód. 10 + cód. 14 + cód. 16 + cód. 52 + cód. 78 + cód. 188) x 0,006.

Para horas: Cód. 504 = (cód. 04 + cód. 06+ cód. 10+ cód. 14+ cód. 78+ cód. 188) x 0,006.

Código 502

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

Para cargos: Cód. 502 = (cód. 01 + cód. 02 + cód. 03 + cód. 05 + cód. 06 + cód. 10 + cód. 14 + cód. 16 + cód. 52 + cód. 78 + cód. 188) x 0,16.

Para horas: Cód. 502 = (cód. 04 + cód. 06 + cód. 10 + cód. 14 + cód. 78 + cód. 188) x 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 = (cód. 01 + cód. 02 + cód. 03 + cód. 05 + cód. 06+ cód. 10 + cód. 14 + cód. 16 + cód. 52 + cód. 7 8+ cód. 188) x 0,03.

Para horas: Cód. 505/8 = (cód. 04 + cód. 06 + cód. 10 + cód. 14 + cód. 78+ cód. 188) x 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 = (cód. 01 + cód. 02 + cód. 03 + cód. 05 + cód. 06 + cód. 10 + cód. 14 + cód. 16 + cód. 52 + cód. 78+ cód. 188) x % variable.

Para horas: Cód. 510 = (cód. 04 + cód. 06 + cód. 10 + cód. 14 + cód. 78 + cód. 188) x % 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; cód. 05; cód. 06; cód. 010; cód. 014; 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. Los montos en negro, no remunerativos, provenientes de Nación, cód. 084 y cód. 113 no son tenidos en cuenta para el cálculo del aguinaldo. La fórmula del código 100 es:

Para cargos: Cód. 100 = (cód. 01 + cód. 02 + cód. 03 + cód. 05 + cód. 06 + cód. 10 + cód. 14 + cód. 16 + cód. 52 + cód. 78 + cód. 188) x 0,5.

Para horas: Cód. 100 = (cód. 04 + cód. 06 + cód. 10 + cód. 14 + cód. 78 + cód. 188) x 0,5.

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

Para jubilados

Para cargos: Código 550 = (cód. 400 + cód. 542 + cód. 428 + cód. 404 + cód. 416 + cód. 406 + cód. 408 + cód. 432) x 0,5.

Para horas cátedra: Código 550 = (cód. 400 + cód. 406 + cód. 408 + cód. 432) x 0,5.

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	52	78	84	99	100	113	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
Aporta a las cajas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X				X
Respeta escalafón	X	1*	2*	X	3*		P		X	X	P			P				P
Respeta 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
Se traslada al aguinaldo	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
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	X
Lo perciben algunos cargos	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				X		X	X		X	X
Respeta escalafón de horas				X			P					X		P	X			P
Contra escalafón de horas						X												
Tiene tope para las horas						X		X				X			X			
Depende de la zona											X			P				P
Achata escalafón		1*	2*		3*	X		X				X	X		X	X		P
Achata antigüedad						X		X				X	X		X	X		P
Es regresivo con escalafón		1*				X										X		
Es regresivo con antigüedad																X		
Es regresivo con adicionales																X		

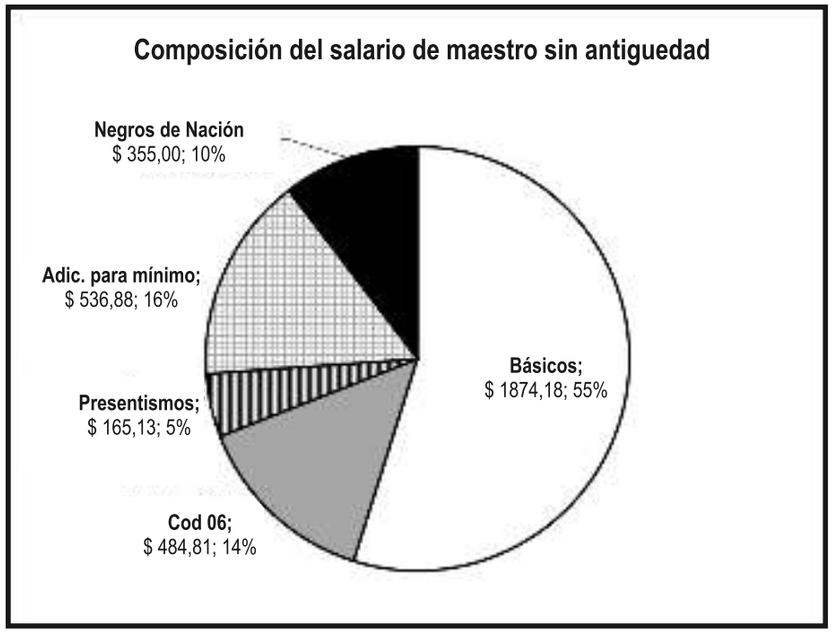
Referencias del cuadro
P: Parcialmente
O: No corresponde el análisis
1*: Compensación de básico, es básico pensando en otro escalafón, respeta otro escalafón, pensando en una modificación desde los trabajadores.
2*: Es un básico adicional para los directivos de primaria y media, creado para compensar 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 monto en el salario del maestro sin antigüedad, con sus valores brutos y con los valores que aportan al salario de bolsillo luego de los descuentos de ley.

	Valores brutos	Valores líquidos
Básico (01 y 02)	$ 2.331,07	$ 1.874,18
Código 06	$ 603,00	$ 484,81
Presentismo (014 y 188)	$ 205,38	$ 165,13
Adic. para mínimo (172)	$ 667,76	$ 536,88
Negros de Nación (084 y 113)	$ 355,00	$ 355,00
Totales	$ 4.162,21	$ 3.416,00

Esta composición se puede analizar en el siguiente gráfico:



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 19 horas de nivel medio sin antigüedad debería percibir $ 3.416, al igual que el cargo testigo de maestro, pero sin embargo percibe $2.814. Esto se debe fundamentalmente a que las horas cátedra no perciben adicional para mínimo y el código 06 tiene montos mucho más bajos para las horas cátedras que para el cargo de maestro. Esto se profundiza para esta comparación con mayor antigüedad.

Aclaramos 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 19 horas. En ambos casos, sin conside-

rar 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, 084 y el 113. Éstos tienen un tope: en 33 horas el código 06 y en 30 horas el 084 y el 113; 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 06 un promedio de $20,31 por cada hora y no los $22,16 establecidos hasta 33 horas, y lo mismo sucede con los otros códigos con topes.

En el caso de horas de Nivel Superior ocurre algo similar y más acentuado aún: el código 06 tiene tope en 15 horas y los códigos 084 y 113 tienen topes en 24 horas.

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 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 sólo 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 $122,48 por hora para todas las horas. Estos montos influyen en el código 010 de antigüedad.

-El código 006 remunerativo tiene un valor de $22,16 hasta la hora 33 y de la 34 en adelante no percibe nada por este concepto.

-El código 014 de productividad del código 006 tiene un valor de $1,55 hasta la hora 33 y de la 34 en adelante no percibe nada por este concepto.

-El código 084 de incentivo en negro aporta $17 por cada hora hasta las 30 y nada a partir de la hora 31.

-El código 113 en negro de Nación aporta $6,667 por cada hora hasta las 30 y nada a partir de la hora 31.

-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 con un 50% de antigüedad:

Valores de las horas cátedra de Nivel Medio con 50 % de antigüedad

Desde la hora 1 hasta la 30	$200,77
Desde la hora 31 hasta la 33	$177,11
Desde la hora 34 hasta la 36	$158,04

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.

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 $164,42 por hora para todas las horas. Estos montos influyen en el código 010 de antigüedad.

-El código 006 remunerativo tiene un valor de $22,16 hasta la hora 15 y de la 16 en adelante no percibe nada por este concepto.

-El código 014 de productividad del código 006 tiene un valor de $1,55 hasta la hora 15 y de la 16 en adelante no percibe nada por este concepto.

-El código 084 de incentivo en negro aporta $21,25 por cada hora hasta las 24 y nada a partir de la hora 25.

-El código 113 en negro de Nación aporta $8,333 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 con un 50% de antigüedad:

Valores de las horas cátedra de Nivel Superior con 50% de antigüedad

Desde la hora 1 hasta la 15	$260,82
Desde la hora 16 hasta la 24	$241,76
Desde la hora 25 hasta la 36	$212,17

Vemos que, tomando el 50% de antigüedad, existe una diferencia de $48,65 entre dos horas diferentes del mismo agente, que puede percibir desde $212,17 a $260,82 por cada hora trabajada.

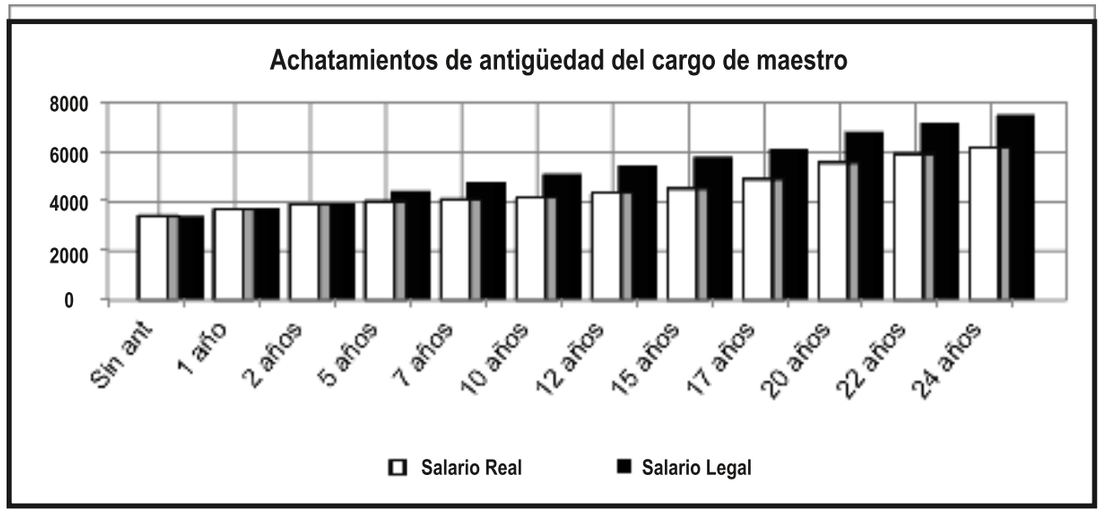
Achatamientos de antigüedad en el cargo de maestro

Debido a los montos en negro de Nación y a la escala arbitraria del código 06, 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 sólo 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% cayera hasta el 40 %.

Algo similar sucede en el resto de los cargos y horas cátedra. 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.

Antigüedad	Sin ant.	1 año	2 años	5 años	7 años	10 años	12 años	15 años	17 años	20 años	22 años	24 años
Salario Real	3416	3696	3872	4010	4092	4153	4358	4517	4901	5565	3927	6179
Salario Legal	3416	3758	3928	4441	4782	5124	5466	5808	6149	6832	7174	7515

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 hacia 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 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 desde AGMER consideramos que era necesario trabajar en un nuevo escalafón que expresara un reconocimiento al trabajo de los maestros; que no podía ser que el trabajo del maestro, que trabaja 30 horas semanales, equivaliera sólo a 15 horas de Nivel Medio u 11,17 de Nivel Superior, o que entre dos trabajadores existiera una diferencia salarial de 1 a 6,6 por trabajos similares en el sistema educativo. En AGMER se formó entonces una comisión de nomenclador para trabajar en este sentido y el congreso de AGMER aprobó reclamar esta reforma, pero es muy poco lo que se avanzó.

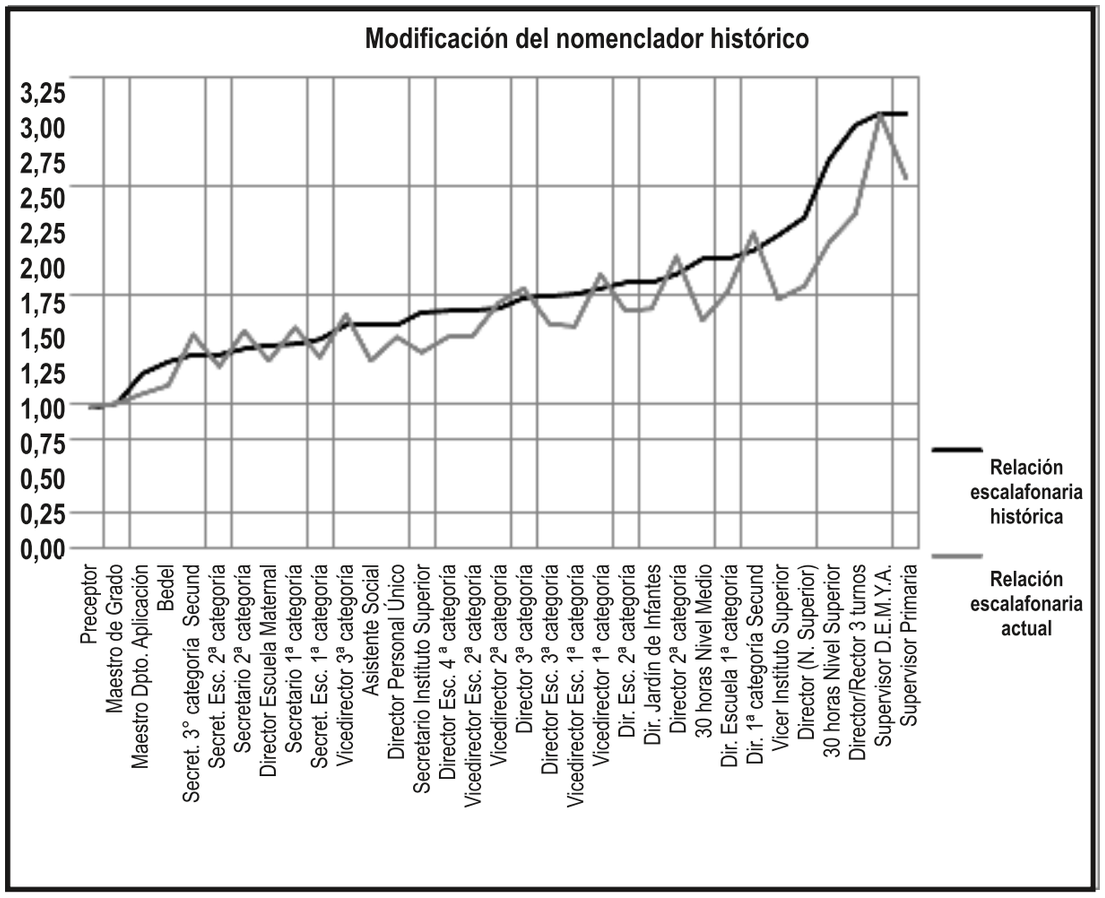
Mediante el código 02 se había dado en parte una elevación escalafonaria al cargo de maestro, pero posteriormente se profundizó la diferencia en contra del maestro con los puntos adicionales para directivos de nivel medio y en la última oferta se realiza una modificación similar pero del 30% para los directivos de primaria.

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.

A continuación presentamos 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 las modificaciones. Se muestra cómo algunos han subido respecto al cargo de maestro y otros han bajado. Para entender el cuadro, aclaramos que primero se considera el escalafón histórico y luego cómo queda con los puntos adicionales agregados recientemente; dejamos afuera los puntos por tarea diferenciada y por prolongación de jornada para simplificar el análisis.

CAR	Nombre	Puntos histor.	Rel. esc. hostor.	Puntos Comp.	Puntos Ad. Dir.	Puntos Actual	Rel. Esc. actual	Var
632	Preceptor	941	0,97	261	0	1202	0,98	0,7%
749	Maestro de Grado	971	1,00	261	0	1232	1,00	0,0%
797	Maestro Dpto. Aplicación	1170	1,20	144	0	1314	1,07	-11,5%
936	Bedel	1250	1,29	134	0	1384	1,12	-12,7%
627	Secret. 3° categoría Secund	1300	1,34	127	388,2	1815,2	1,47	10,0%
741	Secret. Esc. 2ª categoría	1300	1,34	127	116	1543	1,25	-6,5%
626	Secretario 2ª categoría	1340	1,38	122	388,2	1850,2	1,50	8,8%
728	Director Escuela Maternal	1360	1,40	120	116	1596	1,30	-7,5%
625	Secretario 1ª categoría	1370	1,41	118	388,2	1876,2	1,52	7,9%
744	Secret. Esc. 1ª categoría	1400	1,44	114	116	1630	1,32	-8,2%
643	Vicedirector 3ª categoría	1500	1,54	101	388,2	1989,2	1,61	4,5%
734	Asistente Social	1500	1,54	101	0	1601	1,30	-15,9%
842	Director Personal Único	1500	1,54	101	194	1795	1,46	-5,7%
933	Secretario Instituto Superior	1580	1,63	90	0	1670	1,36	-16,7%
725	Director Esc. 4 ª categoría	1592	1,64	89	116	1797	1,46	-11,0%
727	Vicedirector Esc. 2ª categoría	1600	1,65	88	116	1804	1,46	-11,1%
615	Vicedirector 2ª categoría	1610	1,66	87	388,2	2085,2	1,69	2,1%
613	Director 3ª categoría	1680	1,73	77	452,9	2209,9	1,79	3,7%
722	Director Esc. 3ª categoría	1692	1,74	76	136	1904	1,55	-11,3%
723	Vicedirector Esc. 1ª categoría	1700	1,75	75	116	1891	1,53	-12,3%
614	Vicedirector 1ª categoría	1740	1,79	70	517,6	2327,6	1,89	5,4%
719	Dir. Esc. 2ª categoría	1782	1,84	64	175	2021	1,64	-10,6%
785	Dir. Jardín de Infantes	1782	1,84	64	194	2040	1,66	-9,8%
611	Director 2ª categoría	1840	1,89	57	582,3	2479,3	2,01	6,2%
	30 horas Nivel Medio	1942	2,00			1942	1,58	-21,2%
716	Dir. Escuela 1ª categoría	1942	2,00	43	194	2179	1,77	-11,6%
609	Dir. 1ª categoría Secund	2000	2,06	36	647	2683	2,18	5,7%
904	Vicer Instituto Superior	2100	2,16	23	0	2123	1,72	-20,3%
998	Director (N. Superior)	2220	2,29	7	0	2227	1,81	-20,9%
	30 horas Nivel Superior	2607	2,68			2607	2,12	-21,2%
989	Director/Rector 3 turnos	2840	2,92	0	0	2840	2,31	-21,2%
605	Supervisor D.E.M.Y.A.	2913	3,00	0	776,4	3689,4	2,99	-0,2%
709	Supervisor Primaria	2913	3,00	0	233	3146	2,55	-14,9%

Este cuadro se expone en el siguiente gráfico:



Achatamientos en varios cargos y horas cátedra

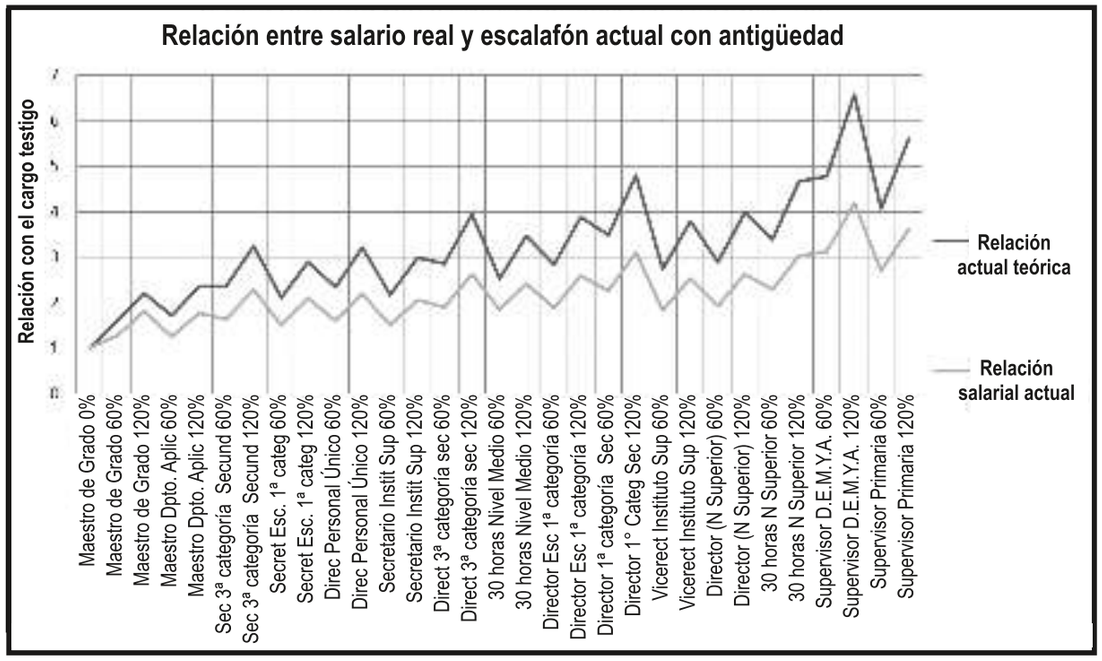
Como producto del efecto de varios códigos ya expuestos, que no respetan el escalafón ni la antigüedad, se observan achatamientos en todos los cargos respecto al salario teórico que se establece por las normativas de salario docente. Aquí se hará una muestra de varios cargos con sus correspondientes achatamientos.

Aparece por un lado el salario que se debería percibir en cada situación de acuerdo a las normativas salariales y, por otro lado, el salario real de bolsillo. 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 respeto al cargo de maestro sin antigüedad.

CAR	Nombre	Punt. total	Relac. actual	Salario Real	Relac. Actual Teórica	Relac. Salarial Actual	Achat.
749	Maestro de Grado 0%	1232	1	$ 3416	1	1,000	0%
749	Maestro de Grado 60%			$ 4358	1,6	1,276	-20%
749	Maestro de Grado 120%			$ 6179	2,2	1,809	-18%
797	Maestro Dpto. Aplic 60%	1314	1,07	$ 4304	1,712	1,260	-26%
797	Maestro Dpto. Aplic 120%			$ 6033	2,354	1,766	-25%
627	Sec 3ª categoría Secund 60%	1815,2	1,47	$ 5610	2,352	1,642	-30%
627	Sec 3ª categoría Secund 120%			$ 7828	3,234	2,292	-29%
744	Secret Esc. 1ª categ 60%	1630	1,32	$ 5127	2,112	1,501	-29%
744	Secret Esc. 1ª categ 120%			$ 7165	2,904	2,097	-28%
842	Direc Personal Único 60%	1795	1,46	$ 5442	2,336	1,593	-32%
842	Direc Personal Único 120%			$ 7463	3,212	2,185	-32%

CAR	Nombre	Punt. total	Relac. actual	Salario Real	Relac. Actual Teórica	Relac. Salarial Actual	Achat.
933	Secretario Instit Sup 60%	1670	1,36	$ 5116	2,176	1,498	-31%
933	Secretario Instit Sup 120%			$ 7015	2,992	2,054	-31%
613	Direct 3ª categoría sec 60%	2209,9	1,79	$ 6522	2,864	1,909	-33%
613	Direct 3ª categoría sec 120%			$ 8948	3,938	2,619	-33%
	30 horas Nivel Medio 60%	1942	1,58	$ 6339	2,528	1,856	-27%
	30 horas Nivel Medio 120%			$ 8236	3,476	2,411	-31%
716	Director Esc 1ª categoría 60%	2179	1,77	$ 6442	2,832	1,886	-33%
716	Director Esc 1ª categoría 120%			$ 8838	3,894	2,587	-34%
609	Director 1ª categoría Sec 60%	2683	2,18	$ 7728	3,488	2,262	-35%
609	Director 1° Categ Sec 120%			$ 10632	4,796	3,112	-35%
904	Vicerect Instituto Sup 60%	2123	1,72	$ 6270	2,752	1,835	-33%
904	Vicerect Instituto Sup 120%			$ 8627	3,784	2,525	-33%
998	Director (N Superior) 60%	2227	1,81	$ 6540	2,896	1,915	-34%
998	Director (N Superior) 120%			$ 8999	3,982	2,634	-34%
	30 horas N Superior 60%	2607	2,12	$ 7786	3,392	2,279	-33%
	30 horas N Superior 120%			$ 10332	4,664	3,025	-35%
605	Supervisor D.E.M.Y.A. 60%	3689,4	2,99	$ 10643	4,784	3,116	-35%
605	Supervisor D.E.M.Y.A. 120%			$ 14307	6,578	4,188	-36%
709	Supervisor Primaria 60%	3146	2,55	$ 9228	4,08	2,701	-34%
709	Supervisor Primaria 120%			$ 12361	5,61	3,619	-35%

En el siguiente gráfico se muestra la relación con el cargo testigo de maestro sin antigüedad, según lo que establece la relación legal, de acuerdo a puntos básicos y antigüedad, y lo que se observa en los salarios de bolsillo.



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 2008 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, dado que nos indica el incremento que debe sufrir el presupuesto educativo y con ello evaluamos la factibilidad de ser conquistada. 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.

No obstante, tiene una particularidad importante: en el caso de los cargos iniciales con poca antigüedad, donde el salario tiene un gran componente de adicional para mínimo, el hecho de aumentar el básico no implica necesariamente que aumente el sueldo de bolsillo. Esto se debe a que a medida que aumenta el básico disminuye el adicional para mínimo en la misma cantidad, por lo que 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 de alrededor $667, necesitaríamos un aumento de básico y sus efectos de $667, es decir un aumento de $ 0,51 (llevarlo a $2,4) en el punto índice, los cuales se compensarían con los $667 de adicional para mínimo que dejaría de percibirse. Este análisis se hace suponiendo que el mínimo de bolsillo se mantiene en $3.416.

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.

Este tipo de propuesta salarial es la de mayor impacto presupuestario. El caso brevemente analizado anteriormente tiene un impacto presupuestario aproximado del 25% 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 261 en el código 02. Por lo tanto debemos hablar de un aumento de $0,103 en el punto índice para que nos de $100 en el código 01.

En los cargos de maestro se traduce en $127 (código 01 y 02), que luego de los descuentos y con la productividad se transforma en $109 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 $218 de bolsillo y éste 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 $229 aproximadamente.

Para el cargo de director de 1ª de primaria, que tiene 1.942 puntos básicos, 43 para el código 02, y 194 puntos en el código 08 adicional directivos primaria, este aumento se traduce en $224 entre todos los básicos. Si analizamos con una antigüedad de 100%, el aumento total de bolsillo será de $386.

Para el jubilado en el cargo de director con el 120% de antigüedad, el aumento de bolsillo sería de $405.

Para el cargo de supervisor, que tiene 2913 puntos básicos y 233 de adicional de directivos, este aumento se traduce en $324 en el básico. Si analizamos con una antigüedad de 100%, el aumento total de bolsillo será de $557.

Para el jubilado en el cargo de supervisor con el 120% de antigüedad el aumento de bolsillo sería de $584.

Para el docente de nivel medio con 15 horas sin antigüedad el básico tiene 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 10% 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 incremento 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", pero no produce lo que llamamos "justicia para los de abajo", pues puede no llegar a producir ningún efecto para los cargos que perciben los menores salarios.

¿Y entonces qué?

Teniendo en cuenta lo anterior, 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, en la búsqueda de 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 cargos, por lo tanto producen

achatamiento escalafonario, pero sí 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 y no para 15 de nivel medio u 11,17 de superior, que es la equivalencia escalafonaria con el cargo testigo. Además, algunos montos en blanco tienen tope, es decir que se abonan sólo hasta cierta cantidad de horas, de forma que aumenta el achatamiento escalafonario.

Por lo tanto, el impacto de una propuesta en blanco dependerá 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:

Antigüedad	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 negro por blanco. 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 negro 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 valor igual a los cargos iniciales, puede llegar a duplicarlo o triplicarlo 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 2007?

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 $ 86en 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 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 sólo 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. Por esto, el aumento producido dependerá no sólo del lugar que ocupa el cargo en el escalafón, sino también de la antigüedad del docente. Sin embargo, 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 y 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 conlleva una disminución en lo que se percibe de bolsillo, dado que no produce mejora escalafonaria ni por antigüedad y sí 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 traducen al salario de los jubilados y aportan 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 traducen al salario de los jubilados ni aportan 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; implican una injusticia para los jubilados y producen achatamiento del escalafón y de la antigüedad. No producen 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 con montos en negro, dado que como resultado de nuestra lucha histórica en defensa de nuestro salario, esto quedó establecido así en la reforma constitucional de 2008. Antes de ello, era una práctica común.

Recomposiciones que implican elevar el salario mínimo

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

Este tipo de recomposición sólo 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 cantidad poco significativa, porque recae en muy pocos cargos iniciales con poca antigüedad.

Sólo trae "justicia para los de abajo", llegando únicamente a los cargos en actividad, sin influir 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.

Efectos 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 el código 02, utilizamos sólo 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. Medio 0%	1,5	1,875	2,25
36 hs de N. Medio 100%	3	3,75	4,5
36 hs de N. Medio 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. Medio 0%	1,5	1,875	2,25
36 hs de N. Medio 100%	1,5	1,875	2,25
36 hs de N. Medio 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. Medio 0%	2	2	2
36 hs de N. Medio 100%	2	2	2
36 hs de N. Medio 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. Medio 0%	0	0	0
36 hs de N. Medio 100%	0	0	0
36 hs de N. Medio 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 disponible en:
http://www.agmeruruguay.com.ar/salarios.htm