

TRABAJADORXS DE LA EDUCACIÓN: (SOBRE)VIVIR CON UN SALARIO DOCENTE

***Carolina Zapata
Matías L. Monti***

Resumen:

En Argentina, el sistema educativo de gestión estatal provincial concentra un gran número de trabajadorxs. El escalafón docente representaba el 50,4% de los cargos provinciales ocupados en 2012, cifra que se mantiene constante (DAIPEF, 2014).

Según los últimos datos publicados por el Departamento de Estadísticas e Información Educativa del Ministerio de Educación de la Provincia de Corrientes, en 2017 eran 25.538 los cargos docentes ocupados en educación formal en establecimientos de gestión estatal provincial. Tal cantidad de cargos supondrán un monto importante en el gasto público en materia de salarios.

Debido a las variaciones del índice de inflación nacional en las últimas décadas, el salario es un ítem ampliamente debatido en las paritarias docentes, ya que es el sustento para asegurar la vida de estxs trabajadorxs y sus familias. Por lo tanto, estas personas buscan subsistir mediante sus ingresos, que pueden verse perjudicados en tanto no se equiparen al costo de vida real. En tales circunstancias, es de suponer que lxs docentes implementarán estrategias laborales para aumentar sus salarios. En el presente estudio, nos proponemos indagar desde la perspectiva de lxs docentes correntinxs sobre las estrategias que ponen en marcha para maximizar sus ingresos obtenidos de la docencia.

Contextualizando:

El sistema educativo en Argentina

Argentina, y Corrientes en particular, tienen su historia marcada por transformaciones, tensiones y reconfiguraciones en materia educativa, y en contextos de inestabilidad económica. Durante la década de 1990, se produjo la transferencia de la responsabilidad del sistema educativo (a excepción de las universidades) a manos de las provincias. Esta descentralización significó la administración y gestión de los establecimientos educativos por los gobiernos provinciales.

Con la ley de Transferencia Educativa N°24.049 sancionada en 1991, y la Ley Federal de Educación N°24.195 de 1993 además se procedió a implementar una serie de medidas impulsadas por los organismos internacionales de crédito (Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). Tales organismos, en un contexto de fuerte endeudamiento público se constituyeron en actores de gran peso para definir las características de las reformas que deberían darse (Birgin, 1999; Feldfeber, 2019).

Las transformaciones significaron, por un lado, la reestructuración del sistema educativo en niveles, ciclos y modalidades, y por otro lado, una individualización del trabajo docente, con medidas que implican un desplazamiento de las responsabilidades hacia cada sujeto. El Estado se limita a una función básicamente evaluadora, mientras se implementaron nuevos modos de regulación de la tarea docente: con evaluación del desempeño, premio al docente exitoso y en algunos casos, el salario atado a resultados. Sin embargo, esta mayor exigencia no fue acompañada de mejores condiciones laborales o salariales (Birgin, 1999).

Esta situación de desmejoramiento de las condiciones laborales docentes, y de las condiciones del sistema educativo en general, desembocó a nivel nacional en la

instalación de la Carpa Blanca Docente en abril de 1997 frente al Congreso nacional. La protesta culminó a 1.003 días de su inicio, cuando se logró la promulgación de la Ley de Financiamiento Educativo (Pineau, 2019).

Previamente, en el año 1988 ya se había realizado una movilización por 42 días con miles de docentes de todo el país, llamada Marcha Blanca, los nombres de ambos hitos representan los guardapolvos. Justamente en el año mencionado, se creó el Fondo Nacional de Incentivo Docente (FONID), que establece un monto anual que abonará el tesoro nacional a los docentes de cada provincia, para lograr un salario mínimo a nivel nacional. Por la medida de la Carpa Blanca, comentada anteriormente, se retornó al FONID en el 1999 por las disparidades salariales que se percibían en las diferentes jurisdicciones (Tiramonti, 2019).

En Corrientes, la situación se vio agravada cuando durante ocho meses de 1999 el gobierno provincial no realizó los pagos de sueldos a los empleados públicos, incluidos los docentes. Durante siete meses docentes, sindicalistas, profesionales de la salud, otros empleados públicos, artistas y hasta las familias de los trabajadores, instalaron la "Carpa de la Dignidad" frente a Casa de Gobierno, reclamando por sus derechos. Las y los docentes tuvieron un papel particular, lo cual se desprende de uno de los testimonios recogidos por Guber (2000) "los más aguerridos y luchadores autoconvocados eran las maestras".

En el año 2005 se sanciona la Ley de Financiamiento Educativo (LFE) N° 26.075, tenía estipulado el incremento de inversión en Educación, Ciencia y Técnica (ECyT) hasta el 6% del producto bruto interno (PBI) como meta para el 2010, en forma conjunta de la participación del gobierno nacional y de todas las jurisdicciones; adicionando una serie de objetivos educativos que dicho incremento facilitaría lograr. A fines del año 2006, se logra la sanción de la Ley de Educación Nacional (LEN) se decretaba, que, una vez alcanzada la meta de la LFE, el presupuesto conjunto de Nación y Provincias destinado de forma exclusiva al gasto educativo (es decir, sin incluir CyT) no podría ser inferior a 6% del PIB (Bezemer, Mezzadra y Rivas, 2012).

Las metas logradas de la norma fueron muy valiosas, el aumento hasta llegar al 6,2% del PBI en Educación, Ciencia y Tecnología representó que la Argentina llegará al puesto 19 en el ranking mundial de inversión educativa en base a su riqueza, partiendo del puesto 81. Es necesario destacar que esto fue favorecido por el crecimiento económico, presión de los sindicatos docentes y una fuerte decisión política de los funcionarios nacionales, como también de los gobernantes provinciales. En este contexto, tanto el gobierno nacional como la mayoría de las provincias llegaron a la meta; solo cuatro de ellas no alcanzaron los objetivos de inversión en 2010: Salta, San Luis, Santiago del Estero y Corrientes (Bezemer et al, 2012)

Mediante esta ley, se impulsó la inclusión en el nivel inicial y secundario, el aumento de los salarios y cargos docentes y la extensión del ciclo de formación inicial docente, además de la implementación del Programa Conectar Igualdad, se puso en marcha el Fondo Nacional para la Educación Técnico-Profesional. Una de las pocas metas que faltó alcanzar por la LFE fue la brecha de inversión educativa entre las jurisdicciones provinciales, por cuestiones de desigualdad de ingresos y recursos fiscales (Bezemer et al, 2012).

El trabajo docente en Corrientes

El Estado, en todos sus niveles, cumple el rol de empleador. Las estructuras burocratizadas del Estado, destinadas a garantizar la producción y universalidad de bienes y servicios esenciales para los ciudadanos, cobran vida a través de sus trabajadores. La multiplicidad de aspectos a los que atiende el Estado genera una extensísima variedad de espacios organizacionales, múltiples objetivos, y por supuesto,

gran diversidad de profesiones. Son estos trabajadores (administrativos, técnicos, profesionales, de la salud, de la educación, de la defensa, etc.) quienes conforman la fuerza de trabajo estatal.

El empleo público representa un papel central en la estructura del Estado, llegando a constituir la mitad del gasto público nacional (DAIPEF, 2014). En la provincia de Corrientes, encontramos que la masa de trabajadores estatales (nacional, provincial y municipal agregados) representaba el 25% del empleo total del aglomerado entre los años 1995 y 2009 (Neffa, Persia, Trucco y Bustos, 2010).

Para entender la importancia del empleo público en esta provincia, además de vincularse a aspectos económicos y estructurales, deben considerarse las condiciones culturales del Estado y del contexto en general, ligados a los patrones de interacción social arraigados en esta sociedad correntina (Ojeda, 2016). Por su parte, este gran porcentaje de “empleados públicos” se debe en gran medida a que los gobiernos provinciales son los encargados de proveer servicios de intensa demanda de mano de obra. Tales servicios constituyen la educación pública, salud pública, y los servicios de seguridad interior (cuerpos de policías provinciales) (DAIPEF, 2014).

El sistema educativo de gestión estatal concentra un gran número de trabajadores. El escalafón docente representaba el 50,4% de los cargos provinciales ocupados en 2012, cifra que se mantiene constante (DAIPEF, 2014). Según el Censo Nacional del Personal de los Establecimientos Educativos (CENPE, 2014), 935.697 docentes del país se desempeñan en el ámbito público. Según los últimos datos publicados por el Departamento de Estadísticas e Información Educativa del Ministerio de Educación de la Provincia de Corrientes, en 2017 eran 25.538 los cargos docentes ocupados en educación formal en establecimientos de gestión estatal provincial.

Un dato a tener en cuenta es que la docencia es, además, una profesión feminizada, lo que significa que la mayoría de los trabajadores son mujeres. A nivel nacional, el 76% (724.801) de los docentes en actividad son mujeres, contra el 22,4% (213.344) de varones (1,6% sin datos) (CENPE, 2014). Esto podría atribuirse a la construcción social imperante que determina que las mujeres son las encargadas de las tareas de cuidado, por lo tanto deben desempeñarse en oficios que impliquen la reproducción de estos estereotipos (Rodigou Nocetti, Blanes, Burijovich y Domínguez, 2011). En 1858, el propio Sarmiento, en un informe que elaboró como director de escuelas primarias, señalaba los beneficios de educar a las mujeres para incorporarlas como docentes, ya que esto posibilitaría una educación pública más barata (Tiramonti, 2019).

Salario docente

Desde sus inicios, la humanidad debió satisfacer sus necesidades básicas para su subsistencia. En principio, los individuos se servían directamente de los recursos encontrados en la naturaleza, sin embargo, a medida que fueron adquiriendo técnicas para la creación de artesanías y bienes, tales productos significaron un exceso que aprovecharon para intercambiar por artefactos fabricados por otros individuos o unidades sociales. En un momento de la historia, para dicho intercambio se comenzó a utilizar unidades de valor, como en la sal (*salarium*) que se destinaba a pagar a los funcionarios por su labor en la época romana. De allí deriva la palabra salario, ya que el trabajo se recompensaba con costales de sal, los cuales eran utilizados para conservar alimentos, como producto antiséptico, condimento, etc., todos usos que le otorgaban valor como unidad de cambio (Rubio-Avila, Aranda-Beltrán, González-Baltazar y Gómez-Sánchez, 2020).

En nuestras sociedades, el salario detenta gran importancia para los individuos que dependen de éste para solventar sus gastos y satisfacer sus necesidades. Es por ello que, actualmente se utilizan diversos indicadores para medir los ingresos que debe tener

una persona y/o familia para subsistir. A continuación desarrollamos algunos conceptos básicos contemplados en la normativa nacional y de Corrientes en particular.

Se considera que el Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVyM) “es la menor remuneración que debe percibir en efectivo un trabajador, sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión” (art. 116, LCT). En tanto que, la remuneración es “la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo” (art. 103, LCT), y la misma se determina según la categoría y puesto establecido en el Convenio Colectivo de la actividad.

En el caso de los docentes correntinos, se rigen por el Estatuto Del Docente – Ley 3723 y los Decretos Reglamentarios. En su artículo 38, establece los componentes de la retribución mensual para el personal docente: a) Asignación por el cargo que desempeñe. b) Bonificación por antigüedad. c) Bonificación por ubicación. d) Complementos especiales por tareas diferenciadas o prolongación de jornada. e) Sobreasignación por Dedicación Exclusiva. f) Sobreasignación por Dedicación Funcional. g) Bonificación por Salario Familiar. También dispone que todas las retribuciones, asignaciones, bonificaciones y sobreasignaciones son acumulables y están sujetas a descuentos jubilatorios, excepto las del Inciso g).

Indicadores socioeconómicos

Los indicadores sirven como referenciación de las paritarias por parte de los sindicatos o representantes sectoriales de los asalariados en pos de una reparación o acompañamiento de los sueldos de la clase trabajadora. Por ello, conceptualizamos los más legitimados.

El Índice de Precios al Consumo (IPC) es un indicador, número o variable que mide cómo varían o fluctúan un conjunto de precios de bienes y servicios básicos que consumen las familias en un periodo determinado, comúnmente se calcula de forma mensual.

Según el INDEC, la medición de la pobreza con el método de Línea de Pobreza (LP) consiste en establecer, a partir de los ingresos de los hogares, si éstos tienen capacidad de satisfacer por medio de la compra de bienes y servicios un conjunto de necesidades alimentarias y no alimentarias consideradas esenciales. El procedimiento parte de utilizar una Canasta Básica de Alimentos (CBA) y ampliarla con la inclusión de bienes y servicios no alimentarios (vestimenta, transporte, educación, salud, etcétera) con el fin de obtener la Canasta Básica Total (CBT). Para determinar la incidencia de la pobreza, se analiza la proporción de hogares cuyo ingreso no supera el valor de la CBT; para la indigencia, se calcula la proporción de los que no superan la CBA (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC], 2022).

Para aproximarnos a estos índices, recabamos los porcentajes de los mismos, haciendo una progresión de los aumentos desde el mes de Julio de 2021, hasta Junio de 2022, estableciendo la variación interanual.

Cuadro 1: Evolución de los indicadores inflacionarios.

Evolucion de Indicadores Inflacionarios				
	IPC - INDEC	IPC - NEA	REM* - BCRA	% Salario Minimo, Vital y Movil
Mes - Año				
jul-21	3,0%	3,0%	3,0%	6%
ago-21	2,5%	2,7%	2,8%	3%
sep-21	3,5%	2,8%	2,8%	11%
oct-21	3,5%	3,5%	3,2%	3%
nov-21	2,5%	3,0%	3,1%	
dic-21	3,8%	4,4%	3,4%	
ene-22	3,9%	3,4%	3,8%	
feb-22	4,7%	5,0%	3,9%	3%
mar-22	6,7%	6,8%	5,5%	
abr-22	6,0%	6,0%	5,6%	
may-22	5,1%	5,3%	5,2%	18%
jun-22	5,3%	4,9%	5,2%	8%
Variacion Interanual	64,14%	64,31%	59,24%	65,18%

Fuente: Elaboración propia en base de INDEC, IPECD y BCRA

Durante junio de 2022. la Canasta Básica para una familia tipo de 4 personas, necesitó para superar el umbral de indigencia de \$46.525 (CBA) y para el de pobreza \$104.217 (CBT). Las variaciones interanuales de la CBA y de la CBT resultaron del 63,7% y 56,7%, respectivamente (INDEC, 2022)

Como se comentó anteriormente, el salario mínimo, vital y móvil es un indicador aceptado para tomar como referencia de aumentos de salarios, como también se puede entender de su concepto un piso para un trabajador/a sin carga de familias. En el cuadro se puede visualizar los aumentos de los precios que halla el INDEC mediante el IPC, Corrientes al ser una zona que contempla ciertas particularidades de precios, nos pareció pertinente para tener una mayor precisión exponer el indicador del NEA obtenido por un instituto homónimo al Nacional.

Dichas variaciones de precios acompañan al indicador fundamental del salario, por lo tanto, en caso de que se haya tomado como aumentos similares o mayores es necesario concluir que los mismos tuvieron una variación real positiva.

Metodología

Abordamos el estudio desde una perspectiva cualitativa, dado que buscamos examinar el recorte de la realidad propuesto, tal como otros la experimentan, a partir de la interpretación de sus propios significados. Para ello, hemos realizado cuatro entrevistas:

- Una entrevista al Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de Corrientes -SUTECO-, el Prof. Fernando Ramírez (en adelante ESG);
- Tres entrevistas a docentes de tres escuelas secundarias públicas provinciales de la Ciudad de Corrientes:
 - Una docente mujer de 27 años, soltera, sin hijxs, docente de Historia con 4 años de antigüedad en una escuela secundaria pública, con cuatro horas semanales (en adelante ED1).
 - Una docente mujer de 43 años, en concubinato, con 4 hijxs; docente de Tecnología con 15 años de antigüedad en una escuela secundaria pública, con doce horas cátedra, con un cargo de jefatura (en adelante ED2).

- Una docente mujer de 48 años, divorciada, con 3 hijxs; docente de Lengua con 26 años de antigüedad en dos escuelas secundarias públicas, con un cargo de jefatura (en adelante ED3)

Resultados

Salario docente en el recibo de sueldo:

Actualmente, los conceptos que se incluyen en un recibo de sueldo de los trabajadores de la educación pública secundaria en la Provincia de Corrientes son:

- Básico (Código 01)
- Salario Familiar (Código 03) - Si tiene familia a cargo.
- Ubicación Geográfica (Código 36) - Varía en caso de que la escuela donde trabaja el docente se encuentre en zonas distantes de la capital.
- Antigüedad (Codigo 37)
- Ayuda Material Didáctico (Código 62)
- Asig. Especial Ley 25.053 (Código 140)
- Compensador Docente Provincial (Código 171)
- Conectividad Nacional (Codigo 609)
- Plus Unificado (Código 9998)

Contrastando la información extraída de los recibos de sueldo de las docentes que entrevistamos y de los ítems detallados en el artículo 38 del Estatuto del Docente, se pueden observar conceptos nuevos como "Ayuda Material Didáctico", "Asig. Especial Ley 25.053", "Conectividad Nacional", "Compensador Docente Provincial", y "Plus unificado". Mientras los primeros tres ítems son fondos nacionales, los últimos dos corresponden a compensaciones de la provincia. En las entrevistas realizadas, pudimos recuperar las percepciones de las docentes y el sindicalista, respecto al salario en general y a algunos puntos en particular, en estrecha relación con la posibilidad de subsistir con tal remuneración.

Siguiendo esta línea, inferimos al hallar las horas abonadas del concepto del básico (código 01) con una categoría 7, del testigo ED2 con una antigüedad de 15 años y 12 horas semanales es un 5% mayor la hora del salario mínimo vital y móvil, sin contar las horas que dedica el profesional fuera del horario de clases para la preparación de las mismas, que suelen duplicar o triplicar muchas veces.

"Ningún docente debe ser pobre"

En las entrevistas pudimos recolectar datos que nos servirá para caracterizar a las docentes entrevistadas. En las respuestas se ve reflejado que la edad y la composición familiar es diverso: ED1, de veintisiete años, es soltera, sin hijxs y vive sola; ED2 de 43 años, vive en pareja, con tres hijxs de una relación anterior y uno de su concubino actual; mientras ED3 tiene cuarenta y ocho años, es divorciada, con tres hijxs.

Por otro lado, nos encontramos con docentes que tienen distinta antigüedad y diversa cantidad de horas cátedras. A medida que suman antigüedad, podríamos decir que acumulan más horas cátedra: ED1 cuenta con cuatro años de antigüedad y misma cantidad de horas; ED2 posee quince años de antigüedad y doce horas cátedra, más seis horas de jefatura -las cuales no cuentan como horas cátedra; y la ED3 tiene veintiséis años de antigüedad y treinta y dos horas de clases, más seis de jefatura. Todas las docentes trabajan en escuelas de educación secundaria en la Ciudad de Corrientes, aunque de diferentes disciplinas: Historia, Tecnología y Literatura.

Respecto a la incorporación de docentes a las escuelas consideran que hoy en día es complejo ya que *"hay mucho recurso humano docente y hay pocas plazas, pocas escuelas. O sea, del instituto van egresando más docentes de lo que se necesita, entonces hay muchos jóvenes que están sin trabajo, con título"* (ED3), *"¡Hay muchísimos*

docentes que están egresados hace cinco o seis años que no consiguen!” (ED1). Además, de que ingresan con pocas horas “cuando uno consigue, consigue tres, cuatro, y a lo sumo, si tenés mucha suerte, un paquetito de diez, doce horas, que hace difícil que uno pueda vivir con eso” (ED1).

Por otro lado, como los docentes cobran por horas cátedra, su salario varía. Si tenemos en cuenta que el concepto “antigüedad” constituye un importante porcentaje en el salario de bolsillo, podríamos asegurar que los profesores noveles son los que poseen los salarios más bajos. Además, estos profesionales se ven afectados por la extensión de los plazos para comenzar a percibir sus salarios: *“comencé a trabajar en agosto de 2018 y mi primer sueldo lo cobré en agosto de 2019” “Esa vez cobré solamente la suplencia de “X”¹ porque la de “Y” de 2018 la cobré en 2020 recién” (ED1). Esta situación despierta sentimientos: “Me enojé mucho con el plazo de los cobros” (ED1).*

La misma circunstancia se produce cuando se accede a un puesto de jefatura; *“desde marzo que se presentaron los papeles, todavía no sale, así que en cualquier mes te puede salir. Este año o el año que viene recién te pagan. O sea que si tomás nuevos cargos tenés que esperar ¡uff!” (ED2).*

Asimismo, se pueden ver expuestos a problemas administrativos que complican el cobro: *“Tuve un inconveniente con el cobro [...] en 2020, cuando tenía que cobrar esas suplencias, me salía en el sistema, estaba la resolución pero en el home banking no aparecía la plata” (ED1). Y no siempre cuentan con una solución: “aparecía que yo cobraba desde 2018, o sea, desde que comencé a trabajar, ¡cosa imposible!, hasta el 2019”; “¡a mí nunca me devolvieron la plata que me descontaron demás!” (ED1).*

Como sucede con la ED2, puede darse el caso de que, teniendo un poco más de antigüedad (15 años), de todas maneras no se llegue al piso mínimo de horas cátedra (quince) y por lo tanto, todos los ítems remunerativos se calculen proporcionalmente. *“Tiene que ser un cargo de quince horas, mínimo, para que me den el total. O sea que yo cobro la mitad, todo la mitad” (ED2).*

En general, las entrevistadas aducen que con sus ingresos del trabajo docente no les es suficiente para solventar sus gastos: *“ese sueldo es... ¡poco y nada! para darme pequeños gustitos, así, pero no es mi entrada principal. Si yo tengo que decirte ‘Vivo de eso’, ¡no!” (ED1); “¡Imposible! Si tenés que vivir de ese salario, ¡no!” (ED2); “Tenés que ingenárselas para sobrevivir con un salario docente” (ED3). La respuesta de la ED3 - quien posee treinta y dos horas cátedras, una jefatura y veintiséis años de antigüedad, por lo tanto, cobra un monto mayor a las anteriores- nos abre paso hacia las estrategias que utilizan estas trabajadoras para “sobrevivir” con su salario.*

Nos encontramos con diversos métodos, como trabajar en otros lugares: *“soy docente en la UNNE también, y soy becaria de investigación, entonces ahí está mi ingreso” (ED1). En el caso de vivir con su núcleo familiar, complementar con el ingreso de otras personas del hogar: “Sí o sí tenés que hacer otra cosa, o si tenés tu pareja que trabaje de otra cosa”, “el sueldo de Juan es básicamente para comer” (ED2). Y hasta invertir para obtener una renta: “Lo que hice fue sacar un crédito y en el lugar en el que vivo, tener una renta. Poder pagar la cuota del crédito con la mitad y que me quede para hacer un poco de diferencia con mi sueldo” (ED3). Otras estrategias tienen relación con el financiamiento mediante diversos instrumentos: “uso tarjetas de crédito, saco préstamos, pero nunca puedo pagar todo. Un mes pago una cosa y al otro mes, otra” (ED2).*

Por otro lado, reconocen en sus colegas el despliegue de otros mecanismos: *“Siempre terminan haciendo otra cosa los profesores, trabajando de otra cosa también, aparte de qué sé yo: impresión de remeras, hacen un montón de cosas, venta de bijouterie, de ropa, de todo un poco” (ED2); “yo veo que mis compañeras, por ejemplo, venden ropa, todos*

¹ Por pedido de las docentes, mantenemos en el anonimato las instituciones en las que se desempeñan, por ello utilizamos letras “X”, “Y” para referirnos a las mismas.

los fines de semana hacen pastafrola, pastelitos, de todo venden porque necesitan un respaldo económico” (ED3).

Entonces, estas trabajadoras expresan su preocupación por “llegar a fin de mes”, basando su análisis, en los indicadores socioeconómicos del país: *“en Argentina te dicen que una familia tipo para vivir debe cobrar arriba de noventa mil pesos. Para que un docente llegue a eso, al menos un docente de escuela secundaria no sé cuántas horas debe trabajar, y no pasa” (ED1).*

Además, se visualiza en los discursos la intranquilidad por la pérdida del poder adquisitivo del salario: *“tendría que aumentar pero en el básico, así se suman todas las categorías para que, más o menos, recupere el poder adquisitivo del año pasado ¡eh! Porque todos los años vamos perdiendo. Cada vez estamos más pobres” (ED2).* Esto se acentúa en los casos donde los pagos se administran en plazos extensos: *“Y te pagan con el salario viejo, no es que actualizan. En todas vos perdés, porque la plata de antes no te alcanza para comprar lo de ahora” (ED2).*

Estas inquietudes son compartidas por los sindicatos, ESG expresaba que *“desde el 2016/17, vienen cayendo los salarios en forma estrepitosa” “llegamos a tener un Salario 824 dólares el inicial, en el 2015 e inclusive 2016, y al día de hoy estamos por debajo de los 400 dólares en una economía inflacionaria”.* También plantea que, si bien la Paritaria Nacional fijó que *“el docente debe cobrar un 20% por arriba del salario mínimo, vital y móvil”,* desde CTERA consideran que *“el salario debería estar por encima de la canasta básica alimentaria, que hoy está arriba de los cien mil pesos”,* y que *“con la LFE ningún docente debe ser pobre”.* Con esa consigna, SUTECO denuncia que Corrientes tiene:

“el peor salario de todo el país, junto a Mendoza. Por una decisión del gobierno provincial de no tomar los fondos que Nación le envía en concepto de Fondo Compensador Nacional, para llegar al mínimo garantizado -la paritaria nacional 60 mil pesos- se utiliza un Plus, suma remunerativa hoy, por afuera y se paga a mitad de mes” (ESG)

El denominado *“Plus”* fue muy citado por las docentes. Por un lado, atribuyéndole un aspecto positivo, en cierta medida, como sustituto de un aumento del sueldo base: *“Si no nos van a aumentar el básico, por lo menos que nos den el plus está bien” (ED2).* Sin embargo, también genera resquemor: *“lo ideal sería que sumen ese plus en el básico, así todas las categorías van sumando, entonces cobramos más” (ED2).* Hasta llegar a considerar que *“el plus es lo peor que nos pudo haber sucedido, porque nos roban directamente [...] porque siempre el mejoramiento se daba en los dos cargos, hasta el año 2016, en el 2017 aparece el plus de \$500” (ED3).*

La irregularidad que la docente antes citada expone es que *“el aumento del básico colocan en un solo cargo y, en el otro, ponen el Plus” (ED3).* Esta situación *“fue denunciada ante el Ministerio de Educación de la Nación. Corrientes es una de las pocas provincias, la única, creo, que tiene esta situación. Las otras provincias perciben el aumento salarial en los dos cargos” (ED3).* Además de que este ítem *“tiene descuentos jubilatorios y demás, pero no va al básico” (ED3)*

Otra de las preocupaciones sobre *“El Plus”*, se debe a que *“cuando nos jubilamos no hay plus, es medio pelado (el sueldo), es el básico, alguna otra cosita y nada más, cobrás mucho menos” (ED2).* Tal circunstancia se vería agravada en los últimos meses, según lo manifiesta la docente:

“Cuando vos te jubilás dejás de cobrar ciertos conceptos, entonces cobrás el 50% de tu sueldo, pero hacías un recurso y te reconocía el 82% móvil. Todo ese tiempo que vos cobraste al 50 te pagaban lo que tenían que pagarte de entrada. Ahora, lo último que está pasando es que la provincia no te reconoce las sumas en negro. Entonces, cuando vos te jubiles no vas a tener el 82% del bruto, vas a tener el 82%

del básico. Y las sumas en negro, el *Plus*, que cada vez representa un porcentaje más importante de nuestro sueldo” (ED3).

Mientras tanto, otro de los conceptos salariales, el denominado “Apoyo material didáctico”, de financiamiento nacional, sería escueto para cubrir los gastos de insumos para las clases, *“es una suma simbólica” “está mal el básico, entonces todos los otros ítems están mal, porque son un porcentaje del básico”* (ED3). Asimismo, expresan disponer parte de su salario para otros gastos escolares: *“En la escuela casi todos los meses hay rifas, algún arroz con pollo, todo para juntar plata. Tenemos que pagar a nuestra cooperadora [...] Para cada evento (actos) tenemos que poner plata”* (ED2).

Si bien, históricamente el paro fue una medida de fuerza utilizada para reclamar aumentos salariales -entre otros reclamos y medidas, como sucedió en el año 1999- las entrevistadas consideran que en Corrientes no se utiliza mucho. En este sentido, comparan con la versión más reaccionaria de lxs trabajadores en la provincia vecina: *“En el Chaco bastante, viste, que pelean y hacen paro directamente por el salario. Acá la gente no quiere hacer por el tema del descuento que te hacen si faltás”* (ED2). Si bien los sindicatos correntinos realizan convocatorias para estas medidas, no tienen tanto acatamiento *“Yo tengo mucha relación con el Chaco y allá, por ejemplo, es mucho más duro: los paros, se adhieren más”* (ED1). Mientras que en Corrientes, una agrupación de “Docentes Autoconvocados” *“son bastante tranquilos, por ejemplo, las manifestaciones las suelen hacer a la tarde, horario que no molesta tanto al gobierno. No cortan calles, van por la peatonal”* (ED1).

Para seguir pensando...

Cuando decidimos embarcarnos en esta investigación, vislumbramos la posibilidad de que los salarios en la administración pública de Corrientes constituyeran un entramado complejo, pero debemos reconocer que superó las conjeturas que habíamos hecho. De todas maneras, el quehacer del investigadorx es estimulante por estas cuestiones.

En primera instancia, avistamos que la situación de cada docente es particular, que su salario dependerá de la cantidad de horas cátedras a su cargo y los años de antigüedad que preste. Así, lxs educadores noveles, quienes consiguen pocas horas cátedras, tendrán ingresos considerablemente bajos, mientras que a mayor antigüedad y horas, mayor sueldo.

Sin embargo, la incorporación de profesores recién egresados se torna compleja, ya que hay un desajuste entre la cantidad de nuevos profesionales y la cantidad de plazas disponibles. Esta circunstancia puede acarrear que tales docentes se encuentren desempleados por varios años antes de conseguir unas horas, las cuales no superan las diez o doce “con suerte”.

Al profesorx nuevo se le suma la condición de que los plazos administrativos son extensos, por lo tanto “debe estar preparado” para no cobrar durante el primer año (o más). Esto siendo optimista de que no se presentase algún otro inconveniente, como le ha ocurrido a la docente entrevistada que percibió descuentos que no le correspondían.

Metiéndonos en el meollo de la problemática planteada, captamos que la percepción general es que con un salario docente en Corrientes, se dificulta cubrir las necesidades de estas personas y/o sus familias. En todos los casos expresaron recurrir a otras estrategias que les permitieran aumentar sus ingresos, como ser: tener otros trabajos, complementar con el salario de su pareja, invertir y obtener renta de un inmueble, y hasta apalancarse financieramente con tarjetas de crédito y préstamos personales. Asimismo, observan otros mecanismos utilizados por sus colegas: venta de artículos y comidas, impresión de remeras, entre otras.

Estxs trabajadorxs no están exentos a las preocupaciones económicas del país, manejan los indicadores de SMVyM, canasta básica alimentaria, línea de pobreza, etc. Realizan su

análisis en base a sus propios salarios y reclaman estar por debajo de los índices esperados.

Los sindicatos, actores centrales por su participación en las negociaciones paritarias, comparten las inquietudes de sus afiliadxs y reclaman salarios por encima de la CBA, para no estar debajo de la línea de pobreza. A su vez, denuncian la existencia de fondos nacionales que amortiguarían las subas salariales necesarias, pero no son utilizados por una decisión política.

La cuestión de "*El Plus*" merecería una investigación aparte por su nivel de complejidad. A modo de resumen, podríamos decir que es un concepto que se gestó como algo excepcional en 2017, pero quedó enquistado en el recibo de sueldo (aunque no queda del todo claro en calidad de qué).

Finalmente, existen diversos conceptos salariales (nacionales y provinciales) que los sindicatos y lxs docentes reclaman que sean actualizados para poder equiparar el sueldo con el costo de vida, y con el poder adquisitivo que supo tener antaño. Entre tantos vaivenes, solo queda claro que "*ningún docente debe ser pobre*".

Sobre los autores:

Carolina Zapata es Licenciada en Relaciones Laborales por la Universidad Nacional del Nordeste; Diplomada en Género y Sexualidades (UNNE). Actualmente desarrolla una Beca Doctoral CONICET y cursa la Maestría en Antropología Social en la Universidad Nacional de Misiones, y la Especialización en Educación, Géneros y Sexualidades (UNNE).

Matías Monti es Contador Público Nacional por la Universidad Nacional del Nordeste. Fue Becario de la Facultad de Ciencias Económicas (UNNE) en el año 2020. Actualmente cursa la Especialización en Dirección y Gestión de las MIPyMEs (FCE-UBA) y se desempeña como Oficial Administrativo de un Grupo Empresarial.

Bibliografía:

- Banco Central de la República Argentina. *Relevamiento de Expectativas de Mercado*. República Argentina. (2022). http://www.bcra.gob.ar/PublicacionesEstadisticas/Relevamiento_Expectativas_de_Mercado.asp
- Bezem, Pablo; Mezzadra, Florencia y Rivas, Axel (2012). Informe Final: Monitoreo de la Ley de Financiamiento Educativo. CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento)
- Birgin, Alejandra (1999) El trabajo de enseñar. Buenos Aires: Editorial Troquel.
- Censo Nacional del Personal de los Establecimientos Educativos - CENPE (2014) Recuperado en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cenpe-2014-resultados-preliminares_0.pdf el 30/08/2019.
- Claus, A. y Bucciarelli, M. (agosto de 2020). El financiamiento educativo en Argentina: el desafío de la equidad bajo un esquema federal. Documento de Trabajo N°194. Buenos Aires: CIPPEC
- Dirección de Análisis de Información Presupuestaria y Estudios Fiscales - DAIPEF (2014) El Empleo Público en las Provincias Argentinas: 2005-2012. Presentado en 47° Jornadas Internacionales de Finanzas Públicas. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba, Septiembre 2014.
- Departamento de Estadísticas e Información Educativa del Ministerio de Educación de la Provincia de Corrientes (2017) Evolución de Los Cargos Docentes Por Nivel y Modalidad Básica. Periodo 2011-2017. Recuperado en <http://www.mec.gob.ar/servicios/descargar/> el 29/08/2019.
- Feldfeber, M. (2019) La docencia en la agenda global. Una lectura desde las propuestas de los organismos internacionales. En Revista Voces en el Fénix, Año 9, número 75, marzo 2019. Formación Docente. Pp. 18-25
- Guber, R. (2000) La dimensión cultural de la crisis en Corrientes. En: Pérez Lindo, A. (comp.) Análisis de los factores intervinientes en la crisis del estado en la provincia de Corrientes. Corrientes, Argentina. UNNE. Versión digital.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. *Canasta básica alimentaria y canasta básica total*. República Argentina. (21/07/22). <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-43-149>
- Instituto Provincial de Estadística y Ciencia de Datos Provincia del Chaco. (2022). <https://ipecd.chaco.gob.ar/economia/precios/ipc-nacional-region-neu-y-provincial>
- LEY N° 20.744. 1976. Ley de Contrato de Trabajo. Bs. As., 13/5/1976. 390/1976.
- Ley de Educación Nacional 26.206/06. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 27 de Diciembre de 2006.
- Neffa, J., Persia, J., Trucco, P., Bustos, J. (2010) Evolución del Mercado de Trabajo en la provincia de Corrientes. Proyecto Asistencia técnica para el estudio del empleo desde una perspectiva regional y análisis y propuesta de políticas de empleo de impacto local. Unidad de Desarrollo de Estrategias, Planificación y Diseño de Políticas Económicas (UEPPE) del Programa de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría de Política Económica. Préstamo BID 1575/OCAR.
- Ojeda, V. (2016) Configuración de intereses en la gestión de la fuerza de trabajo en el ámbito público. Implicancias políticas e institucionales en la Administración Pública de Corrientes (1983-2012). 1ra. Edición. Serie Tesis 2. Instituto de Investigaciones Geohistóricas. Resistencia, Chaco.
- Pineau, P. (2019) Formar docentes: tradiciones y debates en la historia. En Revista Voces en el Fénix, Año 9, número 75, marzo 2019. Formación Docente. Pp. 26-31.

- Resolución 6/2022. (2022). Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 11 de Mayo de 2022. Salario Mínimo, Vital y Móvil.
- Rubio-Avila, S. M., Aranda-Beltrán, C., González-Baltazar, R. y Gómez-Sánchez, R.V. (2020). El concepto de salario emocional. Retos de la Ciencia. 4(8), pp. 15-24. <https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>
- Rodigou Nocetti, M., Blanes, P., Burijovich, J. & Domínguez, A. (2011) Trabajar en la Universidad: (Des) Igualdades de Género por transformar. 1a ed. - Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.
- Tiramonti, G (2019). Salario. EN: F. Fiorucci y J. Bustamante Vismara (Eds.). Palabras claves en la historia de la educación argentina. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: UNIPE. pp. 287-288. (Ideas en la educación argentina/Darío Pulfer). En Memoria Académica.