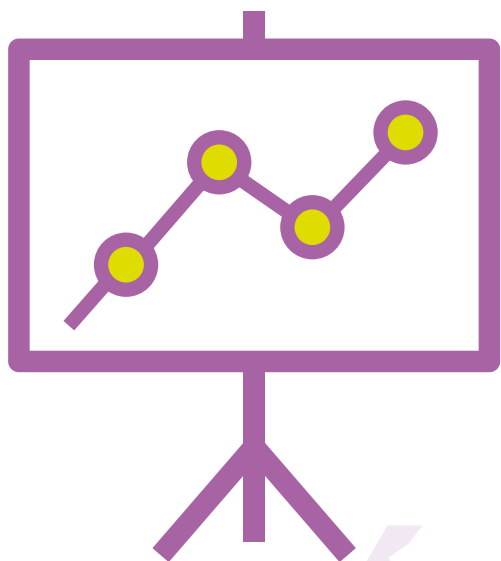




Evolución salarial para los trabajadores del CEIP y la ANEP

Desde el año 2005 se viene negociando colectivamente entre la ANEP y la CSEU. En esas negociaciones tratamos de incluir los ajustes salariales, con una serie de objetivos que nuestra Federación se proponía alcanzar; entre otros recuperar una pirámide escalafonaria con una diferencia adecuada entre grado y grado, eliminar la diferencia salarial del 12,5% que existía entre maestros y profesores de segundo ciclo de tiempo extendido, ir en dirección de que el maestro Grado 1 de 20 horas semanales y el funcionario Escalafón F Grado 1/6 de 40 horas semanales tuvieran el mismo salario, mejorar la compensación de los maestros de tiempo completo.

Con cada convenio colectivo en el que participamos, nos fuimos acercando a estos objetivos salariales altamente justos hasta llegar, en algunos casos, a completarlos; y en otros, a estar por encima del 95% del objetivo.

Esto significa que en la negociación nos hemos conducido de acuerdo a los criterios adoptados por la Mesa Representativa de FUM-TEP y por nuestros Congresos.

De más está decir que aún no hemos alcanzado la media canasta básica familiar para maestros de Grado 1 de 20 horas semanales de labor ni de los funcionarios Grado 1/6, pero sin duda tanto en montos como en porcentajes hemos alcanzado logros muy importantes en poco más de una década.

A modo de ejemplo daremos cuenta de los grados a los que se les da seguimiento.

- ▶ **Maestro Grado 1 con 20 h**
Salario año 2005: \$ 6760.
Salario año 2017: \$ 26.649.
Variación nominal: 340,20%.
Crecimiento real de salario: 77,38%.
- ▶ **Maestro Grado 4 con 20 h**
Salario año 2005: \$ 6838.
Salario año 2017: \$ 31.117.
Variación nominal: 355,06%.
Crecimiento real de salario: 92,24%.
- ▶ **Maestro Grado 7 con 20 h**
Salario año 2005: \$ 10.694.
Salario año 2017: \$ 44.345.
Variación nominal: 365,75%.
Crecimiento real de salario: 102,93%.
- ▶ **Director de Escuela rural con maestro a cargo**
Salario año 2005: \$ 11.894.
Salario año 2017: \$ 52.196.
Variación nominal: 338,84%.
Crecimiento real de salario: 76,021%.
- ▶ **Director de Escuela urbana común nivel A**
- ▶ **Director de Escuela de tiempo completo nivel B**
Salario año 2005: \$ 14.924,42.
Salario año 2017: \$65.494,15.
Variación nominal: 338,83%.
Crecimiento real de salario: 76,019%.



En síntesis, hemos tenido un crecimiento salarial ininterrumpido en doce años consecutivos, con guarismos que están todos por encima del 75% en términos reales; se logró trabajar la pirámide para tener una diferencia lógica entre grado y grado. Esto se verifica simplemente analizando que el Grado 1 tuvo un crecimiento real del 77,38%; el Grado 4 del 92,24%; el Grado 7 del 102,93%.

Si observamos la situación de los maestros de tiempo completo, los incrementos han sido bastante mayores a los analizados, otra de las líneas de trabajo planteadas.

Sin temor a equivocaciones consideramos que se trata de los aumentos porcentuales más altos del Estado, y lo más importante es que son logros sindicales que nos han llevado horas de Mesas Representativas, de Congresos, de paros, de movilización y de negociación llevada adelante con buenos asesoramiento y criterios claros por parte de la dirección de FUM-TEP.

En el caso del sector No Docente es difícil medir el crecimiento salarial, porque a los ajustes previstos cada año se le sumó una reestructura escalafonaria que supuso cambiar categorías. De todos modos, el crecimiento salarial fue en dirección a que el maestro Grado 1 de 20 horas y el funcionario no docente de 40 horas perteneciente al Escalafón F Grado 1/6 percibieran una remuneración salarial igual. Reivindicación histórica recogida en nuestra plataforma, que supone un crecimiento del salario real mayor a los que ya se analizaron.

► **Sector No docente escalafón auxiliar de servicios escalafón F 40 h**

Salario año 2005: \$ 4038.

Salario año 2017: \$ 23.927.

► **Escalafón administrativo grado 2/2**

Salario año 2005: \$ 4291.

Salario año 2017: \$ 25.495.

Resulta relevante mencionar que en este período se logró que los funcionarios no docentes obtuvieran un adicional del 10% a los veinticinco años de trabajo y un 5% adicional a los treinta años de trabajo.

Esta información que estamos dando se está elaborando antes de la publicación de las planillas salariales de la ANEP; no obstante, van a ser muy cercanas a la realidad, dado que se trabajó con la fórmula del convenio.

Si bien la información de referencia está contenida en las tablas salariales publicadas a continuación de este informe, especificamos que el ajuste 2017 para maestros de Grado 1 al Grado 7 será del 8,10% de la totalidad de la inflación como correctivo anual más un crecimiento del 3,53%, lo que nos acerca a un 12%, el ajuste más importante del sector público.

En el caso de los funcionarios, estos reciben un poco más del 4% para alcanzar los \$ 23.855 a valores constantes al final del período.

Los Directores e Inspectores ajustan tal cual lo expresa el convenio, para alcanzar el 17,10% como mínimo al final del período.

Hemos logrado tener un convenio a dos años, con crecimiento salarial, con un correctivo cada año por la totalidad de la inflación y ajuste anual.

En la coyuntura económica que atraviesa Uruguay, cuyo crecimiento va a ser menor al 1%, logramos crecer 3,53%, es decir, más de tres veces por encima del crecimiento económico. Si bien aspiramos a alcanzar la media canasta básica y es una bandera que no abandonamos, somos conscientes de que firmamos un convenio satisfactorio en la coyuntura económica que atravesamos, tal cual lo aprobó la Mesa Representativa Federal de FUM-TEP.

En abril comenzará la nueva ronda de negociación salarial. Nuestro sindicato deberá defender su plataforma programática y caminar en esa dirección; esto supone calibrar en su justa medida los avances que hemos alcanzado y al mismo tiempo seguir peleando por los objetivos pendientes.

Sin duda, la movilización y la negociación son herramientas fundamentales para continuar avanzando.

¡¡¡A seguir construyendo la esperanza!!!

Fernando Pereira

Integrante del Secretariado Ejecutivo de FUM-TEP

DOCENTES		
CATEGORIAS	GRADO	2017
Maestro 20 h - Efectivo	1	26.650
Maestro 20 h - Efectivo	2	27.900
Maestro 20 h - Efectivo	3	29.145
Maestro 20 h - Efectivo	4	30.864
Maestro 20 h - Efectivo	5	32.766
Maestro 20 h - Efectivo	6	34.851
Maestro 20 h - Efectivo - 25 años	7	43.730
Maestro TC (40 h)	1	53.109
Maestro TC (40 h)	2	54.289
Maestro TC (40 h)	3	55.465
Maestro TC (40 h)	4	57.191
Maestro TC (40 h)	5	58.988
Maestro TC (40 h)	6	60.957
Maestro TC (40 h) - 25 años	7	74.720

FUNCIONARIOS		
30 HORAS		
Grados 2014	Grado	2017
16	16	40.339
15	15	38.956
14	14	37.152
13	13	35.798
	12	
	11	
10 (2)	10	41.701
	9 (2)	
	8	
7	7	27.056
	6	
5	5	24.469
	4	
3	3	22.168
2	2/2	20.867
	2/1	
1	1/6	19.602
	1/5	
	1/4	
	1/3	
	1/2	
	1/1	

FUNCIONARIOS		
40 HORAS		
Grados 2014	Grado	2017
16	16	50.532
15	15	48.783
14	14	46.508
13	13	44.796
	12	
	11	
10 (2)	10	51.983
	9 (2)	
	8	
7	7	33.760
	6	
5	5	30.496
	4	
3	3	27.582
2	2/2	25.949
	2/1	
1	1/6	24.352
	1/5	
	1/4	
	1/3	
	1/2	
	1/1	

INSPECTORES - 40 horas		2017
Grado 1	Inspector de Zona CEIP	74.492
	Inspector de Área y Asignatura CES y CETP	
Grado 2	Inspector de Práctica CEIP	79.362
Grado 3	Inspector Departamental CEIP	84.589
	Inspector Funcionamiento Liceal e Inspector Coordinador de Áreas (C. Sociales y Experimentales) CES e Inspector Regional Educación Técnica CETP	
	Inspector Regional e Inspector Nacional CEIP	
Grado 4	Inspector Técnico CES e Inspector Coordinador Educación Técnica CETP	90.192
	Subinspector Técnico CEIP	
Grado 5	Subinspector Jefe CES	96.179
	Inspector Técnico CEIP	
Grado 6	Inspector Jefe CES y CETP	102.568
	Inspector Jefe CES y CETP	

DIRECTORES Y SUBDIRECTORES - 40 horas		2017
Grado 1	Director Escuela Rural con Mtro. a cargo CEIP	52.032
	Subdirector 3ra. Categoría CES y CETP	
Grado 2	Subdirector Esc. Urbana y SubDirector Esc. Discapacitados CEIP	56.307
	Subdirector 2da. Categoría CES y CETP	
Grado 3	Director Esc. Urbana Nivel C, Director Jardín Infantes Nivel C CEIP	59.142
	Director Liceo Rural CES y SubDirector 1ra. Categoría CES y CETP	
Grado 4	Director Jardín Infantes Nivel B, Director Esc. Urbana Nivel B, Director Esc. TC Nivel C y Director Serv. Doc. Especial CEIP	62.129
	Director 4ta. Categoría CES y CETP y Director Servicios Doc. Especiales B (Museo y Observatorio de Educación Secundaria) CES	
Grado 5	Director Esc. Urbana Común Nivel A, Director Jardín Nivel A, Director Esc. TC Nivel B, Director Esc y Jardín Habilit. Práctica con + 20 practicantes y Director Jardín Asistencial Nivel B, Director Escuela Discapacitados Nivel B CEIP	65.287
	Director 3ra. Categoría CES y CETP y Director Servicios Doc. Especiales A (Biblioteca, tecnología y Cátedra A. Goyena de Educación Secundaria) CES	
Grado 6	Director Esc. TC Nivel A, Director Esc. Urbana de Práctica, Director Jardín de Práctica, Director Centro de Form. Mtros. Rurales A. Ferreiro y Director Escuela Discapacitados Nivel A CEIP	68.604
	Director 2da. Categoría CES y CETP	
	Director 1ra. Categoría CES y CETP y Director Liceo Departamental CES	
Grado 7	Director 1ra. Categoría CES y CETP y Director Liceo Departamental CES	72.126

La importancia de mirar con perspectiva



En esta revista y en otras publicaciones hemos mostrado la evolución de los salarios a partir de datos reales, públicos, sobre las tablas salariales de la ANEP en lo que refiere al CEIP. De su lectura y su análisis se desprenden los avances, producto de la negociación colectiva reinstalada hace unos pocos años.

Nuestra pretensión está centrada en que los trabajadores conozcan al detalle cuál fue el proceso por el que se obtuvieron las mejoras mencionadas, y el valor de nuestra lucha.

Pero al mismo tiempo es un instrumento fantástico para analizar aquellos temas sobre los que hay que trabajar en profundidad, porque nuestra lucha debe continuar en todos los ámbitos. Aún quedan muchas inequidades por abatir.

El primer objetivo que señalaremos es nuestro reclamo histórico: alcanzar la media canasta básica familiar para el maestro Grado 1 de 20 horas de labor y el funcionario Grado 1/6 de 40 horas de labor.

Pero a partir del crecimiento de los salarios de los docentes de aula se ha producido un achatamiento en la pirámide salarial del escalafón jerárquico, afectando especialmente a los maestros directores.

Si prestamos atención a las tablas publicadas en la página anterior advertiremos que algunos grados de maestro con doble turno, así como algunos de los grados de tiempo completo, perciben un salario mayor que los maestros directores de todos los grados del escalafón correspondiente. Esto genera un problema que debe atenderse prioritariamente en la medida en que algunos maestros de aula perciben un salario mayor al del maestro director, cuestión que se agravará cuando las segundas veinte horas de tiempo completo tengan el valor de las primeras veinte horas, reivindicación histórica en nuestra plataforma.

Trabajar en este tema implica entender que en cualquier escala salarial, el maestro director del centro escolar es el que debe ganar más. Las tareas asignadas a los maestros directores son lo suficientemente complejas como para dar sentido a esta justa reivindicación. Uno de los aspectos que obstaculizaban el tratamiento de este tema era el tope salarial, cuestión que se resolvió a partir del último convenio salarial, situación no siempre aclarada por quienes califican negativamente el convenio vigente.

Se torna muy importante construir una propuesta que atienda esta inequidad, así como reconocer la antigüedad de los docentes que ocupan cargos en el Escalafón jerárquico del CEIP, tanto directores como inspectores. En oportunidades se confunde el pago de la antigüedad con las partidas que reconocen la permanencia en el cargo, tales como las que perciben todos los docentes a los veinticinco, veintiocho, y treinta y dos años de trabajo. No se debe perder el cobro de la antigüedad como trabajador, por tanto habrá que construir una nueva forma de retribuir la tarea de maestros directores e inspectores para incorporarla a nuestros justos reclamos. Esta situación varió con la Reforma Rama. Aún padecemos sus consecuencias.

El pago de la antigüedad a los maestros suplentes es una reivindicación histórica que sigue vigente entre nuestros reclamos. Al igual que el pago por la tarea que desarrollan los maestros de Apoyo Escolar en el marco de la Educación Especial; ellos pertenecen al área mencionada y no perciben una remuneración como los restantes maestros de la misma.

Otro tema crucial es lograr la contratación por parte del CEIP de la totalidad de auxiliares contratados por Comisión de Fomento. Perciben un salario menor al que cobran los funcionarios contratados por el organismo.

Al mismo tiempo se torna imperiosa la creación de cargos para desarrollar las tareas inherentes al Escalafón F Servicios Auxiliares efectivamente en los centros escolares. Es imprescindible la asignación de funcionarios a las diferentes escuelas y jardines de infantes para asumir las tareas de atención de comedores, de ayudantes de maestro de Educación Inicial y Especial, así como las de limpieza. La ausencia de personas que desarrollen estas importantes actividades determina que se vea recargado el trabajo de los maestros y de los maestros directores en la medida en que deben asumir estas funciones imprescindibles que implican mejores condiciones laborales para la tarea docente.

Por todo lo expuesto, nuestra mirada se debe centrar en estos y otros temas, para que la negociación atienda la mayor cantidad posible de nuestras justas reivindicaciones. En este proceso de negociación no estamos solos, ya que cada uno de los sindicatos de la CSEU tiene sus plataformas propias y algunos elementos en común con los demás. Los recursos disponibles son finitos, y la pugna por alcanzar un mayor Presupuesto para la Educación es nuestro norte.



Es por ello que aun valorando mucho las conquistas que la Federación logró, no debemos dejar de advertir aquellos temas que son fundamentales para construir justicia salarial.

Atender estos asuntos pendientes significa construir una mirada con perspectiva que permita contemplar, además de los aumentos generales de salarios, esos temas importantes a los cuales hay que darles respuesta.

Claramente debemos destacar que la Educación Inicial y Primaria pública atiende al ochenta y cinco por ciento de los niños y niñas en todo el país, en un período de al menos ocho años de su vida, dando respuesta educativa a todos en el marco de las políticas educativas vigentes, como lo son la igualdad y la inclusión.

A partir de las metas que se han trazado desde el gobierno, no podemos aseverar que el 6% del PBI sea suficiente, porque no debemos ser rehenes de las veleidades de los mercados, de la venta de nuestra producción o de los vaivenes del sistema financiero. Debemos reclamar el presupuesto que sea necesario para la educación a fin de garantizar a todas las personas, una sociedad más justa y equilibrada, en la cual se logren las mejores condiciones para el desarrollo personal y social, apostando a la construcción de comunidades solidarias, empáticas, donde el objetivo sea el bien común.

Sin recursos económicos que permitan hacer realidad estas políticas, difícilmente se alcanzará una mayor justicia social en la distribución de la riqueza, así como un desarrollo humano y social sostenible, que transformen las brechas en puentes que permitan transitar hacia un futuro mejor.

Mtra. Elbia Pereira
Secretaria General de FUM-TEP