



Informe de Coyuntura en América II: Docentes

Inversión en Educación, salarios y condiciones de trabajo de los y las docentes en América



Luis Bonilla-Molina
(Coordinador)

Junio - Julio, 2021

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

El Centro Internacional de Investigaciones Otras Voces en Educación fue creado en el año 2015. Inicio sus actividades públicas con el lanzamiento el 1 de febrero de 2016 del portal Otras Voces en Educación, una base de datos en permanente construcción que capta en tiempo real las tendencias del cambio educativo.

El Centro Internacional de Investigaciones Otras Voces en Educación es centro miembro del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) y a través de su **Red Global/Glocal por la Calidad Educativa** forma parte de la Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación. El **Observatorio Internacional de Reformas Educativas y Políticas Docentes (OIREPOD)** ha desarrollado el **Grupo de Contacto Internacional (GCI)** para trabajar con gremios y sindicatos docentes del mundo, así como colectivos e individualidades de pedagogías críticas y educaciones populares. Ahora CII-OVE desarrolla otra plataforma de encuentro y análisis: la red de análisis político regional. Así mismo, acaba de crear el **Observatorio Latinoamericano y Caribeño de las Corporaciones Tecnológicas, Organismos Multilaterales, Bancas de Desarrollo y Filantropía**, así como los seminarios permanentes de estudio sobre China, Rusia, EEUU y Turquía.

El Centro Internacional de Investigaciones Otras Voces en Educación (CII-OVE) forma parte de una alianza estratégica de movimientos sociales Latinoamericanos que realiza un programa abierto de formación en línea, disponible en el YouTube de Otras Voces en Educación.

CII-OVE cuenta con un equipo de investigadores(as) que trabajan las reformas, el cambio y las resistencias educativas en el siglo XXI

Otras Voces en Educación

www.otrasvoceseneducacion.org

contacto@otrasvoceseneducacion.org

Depósito legal N° DC2021000925

© 2021. Caracas, Venezuela

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Autor del Estudio:

Luis Bonilla-Molina (VEN) Doctor en Ciencias Pedagógicas con estudios postdoctorales en modelos y propuestas de evaluación de la calidad educativa y, pedagogías críticas. Egresado del Curso Internacional de Formulación de Políticas Educativas del IPE UNESCO, Argentina. Ex presidente (2017-2017) del Consejo de Gobierno del IESALC _ UNESCO. Ex representante de Venezuela ante el LLECE-UNESCO. Profesor Extraordinario de la Universidad de Panamá, Profesor Agregado de la UNEXCA en Venezuela y Profesor invitado del Instituto McLaren de Pedagogías Críticas. Premio Internacional de Justicia Social 2020, otorgado por el Proyecto Democrático Paulo Freire de la Universidad de Chapman, EEUU. Correo: lbbonilla@otrasvoceseneducacion.org

Para la realización de este informe fueron muy importantes los diálogos y la información vertida en cuestionarios por parte de los siguientes colegas Rose Mary Hernández (Venezuela), Luz Palomino (Venezuela), Ezequiel Alfieri (Argentina), Gustavo Teres (Argentina), Claudia Baigorria (Argentina), Estela Gramajo (Uruguay), William Thélusmond (Haití), Eduardo González (Chile), Myriam Barahona (Chile), Alfredo Velásquez (Perú), Cira Novara (Paraguay), Hans Mejía (Perú), David Lobao (Brasil), Osvaldo Coggiola (Brasil), Pedro Acevedo (República Dominicana), Marta Alfonso (Colombia), Carlos Munevar (Colombia), Carolina Jiménez (Colombia), Luis Matos (Venezuela), Rober Bautista (Venezuela), Trino Barrantes (Costa Rica), Saray Esquivel (Costa Rica), Luis González (El Salvador), Fernando Abrego (Panamá), Julio Troya (Panamá), José Cambra (Panamá), José Laso (Panamá), Florencio Díaz (Panamá), Luis Bueno (México), Pedro Hernández (México), Telémaco Talavera (Nicaragua), Yadira Rocha (Nicaragua), Lisardo García Ramis (Cuba), Roma María Massón (Cuba), Julia McRae (Canadá), Diego Parra Moreno (Chile),

Imagen de portada extraída de la página web de la sexta

Contenido

1. Introducción	5
2. Ideas fuerza del marco referencial internacional	6
3. La condición de trabajadores de la educación como conquista político-social global	13
4. Negociación colectiva, derecho de asociación, salarios docentes por país	14
5. Régimen de jubilaciones	38
6. Vacaciones anuales	46
7. Estudiantes en el aula por docente	47
8. Mecanismo de ingreso al ejercicio profesional de la docencia	51
9. Inversión en Educación y su relación con las condiciones de trabajo de los docentes y sus salarios	52
10. Conclusiones	75

1. Introducción

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han construido un conjunto de recomendaciones relativas a la situación del personal docente de inicial, primaria y secundaria (1966) y sobre la condición del personal docente de la enseñanza superior e investigadores (1997).

Estos instrumentos definen derechos y responsabilidades de los y las educadoras(es), los cuales sirven de marco de referencia para gobiernos, empleadores, sindicatos y gremios docentes e instancias de investigación. Al ser generadas por dos organismos multilaterales, estas recomendaciones se constituyen en una guía para los gobiernos que forman parte del sistema de naciones unidas. Estos multilaterales son las instancias encargadas de su seguimiento y desde el 2015 se informó la conformación de una comisión mixta de actualización de sus contenidos, siendo la Comisión de Expertos OIT/UNESCO sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente (CEART), la encargada de coordinar este trabajo.

La pandemia del COVID-19 ha significado un nuevo deterioro en las condiciones de trabajo del personal docente en América, golpeado en las últimas décadas por la ofensiva neoliberal de privatización, mercantilización y estandarización de los sistemas escolares, así como por la precarización laboral.

Uno de los mayores problemas epistemológicos que enfrentan los gremios y sindicatos docentes en cada país, es la falta de información comparada regional y de análisis de tendencias. Esto limita la acción reivindicativa y la unidad de los y las trabajadores(as) de la educación, en medio de una ofensiva corporativa del gran capital.

Este trabajo de Otras Voces en Educación procura contribuir a la construcción de una mirada sistémica, con análisis dialécticos entre lo global y lo local en materia de inversión en educación, salarios y condiciones de trabajo del personal docente, desde una clara perspectiva del mundo del trabajo.

Hemos cruzado datos oficiales de los gobiernos reportadas a UNESCO, con la que facilitaron gremios y sindicatos docentes de América, así como investigadores(as) y académicos(as) plasmada en un instrumento de recolección de información. Posterior a la publicación de este Informe de Coyuntura, comenzaremos a dar a conocer las fichas por país que sirvieron de base para este trabajo, las cuales iremos alimentando de manera periódica. Los aportes de la Red Global/Glocal por la calidad educativa y del Grupo de

Contacto Internacional (GCI) han sido fundamentales para poderles presentar este estudio.

Esperamos que este informe aliente a los y las investigadores(as) nacionales, gremios y sindicatos docentes, para fortalecer o iniciar estudios en profundidad sobre cada una de las realidades que abordamos.

2. Ideas fuerza del marco referencial internacional

Nos parece importante tener como marco conceptual internacional las definiciones y alcances de las recomendaciones relativas a la situación del personal docente de inicial, primaria y secundaria (1966) y sobre la condición del personal docente de la enseñanza superior e investigadores (1997). Las definiciones contenidas en estos instrumentos internacionales sirven de referencia para la elaboración de normativas nacionales y orientan nuestra perspectiva de abordaje.

Este informe de coyuntura es un análisis comparado regional respecto a lo que ocurre en nuestros países en materia de inversión en educación, salarios y condiciones de trabajo de los y las docentes, la relación dialéctica entre lo teórico y lo empírico, lo global y lo local, así como el desarrollo desigual y combinado entre las dinámicas de los y las trabajadores de la educación y los factores políticos, económicos, culturales y sociales que ocurren en los territorios.

Para ello, hemos seleccionado once categorías referenciales. En algunos casos la información disponible permitirá trabajar con todas estas categorías, en otros solo con algunas. Adicionalmente analizamos los datos disponibles sobre PIB, ingresos per cápita y salarios. Eso sí, de conjunto nos interesa captar la tendencia comparada internacional sobre esta temática.

2.1 La profesión docente: La recomendación de 1966 establece que *“la enseñanza debería considerarse una profesión cuyos miembros prestan un servicio público; esta profesión exige de los educadores no solamente conocimientos profundos y competencia especial, adquiridos y mantenidos mediante estudios rigurosos y continuos, sino también un sentido de responsabilidades personales y colectivas que asumen para la educación y el bienestar de los alumnos que están encargados”* (III.6)

Este marco es muy importante porque precisa que existe un saber pedagógico que debe ser adquirido por quienes trabajarán en las aulas y saca del voluntarismo empírico el trabajo escolar. Esto ha sido un marco fundante para el ejercicio laboral y la carrera docente. Ello resulta de especial utilidad en las situaciones de conflictividad laboral donde

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

los gobiernos suelen amenazar con contratar no graduados, profesionales de otras áreas y/o bachilleres.

Además, considera a la docencia como un campo de conocimiento científico y humano, en permanente construcción y con campos y áreas específicas de trabajo. En este sentido toma distancia de las viejas concepciones autoritarias y mecánicas que valoran al trabajo escolar como simple transferencia de conocimientos. La labor en el aula se convierte en una actividad pedagógica que demanda manejo de aspectos didácticos, curriculares, evaluativos, de planeación, gestión, investigación, sistematización y encuentro humano.

Contrario a la tradición que existe en algunos países de la región, donde los términos de “profesionales de la docencia” y “trabajadores de la educación” resultan excluyentes, las recomendaciones parecieran allanar puntos de encuentro entre ambas corrientes del pensamiento y la acción en políticas públicas educativas.

De manera complementaria, la recomendación de 1997 sobre la educación universitaria ratifica y amplía las definiciones del instrumento de 1966 al señalar: *“la docencia en la enseñanza superior constituye una profesión que se adquiere y se mantiene gracias a un esfuerzo riguroso de estudio y de investigación durante toda la vida: es una forma de servicio público que requiere de personal docente de la enseñanza superior con profundos conocimientos y un saber especializado; exige además un sentido de responsabilidad personal e institucional en la tarea de brindar educación y bienestar a los estudiantes y a la comunidad en general, así como para alcanzar altos niveles profesionales en las actividades de estudio y la investigación”* (III.6)

Esta definición confirma y amplía el carácter de profesión independiente, con un saber experiencial y científico propio que sirve de base para el desarrollo de nociones como estabilidad docente, carrera y sistema de remuneraciones.

Sin embargo, no deja claro el desarrollo del componente pedagógico para el ejercicio del trabajo docente en la enseñanza universitaria, algo por demás necesario. Este es un viejo problema ante el cual se ha avanzado poco ya que se suele considerar suficiente el conocimiento en determinadas áreas disciplinares para el ejercicio de la profesión docente en la educación superior. La evidencia empírica muestra la necesidad de formación pedagógica inicial y continua para el personal docente universitario.

Esto último, demanda una atención especial, en virtud que en el marco de la cuarta revolución industrial y la ruta a la era de la singularidad, la labor educativa y el trabajo de los sistemas escolares es presionado para un giro de 180 grados, reintroduciendo el gran capital viejas tensiones, con el formato de la virtualidad como supuesta práctica educativa hegemónica. La relación dialéctica entre tradición e innovación que permita defender el derecho a la educación pública presencial en el presente, exige una nueva mirada de cada

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

uno de los componentes pedagógicos, especialmente el enfoque curricular, lo cual demanda saber pedagógico y formación profesional en el área. La ofensiva neoliberal actual sobre la formación profesional de los y las educadoras es en realidad una operación política y económica que pretende afectar la estabilidad docente para asaltar los presupuestos públicos destinados a salarios docentes y desviarlos hacia negocios con las grandes corporaciones tecnológicas. La resolución de esta tensión a favor de los y las trabajadoras de la educación está más asociada a un cambio paradigmático en la formación inicial y continua de los y las docentes, algo que abordaremos en otro análisis de coyuntura.

2.2. Contratación colectiva y las negociaciones: Ello está asociado al estatus jurídico que tiene en cada país el desarrollo de la profesión docente. Las recomendaciones de la OIT/UNESCO, si bien no lo plantean de manera explícita al categorizar a quienes trabajan en el sector educativo como personal docente, al desarrollar las nociones de contratación colectiva, negociaciones, sindicalización y estabilidad laboral, posibilitan la evolución de las normas jurídicas locales nacionales hacia la definición de los y las docentes como trabajadores y trabajadoras.

La definición de servicio público asumida por las recomendaciones da cuenta de desarrollos desiguales en el marco jurídico dependiendo de cada país; mientras en unas naciones los y las docentes gozan de un estatus jurídico especial que le permite la negociación colectiva y agrupación en sindicatos, en otros se mantiene la definición de servidores públicos que laboran en áreas de seguridad o estratégicas que no permite derecho a huelga, sindicalización ni contratación colectiva. Esto tiene un correlato en la aceptación o no, de formación de sindicatos docentes o el permiso limitado a la agremiación no sindical. En otros casos, la fuerza de los hechos hace que exista una situación transitoria en la cual los gremios por la vía de los hechos ejercen el derecho a huelga aun cuando no esté tipificado jurídicamente y mediante estos mecanismos impulsan negociaciones colectivas [también de hecho] con el Estado. Las recomendaciones de 1966 son claras en su tendencia jurídica en la materia, al señalar que “los sueldos y las condiciones de trabajo del personal docente deberían determinarse por vía de negociaciones entre las organizaciones del personal docente y los empleadores” (VIII.82).

Desde nuestro punto de vista, los derechos a la sindicalización, huelga y negociación colectiva, así como a contratos colectivos para los y las docentes son irrenunciables y en algunos casos constituyen conquistas democráticas no alcanzadas que deben seguirse trabajando. Así mismo, la noción de trabajadores de la educación es una legítima aspiración de los y las docentes, que permite el desarrollo de la conciencia de clase.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

2.3 La carga horaria laboral: las recomendaciones de 1966 establecen que *“al fijar las horas de trabajo del personal docente, deberían tomarse en cuenta todos los factores que determinan el volumen del trabajo total de dicho personal, como: a) el número de alumnos de los cuales el educador ha de ocuparse durante la jornada y durante la semana; [...]; e. el tiempo que conviene conceder al personal docente para informar a los padres de los alumnos sobre el trabajo de sus hijos y tener consultas con ellos”*. (IX.90, a y e).

Se desarrolla el concepto de jornada integral a ser remunerada, dentro de la cual se incluyen las labores presenciales en el aula, pero también las de planeación educativa, elaboración de materiales didácticos, evaluación de pruebas, trabajos y otros procesos, las labores de trabajo con las comunidades y de articulación con las familias. En algunos países esto se desarrolla con la tipificación de horas remuneradas y/o trabajo administrativo; en otros solo se remunera las horas de trabajo en el aula con estudiantes, aunque se exige el cumplimiento de las otras labores, lo cual deviene en el surgimiento de trabajo no remunerado en la labor docente. En esta área se muestra una reminiscencia paradigmática, jurídica y cultural del trabajo feudal no remunerado bajo las premisas de “vocación”, “apostolado” y “compromiso social”.

En el sector universitario este aspecto puede adquirir un trato diferenciado respecto al personal docente fijo y el temporal, reconociéndose en muchos casos a los primeros remuneración no solo por labores docencia en aula, sino también por las de investigación, extensión y carga administrativa.

La separación de las definiciones de condiciones de trabajo y remuneraciones resultante de la carga laboral, entre los y las trabajadores(as) de la educación de los primeros niveles de enseñanza y de la educación universitaria y pre universitaria, opera como un dispositivo de división y ruptura de la unidad en este sector del mundo del trabajo.

2.4. Estabilidad docente en el ejercicio del cargo: Las recomendaciones de 1966 al respecto, establecen la necesidad de un marco regulatorio claro, así como el papel de las organizaciones de los educadores para la administración del régimen laboral de la docencia (VII.38). Se plantea que *“La estabilidad profesional y la seguridad del empleo son indispensables tanto para el interés de la enseñanza como para el personal docente y deberían estar garantizadas incluso cuando se produzcan cambios en la organización, tanto del conjunto como de una parte del sistema escolar”*. (VIII.45)

La recomendación de 1977 contempla que *“La titularidad, cuando este régimen exista, o su equivalente funcional, deberá garantizarse en la medida de lo posible, incluso cuando se modifique la organización de la institución o sistema de enseñanza superior, o se introduzcan cambios en éstos, y deberá concederse tras un período razonable de prueba a quienes reúnan una serie de condiciones objetivas previamente determinadas en*

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

materia de docencia, labor intelectual o investigación, a juicio de un órgano académico, o realicen un trabajo de extensión a la comunidad satisfactorio a juicio de la institución de enseñanza superior". [IX.B.46]

Estas recomendaciones implican un reconocimiento social a la estabilidad por la vía de contar con una formación científica, que además implica una relación de enseñanza-aprendizaje que no puede ser rota de manera abrupta porque ello afectaría al propio proceso educativo y a los fines del sistema. La estabilidad comporta procedimientos claros que garanticen el derecho a la defensa y que ubican a los y las trabajadores de la educación como el débil jurídico ante el Estado. En consecuencia, deben garantizarse procesos normativos claros y adecuadamente tipificados para los regímenes disciplinarios de los docentes, los cuales deben contener mecanismos de impugnación y apelación, así como lapsos procesales inviolables.

Aún con las reservas que se puedan tener sobre el término, la estabilidad docente se convierte en un requisito para garantizar auténtica calidad educativa.

2.5 Carrera docente: La carrera docente se refiere al recorrido del ejercicio profesional, que debe contener: a. mecanismo de prueba, selección e ingreso; b. tiempo de duración del ejercicio profesional; c. mecanismos de valoración de la experiencia, antigüedad en el cargo, escalafón, saber pedagógico, formación permanente; d. reconocimiento al trabajo de investigación, docencia y extensión; e. regímenes de jubilación, pensión y seguridad social; f. g. reconocimiento de sus derechos laborales y de negociación colectiva de los mismos, entre otros. Estos elementos deben ser incluidos en las normativas que regulen la carrera docente en cada país.

Las recomendaciones de 1997 señalan que "El personal docente de la enseñanza superior debería gozar de [...] un sistema abierto y equitativo de desarrollo profesional, con procedimientos justos en materia de nombramientos, titularización, cuando este procedimiento exista, ascensos, despidos y otras cuestiones conexas". [IX.A.43.a]

2.6 El ejercicio de la docencia a tiempo parcial: Las recomendaciones de 1997 son claras al respecto, al señalar que en las condiciones de empleo del personal docente con régimen de dedicación parcial: *"Se adoptarán todas las medidas necesarias para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato del personal docente femenino de la enseñanza superior, [y] para que las condiciones laborales del personal docente discapacitado de la enseñanza superior estén, como mínimo, en armonía con las disposiciones pertinentes de los instrumentos normativos internacionales". [IX.H.70 y IX.H.71]; "el personal contratado regularmente a tiempo parcial deberá gozar de*

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

condiciones de empleo básicas equivalentes a las del personal docente empleado a tiempo completo”. (IX.H.72)

Algo que es homologable al personal docente de la educación inicial, primaria y sobre todo secundaria que trabaje en el nivel de secundaria a tiempo parcial.

2.7 La supervisión y evaluación: Las recomendaciones de 1997 son muchos más precisas que las de 1966 al respecto. En este sentido señalan que “*Las instituciones de enseñanza superior deberían garantizar que: a) la evaluación y estimación de la labor de su personal docente forme parte integrante de los procesos de enseñanza, aprendizaje e investigación y que su principal función sea el desarrollo de las personas de acuerdo con sus intereses y capacidades; b) la evaluación de la labor de investigación, de enseñanza y otras tareas académicas o profesionales que lleven a cabo colegas universitarios del evaluado, se base únicamente en criterios académicos [...] f) el personal de la enseñanza superior tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial contra las evaluaciones que considere injustificadas*”. (IX.47)”

Como veremos más adelante, en los casos de países, para los y las docentes de educación inicial, primaria y secundaria, existen diversos mecanismos de supervisión y evaluación. Algunos se concentran en las valoraciones desde el centro de trabajo, otros en pruebas estandarizadas de carácter nacional, otros en combinaciones de estas e incluso en algún caso se está planteado una evaluación de terceros, ya sea por vía de las comunidades o de agencias especializadas.

2.8. Número de alumnos en clase: las recomendaciones de 1966 (IX; 86) establecen que “el número de alumnos en las clases debería ser suficientemente reducido para ocuparse personalmente de cada uno. De vez en cuando, debería poderse reunir a los alumnos en pequeños grupos, e incluso tomarlos uno a uno para darles, por ejemplo, enseñanzas correctivas. Se debería también poder reunirlos en gran número, para sesiones de enseñanza audiovisual”. Sin embargo, la ambigüedad del término “reducido” ha generado una interpretación desigual en cada país; mientras en algunos el número de estudiantes por aula está alrededor de los 20 en otros puede superar los 40. En términos pedagógicos el número ideal de estudiantes por docentes debe ser inferior a los 20 estudiantes por aula-docente y, entre menor sea el número de estudiantes más se eleva la potencialidad del trabajo educativo.

Esta norma tiene el desafío de actualizarse conforme corren tiempos de “modelos bimodales” de enseñanza-aprendizaje, en condiciones desiguales de conexión a internet en las aulas, acceso diferenciado a equipos de computación, limitaciones severas para el uso de la inteligencia artificial en las aulas, entre otros elementos. Más aún en la región

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

más desigual del planeta [ALC] en la cual el 34,7% de la población vive en pobreza y alrededor del 40% no tiene conexión a internet.

2.9. Vacaciones anuales pagadas: Las recomendaciones de 1966 establecen de manera clara que “el personal docente debería tener derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración suficiente” [IX,94]. Sin embargo, no deja clara la duración del periodo vacacional sino el derecho a un periodo de descanso, precisando eso sí, que debe ser remunerado. Ello ha permitido una concreción tan desigual de este derecho en la región. Como veremos más adelante las vacaciones anuales en la región varían por país, así como las condiciones de su ejercicio pleno. Ello confirma la importancia de establecer una estrategia continental de resistencia en un contexto de severas reducciones de los días de descanso del personal docente.

2.10. Salarios: al respecto el capítulo X, numeral 115, literal c, de las recomendaciones de 1966 establece que se debe “*asegurar un nivel de vida satisfactorio tanto para el personal, docente como para sus familias, así como permitirle disponer de los recursos necesarios para perfeccionarse o desempeñar actividades culturales, y por consiguiente, afianzar sus cualificaciones profesionales*”. Este criterio se sostiene en la recomendación de 1977.

Sin embargo, la ambigüedad del término “nivel de vida satisfactoria” ha dejado en manos del proceso de negociación colectiva nacional, el establecimiento de sus límites y parámetros. No obstante, una actualización de la recomendación debería avanzar en el sentido de vincular esta definición a la inflación, costo de la canasta básica, número de salarios mínimos entre otros aspectos; algo que en algunos países y lugares ya se está logrando.

2.11. La seguridad social: es ampliamente desarrollada en las recomendaciones. A efectos de este estudio nos interesa resaltar del capítulo XII, los numerales 133 y 134 que disponen que “*teniendo en cuenta las reglamentaciones nacionales y en caso de penuria debidamente comprobada de personal docente, los años de servicio prestados por el profesor que siga ejerciendo sus funciones, después de perfeccionar el derecho de jubilación, deberían ser computados para la determinación de la pensión, o tenerse en cuenta para que a ese personal se le asegure una pensión complementaria por medio de organismos apropiados*” [XI;133], aspecto que es complementado al señalar “*que las prestaciones por vejez deberían calcularse en función de las últimas retribuciones percibidas, para que el interesado pueda conservar un nivel de vida adecuado*” [XI,134].

Nos parece muy importante buscar espacios de articulación de una estrategia regional en ese sentido, en el marco de la actual ofensiva del capital contra el sistema de jubilaciones y pensiones.

3. La condición de trabajadores de la educación como conquista político-social global

La educación feudal estaba fundamentada en la explotación laboral de los y las docentes a través de las nociones de “trabajo voluntario”, “vocación”, “mística” y “apostolado”. De esta manera, se instauró socialmente una cultura del personal docente como un campo donde la “espiritualidad”, el “sacrificio” y la “entrega” se anteponen a las necesidades materiales de los y las trabajadoras de la educación de contar con sueldo y condiciones de trabajo dignas.

El capitalismo industrial y su enfoque escolar heredaron el discurso de flexibilización y precarización laboral. El concepto de laicidad, que separaba a los clérigos de la conducción de las escuelas y el ejercicio docente, contenía una transición entre la fe como acto personal y la perspectiva científica. Esa forma de colocar la fe en el terreno privado de quienes ejercían el magisterio posibilitaba sostener el discurso de apostolado. No obstante, la perspectiva científica de los contenidos a trabajar en las escuelas y universidades, así como las condiciones materiales de trabajo en las aulas, fueron abonando el camino para la autopercepción de la profesión docente como parte del mundo del trabajo.

La conciencia que fueron tomando maestras(os) y profesores(as) sobre su situación de precarización salarial permitió generar el encuentro cada vez más cercano de los y las docentes con las restantes luchas sociales. Las revueltas y convulsiones sociales de las post guerras mundiales, encontraron en el magisterio un sujeto de cambio que les posibilitó el desarrollo de conciencia crítica. Esto unido a las luchas por salarios dignos y estabilidad docente los fueron aproximando al campo gremial y sindical y a la toma de conciencia colectiva sobre la condición de trabajadores(as).

Los aspectos que abordamos en el convenio marco OIT-UNESCO son la expresión de luchas y conquistas de los y las trabajadoras de la educación, que tienen sus particularidades nacionales y un fuerte vínculo internacional. No pueden ser vistas como acuerdos del multilateralismo sino valorados en la perspectiva de conquistas del personal docente que tuvieron que ser recogidas, sistematizadas y colocadas como marco

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

referencial para los regímenes laborales del personal docente. Como estas conquistas aún tienen un desarrollo desigual en los países, es decir no son universales, es importante que todos(as) las y los docentes las conozcan para que alimenten sus agendas reivindicativas.

Al considerar que los docentes gozan de estabilidad, carrera, derecho a sindicalización y negociación colectiva se produce, de hecho, una aproximación epistemológica al mundo del trabajo, generándose una categoría de trabajadores con formación profesional, algo que amplía la concepción de proletarios más allá de los límites de la producción industrial.

Por ello, es importante que los trabajadores de la educación tomen conciencia de su ubicación en el mundo del trabajo, superando la alienación que procura sostener la idea que son un cuerpo místico-laico que trabaja la enseñanza. Al asumirse de hecho, como trabajadores(as) los y las docentes están dando pasos para auto percibirse dentro de la corriente histórica social por el cambio radical de la sociedad.

4. Negociación colectiva, derecho de asociación, salarios docentes por país

A pesar de la conquista paradigmática internacional que se expresa en el hecho los y las docentes tengan derecho a organización autónoma, sindicalización, negociación colectiva, contratación laboral, derecho a huelga y jubilación esto tiene expresiones diferenciadas en los países de la región.

Las recomendaciones de la OIT-UNESCO que sirven de trabajo referencial en este informe, adquieren una relevancia comparativa especial por varias razones. La primera, estos organismos multilaterales (OIT-UNESCO) están conformados por representantes oficiales de los gobiernos, entre ellos los que estamos analizando; por ende, el consenso que contienen las recomendaciones no solo refleja un estatus ideal, sino dibuja un horizonte. Segunda, las recomendaciones forman parte del paradigma de la progresividad de los derechos humanos, es decir expresan la movilidad positiva que se debe valorar a la hora de estudiar cada caso en particular. Ese es el prisma con el cual nos aproximamos a los casos nacionales. Tercero, las recomendaciones han sido construidas y revisadas con las organizaciones sindicales y gremiales del personal docente, esto es de especial relevancia porque impulsa la cultura de la consulta a las organizaciones de los docentes a la hora de elaborar las normas y estructura jurídica del mundo del trabajo en cada país, algo que tiene un desarrollo desigual en cada caso; no obstante, que la instancia que se suele convocar sea la Internacional de la Educación (IE), una de las más importantes confluencias del mundo de los y las trabajadores de la educación, pero no la única debido

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

a que la mayoría de sindicatos docentes en la región están fuera de esa agrupación. Cuarto, permite establecer las distancias existentes entre lo ideal y lo real, y entre las distintas realidades presentes en una misma región. Veamos los elementos fuerza en cada país.

Casos de países

En **Canadá**, existe el derecho a la sindicalización y la negociación colectiva; esta se realiza a nivel local y provincial. Es reconocido el derecho a huelga de los docentes que por lo general ocurre cada 3-4 años cuando se negocia el contrato colectivo o cuando se solicitan revisiones de cumplimiento y/o ajustes en las condiciones de trabajo. Desde la década de los cuarenta del siglo veinte el Estado reconoce las autorizaciones de cuota sindical que aportan los afiliados a los sindicatos y que van a los fondos de lucha y organización del sindicato. El salario más alto de los docentes del nivel inicial está alrededor de los 46.000 dólares canadienses anuales, de primaria y secundaria en los 91.000 dólares canadienses anuales.

En **México**, la Constitución Política (CP), en su artículo 123 integra dos apartados, el “A” y el “B”, de carácter laboral. En el primero, para los y las trabajadores del sector privado, empresas paraestatales y algunas instituciones públicas de manera contempla de manera clara el derecho a sindicalización de los y las trabajadoras(es), el derecho a huelga, la firma, registro y depósito de contratos colectivos, que son reglamentados en la Ley Federal del Trabajo (LFT). Sin embargo, el apartado “B” creado en 1963 en la Constitución Política y reglamentado en la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del estado de 1970, limita estos derechos, particularmente el de negociación colectiva y el derecho a huelga de los trabajadores al servicio del Estado, lo cual afecta al personal docente de educación básica y media superior. De hecho, la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) ha logrado impulsar su aceptación por la vía de los hechos, por su capacidad de movilización y paro. En el caso de los y las docentes universitarios(as) quienes están incluidos en un apartado restrictivo de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se les impide contar con sindicato nacional, contrato colectivo nacional y derecho a huelga.

No obstante, las condiciones de trabajo de los y las docentes universitarios son el resultado de procesos de negociación colectiva de cada sindicato de institución, proceso que ha sido reforzado por la reforma laboral mexicana de 2019. México se acoge a los Convenios Internacionales 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva, respectivamente.

En México, no existen salarios unificados para el sector universitario, sino una dispersión propia de la imposibilidad de contar con sindicato nacional. Por ello, colocaremos algunos salarios de referencia de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y el Colegio de México (CM). Como referencia, a la fecha de elaborar este informe, se requieren 19,77 pesos mexicanos para adquirir un dólar norteamericano.

En la UNAM un Profesor Titular C, Tiempo Completo devenga un sueldo según el tabulador máximo de 31.704,48 pesos mexicanos (1603 USD), mientras que el Profesor Asociado Nivel A, tiempo completo, con un tabulador mínimo de 15.534,68 pesos mexicanos (786 USD). En el caso de la UAM el Profesor Titular Nivel C tiempo completo su tabulador máximo es de 30.581,39 pesos mexicanos (1.547 USD), en tanto para el Profesor Asistente Nivel C a tiempo completo su tabulador mínimo es de 12.343,95 pesos mexicanos (624 USD). En el Colegio de México, el Profesor-Investigador SII a tiempo completo devenga un salario máximo de 42.045,15 pesos mexicanos (2.127 USD) mientras el Profesor-Investigador C a tiempo completo su tabulador lo ubica en un salario mínimo de 18.756,53 pesos mexicanos (949 USD).

En el caso de los y las docentes de educación inicial, básica y secundaria el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación (SNTE) es la instancia que cuenta con el reconocimiento institucional para la negociación y administración compartida de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la educación, incluido el tema salarial. El procedimiento de negociación colectiva se inicia con la presentación en el mes de mayo, por parte del Comité Ejecutivo del SNTE, de un pliego de demandas que es estudiada por el gobierno federal, quien suele presentar una contra oferta que suele concluir en un acuerdo. Por lo general, la Coordinadora Nacional de los y las Trabajadoras de la Educación (CNTE), corriente democrática y anti burocrática al interior del sindicato, plantea de hecho, demandas que van más allá de estos acuerdos y estas exigencias las acompaña con el mecanismo de movilización y paro, logrando muchas veces romper con los techos establecidos en los citados acuerdos.

Los docentes de los primeros niveles de la escolaridad entran en la categoría de trabajadores al servicio del Estado y están contemplados en el apartado “B” del artículo 123 constitucional por lo que no tienen derecho a huelga legal. La CNTE ha realizado paros de labores y huelgas de hecho, porque cualquier acción colectiva legal debe ser convocada oficialmente por la dirección del Sindicato que, sin embargo, no suele convocar a huelgas. Existe jurisprudencia de hecho en materia del derecho a huelga, pues La CNTE ha realizado huelgas masivas que han obligado al gobierno a negociar y establecer acuerdos colectivos.

Una maestra de jardín de niños tiene como sueldo base mensual bruto de \$8,671.45 pesos mexicanos (439 USD) al mes por 20 horas de trabajo a la semana, pero puede llegar al nivel D (el más alto) de la carrera magisterial con un salario de \$36.947,10 pesos mexicanos (1.869 USD).

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

El sueldo base mensual bruto de un maestro de grupo de primaria es de \$8,401.45 pesos mexicanos (425 USD) por una jornada laboral de 25 horas a la semana; pero si es de carrera magisterial puede llegar a los \$29,841.40 pesos mexicanos (1.509 USD).

En el caso de la secundaria, tomando como base la clave inicial de 19 Hrs, sin carrera magisterial, para los y las docentes con salario, código 07, la remuneración por hora es de 126,10 pesos (6,38 USD), es decir, un salario mensual de 9.584 pesos mexicanos mensuales (485 USD); con las prestaciones puede alcanzar los 12.821 pesos mensuales (649 USD), pero los descuentos por distintos conceptos son de 3.190 pesos mensuales (161 USD), es decir al final el salario neto que cobra el docente es de 9.631 pesos mexicanos (487 USD), apenas un poco más que el salario de base. Los/las maestros(as) que participan en Carrera Magisterial ganan más, debido al estímulo económico que reciben. En el sector privado de la educación los sueldos suelen ser menores.

En **Panamá**, no existe una Ley que contemple el derecho a huelga. Lo que hacen las organizaciones gremiales del magisterio es invocar el artículo 69 de la Constitución de ese país que reconoce el derecho a huelga, a pesar que la Ley no ha reglamentado su ejercicio y por lo tanto este derecho no ha podido ser sujeto a las restricciones especiales aplicables a los y las servidoras públicas.

Los y las docentes en su mayoría se agrupan en gremios y no en sindicatos para vincularse al ejercicio profesional y el mundo del trabajo. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (STE) cuenta de manera excepcional con el status de sindicato legalmente reconocido, aunque las organizaciones que más agrupan docentes son la Asociación de Educadores Veragüenses (AEVE) y la Asociación de Profesores de la República de Panamá (ASOPROF), entre otras.

A pesar que no hay contratación colectiva, los gremios docentes de ese país, con un especial protagonismo de ASOPROF, lograron mediante huelgas y movilizaciones en los años 2014 y 2016, uno de los aumentos más importantes registrados en la región, de más de 900 dólares mensuales.

Las condiciones de mejoras salariales en Panamá están contempladas en la Ley 47, del 20 de noviembre de 1979, que en su artículo 2 establece que la remuneración mensual del educador en servicio estará integrada por: 1) El sueldo base correspondiente al cargo en el cual esté clasificado de conformidad con la condición de nombramiento; 2) Sobresueldos ya adquiridos; 3) Sobresueldos que posteriormente se obtengan; 4) Compensaciones adicionales legalmente establecidas (Laborar en áreas apartadas o de difícil acceso); 5) Los aumentos de sueldo que otorgue el gobierno nacional (Estas se dan en los procesos de luchas que luego son reconocidos por Decretos).

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

La escala salarial docente actual de los y las trabajadores de la educación de Panamá, está contemplada en la tabla de remuneraciones aprobada en el año 2017, modificada en los años siguientes por el aumento logrado; las remuneraciones se corresponden con distintas categorías y cargos. Los salarios van del sueldo inicial de docentes de primera categoría de 1,746 Balboas mensuales, equivalente al dólar norteamericano, pudiendo llegar a obtener los docentes un salario de 2.200 Balboas mensuales si cuentan por lo menos con 38 años de servicio (y pueden ser excepcionalmente más altos). Los sueldos varían según los setenta pasos de la escala, estos que colocamos, son referenciales.

Los salarios en la universidad se estructuran por escalafón docente. Para los y las docentes a tiempo completo, el salario base aprobado en el año 2014 es el siguiente: para el Profesor Especial I devenga un salario de 1.369,90 USD, el Profesor Especial II 1.419,20 USD, el Profesor Especial III 1.468,49 USD, el Profesor Especial IV 1.517,79 USD, el Profesor Especial V 1.567,08 USD, el Adjunto II 1.510,60 USD, el Adjunto III 1.651,45 USD, el Adjunto IV 1.792,28 USD, el Auxiliar 2.140,54 USD, el Agregado 2.396,81 USD, el Titular I 3.302,88 USD, el Titular II 3.640,93 USD y el Titular III 3.866,24 USD. Con las bonificaciones y complementos de formación y jerarquía de cargos el Profesor Titular III puede alcanzar los 6.000 Balboas/dólares mensuales.

En **Costa Rica**, las condiciones de trabajo se encuentran establecidas en el Estatuto del Servicio Civil, Ley de Carrera Docente, Código de Trabajo, reglamentos, directrices, lineamientos del Ministerio de Educación Pública, Convención Colectiva de Trabajo MEP-SEC-ANDE-SITRACOME. Existe derecho a sindicalización y negociación colectiva. La Convención Colectiva tiene carácter de Ley Profesional y rige las condiciones de trabajo en el Ministerio de Educación Pública (MEP), sean estas cuales fueran. Comprende y ampara a todas las personas trabajadoras, presentes y futuras, reguladas por el Título I del Estatuto del Servicio Civil y la Ley de Carrera Docente (Título II del Estatuto de Servicio Civil) y sus respectivos reglamentos. Tiene carácter vinculante para las partes, entendiendo por tales al MEP por una parte y a la Coalición de Sindicatos, conformada por el SEC (Sindicato de Educadoras y Educadores Costarricense), la Asociación Nacional de Educadores y Educadoras (ANDE), el Sindicato de Trabajadoras de los Comedores Escolares (SITRACOME) y la Asociación de Profesores de Secundaria (APSE) por la otra; y tiene como objeto, establecer y regular las relaciones laborales entre el Ministerio de Educación Pública y su personal activo en las categorías antes indicadas. La tercera (III) Convención Colectiva de Trabajo fue suscrita en febrero de 2021.

En las Universidades Públicas, el asunto es más variopinto. La Asociación Sindical de empleado(as) de la UNE-UNED, lo hace por Negociación Directa. En el caso de la UTN (Universidad Técnica Nacional) quedó sujeta a lo que dispone la LEY 9635, Ley de Modernización de la Finanzas Públicas, y los docentes de esa casa de estudio no son sujetos

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

de contrato colectivo de trabajo (CCT). Eso incidió en que no recibieran ningún pago adicional: Reajuste Salarial, Anualidad y cualquier otro estímulo.

La Asociación de Funcionarios del Instituto Tecnológico de Costa Rica (AFITEC) , el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Costa Rica (SINDEU) y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional (SITUN), son sujetos de negociación y suscripción de Convención Colectiva de Trabajo, no obstante, bajo el prurito de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (o Ley 9635) del 2018, recientemente no se pagaron los estímulos salariales en la Universidad de Costa Rica, lo cual violenta la Contratación Colectiva de Trabajo (CCT). Por ello, el 5 de mayo de 2021, ante este hecho, se denunció el incumplimiento de la CCT.

De suma importancia indicar que los servicios de educación pública se intentaron categorizar como de carácter estratégico para la nación. Impedirlo fue una gran lucha que se dio desde la mesa de diálogo promovida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en la cual ANDE participó junto a otros sindicatos del sector de educación, con el fin de luchar para que la educación no se incluyera como servicio esencial, ya que esa fue en algún momento la intención de algunos de los legisladores.

Producto de lo acontecido con la huelga del año 2018, la ley establece en el caso de educación, una limitación en cuanto a la duración de la huelga, estableciendo que la huelga solo se podrá ejercer hasta por un plazo de veintidós días naturales consecutivos o de diez días naturales discontinuos; vencidos estos plazos los trabajadores deberán regresar a sus labores y, en caso de no existir un acuerdo entre las partes, estas deberán dirimir sus controversias de conformidad con los procedimientos de solución de conflictos señalados en el artículo 707 del Código del Trabajo.

Aunque el derecho de huelga está garantizado constitucionalmente, recientemente la Asamblea Legislativa aprobó un proyecto “anti huelgas”. Medida que afecta a la clase trabajadora cuando intente efectuar huelgas en los servicios declarados esenciales (fundamentales). Dentro de esos servicios, los y las diputadas del actual período, incluyeron al sector de la Educación, desconociendo la anterior lucha. De igual forma dicha Ley “anti huelgas” limita a que ninguna paralización de actividades pueda durar e ir más allá de 24 horas de duración, so pena de declarar la ilegalidad de la misma. Actualmente el movimiento sindical, tiene presentada una demanda ante la Sala Constitucional, a fin de que este máximo organismo declare la inconstitucionalidad de dicha ley.

La venta de cada dólar USA en Costa Rica tiene un costo de ₡622,10 colones. El salario mínimo en Costa Rica, oscila en este momento entre ₡ 207.000,00 (333 USD) y ₡283.00,00 (455 USD).

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

El Salario de base mínimo y máximo de un Maestros de enseñanza General Básica¹ oscila entre ₡350.150 Colones (563 USD) a ₡ 616.000 Colones (990 USD) por mes. El Salario máximo y mínimo de un Profesor de enseñanza técnica profesional (Liceo) va de ₡382.600 (615 USD) a ₡630.900 (1.014 USD) por mes; quienes tienen sobre sueldos por jerarquía u otros conceptos ganan un poco más. En secundaria, la mayoría de los docentes consultados trabajan sus 48 lecciones en propiedad y atienden entre 6 y 10 secciones.

Alrededor del 85% de las docentes devengan más de 501.000 colones (805 USD), y más del 17% un millón de colones (1.607 USD), montos que son resultado de incrementos salariales recientes. Con este monto salarial deben las docentes enfrentar los gastos familiares y la atención de los dependientes a cargo, que son más de dos en la mayoría de los casos.

En educación primaria y secundaria, los contratos quedan establecidos por lo que rige el Servicio Civil de Costa Rica.

Actualmente, entre docentes y administrativos, la planilla es de aproximadamente 9.647 empleados.

En el caso de la universidad, para los y las docentes titulados existen cuatro escalas, aunque en su conjunto la actividad de enseñanza contempla 8 escalas. El sueldo de un Instructor a tiempo completo es de 940.826,00 (1.512 USD), el Adjunto (TC) 1.013.197,00 (1.629 USD), el Asociado 1.121.754,00 (1.803 USD) y el Catedrático máximo escala tiene un salario de 1.302.682,00 (2.094 USD).

Se cancela un rubro denominado zona de menor de desarrollo (IDS), en los casos en que los trabajadores laboren en zonas alejadas o de difícil acceso. Hasta hace poco se pagaban porcentaje por Zona insalubre, Zonaje, ubicación geográfica. También el estímulo salarial está en relación con los grados académicos que las y los docentes adquieran.

En relación con el grado de satisfacción con el salario devengado por las docentes, una consulta realizada por los gremios develó que un alto porcentaje está insatisfecho con éste, aunque no expresan las razones por las cuales tienen ese estado de ánimo respecto de su pago mensual. No obstante, como ya vimos en la mayoría de los casos, los salarios están por encima de los 1000 dólares, de acuerdo también con las jornadas laborales, grupo profesionales y grados académicos. Estas variables pueden hacer subir el salario a mucho más de dos mil dólares.

Respecto a las diferencias entre el sector público y privado los representantes de la Asociación Nacional de educadores (ANDE) señalan que “Las diferencias salariales

¹ Según resolución DG-003-2020 facilitada por APSE

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

existentes pueden ser muy grandes en muchos casos, ya que las instituciones privadas no están obligadas a apegarse a la escala salarial del Sector Público, sino que depende de manera arbitraria de cada institución educativa. Según datos de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) durante el mes de febrero de 2021, el salario promedio de las y los trabajadores del sector privado, fue de ₡ 580.852 (934 USD), y en el sector público de ₡ 1.105.022 (1776 USD), lo cual evidencia la desigualdad de ingresos. En el sector privado casi “están prohibidas” las uniones de trabajadores (sindicatos) y con ello también se prohíben las convenciones colectivas, por lo que ya de una vez no pueden luchar por obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales, como lo establece la Constitución Política en su artículo 60.

En el sector privado los trabajadores laboran principalmente en tareas técnicas o manuales mientras que en el sector público son trabajadores profesionales en su mayoría, llegando a casos como Jueces, profesores con niveles de maestría y doctorado, que explica qué los salarios sean más altos.

Los sindicatos docentes denuncian que al parecer muchos de los trabajadores del sector privado reciben parte (algunos, gran parte) de sus salarios con figuras como bonos o pagos por incentivos que no son reportados a la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) o se pagan en lugares fuera de Costa Rica, eso sí, reportados como gastos de las empresas.

En **El Salvador**, está reconocido legalmente el derecho a huelga, pero en el sector educativo privado (universitario y no universitario) no se registran huelgas desde hace mucho tiempo. En el sector público no universitario, pese que hay sindicatos de maestros, tampoco estos, cuando llaman a paros laborales, no suelen extenderlos a las actividades docentes, sino a las administrativas ministeriales. En la Universidad de El Salvador (UES), no son extrañas las huelgas o paros de actividad, pero usualmente son realizados por estudiantes que hacen demandas no salariales. Existe derecho a sindicalización del personal docente.

No hay negociación colectiva o contratos colectivos para el sector educativo en general. Se trata de contratos individuales. En el nivel de la educación superior pública y privada las contrataciones hora clase y anuales se combinan con el contrato permanente, pero siempre negociado de forma individual. En el nivel no universitario privado sucede lo mismo. Y en el nivel no universitario público ha habido algunas experiencias de contratación colectiva de docentes vía decreto ejecutivo, pero no es lo normal. Las plazas para docentes, se seleccionan a partir de perfiles de candidatos –que pueden ser propuestos o respaldados por los sindicatos de educación–pero la contratación es individual.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

La base mínima de cálculo para contratar es siempre el salario mínimo, que para la zona urbana está actualmente en 200 dólares. Los salarios aumentan con los años de servicio. No hay tablas salariales generales para la fijación de los salarios en el sector universitario, sino que cada institución establece los montos para su personal docente, según el tipo de contrato al que el mismo se someta. Un docente recién licenciado puede ser contratado, en tiempo completo, en algunas instituciones con un salario de 500 dólares y en otras pueden contratarlo por 800 dólares. Un docente con maestría puede ser contratado por 1.000 dólares o por 1200 dólares. Y uno de doctorado por 1200 o 1500. Si va sólo a la docencia es probable que los salarios rondan por ahí; si va a la docencia y la investigación o a un cargo de jefatura su salario puede ser, de entrada, de 2 mil dólares o 2,500 dólares mensuales.

En **Nicaragua**, aunque existen ministerios de educación, ministros y directores de esta cartera, los asuntos de educación básica, media y técnica, son atendidos de manera prioritaria por el presidente y la vicepresidenta de la República. En todos los subsistemas educativos existen convenios colectivos entre los sindicatos docentes y no docentes y las autoridades educativas correspondientes. El derecho a huelga está establecido legalmente, siendo el Ministerio del Trabajo el garante de este derecho para que se cumpla como está establecido. La polarización y crispación política en ese país pueden limitar el efectivo cumplimiento del derecho a huelga y negociación colectiva.

Estos convenios colectivos incluyen una serie de beneficios sociales adicionales al salario, estabilidad laboral, asistencia médica, etc.). Los salarios varían según la antigüedad y se les deduce el Impuesto Sobre la Renta (IR) y lo correspondiente a la Seguridad Social (INSS).

Las autoridades destacan la estabilidad laboral de los y las docentes como una conquista política y social, mientras académicos e investigadores señalan que el clima de polarización y crispación política afecta la propia estabilidad docente.

El precio del dólar en Nicaragua es de 34,81 córdobas. En el caso de la educación primaria, el salario básico de un docente está ubicado en las 8.600 Córdobas (247 USD), a lo cual se deben agregar años de servicio y títulos académicos. El salario base de la secundaria está en 9.000 Córdobas (259 USD) y el de educación inicial en 8.300 Córdobas (238 USD). Con primas, antigüedad, jerarquía y otras compensaciones el salario mensual en moneda norteamericana está entre 340 y 390 dólares mensuales. En el sector universitario los salarios pueden alcanzar los 1.100 dólares norteamericanos, unos 38.291 Córdobas. Es importante destacar que, aunque los salarios de los docentes, sobre todo de primaria y secundaria siguen siendo bajos, a partir del 2007 se han incrementado en un 480%.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

En **República Dominicana**, el precio de un dólar norteamericano es de 56,76 pesos dominicanos. existe el derecho a huelga y negociación colectiva. El salario más alto en pesos dominicanos para los docentes en el nivel inicial es de 66.846,66 (1.178 USD), el de primaria 72.600,59 (1.236 USD) y el de secundaria 87.288,10 (1.538 USD).

En **Haití**, las condiciones de trabajo son el resultado de acuerdos individuales entre el trabajador de la educación y el empleador, aunque existe el derecho a huelga. Al momento de elaborar este informe el valor de cambio de un dólar norteamericano con la moneda nacional, el gourde, es de 1=92,3524. El salario docente en el nivel de formación 1, sin concluir la titulación, es de 16.000 gourdes (173 USD); el nivel 2 con título (CAPIS) profesional u otro diploma, no normalista es de 19.000 gourdes (205 USD) mensuales. Finalmente, el nivel 3 de normalista tiene un salario de 21.000 gourdes (227 USD) mensuales. El salario más alto para los docentes de secundaria es de 38.000 gourdes (411 USD) mensuales.

En el sector universitario, los salarios están relacionados con la formación profesional. Con título de licenciado (residual y en proceso de desaparición) es de 60.000 gourdes (650 USD). El salario de quienes tienen maestría varía según la antigüedad, así, quienes tienen de 0-5 años de antigüedad devengan un salario de 70.000 gourdes (758 USD), entre 6 y 19 años 80.000 gourdes (866 USD) y finalmente, con 20-29 años de antigüedad 90.000 gourdes (975 USD). En el caso de docentes con Doctorado ello también está asociado a la antigüedad; de 0-5 años un salario de 80.000 gourdes (866 USD), 6-10 años 90.000 gourdes (975 USD), 11-19 años 100.000 gourdes (1.083 USD), 20-29 años 120.000 gourdes (1.300 USD) y con ms de 3 años de antigüedad 130.000 gourdes (1.408 USD).

Los salarios en el sector privado son múltiples., cada institución puede tener su escala salarial. Los salarios en el sector público son más elevados que en el privado.

En **Cuba**, no se concibe la huelga - entendida esta como forma de lucha por los derechos de los trabajadores en el capitalismo- como la forma de resolver conflictos o diferencia entre trabajadores y la administración en la sociedad cubana, pues existen los procedimientos y vías para atender las opiniones e intereses de los trabajadores, tanto en la actividad sindical como en la sociedad civil.

No obstante, la Constitución de la República establece claramente que “los derechos de reunión, manifestación y asociación, con fines lícitos y pacíficos, se reconocen por el Estado siempre que se ejerzan con respeto al orden público y el acatamiento a las preceptivas establecidas en la ley” (Artículo 56 Capítulo II Derechos). La huelga, como vía de lucha política de los trabajadores en el capitalismo, no se recogía en las constituciones

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

antes del año 1959, si bien se establecía la posibilidad de manifestarse pacíficamente, estas expresiones siempre fueron reprimidas.

Las funciones y normas de trabajo generales del personal docente, se norman por Resolución Ministerial y se ajustan a lo establecido para la jornada laboral de los trabajadores cubanos. Cada institución educativa tiene un convenio colectivo de trabajo, que se contextualiza a sus características y condiciones, el cual se conforma en consenso con la sección sindical y se firma por el director de la institución (o la persona que corresponda en las zonas apartadas) y el secretario general de la Sección sindical en reunión de los trabajadores y se debe controlar sistemáticamente en las reuniones mensuales de análisis del trabajo. Cada docente discute sus compromisos individuales que incluyen los de calidad de la docencia y otras actividades que se le corresponden o asignen en el desarrollo del currículo, con los cuales se enriquecen los generales y que sirven de referencia para la valoración de su desempeño.

El valor actual de un dólar en Cuba es de 23,92 pesos cubanos. Según la Gaceta Oficial Extraordinaria 69 del 10 de diciembre de 2020, en su resolución 35C-2020-800-EX69 se reorganizó el sistema salarial y unificó los salarios, vieja solicitud de los y las trabajadores de la educación, de la siguiente manera: a) educadora, maestro, profesor, psicopedagogo, instructor para el trabajo educativo, pedagogo-clínico, psicólogo y Logopeda, profesor instructor de arte de las casas de la cultura el salario más alto es de 5060 (212 USD) y el medio de 4010 (168 USD). Un salario de 167,64 dólares norteamericanos es una proeza para un país con seis décadas de bloqueo norteamericano. Para el bibliotecario escolar y auxiliar técnico de la docencia los salarios oscilan entre 4210 (176 USD) y 3610 pesos cubanos (151 USD). Para el profesor no titulado del ministerio de cultura e instructor de deporte gloria deportiva el sueldo unificado es de 3610 pesos cubanos (151 USD). Finalmente, para los auxiliares pedagógicos, asistentes de trabajo educativo e instructores de deporte el sueldo va de 3110 (130 USD) a 2960 pesos cubanos (124 USD).

En la propia gaceta se establece el pago adicional de 440 pesos a los docentes que posean la categoría de Master o especialista y de 825 pesos a los que ostenten el grado científico de Doctor en ciencias en una especialidad. En la actualidad hay en el nivel medio y medio superior 46 765 másteres y 248 doctores.

En el sector universitario se contemplan escalas. El Profesor Titular tiene un sueldo de 5810 (242 USD), Auxiliar 5.560 pesos cubanos (232 Dólares), el Profesor Asistente 5.310 pesos cubanos (222 USD) e Instructor 5060 pesos cubanos (212 USD).

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

En la educación universitaria se contempla una bonificación por resultados de proyectos de investigación, pero ello se otorga a quien la respectiva junta lo determine conforme al desempeño.

Además, se conciben pagos adicionales mensuales de 100 pesos [4,18 USD] por la incidencia en sus labores de determinados factores para los trabajadores docentes de los centros siguientes: a) Profesores y bibliotecarios escolares que trabajan en los institutos preuniversitarios vocacionales de ciencias exactas, escuelas pedagógicas y centros formadores de la enseñanza técnica y artística, escuelas militares vocacionales Camilo Cienfuegos, Instituto Preuniversitario Vocacional Hermanos Tamayo, escuelas de Formación de Profesores de Educación Física, escuelas de Iniciación Deportiva, escuelas superiores de Formación de Atletas de Alto Rendimiento, Escuela Superior de Perfeccionamiento Atlético; b) de 70 pesos [2,92 USD] a maestros, profesores, otros docentes y administrador que trabajan en centros internos de la Educación Especial de Conducta I y II. Los cuadros y directivos de los centros reciben un salario de acuerdo con las características de los centros de acuerdo a lo establecido en la resolución.

En estos momentos, como resultado de las consultas realizadas sobre la implementación de estas disposiciones y las experiencias adquiridas se está en estudios para el pago por desempeño y la categorización del personal del nivel medio general.

Con la reunificación salarial se eliminaron pagos adicionales que no se encontraban incluidos en su salario. La reunificación salarial incluye el pago por las categorías científicas y los títulos académicos de master.

En el nivel medio y medio superior se estudia la posibilidad de estimular salarialmente mediante categorización a los docentes, según las tareas educativas que realice, relacionado con el desarrollo del potencial científico, su superación y sus años de labor.

En **Brasil**, existen trabajadores en la educación pública y privada. Formalmente no existe el derecho a huelga para los docentes al servicio del Poder Ejecutivo. Los trabajadores privados hacen convenios colectivos de trabajo o van a la negociación colectiva, cuando no pueden conseguir el convenio. Los trabajadores de la educación, considerados servidores públicos, incluso cuando cierran negociaciones con el ejecutivo (municipal, estatal o federal), el acuerdo debe transformarse en ley en el parlamento correspondiente.

En este país, el precio de un dólar norteamericano es de 5,03 Reales Brasileños. El salario más alto de educación inicial está ubicado en los R\$ 2.000 [398 USD], primaria y secundaria R\$ 3.000 [596 USD]. Mientras la red privada paga por hora de clase, la pública lo hace por jornada laboral.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Los salarios del sector universitario son: Profesor Auxiliar entre R\$ 4.472 (889 USD) a R\$ 10.097 (2.007 USD); Profesor Asistente de R\$ 4.954 (985 USD) a R\$ 11.184 (2.223 USD); Profesor Adjunto de R\$ 5.488 (1.091 USD) a R\$ 13.273 (2.639 USD); Profesor Asociado de R\$ 7.717 (1.534 USD) a R\$ 18.663 (3.704 USD); Profesor Titular de R\$ 9.548 (1.898 USD) a R\$ 20.530 (4.082 USD).

Las bonificaciones extraordinarias dependen de los acuerdos con las gobernaciones o localidades.

La educación pública municipal y estatal es muy precaria, ya que los estudiantes de clase media estudian en escuelas privadas. En educación superior, las principales universidades son las públicas, que están siendo destruidas por intervenciones del gobierno de Bolsonaro.

En **Venezuela**, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 104 contempla que la educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica, lo cual es un reconocimiento de la especificidad del campo laboral de los trabajadores de la educación. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) contempla un régimen mixto de competencia entre las leyes para los funcionarios públicos y la Ley Orgánica del Trabajo, en aquello que no contenga lo primero. El magisterio desde la década de los sesenta del siglo XX fue construyendo la jurisprudencia de acogerse a aquello que más le beneficiara y a los derechos adquiridos. Algo que quedó establecido de manera clara desde el Acta Convenio posterior a la huelga de 1969 y la Convención de condiciones de trabajo de 1981. Los contratos colectivos de la década de los ochenta fueron acompañados por el ejercicio del derecho a huelga, contratación colectiva. El artículo 41 de la Ley Orgánica de Educación establece el principio de estabilidad docente, mientras el artículo 42 de la misma ley contempla que los profesionales de la docencia se regirán por la Ley del Trabajo en lo que corresponda, que en este caso es el derecho a sindicalización, negociación y contratación colectiva, huelga y autonomía sindical.

Es necesario destacar que, desde la década de los setenta del siglo XX el magisterio ha vivido una fragmentación de sus organizaciones sindicales, con casi una docena en el caso del sector de preescolar, primaria y media. Esta fragmentación expresa fundamentalmente vínculos con partidos políticos y no son el resultado de disputas de clase. En los últimos años, la polarización política que sacude al país impactó de manera severa al sindicalismo magisterial, pues unos están incondicionalmente a favor del gobierno y otros absolutamente en contra del ejecutivo, en perjuicio de los intereses propios de los y las trabajadores de la educación.

En Venezuela, las condiciones de trabajo y salarios se negocian nacionalmente con la

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

mayoría de sindicatos docentes, aunque existen negociaciones colectivas por separado con los gremios docentes de las gobernaciones, alcaldías, institutos autónomos y del sector privado. Sin embargo, estos últimos tienen como marco de referencia la negociación colectiva nacional que es la más importante.

Las condiciones de trabajo y los contratos colectivos tienen un tronco común para todos y todas los/las trabajadores del sector mediante el contrato unificado y cláusulas especiales para el personal docente, obrero y administrativo. Cuando se va a producir las negociaciones colectivas de los y las maestras eclosiona la polarización. Por un lado, están los gremios docentes vinculados al gobierno (SINAFUM) y por otra los de la oposición (Federación Venezolana de Maestros –FVM-, Fetraenseñanza, Fetrasined, Fenaprodo, FESLEV, FEV, Fetramagisterio, Fenatev).

En el sector universitario esta polarización se expresa en dos bloques, por una parte, la Federación de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) y los sindicatos no federados de orientación opositora al gobierno y por la otra la Federación de Trabajadores Universitarios de Venezuela (FTUV) de clara vinculación con el gobierno.

La polarización actual rompe con la dinámica de negociación colectiva autónoma desde los intereses de los y las trabajadores de la educación. No se trata de una valoración ingenua sobre el carácter político del gremialismo sino un cuestionamiento a la subordinación de la acción sindical a los intereses de partidos que tienen estratégicamente otros intereses de clase.

En materia del derecho a huelga, desde el 2002, cuando la mayoría de organizaciones sindicales del magisterio se involucraron en el paro nacional y la huelga petrolera, acciones que tenían una orientación insurreccional contra el gobierno democráticamente electo de Hugo Chávez, se ha generado una limitada capacidad de las organizaciones sindicales para convocar a huelgas y paros. Las convocatorias a huelga han obtenido un limitado apoyo de las bases debido al clima de polarización política y otros factores.

En los últimos años, especialmente desde el 2014, producto del giro en la orientación estratégica del gobierno venezolano y las criminales medidas coercitivas contra el comercio y las finanzas venezolanas por parte de los EEUU y las naciones imperialistas europeas, se ha generado un comportamiento autoritario del gobierno que limita de hecho, el derecho a huelga. Existe un centenar de procesos judiciales contra dirigentes obreros de otros sectores y ramas, lo cual enrarece el clima de las libertades sindicales. En algunos casos, las discusiones de las contrataciones colectivas del magisterio se hacen solo con un sector o algunos gremios lo cual crea una situación delicada en materia de negociación colectiva. A esto se suman las dificultades existentes para impulsar la legalización de nuevas organizaciones sindicales del magisterio.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Las condiciones materiales de vida y trabajo de los trabajadores de la educación han sido seriamente afectados por la inflación de los últimos siete años (2014-2021), la devaluación del bolívar [1 dólar norteamericano tiene un valor de 3.300.000 bolívars a pesar que la moneda nacional ha perdido cinco dígitos]. A ello hay que añadirle el fenómeno de la migración docente a distintos países de la región y el mundo, en búsqueda de alcanzar un salario por lo menos que permita sobrevivir.

En Venezuela los sueldos están asociados a escalas y escalafón docente. Usaremos la escala de 40 Hrs semanales que nos compartió SINAFUM, que contiene salario mensual + bono por ejercicio docente + bono de guerra económica + antigüedad por años de servicio + prima por profesionalización (entre 20% y 60 %) + prima geográfica + bono Simón Rodríguez, que en el sueldo más alto, Docente Categoría VI su sueldo es de 36.334.481,33 bolívars y el más bajo de Categoría I de 33.265.398,14 Bolívars, que solo representan 10,10 y 10,08 dólares mensuales, respectivamente.

Los salarios de los profesores universitarios están estructurados conforme la categoría de la carrera docente universitaria. Un Instructor a Dedicación Exclusiva 16.467.447 Bolívars, un Agregado a Dedicación Exclusiva 21.027.283 Bs, el Asociado a Dedicación Exclusiva 23.760.830 Bs., el Titular a Dedicación Exclusiva 26.849.738, equivalentes a 5 - 6,40 - 7,20 - 8,13 dólares mensuales respectivamente. Las compensaciones salariales no hacen variar de manera sensible el ingreso de los y las docentes universitarios.

Los y las docentes venezolanos(as) reciben a finales de año los aguinaldos, o sueldos extras, equivalente 120 días de salario.

Como lo mostraremos más adelante, si bien las sanciones norteamericanas han afectado de manera terrible la economía, es injustificable que países con menores ingresos per cápita ([Haití, El Salvador y otros] tengan salarios superiores a los y las trabajadores de la educación venezolana, o que una nación como Cuba, con sesenta años de asedio y bloqueo a su economía pueda garantizar sueldo mucho más elevados que los que actualmente se observan. Incluso países con un per cápita ligeramente superior a Venezuela (Ecuador, Perú) muestran salarios más altos. Ello muestra que el tema salarial de los y las trabajadoras de la educación en Venezuela es un tema de voluntad política y evidencia la necesidad de volver a privilegiar el mundo del trabajo sobre sectores del capital.

En **Colombia**, En Colombia, El artículo 55 de la Constitución de 1991 garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Conforme lo dispone la parte colectiva del Código sustantivo del trabajo (CST), los trabajadores oficiales, incluidos los gremios y sindicatos docentes, pueden presentar

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

pliegos de peticiones y suscribir convenciones colectivas de trabajo porque están vinculados a la administración mediante contrato de trabajo.

El salario de los docentes de preescolar, básica y media se regulan por escalas salariales determinadas por la fecha o forma de vinculación.

Actualmente un 35% de los maestros están bajo el decreto 2277 de 1979, su movilidad en el escalafón de 14 grados depende de estudios y tiempo de servicio. Un licenciado o profesional de otra área iniciaba en el grado 7, la gran mayoría hoy están en la 14 con un salario de aproximadamente 1.145 dólares. Estos docentes están bajo régimen especial, se pensionan a los 55 años y pueden seguir laborando hasta la edad de retiro forzoso, 70 años, percibiendo salario y pensión.

A partir del año 2005 se abrió la vinculación bajo el decreto 1278 de 2002, que implementa un sistema de evaluación docente, actualmente, hay cerca de 200 mil docentes, cerca de 70 mil en provisionalidad, es decir que aún no han adquirido derechos de carrera, por no haber superado el concurso de ingreso.

La carrera administrativa determinada por la meritocracia, determina el ingreso por concurso (abajo esta descrito), se debe superar luego un periodo de prueba de por lo menos 4 meses al finalizar el año, de no alcanzar los 120 días desde la fecha de posesión, se extiende un año más.

La permanencia está definida por una densa y permanente evaluación de desempeño laboral, que se aplica anualmente y se debe superar con 60 puntos, si se reprueba dos años consecutivos se destituye al docente. El puntaje de esta evaluación se tiene en cuenta para traslados, becas y para el ascenso en la escala salarial.

La escala salarial es determinada por el título acreditado al momento de vincularse así: grado 1 normalistas superiores de escalafón en que se vinculan, con un salario de 440 dólares aproximadamente; Grado 2, licenciados y otros profesionales con un salario aproximado de 660 dólares; Grado 3, docentes con maestría, salario aproximado 1000 dólares, con doctorado son 1330 dólares.

La movilidad de grado depende de acreditar títulos, evaluación de desempeño y superar una evaluación de competencias que debe ser superada sobre 80 puntos de 100, antes un examen y desde 2016 la evaluación con carácter diagnóstico y formativa, que exige un video d clase. Promedio de evaluaciones de desempeño, autoevaluación y entrevistas a estudiantes, estas evaluaciones se aplican para aplicar regla fiscal y controlar el número de maestros ascendidos en el escalafón. La evaluación está pensada para ser condicionada por la disponibilidad fiscal; si no hay dinero no pueden ascender los y las maestras.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

El decreto 804 de 1995 regula a los docentes etno-educadores, la mayoría en zonas indígenas, en la actualidad son cerca de 6 mil maestras y maestros vinculados en carrera o provisionalidad por esta norma, a los cuales no se les reconoce Escalafón docente, es decir, solo como se vinculan en algunas negociaciones se ha logrado su actualización, el o la docente profesional de este sector tiene un salario de 580 dólares.

En el sector público los salarios dependen del escalafón en que se encuentre el/la educadora, y se tiene derecho a las prestaciones, primas de ley recibiendo los 12 meses del año el pago respectivo. Por el contrario, en el sector privado, los empleadores pueden pagar lo acordado con el/la educadora sin tener en cuenta el escalafón al que pertenezca y con contratos a 10 meses.

En el sector universitario, las escalas son muy variables, pero se puede decir que un salario de 4.000 dólares norteamericanos es coincidente en muchas universidades. Sin embargo, la meritocracia para estimular la competitividad entre los docentes ha permitido diferencias salariales groseras, que en algunos casos pueden llevar a que algunos docentes ganen 40.000.000 de pesos, unos 10.690 dólares norteamericanos, pero son la excepción.

En **Paraguay**, existe mucha dificultad para el desarrollo de la negociación colectiva. La estabilidad docente no está garantizada; en el caso de las universidades se reportaron casos de docentes universitarios con 8, 9 y hasta 20-23 años de servicio que han sido removidos de sus cargos por mantener una posición crítica a las autoridades o al gobierno. Esto es posible porque no se le incorpora al escalafón sino se les contrata de manera temporal año tras año. Los docentes de carreras propias de las ciencias sociales ganan menos que los docentes de las ingenierías. Los encargados de cátedra pueden ganar 1.800.000 guaraní (267 dólares) mensuales, mientras los auxiliares pueden ganar 800.000 (119 dólares) guaraníes mensuales. Se ha instaurado un modelo de precarización laboral que consiste en permitir que algunos docentes entren a laborar ad honorem con la esperanza de conseguir una plaza fija remunerada.

En **Ecuador**, se lo reconoce al personal docente, en términos generales, el derecho a huelga, pero está vetada para el sector educativo. De hecho, la Constitución señala que *“se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones”*

El sistema educativo ecuatoriano se orienta por la Constitución (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (este momento en debate) y su Reglamento. Se concibe a la educación como un derecho humano fundamental, gratuito en el sector

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

público (hasta tercer nivel; aunque se acepta educación privada pagada), con orientación universal y laica. Está establecida la rectoría del Estado sobre el Sistema Nacional de Educación para organizar un modelo de gestión educativa con pertinencia cultural y lingüística.

Las condiciones trabajo se fijan mediante la Ley de Carrera Docente y el Escalafón del Magisterio. No hay negociación colectiva. En el sector privado, depende de las condiciones de cada institución educativa.

En el pasado reciente, durante el gobierno de Correa, se vivieron situaciones de desconocimiento y anulación de personalidad jurídica a la más importante organización sindical del magisterio, la Unión Nacional de Educadores (UNE), quien acaba de generar todo el proceso para su reconocimiento oficial y funcionamiento legal.

Ecuador es un país que usa el dólar como moneda oficial. El salario más alto de educación inicial, con más de 25 años de servicios, es de 1.676 dólares, pero ello es para menos del 1% de docentes; el promedio salarial está en unos 1.212 dólares y el mínimo en 527,07 dólares. La gran mayoría de docentes cobran 720 usd al mes, sin importar en qué ciclo trabajen. En el caso de la educación general (10 años de escolaridad) los y las docentes pueden llegar a obtener un sueldo de 1.676 dólares mensuales.

En el caso de las universidades, el salario lo establece cada institución de acuerdo con una escala nacional abierta y conforme a su disponibilidad presupuestaria. Si intentamos promediar podríamos decir que el salario más alto a nivel universitario ronda los 4.700 dólares mensuales y el más bajo los 2.200 dólares mensuales.

El sector privado es libre para fijar sus tasas salariales. Tanto en la educación dependiente del Ministerio de Educación o de las Universidades públicas, la remuneración suele ser superior a la que se recibe en el sector privado. Esto con excepción de establecimientos considerados de élite económica, en las cuales es similar o incluso superior al sector público

Todo trabajador ecuatoriano recibe un salario básico unificado extraordinario, equivalente al sueldo básico nacional, una vez por año; y/o el equivalente al porcentaje anual de su sueldo personal.

En **Perú**, el capítulo XVI del Reglamento de La ley de Carrera Pública Magisterial establece el derecho a la negociación colectiva, Sin embargo, el gobierno emitió el Decreto de Urgencia N° 014-2020 que atenta contra el derecho a la negociación colectiva, reconocido en el art. 28 de la Constitución Política Peruana. En la negociación colectiva está prohibido introducir temas económicos, por lo cual los y las trabajadores de la educación tienen que recurrir a medidas de lucha para alcanzar ajustes salariales.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Un dólar norteamericano en Perú tiene un costo de 3.86 soles peruanos, El salario docente más alto de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria es de 4.370 soles (1.132 dólares norteamericanos), pero varía según las escalas. La escala I es de 2.300 soles (596 dólares), la II de 2.530 soles (655 dólares), la III de 2.760 soles (715 dólares), la IV de 2.990 soles (775 dólares), la V de 3.450 soles (894 dólares), la VI de 4.025 soles (1.118 dólares), la VII de 4.370 soles (1.132 dólares), la VIII de 4.830 soles (1.251 dólares). Si bien es cierto que en Perú existen VIII ESCALAS MAGISTERIALES, en la práctica sólo funcionan hasta la VII ESCALA, donde sólo se encuentra 522 profesores a nivel nacional y el ascenso a esta depende exclusivamente de la disponibilidad de vacantes que anualmente determine el Ministerio de Educación; en la VIII ESCALA NO HAY NINGÚN DOCENTE.

Las bonificaciones van a depender del tipo de Institución Educativa: Para las Unidocente 200 soles (52 USD), para la Multigrado 140 soles (36 USD), para la educación Bilingüe 50 soles (13 USD), para Bilingüe acreditado (Profesor debe trabajar en I.E. bilingüe) son 100 soles (26 USD). Por otra parte, algunas bonificaciones dependen de la ubicación de la Institución Educativa, por ejemplo, para quienes laboran en Rural 1 corresponden 500 soles (130 USD), para Rural 2 corresponden 100 soles (26 USD), para Rural 3 son 70 soles (18 USD), para quienes laboran en Frontera 100 soles (26 USD) y para las ubicadas en el Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro son 300 soles (78 USD).

Actualmente, los docentes del sector público están mejor remunerados que los del privado, donde muchos de ellos de estos últimos no tienen derechos y sus sueldos están por debajo de los 1.500 soles (389 USD) mensuales; además, no están organizados.

En el sector universitario los salarios son determinados en escalas. El docente Principal tiene un sueldo promedio de 7557 soles mensuales (1.958 dólares), el Asociado de 3008 soles mensuales (779 dólares) y el Auxiliar de 2008 soles mensuales (520 dólares). En general, Docente con maestría y con carga académica de 32 horas a la semana devenga 2,514 soles mensuales (651 dólares), mientras los y las Docentes que cuenta con doctorado y una carga académica de 32 horas pueden ganar 5,956 soles mensuales (1.543 dólares), con escalafón, antigüedad y otras bonificaciones.

En Perú el legislativo acaba de sancionar la Ley 31097 que estipula el 6% del PIB en educación, la cual generó una movilización solicitándole al presidente de la República que le coloque el ejecútese. Igualmente se está avanzando en el reconocimiento de la deuda que se tiene con el magisterio desde 1991 sobre el aporte de 30% del salario por reconocimiento a la actividad de preparación de clases. Nuevamente surge la demanda del magisterio de que le sea reconocida la jubilación especial con el 100% del salario.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Uruguay, aprobó en el año 2009 la Ley de Negociación Colectiva Número 18566 que pauta los mecanismos, procesos e instancias de este derecho. La Constitución reconoció el derecho a huelga, pero no lo definió. Esta tarea la derivó a la ley, que debía reglamentar su ejercicio y efectividad. Esta misión se cumplió parcialmente a través de las leyes 13.720 y 18.566. Con la Ley de Urgente Consideración N° 19889 del 2020, se limita el derecho a huelga en el sector educativo.

En materia salarial tomaremos como referencia el salario más alto de primaria, que corresponde a un profesor de segundo ciclo titulado, con 25 años de servicio, con una carga horaria de 20 horas semanales que es equivalente a 1367 dólares norteamericanos. En el caso de la secundaria, con las mismas exigencias es de 1370 dólares mensuales.

Hasta el año 2020 se podía sumar un aporte extra, ya que se distribuía el presupuesto no ejecutado en salario.

Desde la Ley 19889, [Urgente Consideración], en el sector privado los trabajadores deben acordar con sus empleadores salarios y otras condiciones laborales. El sector privado tiene una escala muy amplia, según la “categoría” del colegio.

Esta Ley N° 19889 de 2020, no solo modifica la estructura del sistema educativo público estatal, sino también atenta contra el acceso y disfrute a derechos adquiridos por los trabajadores de la educación durante décadas de lucha, así como respecto a derechos civiles en general, entre otras cosas.

En educación superior existe una escala salarial para los cargos de Ayudante, Asistente, Adjunto, Agregado y Titular que además cada una tiene 38 posibilidades de carga horaria. Se puede decir que el salario más bajo de ayudante 1 con tres horas docentes el salario es de 3.042,96 pesos uruguayos (70 dólares norteamericanos), mientras que el Titular con una dedicación a tiempo completo puede ganar 174.771,72 pesos uruguayos (4.021 dólares).

En **Chile**, debemos diferenciar la situación que afecta a quienes trabajan en el sector a) particular pagado, b) particular subvencionado por el Estado y c) el sector público. No obstante, la regla general es la determinación de las condiciones de trabajo a través de acuerdos individuales. Sin embargo, para quienes se encuentran afiliadas(os) a sindicatos (particulares pagados y subvencionados) las condiciones son determinadas por acuerdos colectivos. Por su parte, en el sector público, los y las docentes no tienen derecho a negociar colectivamente en virtud de la normativa vigente. Sin embargo, la fuerza de la organización y la movilización del sector público determinan la materialización de una negociación colectiva en los hechos.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

El dólar norteamericano se cotiza en Chile en unos 735,65 pesos chilenos. El salario más bajo de los y las docentes chilenos de los primeros niveles educativos, a tiempo completo, está alrededor de los 600.000 pesos chilenos (815 dólares) y el más alto para docentes a tiempo completo en 2.400.000 pesos chilenos mensuales (3.262 dólares).

Además del salario, les docentes reciben el Bono de término de conflicto al final de cada año tras la conclusión de la negociación colectiva del sector público, así como de vacaciones y de escolaridad. A su vez, se entregan aguinaldos de navidad y fiestas patrias.

En el sector universitario un salario promedio alto lo representa, por ejemplo, un profesor de sociología, de planta de la Facultad de Ciencias Sociales que gana 5.243.613 pesos chilenos, unos 7.127 dólares. Sin embargo, el marco de la política neoliberal y de estratificación se dan casos de Rectores de universidades, quienes devengan nueve (9) millones de pesos chilenos, unos 12.367,74 dólares. El salario más bajo del sector universitario corresponde a los auxiliares y administrativos es de unos 386.000 pesos, equivalente a unos 530,44 dólares norteamericanos. El sueldo promedio de los y las profesores universitarios es de 2.800.000 pesos chilenos, unos 3.850 dólares norteamericanos.

En **Argentina**, el derecho a huelga está reconocido legalmente a través del artículo 14 de la Constitución de la República que establece: “queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje, el derecho a huelga”. En la década del 90 del siglo XX, se inhibía o recortaba este derecho, a partir del pago de una suma llamada “presentismo” que representaba entre el 20 y 30% de los ingresos del docente y que al ejecutar medidas gremiales se dejaba de percibir. En el día de hoy esta práctica se aplica en la provincia de Mendoza con el nombre de Ítem Aula, hecho que ha sido denunciado por los sindicatos como una clara práctica antisindical.

En los primeros niveles de enseñanza la negociación colectiva se establece a través de la Paritaria Nacional Docente. En la mayoría de las provincias (estados) también existen paritarias provinciales, que toman como piso y referencia lo acordado en la Paritaria Nacional.

La educación Pública y Privada en los niveles: Inicial, Primario y Secundario están a cargo mayoritariamente de las provincias. Se podría decir que el Ministerio de Educación de la Nación es un Ministerio sin escuelas, que tiene como tarea fijar los lineamientos educativos y laborales generales, como así también el piso salarial de donde se parte para la negociación colectiva.

Este año (2021) la Paritaria Nacional acordó un porcentaje de 32% de aumento salarial, llevando al salario mínimo a \$31.000 pesos argentinos por mes, unos 325 dólares

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

norteamericanos. Con una inflación proyectada entre 40% y 45%, este porcentaje actúa como referencia para la negociación en la mayoría de las paritarias provinciales. Es importante señalar que el magisterio lleva no menos de cuatro años de negociaciones salariales a la baja, en referencia a la inflación.

El Gobierno Nacional a través de esta Paritaria fija el monto del FONID (Fondo Nacional de Incentivo Docente), suma que se integra al salario de cada provincia, se trata de una suma no remunerativa ni bonificable. El monto es de \$2.420 (25 dólares) y se percibe hasta para un total de dos cargos docentes, a esto hay que agregarle un suplemento por conectividad de \$710 (8 dólares), haciendo un total de \$3.130 de sobre sueldos.

El salario mínimo que percibe un docente de Nivel Inicial y Primaria es de \$31.000 pesos argentinos (325 USD, aproximadamente 7 provincias perciben este monto). En la Provincia de Buenos Aires el salario Inicial es de \$ 42.000 (440 dólares) y el máximo con antigüedad de \$58.000 (607 dólares). En La Provincia de Santa Fe, el salario Inicial es de \$48.000 (503 dólares) y el máximo con antigüedad de \$ 67.000 (702 dólares). En Córdoba, el salario Inicial es de \$54.000 (566 dólares) y el máximo con antigüedad de \$76.000 (796 dólares). Estas referencias salariales están tomadas de las provincias más pobladas. Se destaca que en la zona sur de Argentina las sumas salariales son mayores, debido a que el costo de vida en dicha región es muy elevado (alimentación, vivienda, transporte).

En general salario más alto del personal docente de educación inicial y primaria es de 92.570,18 pesos argentinos (970 dólares), mientras que el más alto para la educación secundaria es de 58.722,17 (615 dólares).

En general no existen diferencias salariales entre el sector oficial y privado, aunque sí se registra un mayor nivel de precarización e inestabilidad laboral en el sector privado, en este sector también se da el pago de algunos incentivos o suplementos para desalentar las prácticas sindicales.

En el caso de la docencia de las Universidades Nacionales depende salarialmente del Ministerio de Educación de la Nación (Secretaría de Políticas Universitarias). Los sueldos se abonan íntegramente con presupuesto universitario aprobado anualmente por el Congreso de la Nación. Esto marca una diferencia con la docencia de los niveles de la educación obligatoria, cuyos docentes dependen de las jurisdicciones provinciales.

Los acuerdos salariales se pautan en una Mesa Nacional del sector Docente de las Universidades Nacionales, en la que intervienen 6 Federaciones Nacionales Docentes. CONADU HISTÓRICA es una de las dos más representativas en términos cuantitativos, aglutinando el 40% de la docencia sindicalizada en el ámbito universitario.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Las condiciones de trabajo se regulan según Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) del sector Docente de las Universidades Nacionales - homologado por Decreto PEN 1246/2015 - a través de discusiones paritarias entre las representaciones sindicales docentes con autoridades universitarias.

A nivel nacional, la representación empleadora es el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). También interviene el gobierno nacional, a través de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) del Ministerio de Educación de la Nación (proporciona los fondos para los aumentos salariales y programas nacionales varios).

De acuerdo al CCT, hay dos niveles de Negociación Paritaria del sector Docente de las Universidades Nacionales: 1) Nivel General (entre las Federaciones Nacionales - entre ellas, CONADU HISTÓRICA -, el CIN y la SPU/Ministerio de Educación de la Nación), y 2) Nivel Particular (entre la Asociación de Base local y las autoridades de cada Universidad).

Tradicionalmente, CONADU HISTÓRICA fue y sigue siendo la organización que más se referencia con los mandatos de sus asambleas de base, es una federación democrática y combativa, y en muchas ocasiones rechazó las ofertas salariales de los gobiernos de turno, impulsando planes de lucha con paros y movilizaciones (ahora, mermadas las intervenciones callejeras por la pandemia) en pos de mejoras en las condiciones laborales y salariales de la docencia. En tiempos del gobierno neoliberal de Cambiemos, la federación protagonizó enormes movilizaciones, tomas de facultades, acampes a lo largo y ancho del país, para evitar los sucesivos ajustes impulsados desde el oficialismo.

Las restantes federaciones han aceptado en paritarias acuerdos salariales muy desventajosos para el sector, con impacto directo en la inversión presupuestaria en las universidades. Conducta que sostuvieron con el gobierno anterior y que mantienen con el nuevo gobierno asumido hace año y medio. En efecto, en un cuadro de elevada inflación y aumento de los costos de la canasta familiar, las paritarias salariales que acordaron con el gobierno nacional resultaron a la baja por segundo año consecutivo.

El derecho a huelga del sector universitario está reconocido legalmente en la Constitución Nacional Argentina y demás leyes laborales. El Art. 14 bis de la CN establece (entre otros derechos) que “Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga.”

En el sector universitaria el salario es determinado por un nomenclador universitario; este instrumento contempla que el salario más alto es de \$199.744,84 pesos argentinos, unos 2.092 dólares (Sueldo Bruto Profesor Titular con Dedicación Exclusiva, máxima antigüedad) y/o de \$161.793,32, que representan 1.695 dólares (Sueldo Neto Profesor Titular con Dedicación Exclusiva, máxima antigüedad). Mientras que el Salario más bajo a tiempo completo es de \$53.639,20, unos 562 dólares (Sueldo Bruto Auxiliar de Primera

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

con Dedicación Exclusiva, sin antigüedad).y/o \$50.816,09 equivalentes a 532 dólares (Sueldo Neto Auxiliar de Primera con Dedicación Exclusiva, sin antigüedad).

Por aplicación de la Garantía Salarial Docente (Ingreso Mínimo que debe cobrar cualquier Docente), el piso de ingresos queda establecido en \$62.000,00 (unos 650 dólares) para cualquier Docente con Dedicación Exclusiva. No es Salario Básico, sino ingreso de bolsillo. Dado que el 68,4% corresponde a cargos con dedicación simple; 17,8% dedicación semi exclusiva y 10,8% dedicación exclusiva. Otros: 3%, la referencia de salarios a tiempo completo solamente involucra a un universo del 10,8% del total. En el caso de cargos de jerarquía el salario más alto: es de \$ 244.676,32 pesos argentinos, unos 2.562 dólares (Sueldo Bruto cargo Director/Rector, con máxima antigüedad) y/o \$ 198.187,82 pesos argentinos (Sueldo Neto cargo Director/Rector, con máxima antigüedad).

El salario más bajo es de \$41.521,98 (Sueldo Bruto del cargo de Preceptor/a, sin antigüedad) y el de \$ 40.359,36 pesos argentinos (Sueldo Neto del cargo de Preceptor/a, sin antigüedad). Sin embargo, por aplicación de la Garantía Salarial Docente (Ingreso Mínimo que debe cobrar cualquier Docente), el piso de ingresos queda establecido en \$62.000,00 para cualquier Docente con Dedicación Exclusiva. No es Salario Básico, sino ingreso de bolsillo.

Los docentes argentinos perciben un sueldo anual complementario, denominado o llamado aguinaldo, que es el sueldo número 13, que antiguamente se cobraba en el mes de diciembre en su totalidad; en los últimos años el aguinaldo se desdobra pagándose la mitad en el mes de junio y la otra parte en el mes de diciembre. El aguinaldo es una conquista para todos los trabajadores de Argentina.

Queremos destacar que las composiciones salariales son muy heterogéneas y precarias debido a que en muchas provincias abundan las sumas fijas que no son remunerativas ni bonificables, esto quiere decir que no van a la Seguridad Social (Caja de Jubilaciones y Obra Social) y que estas sumas fijas también achatan las escalas salariales perjudicando considerablemente a los docentes de mayor antigüedad y a los cargos directivos.

Finalmente, se considera de interés poner de manifiesto que los salarios estatales se reducen a la par que las jubilaciones y asistencias sociales. La inflación es una extraordinaria transferencia de recursos desde los bolsillos de la población a las arcas de los grupos económicos formadores de precios y los acreedores de la deuda pública. La clase trabajadora es la que pierde, mientras los grandes grupos económicos siguen ganando. Todo esto en medio de la enorme crisis económica provocada por las políticas neoliberales de ajuste y endeudamiento del gobierno anterior, y agravadas por la pandemia. Con el deterioro inflacionario de los salarios, objetivamente se está descargando la crisis sobre la población asalariada y el conjunto del pueblo.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

En el marco de la pandemia, la calidad educativa se ha visto claramente perjudicada por las enormes asimetrías que afectan tanto a docentes como a estudiantes. Muchas(os) alumnos(as) no han podido sostener el vínculo pedagógico con sus docentes, fundamentalmente por insuficientes recursos tecnológicos, debiendo abandonar las cursadas. Las trabajadoras docentes han sido las más afectadas por las tareas de cuidados, en especial quienes tienen hijas(os) en edad escolar.

Los salarios de los docentes: sus mínimos y máximos por nivel educativo

La siguiente tabla, nos permite apreciar los mínimos y máximos salarios contemplados por nivel educativo, de acuerdo, a la información suministrada por sindicatos, centros de investigación, autoridades gubernamentales, fuentes oficiales y personalidades educativas, descritas previamente.

País	Educación Primaria		Educación Secundaria		Educación Universitaria	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Argentina	325	970			512	2092
Brasil		596		596	889	4082
Chile	815	3245	815	3245	530	7127
Colombia	440	1330				4000
Costa Rica	563	990	615	1014	1512	2094
Cuba	124	250	124	250		
República Dominicana		1236		1358		
Ecuador	527	1676		1667	2200	4700
El Salvador	200				500	2500
Haití	173	227		411	650	1408
México	425	1509	485		624	2127
Nicaragua	247		259	390		1100
Panamá	1736	2200			1369	6000
Perú	389	1251			520	1958
Uruguay		1367		1370		4021
Venezuela	10,8	10,10	8,5	13,3	5	8,13

5. Régimen de jubilaciones

En **Canadá**, los y las docentes se pueden jubilar a los treinta (30) a treinta y cinco (35) años de servicio. El monto de la pensión se calcula con el promedio de los cinco (5) mejores años de salario y la fórmula se cruza con los años de servicio y la edad del/la docente. En promedio la pensión mensual de jubilación es de un 60% del último salario.

En **México**, Aunque la ley marcaba que las docentes podían jubilarse a los 29 años de servicio y los docentes a los 30 años de servicio, la norma se modificó y ahora se construyó una fórmula que exige que además de los años de servicio se cumpla también con un mínimo de edad, generándose una tabla que incrementa la edad para jubilarse. La edad general de jubilación de los trabajadores es de 65 años de edad y obligatoria al llegar a los 75 años de edad.

Por otra parte, existen dos regímenes paralelos del Instituto de Seguridad Social de los y las Trabajadoras de la Educación (ISSTE), el de 1983 y el de 2007, cada uno de ellos con mecanismos de cálculo diferenciados. Para la pensión por jubilación en el viejo sistema se establece un monto conforme a la categoría y antigüedad del cargo que al ser calculado sobre la base del último sueldo base es de un 70% de sus ingresos percibidos. El salario del docente activo contempla no solo el sueldo bases sino pequeñas compensaciones para transporte, material didáctico, despensa, etc.

Para la pensión de jubilación en el nuevo sistema (2007) se toman en cuenta los siguientes factores: 1) años cotizados al ISSTE, 2) edad, y se exige estar registrado en un Afore, contar con el expediente de identificación de trabajador actualizado (generado en el Afore) y contar con un mínimo de 30 años de servicio para los hombres y 28 para las mujeres. Para los que entraron después del 2007 les aplican las AFORES y el monto de su pensión por jubilación depende de lo ahorrado por el docente.

Los incrementos de salario a los jubilados se calculan en Unidades de Medida de Actualización (UMA) y no en salarios mínimos, perdiendo hasta un 30 % de poder adquisitivo del monto que se incrementa por ajuste.

En **Panamá**, se perdió el régimen de jubilación especial para les docentes que les permitía retirarse y tener derecho a una pensión al cumplir los 28 años de servicio, independientemente de la edad. Las reformas en el régimen de jubilaciones incorporaron la variable edad y crearon un régimen pensional de carácter transicional que permitiera cubrir el impacto del alargamiento de la posibilidad de aspirar a una jubilación. Los docentes para jubilarse además de los años de servicio, conforme a lo establecido por la Caja del Seguro Social (CSS), deben contar ahora con 57 años de edad las mujeres y 62 años de edad los hombres. De hecho, se crea un régimen de jubilaciones con dos componentes.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

El Plan de Retiro Anticipado Autofinanciable (PRAA), creado en el 2001, crea el derecho a recibir una “pensión puente” a los 52 años y 6 meses para las mujeres y 56 años de edad los hombres, exigiendo en ambos casos un mínimo de 28 años de aportes a este sistema. Para el PRAA el Estado panameño aporta el 4.40% y cada docente aporta 3.5%, haciendo un total de 7.40, de aportes para al Plan de retiro anticipado. El docente una vez cumplido con los requisitos puede solicitar el monto total de lo que ahorró individualmente más lo que le aporta el Estado, o recibir mensualmente un monto por 5 años, hasta llegar a la edad de jubilación que establece la Caja de Seguro Social (CSS).

Al final les docentes quedan con un promedio de 60 % de los diez mejores años de salario. Antes de la reforma de 1997, los y las trabajadores de la educación se jubilaban con su último salario; un(a) maestro(a) de primaria se iba a los 45 años de edad, un profesor de secundaria a los 50 años de edad, aunque fuera con salario bajo.

En el caso de la educación universitaria, los profesores pueden trabajar en cátedra hasta los setenta y cinco años, cuando son retirados de manera irrevocable del ejercicio profesional. No obstante, entre al alcanzar la edad de jubilación por la CSS por laborar en la educación primaria o secundaria y el momento de su retiro forzado como profesora(a) universitaria, el personal docente puede cobrar de manera simultánea la pensión obtenida a los 57-62 años de edad, más el salario. Un profesor Titular al cumplir la edad de jubilación comienza a recibir una pensión de unos 2.500 dólares mensuales y si sigue trabajando puede recibir adicionalmente su salario hasta los 75 años, cuando es retirado de manera forzosa.

El docente universitario al jubilarse queda con una pensión equivalente al 60% del promedio salarial de los 10 mejores años en materia de remuneraciones. Como señalamos un docente con la máxima categoría queda con un promedio de 2.500 dólares mensuales de pensión.

En **Costa Rica**, existen cuatro regímenes de jubilación, aunque las jubilaciones y pensiones del magisterio son coordinadas por la Dirección de Pensiones del Ministerio del Trabajo junto a la Junta de Pensiones del Magisterio. Para el magisterio la mayoría se jubila al contar con 400 cotizaciones, 30 años de servicio y la edad, en las mujeres 60 años y en los hombres 62.

Veamos los cuatro regímenes de pensiones para el mundo del trabajo: El primero, el Régimen Transitorio de Reparto (RTR) que es cerrado para liquidar a los más antiguos antes de la modificación del sistema de pensiones y que abarca a unos 3.000 empleados, se jubilan a los 30 años de trabajo y 58 años de edad. Luego está el régimen de la caja del seguro denominado de Invalidez, vejez y muerte (IVM) que contempla la jubilación a los

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

sesenta y cinco (65) años y 30 años de servicio. También el régimen de antelación (RA) en el cual los hombres se jubilan a los 61 años y 11 meses y las mujeres a los 59 años y 11 meses. Y finalmente, el RCC (Régimen de Capitalización Colectiva) en el que se jubilan a los 55 años y 30 años de servicio.

En el Régimen Transitorio de Reparto (RTR) del Magisterio Nacional la pensión se calcula sobre un promedio de los 32 mejores salarios de los últimos 60 meses. El promedio de resultado se multiplica por 80%.

En el Régimen de Capitalización Colectiva (RCC) Del Magisterio Nacional se toma entre todos los salarios el 60% del promedio de los salarios devengados. Más 0.1% de ese salario por cuota adicional, después de las primeras 240 cuotas.

Mientras que en el Régimen de Invalidez Vejez y Muerte (IVM) administrado por la CCSS, se calcula promedio de los últimos salarios el 60% y una cuantía adicional por más de 240 cuotas de 0.0833% “

Por las luchas que el Sector de Educación y las universidades Públicas han sostenido históricamente, se logró que las personas se jubilaran con los mejores últimos 5 años de salario. A todo jubilado con una pensión mayor a 1 millón de colones, se le graba con dos impuestos que tiene el Reglamento de pensiones, el Artículo 70 y el Artículo 71.

En **El Salvador**, la jubilación docente es una combinación de años de servicio y edad. La jubilación está contemplada a los 55 años para las docentes mujeres y a los 60 años para los docentes varones, con un mínimo de veinticinco (25) años de servicio.

En **Nicaragua**, el derecho a la jubilación del personal docente surge a los cincuenta y cinco (55) años de edad. Para quienes cumplen con el número de cotizaciones al seguro social y se jubilan en la edad mínima para ello, el porcentaje de la pensión de jubilación es del 60% del último salario devengado.

En **República Dominicana**, la jubilación está contemplada a los 30 años de servicio independientemente de la edad. Les docentes se jubilan con el 100% de su último sueldo y reciben bonificaciones por desempeño docente, años de servicio y especialización. Al finalizar su ejercicio profesional se le entrega al docente un desembolso equivalente al monto acumulado en la seguridad social con aportaciones propias y del empleador.

En **Haití**, la jubilación está contemplada a los veinticinco (25) años de servicio, aunque en algunos casos puede hacerse efectiva máximo a los treinta años.

En **Cuba**, el personal docente transita por el mismo procedimiento de todo trabajador. En la última legislación los hombres deben tener 65 años cumplidos y las mujeres 60 y más de 30 años de trabajo, en cualquier puesto de trabajo.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Todo trabajador docente puede alcanzar entre el 60% y hasta el 90% del promedio de su salario de los 5 años de mayor salario dentro del periodo de los 10 años últimos de labor. Por lo general, la jubilación es equivalente al 75% del salario de los dos últimos años. El porcentaje concreto depende de los años laborados y del porcentaje que se incrementa por cada año laborado superior a los 25 años trabajado antes de cumplir la edad de jubilación y un incremento especial por cada año de servicio prestado con posterioridad a aquel en que alcanzan la edad de 55 años las mujeres y 60 los hombres y 25 años de servicio, de acuerdo con las normas establecidas en la legislación vigente sobre seguridad social en la gaceta oficial y los beneficios que ella establece. Para atender la nueva regulación salarial realizada recientemente se adoptaron disposiciones transitorias para no perjudicar a los trabajadores que se jubilan en ese tránsito.

El trabajador de la educación en Cuba puede jubilarse y solicitar reinsertarse con la jubilación y un salario completo.

En **Brasil**, el derecho a la jubilación es a los treinta y cinco (35) años de servicio para los hombres y treinta (30) para las mujeres. La actual reforma laboral contempla el 100% del salario menos los beneficios adicionales, lo que reduce el monto de la pensión a un 50% porque una parte importante del salario lo constituyen las primas, bonificaciones y otros ingresos. En el sector universitario es muy difícil precisar estas bonificaciones y pagos complementarios; la estimación es extremadamente variable según la institución: Según el Censup 2017, Brasil tiene 296 universidades públicas y un total de 2,352,232 estudiantes. Por cada cuatro estudiantes de pregrado en Brasil, tres asisten a instituciones privadas. Hay 2.608 instituciones de educación superior en el país. De estos, 2.306 son privados y 302 públicos. Y, del total de matrículas en educación superior (8.604.526), la mayoría, 6.524.108, están en la red privada.

En **Venezuela**, los docentes tienen derecho a jubilación con el 100% del último salario devengado que se va ajustando de manera similar al de los activos. El derecho a la jubilación surge a los veinticinco años de servicio. En el caso de los trabajadores de educación que laboran en el medio rural, indígena, penitenciario o de difícil acceso se le restan tres meses por cada año de servicio pudiendo jubilarse a los veinte años de servicio. La jornada de trabajo del docente a tiempo integral es de 25 horas semanales que reciben una remuneración de 40 horas.

Los docentes pueden laborar de manera simultánea en dependencia educativas que dependan del Ejecutivo nacional, gobernaciones o alcaldías siempre y cuando no se solapen los horarios. Esto puede dar derecho a varias jubilaciones a costa de una sobre explotación laboral. Incluso, no coliden las jubilaciones por trabajo docente con otra por funcionario público de carrera.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Un jubilado del sector de educación básica puede tener derecho a otra por laborar en el sector universitario o viceversa, siempre y cuando no se superpongan los horarios.

La jubilación y la pensión por el Instituto Venezolano del Seguro Social (IVSS) son independientes y complementarias. Es decir, un docente puede tener una o más jubilaciones docentes y gozar de una pensión del IVSS cuyo monto es reducido. Actualmente el monto de la pensión del seguro social es de 7.000.000 de bolívars mensuales, equivalente al cambio actual a unos dos dólares y 12 centavos norteamericanos.

El régimen de jubilaciones y pensiones de los trabajadores de la educación venezolano fue una conquista de las luchas docentes, pero producto de la crisis económica sostenida, que se inició en 1983, tuvo una mejoría entre 2005-2012 y se ha profundizado a partir del 2014, la misma se ha vuelto insignificante. Es de hacer notar que entre 2005-2012 se produjo una revalorización importante del salario de los y las trabajadoras de la educación cuyo impacto se ha diluido en los últimos siete años.

En **Colombia**, el derecho a la jubilación surge a los 55 años para las mujeres y los 57 para los hombres. El Decreto 2277 contempla que este derecho surge para el magisterio a los 55 años de edad y 20 años de servicio, recibiendo el 75% del promedio del último año de salario devengado. Los y las docentes pueden seguir laborando hasta los 65 años de edad donde tendrán el retiro forzoso.

El Decreto 1278 establece que los nombrados desde el 27 de junio de 2003 hasta el día de hoy, se pensionan a los 57 años de edad hombres y mujeres, si han alcanzado las 1300 semanas cotizadas y su pensión es equivalente al 65% del promedio del salario de los últimos 10 años, [aplican ley 100 en el salario y no en la edad].

En **Ecuador**, se requieren 30 años o más de trabajo, aporte a la Seguridad Social y 60 años de edad (entre 60 y 70, si se tiene los años de aporte, se puede jubilar con pensiones inferiores). A los 70 años de edad, si no se cumplen los 30 años de aportes, se jubila con pensiones inferiores.

En **Perú**, la Ley de Reforma magisterial establece que los y las docentes se jubilan a los 65 años de edad. Se establece que es el 40 % de su remuneración lo que le corresponde al profesor se jubila en la I escala, pero si se jubilara en la VII escala la diferencia del porcentaje será mayor. Sin embargo, se debe tener en cuenta que la pensión de un jubilado es para la mayoría de casos de 930 soles.

En **Uruguay**, los y las docentes de institutos de enseñanza pública o privados habilitados se pueden jubilar con 25 años de actividad docente efectiva, o con 50 años de edad y 20 años de actividad docente efectiva. Esto otorga el derecho a percibir el 50 % del sueldo

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

básico más un 1% por cada año de servicios ordinarios computados, no pudiendo superar el total de 70%.

Para la jubilación anticipada de docentes, se calcula la pensión a partir del 50 % del sueldo básico jubilatorio más un 2 % por cada año de servicio efectivo que exceda de 20, no pudiendo superar el total de 70 %.

En media la retribución es equivalente al 45% del salario promedio de los últimos diez años de actividad, siempre que no supere al promedio mensual de los veinte años de mejores asignaciones computables actualizadas, incrementado en un 5%.

La Ley 16.462 establece que los momentos para solicitar prórroga de actividad docente son a los 30 y a los 35 años de trabajo. Para que la respuesta a la solicitud sea favorable se debe probar “capacidad psicofísica”. El plazo previsto para la solicitud de la prórroga es de treinta días subsiguientes a la fecha en que el funcionario haya cumplido los 30 o 35 años de servicio.

Los docentes de la Universidad de la República pueden trabajar hasta los 70 años.

En **Chile**, no existe ni un mínimo ni máximo de años de servicio para jubilar a los docentes. No obstante, la regla general es la jubilación de los docentes de básica y universitaria, es una vez que se cumple la edad general establecida para jubilar (60 en el caso de las mujeres y 65 en los hombres). Al jubilarse el docente queda con un 20%-25% de su salario como pensión de jubilación.

En el caso de la Universidad, del 100% del sueldo que percibe en actividad, se le entrega menos del tercio de ese sueldo, dependiendo del monto ahorrado en la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP). O sea, un trabajador que se jubila con 40 años de servicio en el sector Público en la Universidad de Chile, auxiliar, con un sueldo Base de \$600.000 pesos chilenos (692,89 Dólares), recibirá una pensión aproximada de \$120.000 (138,58 Dólares) mensuales y esto no asegura los años de entrega de pensión para toda la vida de esta persona, si no depende del monto de los fondos que hubiere ahorrado durante el tiempo de trabajo.

En **Argentina**, las condiciones necesarias para la jubilación difieren en cada provincia. En algunas provincias los docentes pueden jubilarse con 25 años de servicio sin límite de edad, en otras es con 30 años de servicio sin límite de edad y otros regímenes plantean 30 años de servicio con 60 años de edad para las mujeres y 65 años de edad para los varones. Vale destacar que el Régimen Jubilatorio Docente está encuadrado dentro de los regímenes llamados Especiales que se diferencian de los sistemas jubilatorios ordinarios que tienen mayores requisitos.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

La reivindicación histórica de la docencia a nivel nacional es de percibir el 82% del último salario, con carácter móvil respecto a los incrementos que se produzcan para los activos. En la provincia de Santa Fe y en otras se aproxima a este porcentaje, en muy pocas supera el mismo y en la mayoría el porcentaje es menor.

En el sector universitario se contemplan treinta (30) años de aporte al sistema de Seguridad Social. El monto de la jubilación es móvil, es decir se va ajustando en la medida que surgen incrementos para los activos. El Régimen especial para el nivel preuniversitario y universitario contempla el 82% móvil, mientras que el Régimen especial para docentes investigadores/as: 85% móvil. La Ley N° 22929 y sus instrumentos modificatorios, ley 23.026 y ley 23.626, para docentes con dedicación exclusiva que realicen investigación, establece 85% móvil, mientras que la Ley N° 26.508, para docentes universitarios(as) no alcanzados(as) por las anteriores contempla 82% móvil. Finalmente, la Ley N° 24.016, para docentes pre-universitarios(as), define un 82% móvil.

Como la base para el cálculo de las pensiones por jubilación se hace sobre la base del salario y no incluye las bonificaciones y sobre sueldos, las sumas fijas (mal llamadas en negro) impactan negativamente en los docentes próximos a jubilarse.

Sindicatos docentes considerar de interés poner de manifiesto que los salarios estatales se reducen a la par que las jubilaciones y asistencias sociales. El Instituto Nacional de Estadística y Censo (INDEC) señaló que una familia promedio necesita \$63.000 para no ser pobre. Señalan que la inflación es una extraordinaria transferencia de recursos desde los bolsillos de la población a las arcas de los grupos económicos formadores de precios y los acreedores de la deuda pública. La clase trabajadora es la que pierde, mientras los grandes grupos económicos siguen ganando. Todo esto en medio de la enorme crisis económica provocada por las políticas neoliberales de ajuste y endeudamiento (impulsadas por la administración Macri), sin que el gobierno actual haya revertido y agravadas por la pandemia. Con el deterioro inflacionario de los salarios, objetivamente se está descargando la crisis sobre la población asalariada y el conjunto del pueblo. En el marco de la pandemia, la calidad educativa se ha visto claramente perjudicada por las enormes asimetrías que afectan tanto a docentes como a estudiantes. Muchas(os) estudiantes no han podido sostener el vínculo pedagógico con sus docentes, fundamentalmente por insuficientes recursos tecnológicos, debiendo abandonar las cursadas. Las trabajadoras docentes han sido las más afectadas por las tareas de cuidados, en especial quienes tienen hijas(os) en edad escolar; algo que está ocurriendo en todo el continente.

6. Vacaciones anuales

En **Canadá**, las vacaciones contemplan tres (3) semanas pagadas y dos meses de verano sin pago.

En **México**, en el caso de los primeros niveles educativos se contemplan dos momentos vacacionales, el primero conformado por 15 días en Navidad y Semana Santa, el segundo de un mes al término del año escolar, en el verano. En este último caso, en la reciente normativa de la SEP, al extender el año escolar para los y las estudiantes a 200 días y el del personal docente a 225 días, se produce una reducción de hecho del periodo vacacional de por lo menos 15 días, argumentando necesidades de servicio para recuperar tiempo perdido durante la pandemia, como si los/las docentes no hubiesen trabajado horario extendido durante la cuarentena preventiva.

En **Panamá**, las vacaciones anuales son de treinta (30) días. En **Costa Rica**, los y las docentes tienen derecho a vacaciones anuales de la siguiente forma: a) del 1 al 15 de julio, vacaciones de medio periodo. B) Del 21 de diciembre al 6 de febrero, vacaciones de fin de año. En las universidades son dos semanas anuales.

En **El Salvador**, las vacaciones están son las contempladas en la Ley, correspondiendo las mismas a los días de la Semana Santa, una semana en agosto (fiesta capitalina que se ha generalizado) y las fiestas de navidad. Además, el día del maestro (22 de junio), día del padre, 1 de mayo y 10 de mayo (día de la madre).

En **Nicaragua**, se contemplan treinta días (30) días de vacaciones anuales en promedio. No obstante, en la realidad son 15-20 días en diciembre y 15-20 días en enero. A ello se le añaden 5 días del periodo inter semestral.

En **República Dominicana**, se contemplan treinta (30) días de vacaciones durante el mes de agosto. En **Haití**, las vacaciones suelen ser de dos meses, durante julio y agosto.

En **Cuba**, los trabajadores disponen de un mes de vacaciones retribuidas, usualmente entre los meses de julio y agosto al finalizar el curso escolar. Adicionalmente se dispone de dos semanas de receso docente, una en los últimos días del mes de diciembre y primeros del mes de enero entrante y otra a mediados del mes de abril, precisadas en el calendario escolar. Esto da un total de días de vacaciones de cuarenta y cinco días anuales.

En **Brasil**, los trabajadores de la educación de muchos Estados gozan de 30 días de vacaciones al igual que el sector universitario, mientras los adscritos al gobierno federal disponen de 45 días de vacaciones.

En **Venezuela**, el año escolar es de septiembre a julio. Los trabajadores de la educación gozan de vacaciones de navidad, por lo general del 17 de diciembre al 7 de enero, el

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

asueto de carnaval, la semana santa completa, y entran en vacaciones colectivas desde el 31 de julio al 15 de septiembre. Les docentes reciben en julio un bono vacacional equivalente a 88 (60+28) días de salario integral, según la categoría docente de cada trabajador. En el caso del reposo pre y post natal su cálculo se interrumpe en los periodos vacacionales y no se cuentan los fines de semana ni feriados.

En **Colombia**, el año escolar se estructura de la siguiente manera: cuarenta (40) semanas de trabajo académico con estudiantes, distribuido en dos periodos semestrales; cinco (5) semanas de actividades de desarrollo institucional; y Siete (7) semanas de vacaciones.

En **Ecuador**, las vacaciones docentes son de quince (15) días.

En **Perú**, las vacaciones son de sesenta (60) días remuneradas, que corresponden al periodo de invierno (enero y febrero).

En **Uruguay**, son veinte (20) días de licencia anual, más cinco que puede solicitar durante el año con justificación de la dirección. En docencia indirecta se incrementa un día cada cuatro años de antigüedad.

En **Chile**, las vacaciones legales para el personal docente son en enero y febrero, específicamente entre 30 y 40 días, dependiendo de la citación a las y los profesores para el desarrollo de capacitaciones u otras tareas administrativas. Adicionalmente 10 a 15 días en invierno, siendo la mayor cantidad para las regiones del sur del país dadas las condiciones propias de la estacionalidad, lo cual se presenta como vacaciones en la práctica, aun cuando legalmente se establece como un periodo de receso para las y los estudiantes.

En la Universidad de Chile, las vacaciones colectivas son en febrero, 28 días. Las negociaciones de condiciones de trabajo se realizan de hecho.

En **Argentina**, los y las docentes tienen derecho a una Licencia Anual Ordinaria, que va desde 25 días para los docentes que recién se inician hasta los 45 días para los docentes de mayor antigüedad, contándose estos como días corridos.

Para el sector universitario se contemplan como Licencia Anual Ordinaria: 1) 30 días corridos (docentes hasta 15 años de antigüedad); 2) 45 días corridos o fraccionados (docentes con más de 15 años de antigüedad); 3) Receso invernal: 15 días, según establezca autoridad universitaria; 4) Régimen de licencias y franquicias establecido por CCT.

7. Estudiantes en el aula por docente

La cantidad de estudiantes por aula-docente varían según el país y no siempre están determinadas en instrumentos jurídicos ni en negociaciones colectivas.

En **Canadá**, depende del nivel educativo. En kínder (prescolar) son 20; en los tres primeros grados de primaria son 22, mientras que de cuarto a séptimo grado el número oscila entre 26 y 30 estudiantes. En los grados del octavo al doce el número oscila entre 25 y 30 estudiantes.

En **México**, en la educación primaria se contemplan grupos de 25-35 estudiantes por aula, mientras que en secundaria 27-35, pero hay escuelas saturadas con más de cuarenta alumnos por aula. En la educación superior el promedio de estudiantes por docente oscila entre 25 y 35 en cada aula.

En **Panamá**, la Ley (Artículo 85 del Decreto Ejecutivo 203, del 27 de septiembre de 1996) establece que para el nivel básico (inicial, preescolar, primaria y primer ciclo [9no grado]: un mínimo de 20 estudiantes mínimos y máximo de 35 estudiantes; en el caso de la media secundaria (Bachillerato) se contempla un mínimo de 30 estudiantes y un máximo de 40 estudiantes por aula.

En **Costa Rica**, el Ministerio de Educación Pública tiene lineamientos específicos para determinar de acuerdo al tipo de institución, aulas y nivel, la cantidad de estudiantes por aula, van desde 15 hasta 40 como máximo.

En **El Salvador**, en el caso de las universidades es variable; depende mucho de la matrícula de alumnos en diferentes carreras y asignaturas. Las universidades más profesionalizadas, sin embargo, buscan tener promedios de 25 alumnos en el aula. En la educación de los primeros niveles entre 25 y 40 alumnos por aula.

En **Nicaragua**, en términos institucionales se contemplan cuarenta (40) estudiantes por docente de aula. De acuerdo con la Ley General de Educación, se establecen para educación inicial de 15 – 20 estudiantes por docente, para educación primaria 35 estudiantes por docente y para la educación secundaria regular de 30 a 35 estudiantes por docente.

Estos datos varían de acuerdo con el déficit anual de aulas existentes y disponibles y del número de docentes anualmente contratados para cubrir la demanda, para cada modalidad. En general, lo establecido en la Ley General de Educación no se cumple en la práctica.

En **República Dominicana**, según lo registrado en el anuario escolar 2019-2020 corresponden 21 alumnos por cada docente.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

En **Haití**, según lo establecido en el Plan Decenal de Educación 2020-2030 y las cifras publicadas del censo escolar 2015-2016, el número de estudiantes por docente en el nivel de preescolar es de 26,6 y el de primaria de 29,5.

En **Cuba**, como lo refleja el Anuario Estadístico del MINED 2018-2019 (Ver cuadro adjunto) la relación alumno/docente de aula es de 9,9. Esta es una media general, que varía, por ejemplo, en primaria pueden ser entre 17-20 estudiantes por docente. Cuando se construyeron las aulas para 20 estudiantes en primaria, la filosofía que lo acompañaba era contar con dos docentes por aula, pero eso no se pudo universalizar y solo queda en algunos casos.

En **Brasil**, tanto en los primeros niveles de la educación, así como en las universidades se contemplan veinte estudiantes por docente de aula; sin embargo, este número suele incrementarse en el sector privado.

En **Venezuela**, el número de estudiantes por docente oscila entre 30 y 40, aunque existen excepcionalmente grupos superiores o menores. En el caso de actividades técnicas de formación profesional, propias de la educación para el trabajo que implican el manejo de materiales y equipos el número es de 12-15 estudiantes por docente. En la educación universitaria, antes de la deserción escolar de los últimos años producto de la crisis económica y política, se podían encontrar aulas con más de 40 estudiantes.

En **Colombia**, las relaciones técnicas alumno docente fueron definidas en el decreto 3020 expedido en el año 2002. Al respecto se ha orientado a las entidades territoriales certificadas que al reorganizar la planta de personal se tengan en cuenta los siguientes criterios: 1) Relaciones técnicas alumno docente definidas en el decreto 3020 de 2002 (32 para zona urbana y 22 para zona rural). Estas relaciones son promedios por entidad territorial, por lo cual pueden variar por municipio o institución educativa de acuerdo con las particularidades y características de cada uno de ellos; 2) Capacidad física de las aulas para atender a los estudiantes de acuerdo con los parámetros establecidos (1.2 metros cuadrados por alumno en instituciones ya existentes, 1.65 en las instituciones cuyas construcciones sean nuevas). Sin embargo, estos parámetros muchas veces no se cumplen porque los territorios en donde se encuentran ubicadas las escuelas y colegios son muy diferentes entre sí, además de la ausencia de infraestructura que ocasiona hacinamientos en ciertas zonas.

En **Ecuador**, teóricamente no debería superar los 30 estudiantes por aula. En la práctica, un alto porcentaje lo supera (evidencia empírica, no hay datos oficiales). En promedio es de 35, pudiendo llegar a 45. En la actualidad incluso se supera 50 estudiantes, al menos en el sector de la universidad pública

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

En **Perú**, desde el 2014, en los colegios rurales de educación inicial unidocente el tope es de 15 alumnos por salón, mientras en las escuelas polidocentes completas es de 30 en zonas urbanas y 25 en rurales. En tanto, en primaria unidocente rural es 20 alumnos y en polidocente completo el tope establecido es 30 en zona rural y 35 en áreas urbanas. En el caso de secundaria polidocente es 30 y en colegios urbanos hasta 30.

En **Uruguay**, el promedio es de treinta (30) estudiantes por docente. El número de estudiantes por docente de aula es muy reducido en escuelas rurales, mientras es superpoblados en los nocturnos del secundario y en primeros años de formación docente. El número de estudiantes en media depende de la cantidad de grupos que se abren cada año. Mientras que, en **Chile**, la media de estudiantes por docente es de 16,5.

En **Argentina**, según estadísticas oficiales, el sistema universitario argentino contaba para el año 2019 con una población de 2.343.587 estudiantes (1.751.607 en instituciones estatales), 640.401 nuevas/os inscriptas/os y 152.419 egresadas/os en los niveles de pregrado, grado y posgrado. De los/as 156.295 estudiantes de posgrado, 113.840 estudian en instituciones públicas.

Dada la variabilidad del sistema escolar argentino, se podría decir que la media de estudiantes por aula es de 30, sin embargo, en los sectores populares puede alcanzar los 40 y en el medio rural por debajo de 20.

Contraste de cifras oficiales con las que reportan gremios y sindicatos

El siguiente cuadro nos permite sobre la base las cifras oficiales emitidas por la UNESCO realizar un análisis crítico, que permita contrastar las cifras oficiales, con las reflejadas por las organizaciones que participan en este informe.

País	Estudiantes por Docente				Docentes x 1000 Habitantes
	Total	Primaria	Secundaria	Universitaria	
Antigua and Barbuda	10	12	9		21
Argentina	17				18
Bahamas		19	12		
Barbados		14	18		
Belize	17	19	17	13	16
Bermudas	8	10	6	15	19
Bolivia (Estado Plurinacional)		18	19		
Brasil	18	20	17	19	14
Chile	20	17	18		13
Colombia	23	23	26	15	12
Costa Rica	13	12	13	19	21

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Cuba	8	9	10	5	20
Dominica		12	10		
República Dominicana	20	20	18	27	15
Ecuador	21	24	21	15	15
El Salvador	26	27	28	18	10
Granada	10	16	13	6	31
Guatemala		20	12		
Honduras	19	25	15	18	12
Jamaica		21	16		
México	18	25	17	11	16
Panamá	14	22	14	9	17
Perú	17	17	14	19	19
Puerto Rico	7	4	19	13	30
Saint Kitts y Nevis		14	8		
Saint Lucia	11	15	11	11	16
San Vicente y las Granadinas		14	14		
Surinam		13	13		
Estados Unidos		14	15		
Uruguay	17			7	19
Venezuela (República Bolivariana de)	10				23

8. Mecanismo de ingreso al ejercicio profesional de la docencia

En **México**, el ingreso se produce mediante un proceso de selección que hoy se llama Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestros y Maestras (USICAMM) donde pueden participar egresados de instituciones de educación superior con carreras afines al área pedagógica o conocimiento o nivel o materia educativa que se desea impartir. Aunque según la ley debería darse prioridad a egresados de las escuelas normales, ha habido dificultades. En el sector universitario se ingresa por concurso.

En **Panamá**, ingresan por Concurso al inicio de cada año escolar, la cantidad de vacante se da en función de si hay aumento de matrícula de estudiantes en cada centro educativo, pero también por si hay plazas producto de jubilación, gravidez, muerte, estudios. Se escoge una terna de los que mayor puntaje tengan en una especialidad solicitada, aunque

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

la ley establece que se puede recomendar a cualquiera de los tres y el MEDUCA, a través de la ministra o ministro lo escoge, previa recomendación de las Comisiones de selección integrada por un maestro, un Profesor, un Padre de Familia y un representante del Ejecutivo. En el caso de la Universidad el ingreso a la cátedra después de ser profesor especial, mediante un concurso de trayectoria, de credenciales y experiencia académica.

En **Costa Rica**, en todos los casos, el ingreso como docente, se hace mediante concurso de antecedentes ante el Servicio Civil. Por medio del sistema de méritos e idoneidad establecido en el Estatuto del Servicio Civil, los/las aspirantes deben registrarse en el registro de oferentes cuando se publica un Concurso Docente por parte de la Dirección General del Servicio Civil.

En **El Salvador**, En el sector universitario la selección, en lo público y lo privado, camina por la trayectoria académica de los contratados. La UES tiene mecanismos de selección sumamente lentos y complejos, incluso –aunque menos—para los profesores hora clase. Las privadas suelen resolverlo con decisiones de sus autoridades.

En **Nicaragua**, las instituciones de educación oficial hacen licitación pública de los cargos y existe un comité de valoración con base al currículo y entrevista que realizan a los/las aspirantes.

En **República Dominicana**, el ingreso se da por concurso de oposición docente. En **Haití**, oficialmente se tiene que hacer reclutamiento con anuncios públicos, pero los gremios denuncian que en la práctica se pide los documentos y se recluta sin un proceso público de oposición de credenciales y selección.

En **Cuba**, La profesión docente es una actividad profesional priorizada del Estado cubano y ha ido elevando su nivel atendiendo a las exigencias sociales sobre el maestro y las necesidades de atender a todos los estudiantes. Se parte de las proyecciones de matrículas a mediano y largo plazo.

Para acceder a la docencia en el nivel medio y medio superior se exige, en general, ser graduados de los centros formadores de maestros y docentes de nivel medio y superior, quienes reciben el mayor salario en el ejercicio del trabajo docente. De acuerdo con los déficits de cobertura docente y después de un análisis exhaustivo de las alternativas para cubrir las necesidades, se pueden contratar personal no graduado de los centros formadores, el cual debe recibir una habilitación pedagógica y recibe su salario en correspondencia con su preparación. Eso no se refiere totalmente para determinadas especialidades de las artes, deportes o técnicas que tienen disposiciones específicas.

Los estudios de formación docente en Cuba se pueden realizar en escuelas pedagógicas en las que se ingresa con noveno grado aprobado, según lo establece la Resolución

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Ministerial 306/2009 sobre continuidad de estudio, para la formación de educadoras de primera infancia, maestros primarios, maestros de educación especial, maestros de inglés para primaria; profesores de diferentes asignaturas para Secundaria Básica y para la Educación Politécnica; y se exige un promedio de 80 puntos como mínimo. En las universidades accede después de terminar el bachillerato o nivel medio superior para estudiar carreras de Licenciatura en Educación. Para la matrícula en el curso diurno de las universidades los candidatos deben aprobar exámenes de ingreso de Matemática, español e Historia de Cuba, no se exigen otros perfiles específicos. Existen variantes para estimular el acceso a los estudios de formación docente sin la obligación de aprobar exámenes de ingreso

En **Brasil**, el sector oficial convoca a concursos públicos, mientras en la educación privada se hace por contratación directa.

En **Venezuela**, el ingreso está contemplado por concurso de credenciales para los primeros niveles y de oposición para el sector universitario. Sin embargo, actualmente existe un proyecto de modificación del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (1991), de los primeros niveles de la educación, que modificaría de manera sustancial el mecanismo de ingreso y que afectaría las categorías y escalafones existentes.

En **Colombia**, la Ley que regula el ingreso a la carrera docente, es la misma Constitución Política, la Ley 115 de 1994, Ley 715 de 2001, Decreto Ley 1278 de 2002, normatividad que en conjunto señala que el aspirante debe superar todas las etapas de un concurso de méritos convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil con la participación directa de las entidades territoriales certificadas; tramite que conlleva a la escogencia de una vacante ofertada con estricto sujeción a su puntaje final obtenido (Posición en la lista de elegibles), por lo tanto, por estricto mandato de la Ley que expresa que el ingreso a la carrera docente se efectuará con la superación de los señalados procesos de meritocracia.

Con la evaluación de aptitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera docente, se determina su inclusión en el listado de elegibles y se fija su ubicación en el mismo.

En **Ecuador**, hay mecanismos establecidos por concurso de méritos y oposición. Para ello es necesario estar habilitado y aplicar para poder obtener un nombramiento definitivo de ingreso, cambio o promoción en el Magisterio Fiscal. Para ello, deben ingresar al Sistema de Información del Ministerio de Educación (SIME). En el caso de Educación Superior, el ingreso ocurre por convocatoria y participación en concurso de méritos y oposición

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

En **Perú**, se ingresa mediante concurso público. Para ingresar a la I escala magisterial, vía pruebas estandarizadas nacionales, se presentan cerca de 220 mil maestros y sólo aprueban un promedio de 20 mil; éstos pasan por una segunda etapa de clase magistral y normalmente se nombran en promedio solo 8 mil docentes.

En **Uruguay**, en la primaria sólo para maestros titulados, con efectividades por concurso. En secundaria, desde el año 2005 efectividades sólo para titulados, para no titulados, llamados abiertos. Para ser docente en formación técnica profesional, se requiere titulación y ser llamado a concurso abierto. En formación docente las efectividades son por concurso para titulados docentes y/o universitarios, con o sin postgrados.

En **Chile**, se ingresa por medio de la obtención del título de profesor o profesora, otorgado por entidades de educación superior reconocidas y la posterior contratación a plazo fijo/indefinido en algún establecimiento del país. A su vez, excepcionalmente pueden ejercer la docencia quienes sin poseer un título profesional obtengan la autorización correspondiente por parte del Ministerio de Educación, siempre que se cumplan determinados requisitos.

En **Argentina**, en los primeros niveles de la educación se establece por Concursos que se ordenan a través de un escalafón: a) Por antigüedad y antecedentes, desempeñándose en carácter de interino (suplentes); luego de un tiempo y con el mismo mecanismo se accede a la titularidad. Para los cargos de ascenso de los equipos directivos, se accede por antigüedad, antecedentes y oposición. La mayoría de las Juntas de Escalafonamiento tienen representación gremial

En el sector universitario se ingresa por concurso público de antecedentes y oposición, para ingreso a la Carrera Docente Universitaria. Para los Niveles Preuniversitarios, los mecanismos son variados dependiendo del cargo (algunos son electivos) y de la reglamentación de cada institución universitaria. Hay mecanismos para cobertura de vacantes que establecen selecciones por Juntas de Calificación.

9. Inversión en Educación y su relación con las condiciones de trabajo de los docentes y sus salarios

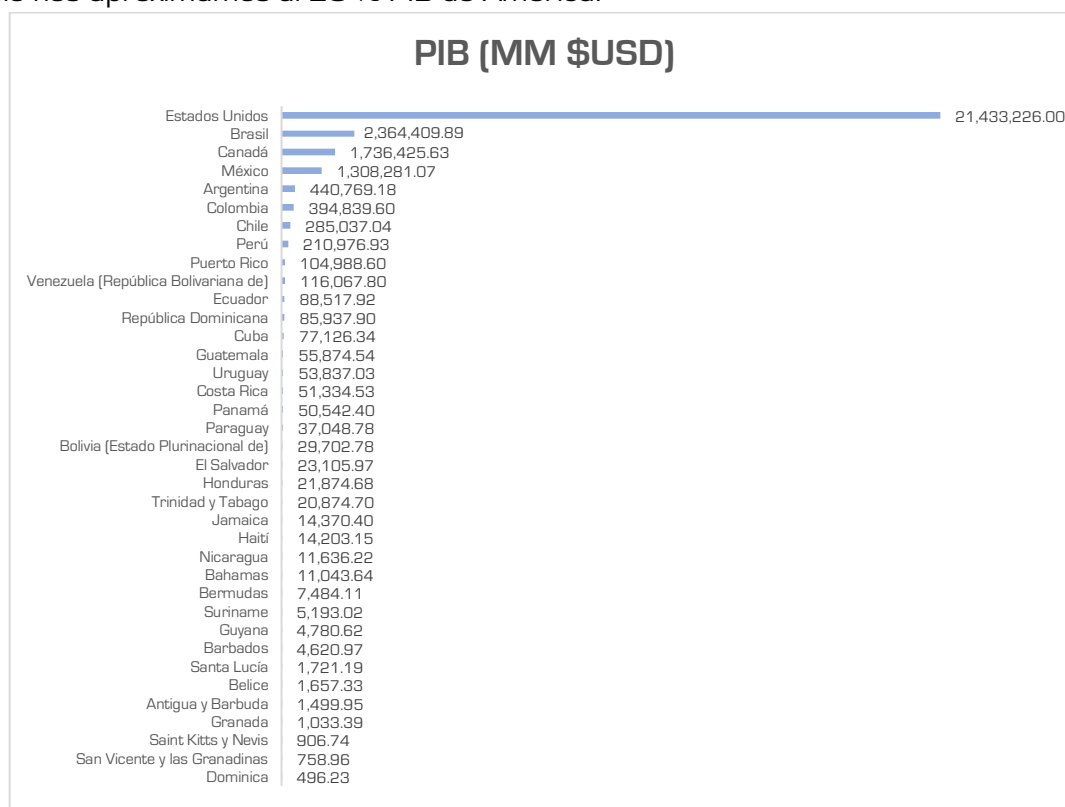
El Producto Interno Bruto

El Producto Interno Bruto (PIB) de las naciones, expresa el valor en términos monetarios (dólares norteamericanos) de todos los bienes y servicios finales producidos por un país (o región) durante un año. El PIB también nos puede dar pistas para entender la riqueza

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

de una nación en un tiempo determinado. Nos permite, conocer las capacidades de los países [sector público + privado] para invertir en áreas sociales como la educación.

En el caso de América el PIB asciende a 29 Billones de \$USD, sin embargo, el 80% del mismo se concentra en EEUU y Canadá. Esto contrasta con el hecho que América Latina y el Caribe a pesar de contar 73% más habitantes que el norte de nuestro continente, solo nos aproximamos al 20 % PIB de América.



Fuente: Banco Mundial (2019)

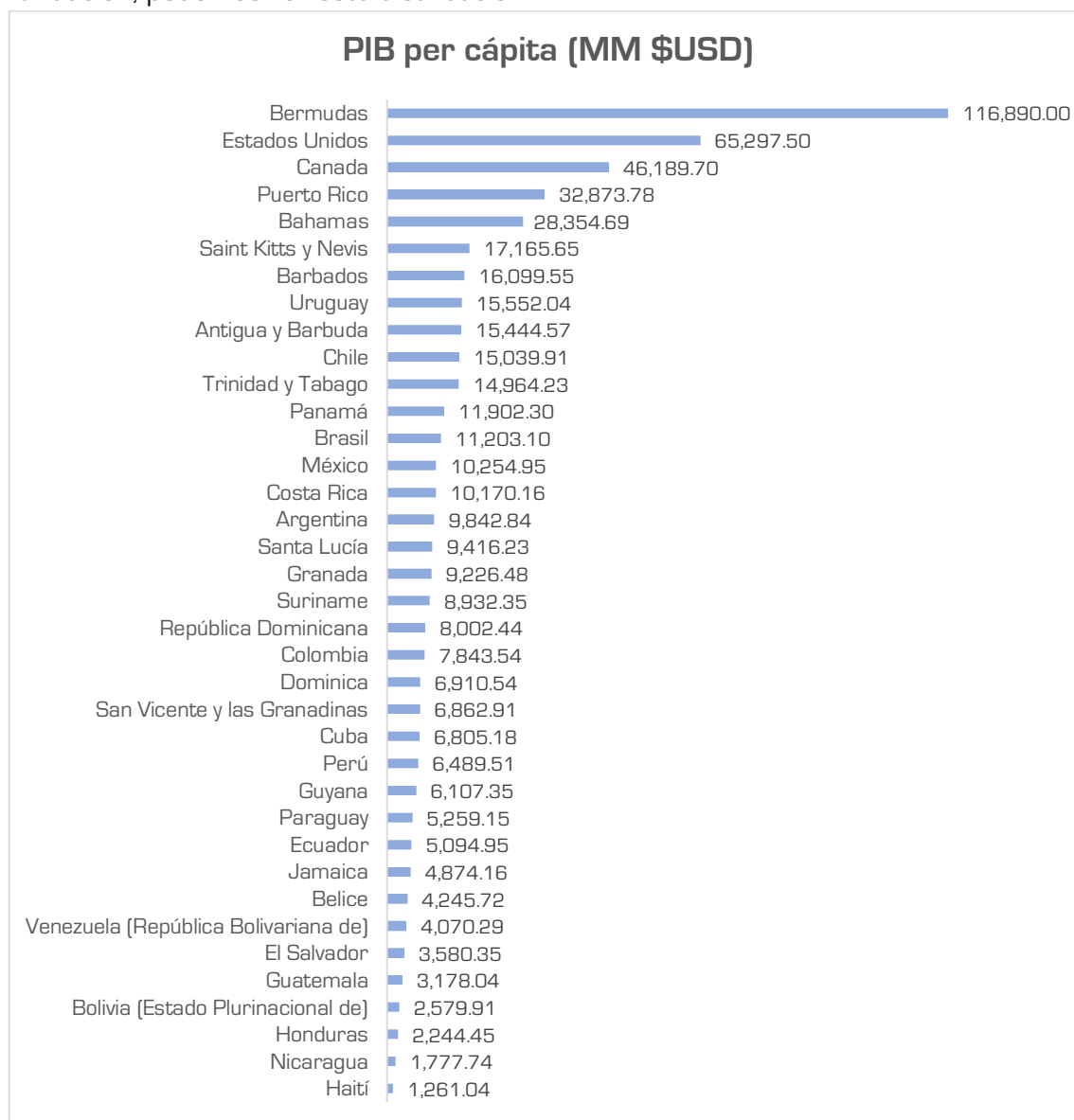
PIB per cápita

A efectos de este Informe de Coyuntura nos parece muy útil la estimación del PIB per cápita o ingreso per cápita. Este es el resultado de dividir el PIB entre el número de habitantes de un país. Así la cifra deja de ser abstracta y nos ayuda a construir una imagen más próxima de las capacidades y posibilidades que tiene una nación para producir mayor bienestar, justicia social, equidad, en una comparación en escala.

La estimación del PIB per cápita o inversión per cápita acerca la cifra de la riqueza de una nación a la realidad de la población y permite conocer las posibilidades de traducir esta riqueza en indicadores sectoriales de inversión social (incluida la educación). A mayor PIB per cápita mayores posibilidades de contar con mejores salarios y condiciones de trabajo.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Por otra parte, permite comparar regionalmente las desiguales capacidades. A continuación, podemos ver esta distribución



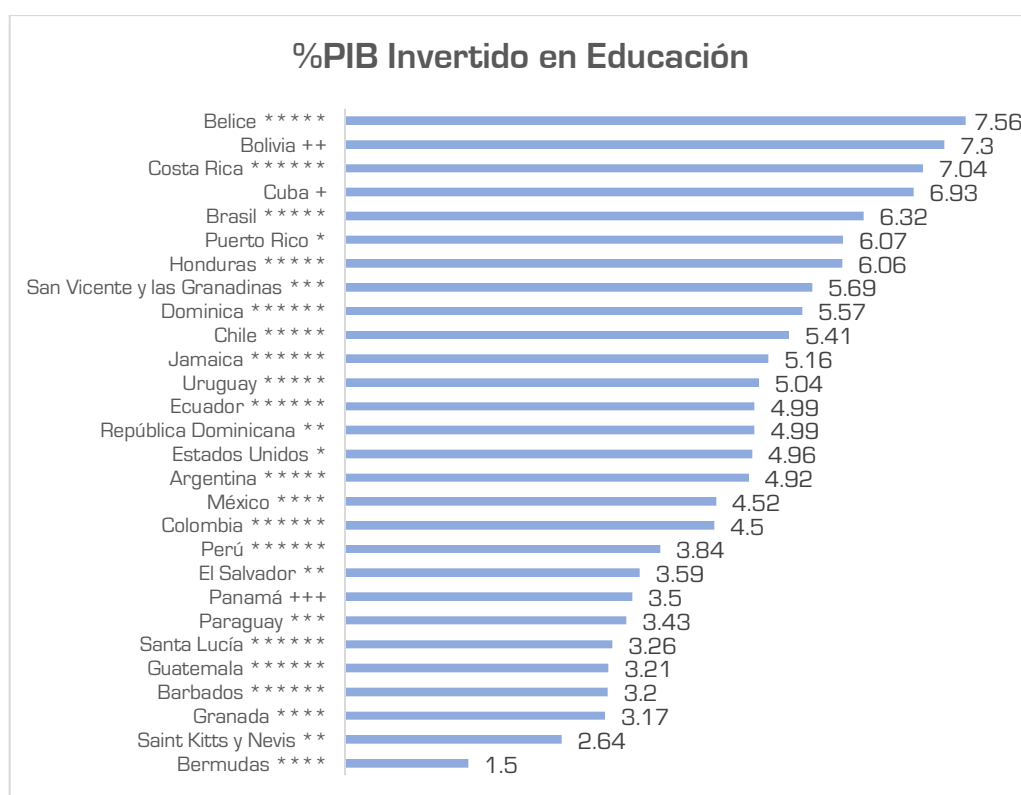
Fuente: Banco Mundial (2019)

Inversión en Educación como porcentaje del PIB

Los gremios y sindicatos docentes han venido planteando la necesidad de contar con un mínimo de inversión educativa en educación. El 6% como piso mínimo es el resultado del consenso de quienes luchan por el derecho a la educación. Por ello, la UNESCO aprobó en Incheón, Corea del Sur, en 2015, en el Foro Mundial de Educación, que los gobiernos deben destinar un mínimo del 6% del PIB para la educación y un 20% de la inversión pública total.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Esto implica una reelaboración de los montos de este 6% del PIB destinados a salarios y condiciones de trabajo de los y las docentes, programas sociales de apoyo a los y las estudiantes así como a sus familias, la dotación de equipos y materiales, la infraestructura y la formación docente, porque existe el riesgo creciente que el crecimiento del PIB en educación no implique un mejoramiento de la calidad educativa sino el fortalecimiento de las empresas y corporaciones que hacen negocios alrededor de la agenda educativa, especialmente del sector tecnológico. No basta conquistar el 6% o más del PIB para la educación, sino disputar que ese monto sea realmente invertido en lo sustantivo del hecho educativo. Veamos cuál es el porcentaje de PIB destinado a la educación por los países de la región



Fuente: Cifras de UNESCO, Banco Mundial, Ministerios de Educación y Sindicatos

*2014, **2015, ***2016, ****2017, *****2018, *****2019, +Cifras oficiales del Ministerio de Educación de Cuba, +++ASOPROF

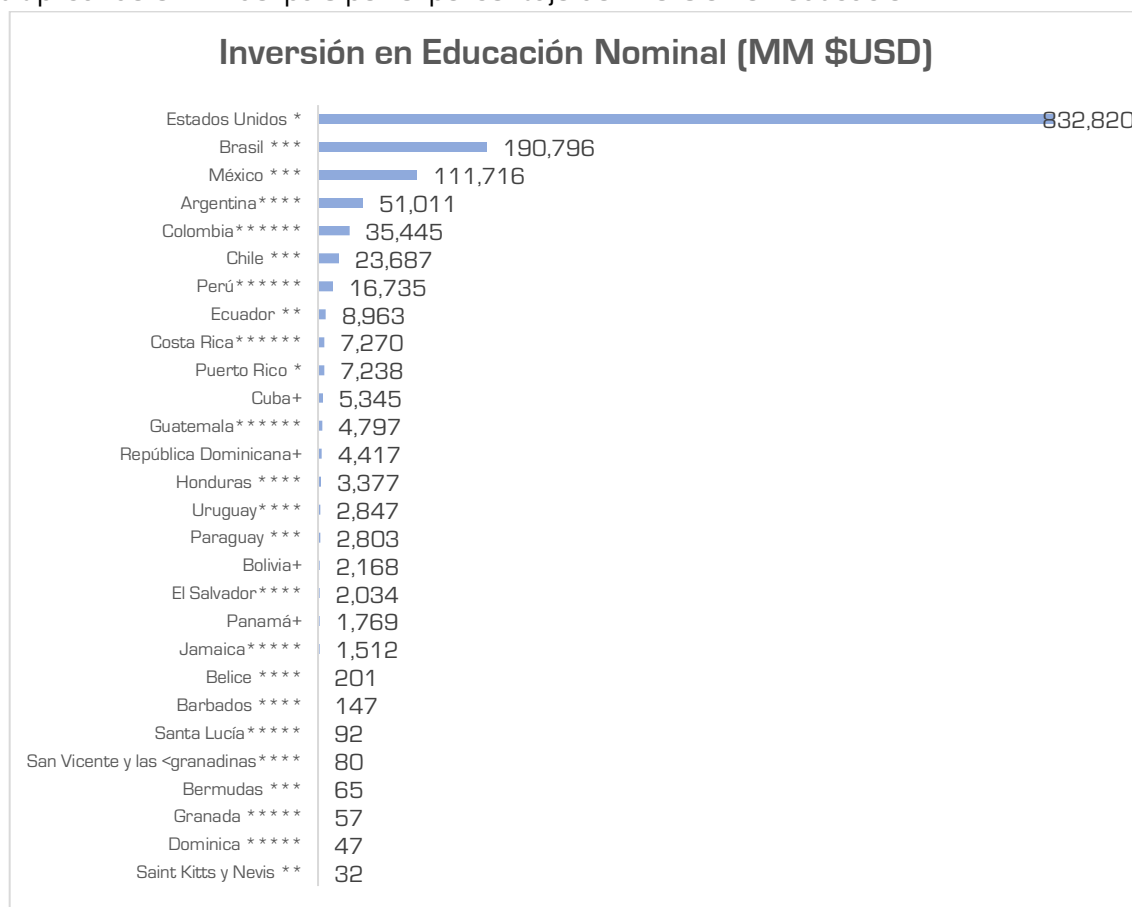
De esta lista países como Bermudas, Saint Kitts y Nevis, Granada, Barbados, Guatemala, Santa Lucía, Paraguay, Panamá, El Salvador, Perú, Colombia, México, Argentina, Estados Unidos, República Dominicana, Ecuador, Uruguay, Jamaica, Chile, Dominica y San Vicente y las Granadinas, se encuentran debajo del umbral sugeridos en las metas de la UNESCO, demostrando que aún queda un largo recorrido por hacer en materia de inversión

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

educativa. Los países que no aparecen, es porque no han reportado en los últimos años, el % PIB que destinan a educación, por lo cual se asume que están por debajo de la meta mínima internacional.

Inversión en educación

Para traducir nominalmente la inversión educativa, la UNESCO viene realizando un esfuerzo por compilar una información de las distintas fuentes oficiales, para conocer que tanto los países vienen aportando recursos al entorno educativo. En este caso particular la UNESCO refleja un indicador denominado gasto en educación, que expresa este valor. A efectos del análisis donde no ha sido posible obtener este dato, lo hemos hecho multiplicando el PIB del país por el porcentaje de inversión en educación.



Fuente: UNESCO y Cálculos Propios

*2014, **2015,***2016, ****2017, *****2018, *****2019, + Cálculos propios multiplicando PIB por porcentaje de inversión en educación

Estos países han sido los únicos que cuentan con datos suficientes para realizar un análisis cuantitativo de este indicador, por lo que los no reflejados no cuentan con la información disponible.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Como lo hemos comentado previamente, hemos tomado dos métodos para compilar estos datos; el primero de ellos del indicador gasto en educación de la UNESCO y el segundo mediante la multiplicación del PIB por el porcentaje del PIB que se destina en inversión educativa. Comparando estos dos métodos países como Colombia y Argentina destacan, porque proyectan en el indicador de la UNESCO una cifra muy superior a la calculada entre PIB y porcentaje del PIB invertido en educación, generando contradicciones por las verdaderas cifras.

País	Inversión en Educación como porcentaje del PIB tomando como referencia UNESCO y BM	Inversión en educación obtenida de las cifras nominales registradas en la UNESCO	Diferencia en los valores
Colombia	17.730 MM \$USD	35.445 MM \$USD	99,99% de diferencia
Argentina	21.648 MM \$USD	51.011 MM \$USD	106,95% de diferencia

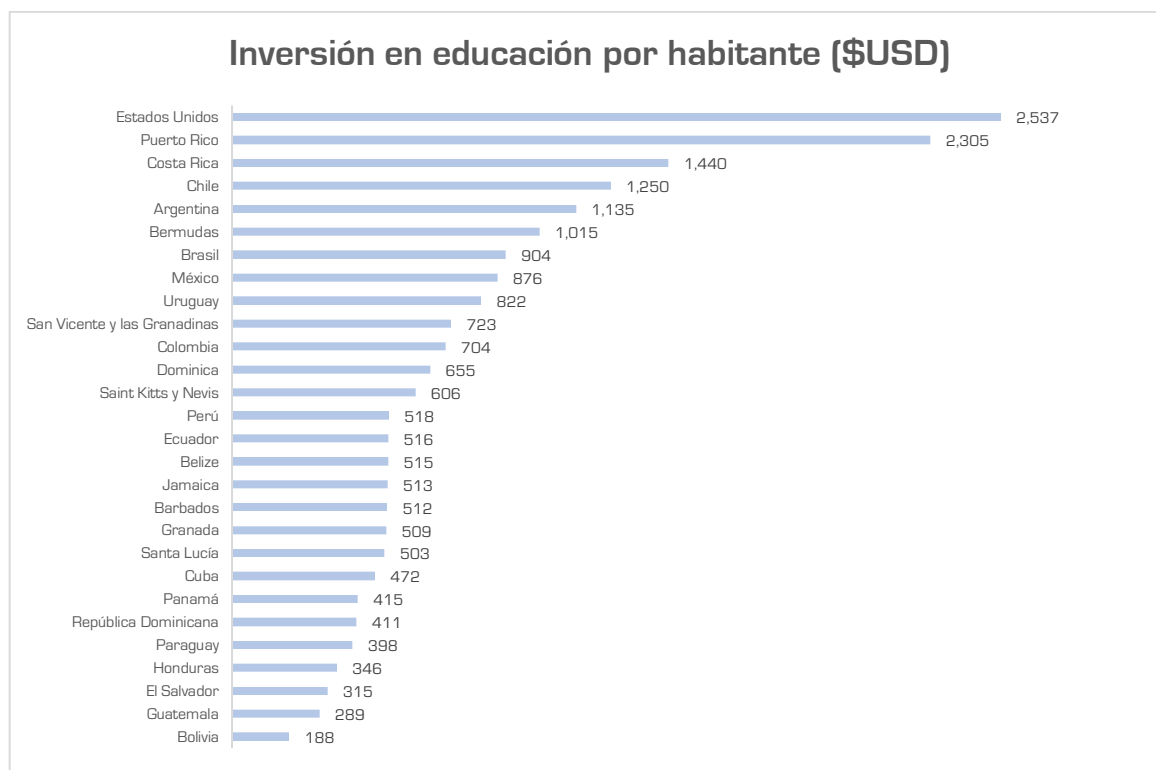
Fuente: UNESCO y Banco Mundial

Inversión en educación per cápita

La inversión en educación per cápita se obtiene dividiendo la inversión educativa de cada país, reflejada en el gráfico *Inversión en Educación Nominal*, entre la cantidad de habitantes de cada país. Es una forma de hacer una comparación en escala, que sería en teoría lo que a cada habitante le correspondería para atender todo lo relacionado con el entorno educativo, infraestructura, dotación, salarios, administración, entre otros.

Apenas 5 países de la región se encuentran por encima de los mil dólares de inversión educativa por habitante.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

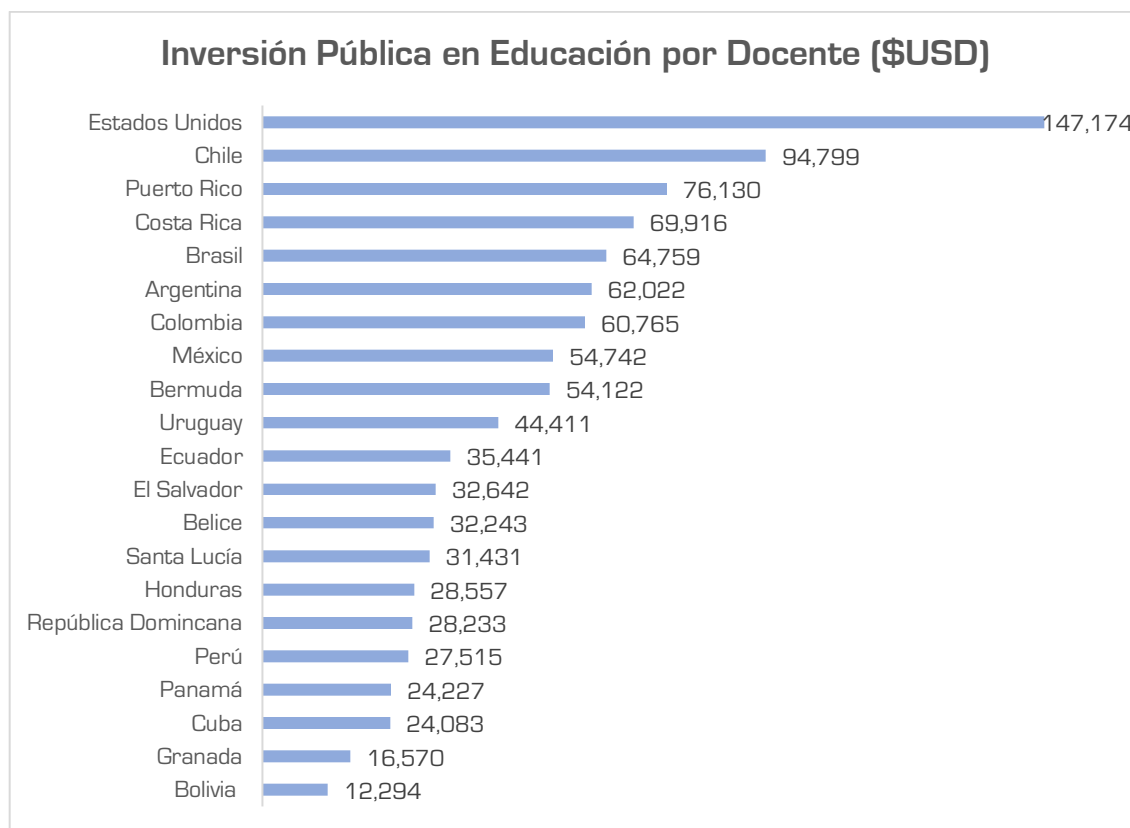


Fuente: Cálculos propios dividiendo *Inversión en Educación Nominal* entre el número de docentes del país.

Inversión en educación por docente

Nos parece importante hacer un ejercicio matemático para ilustrar las posibilidades y capacidades de los países. Si dividimos la inversión pública en educación, entre el número de docentes, podríamos visualizar lo que en concreto puede hacer el sistema educativo en cada territorio, escuela y aula. Es un ejercicio ilustrativo pues los gobiernos no le van a dar el dinero al maestro para que asuma durante un año el sostenimiento de la educación en el aula en la cual trabaja, pero si ayuda a ilustrar la problemática.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América



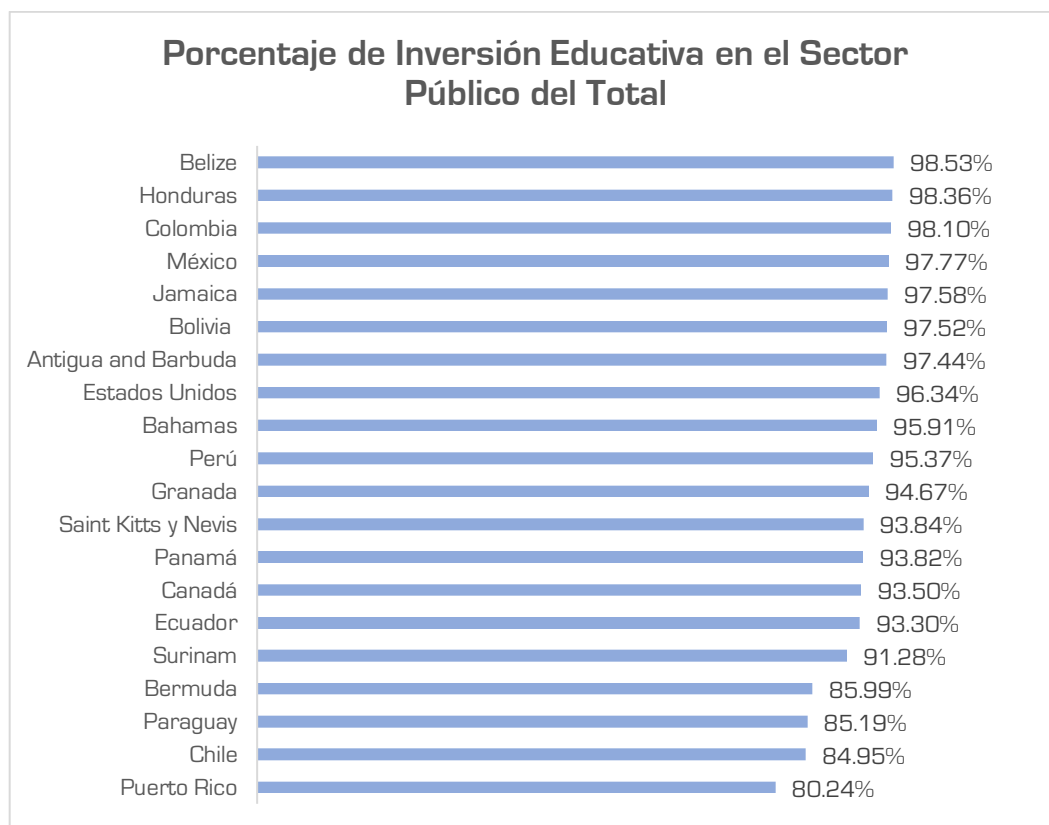
Fuente: Cálculos propios dividiendo *Inversión en Educación Nominal* entre el número de docentes del país.

Al analizar estas actividades, el entorno macroeconómico sigue influyendo, por eso vemos a países como Cuba o Bolivia, con altos porcentajes de PIB invertido en educación como una forma de compensar los escasos recursos existentes. Destaca en este análisis Panamá que se encuentra en el fondo de la tabla, con un PIB per cápita muy superior a quienes se encuentran en lugares superiores a él.

Porcentaje de inversión en educación pública

Cuando analizamos la inversión educativa de los países debemos destacar si esta es eficiente o no, y ello tiene mucho que ver con los destinos que sirven como impulsores de las políticas públicas. Y en eso el debate global de la educación pública juega un rol fundamental. La UNESCO presenta un indicador que permite medir el porcentaje de la inversión educativa en el sector público en contraste con lo que los Gobiernos destinan al sector privado.

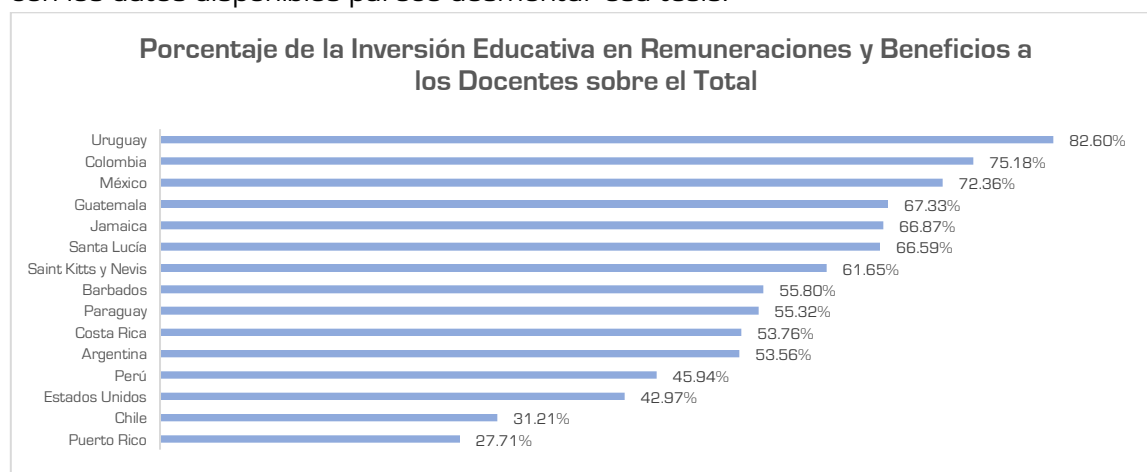
Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América



Fuente: UNESCO. Esta cifra se refiere al porcentaje que se invierte a la educación pública de cada país. El porcentaje restante sería lo que se invierte en el sector privado

Inversión pública por remuneraciones y beneficios de los educadores

Uno de los argumentos de los Gobiernos para detener una mejor remuneración salarial a los docentes, ocurre porque ocupan la mayoría de sus presupuestos. El siguiente gráfico con los datos disponibles parece desmontar esa tesis.



Fuente: UNESCO

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Apenas unos pocos países han informado que más del 70% de sus presupuestos son destinados a las remuneraciones a los docentes, México, Colombia y Uruguay. Aunque como veremos más adelante, analizaremos que tan cierto puede ser ello en cada uno de los casos.

Las Brechas de la Inversión Educativa y Salarios

La primera brecha que analizaremos será entre los salarios reales de los trabajadores de los docentes y la *Inversión Educativa por Docente*. Es una forma de analizar en qué proporción los países, les dan mayor o menor importancia a las remuneraciones salariales dentro del marco sus inversiones educativas totales. El resultado es una relación que obtenemos dividiendo la Inversión Educativa por Docente entre el salario anual de un(a) trabajador(a) educativo². Mientras más alto es el valor resultante de esa relación menor será la importancia que los Gobiernos le dan a la remuneración salarial en el contexto de sus inversiones educativas totales. Esta comparación la realizaremos en dos contextos; los salarios más altos y más bajos de cada país.

El siguiente cuadro contiene los salarios más altos y bajos de los países con información disponible para el análisis.

Salarios más altos y bajos en todos los niveles educativos

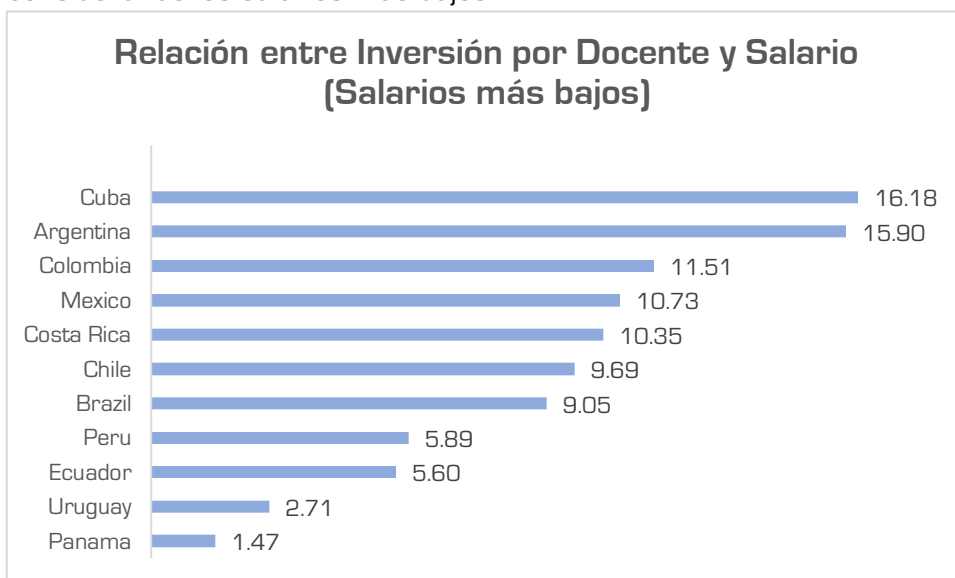
PAÍS	Salario más bajo	Salario más alto
Argentina	325	2092
Brasil	596	4082
Chile	815	7127
Colombia	440	4000
Costa Rica	563	2094
Cuba	124	250
Ecuador	527	4700
México	425	2127
Panamá	1369	6000
Perú	389	1958
Uruguay	1367	4021

Fuente: Obtenido de la tabla *Los salarios de los docentes: sus mínimos y máximos por nivel educativo*

² Nótese que el valor es sólo referencial, ya que no incluye otros beneficios docentes distintos al salario

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

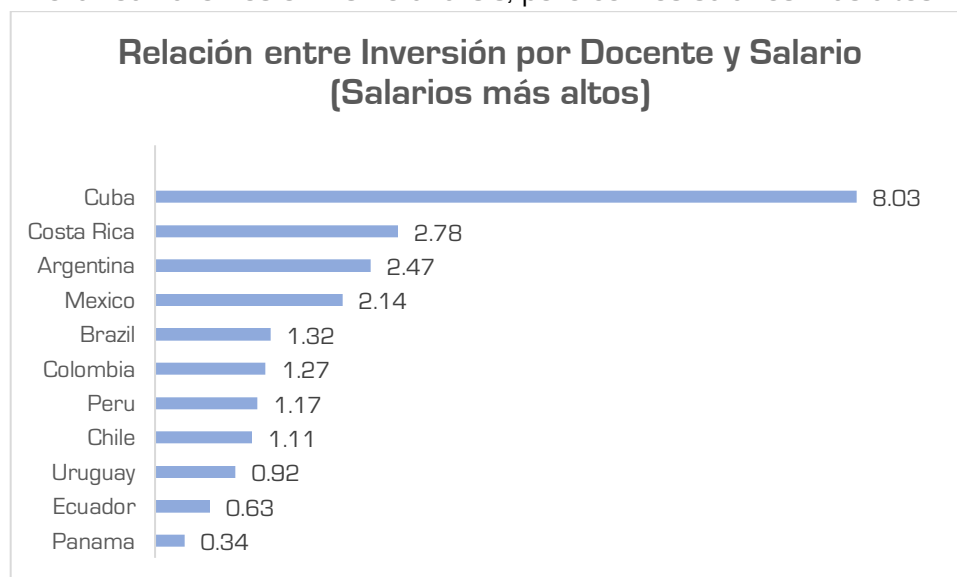
Analicemos como se desarrolla esta relación entre inversión por docente y salario, considerando los salarios más bajos.



Fuente: Cálculos propios con salarios más bajos de los países seleccionados

En este gráfico destaca la menor importancia que se le ha dado a los salarios en comparación a la inversión educativa por docente en países como Cuba, Argentina, Brasil, Colombia o México, desde la perspectiva de los salarios más bajos.

Ahora realizaremos el mismo análisis, pero con los salarios más altos.



Fuente: Cálculos propios con salarios más altos de los países seleccionados

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

En el caso de los salarios más altos, la Brecha es muy superior en Cuba al resto de los países, en relación a la inversión educativa por docente, por la escasa diferencia entre mínimos y máximos fundamentalmente.

Ahora analizaremos las brechas entre salarios más altos y bajos de todos los niveles educativos, con los países que poseen información disponible. El resultado lo obtenemos dividiendo el salario más alto y el más bajo. A mayor valor, más grande será la brecha y mientras menor será la desigualdad salarial. Una brecha muy amplia pone en evidencia las desigualdades del sistema salarial de los países, y una brecha muy baja es igualmente negativa ya que resta importancia al mérito, experiencia y crecimiento profesional.



Fuente: Cálculos propios con información obtenida de la Tabla Salarios Mínimos y Máximos de todos los niveles educativos.

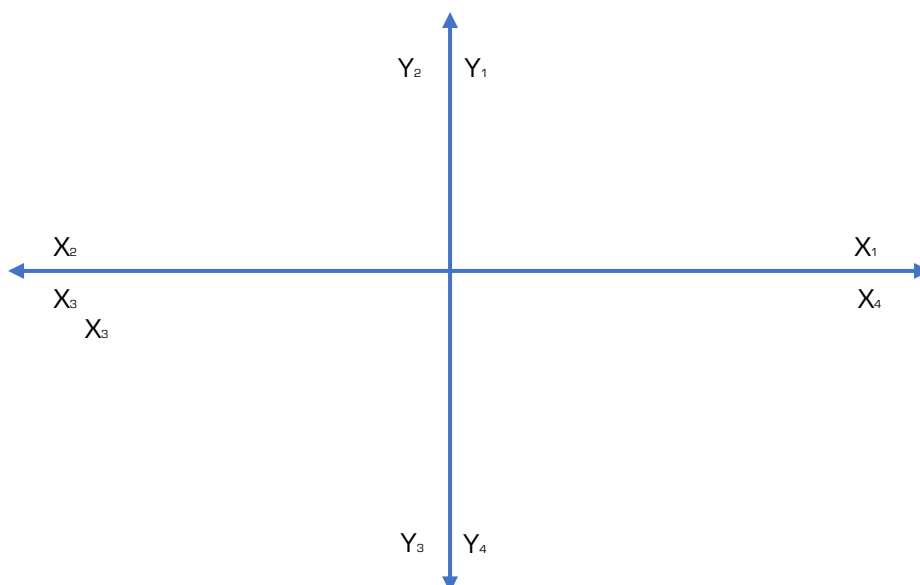
Como podemos observar en el gráfico anterior, países que tendían a tener una buena apreciación entre inversión educativa y salarios, como Colombia, Ecuador y Chile, son apenas ilusorios por las brechas tan amplias que se dan entre quienes ganan más y menos.

Medición integral de la inversión en educación en las condiciones de trabajo de los docentes y sus salarios

Analizar las condiciones de trabajo y salariales de los docentes, se enmarca en dos espectros; el primero de ellos relacionado con las políticas de inversión educativa sobre la base de los ingresos nacionales, y el segundo en cómo la misma tiene incidencia en dichos aspectos.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Hemos optado por realizar para este análisis un cuadrilátero que permita medir mediante pares de variables, valorar las principales dimensiones de las condiciones de trabajo, incluyendo los salarios de forma integral³.



³ Los pares de variables elegidas son:

Inversión educativa por docente y salarios: esto permitiría observar cuáles son las brechas entre una y otra, se conjugan las dimensiones macro-económicas y macro-políticas con las condiciones concretas de los docentes.

PIB per cápita y porcentaje de PIB destinado en educación: lo que queremos conocer es cuanto se puede dimensionar por una u otra variables en términos de políticas nacionales.

Años de Jubilación y Porcentaje salarial de la Jubilación: de esta forma podemos analizar si las condiciones docentes para la posteridad están en mejor o peor grado.

Docentes por habitante y Estudiantes por Docente: valoramos como en la primera variable las condiciones país frente a la condición por docente.

El área resultante de este cuadrilátero dibujado sobre un plano cartesiano, permitirá medir de manera integral, el grado en el que las condiciones laborales son mejor o peor de manera comparativa.

La fórmula para aplicar es como sigue:

$X1 = \text{Docentes} \times \text{Habitante}$

$Y1 = 1 / \text{Estudiantes por Docente} \times 100$ (debido a que el mejor caso es menos estudiantes por docente)

$X2 = \text{Inversión educativa por docente} / 12 \times [-1]$ (Considerando la referencia mensual)

$Y2 = \text{Salario}$

$X3 = \text{PIB per cápita} \times [-1]$

$Y3 = \% \text{ de PIB invertido en educación} \times [-1]$

$X4 = 1 / \text{Años de Jubilación} \times 100$ (debido a que el mejor caso es menos años para la Jubilación)

$Y4 = \% \text{ del Salario de los Jubilados} \times [-1]$

En el caso de los países que no contemplan años de jubilación, sino por edad, consideramos un máximo de 40 años de servicio docente

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

Podemos entonces calcular el área de las condiciones laborales de los docentes de la siguiente forma:

$$A[X_1, Y_1, X_2, Y_2, X_3, Y_3, X_4, Y_4] = \frac{1}{2}[(X_1 Y_2) + (X_2 Y_3)] + (X_3 Y_4) + (X_4 Y_5) - [(X_1 Y_4) + (X_4 Y_3)] + (X_3 Y_2) + (X_2 Y_1)]$$

Veamos entonces los valores que utilizaremos en base a los países seleccionados:

Cuadro de variables con sus valores

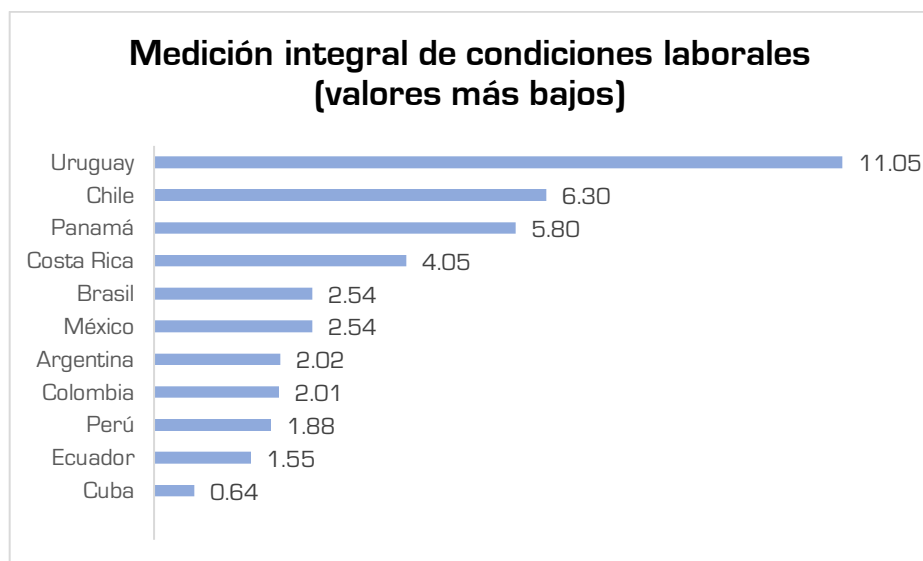
PAÍS	Inversión Educativa x Docente	Salario (+bajo)	Salario (+alto)	Docentes x 1000 habitantes	Estudiante x Docente	Pib per cápita	% PIB	Años Jubilación (+bajo)	Años de Jubilación (+alto)	%Salario Jubilación (+bajo)	%Salario jubilación (+alto)
Argentina	62.022	325	2092	18	17	9843	4,92	30	30	82	85
Brasil	64.759	596	4082	14	18	11203	6,32	30	35	50	50
Chile	94.799	815	7127	13	20	15040	5,41	Por edad	Por edad	20	25
Colombia	60.765	440	4000	12	23	7844	4,5	20	20	65	75
Costa Rica	69.916	563	2094	21	13	10170	7,04	30	30	60	80
Cuba	24.083	124	250	20	8	6805	6,93	25	25	60	90
Ecuador	35.441	527	4700	15	21	5095	4,99	30	20	75	75
México	54.742	425	2127	16	18	10255	4,52	30	30	70	70
Panamá	24.227	1369	6000	17	14	11902	3,5	28	28	60	60
Perú	27.515	389	1958	19	17	6490	3,84	Por edad	Por edad	60	60
Uruguay	44.411	1367	4021	19	17	15552	5,04	30	35	50	70

A efectos del análisis⁴, observamos un intervalo de área entre mínimos y máximos valores, considerando los salarios más bajos y altos de todo el sistema educativo, considerando que previamente se han diferenciado los mismos a nivel de subsistemas, los años de jubilación, así como los porcentajes del salario de los jubilados.

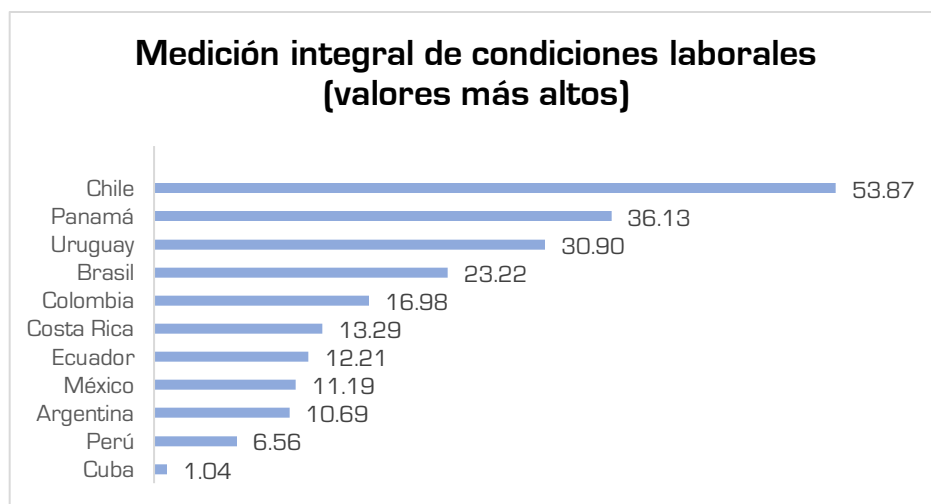
En cuanto a los valores más altos estos son los resultados obtenidos de los países seleccionados. A una mayor área mejor son las condiciones laborales de los trabajadores. Este gráfico refleja los resultados con los salarios más bajos, los años de jubilación más elevados y los porcentajes de salarios más bajos con los que queda un docente al jubilarse.

⁴ Se refiere a un análisis de condiciones laborales y no salariales únicamente, ya que incorpora variables relacionadas con el entorno macro como docentes por habitante, PIB y la inversión educativa, así como otras áreas como jubilaciones y estudiantes por docente. No se incluyen otros variables del entorno social como el derecho a la salud, seguridad social, acceso a la alimentación, entre otros

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

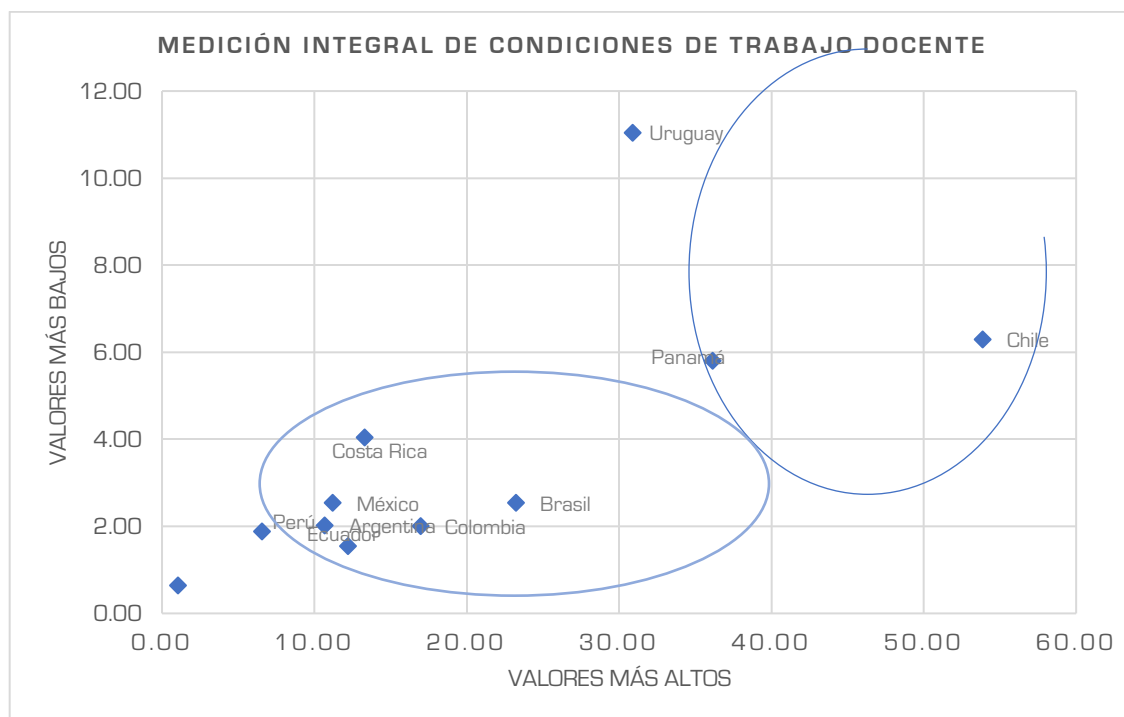


En cuanto a los valores más bajos estos son los resultados obtenidos de los países seleccionados. A una mayor área mejor son las condiciones laborales de los trabajadores. Este gráfico refleja los resultados con los salarios más altos, los años de jubilación de menor valor y los porcentajes de salarios más altos con los que queda un docente al jubilarse.



El siguiente gráfico permite valorar cómo se comporta cada uno de los países entre los mínimos y máximos valores de análisis.

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América



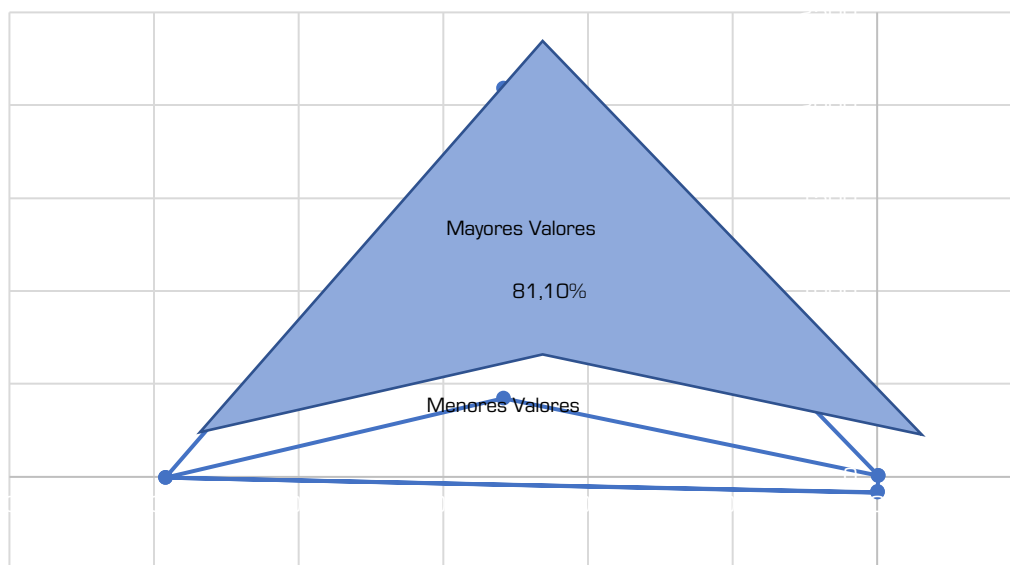
Destacan Uruguay, Panamá y Chile, que en términos generales presentan mejores condiciones laborales de manera integral, según este análisis, por otra parte, Cuba con menos condiciones integrales.

Sin embargo, lo que parece bien no necesariamente tiene que ser así. Si les preguntan a los y las docentes de Uruguay, Chile o Panamá seguramente nos abundaran en detalles sobre su precarización laboral; lo que muestra es lo mal que están los demás. Adicionalmente, las diferencias salariales entre docentes de aula y rectores universitarios es otro elemento a ser tomado en cuenta. En el caso de Cuba, contradictoriamente, cuyo salario puede indicar precariedad, los y las trabajadoras de la educación en Cuba cuentan con un sistema de seguridad social muy robusto que compensa esta desigualdad, en un contexto de bloqueo norteamericano.

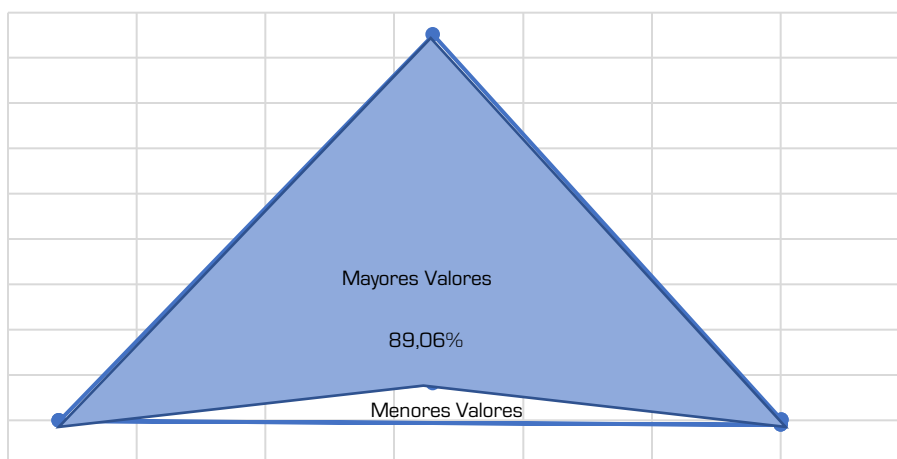
Si dibujamos en el plano cartesiano estos datos, podremos saber cuál es la diferencia entre los mínimos y máximos de cada país. A medida que el área sombreada ocupa mayor porcentaje, más grande será la desigualdad interna. Veamos:

Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América

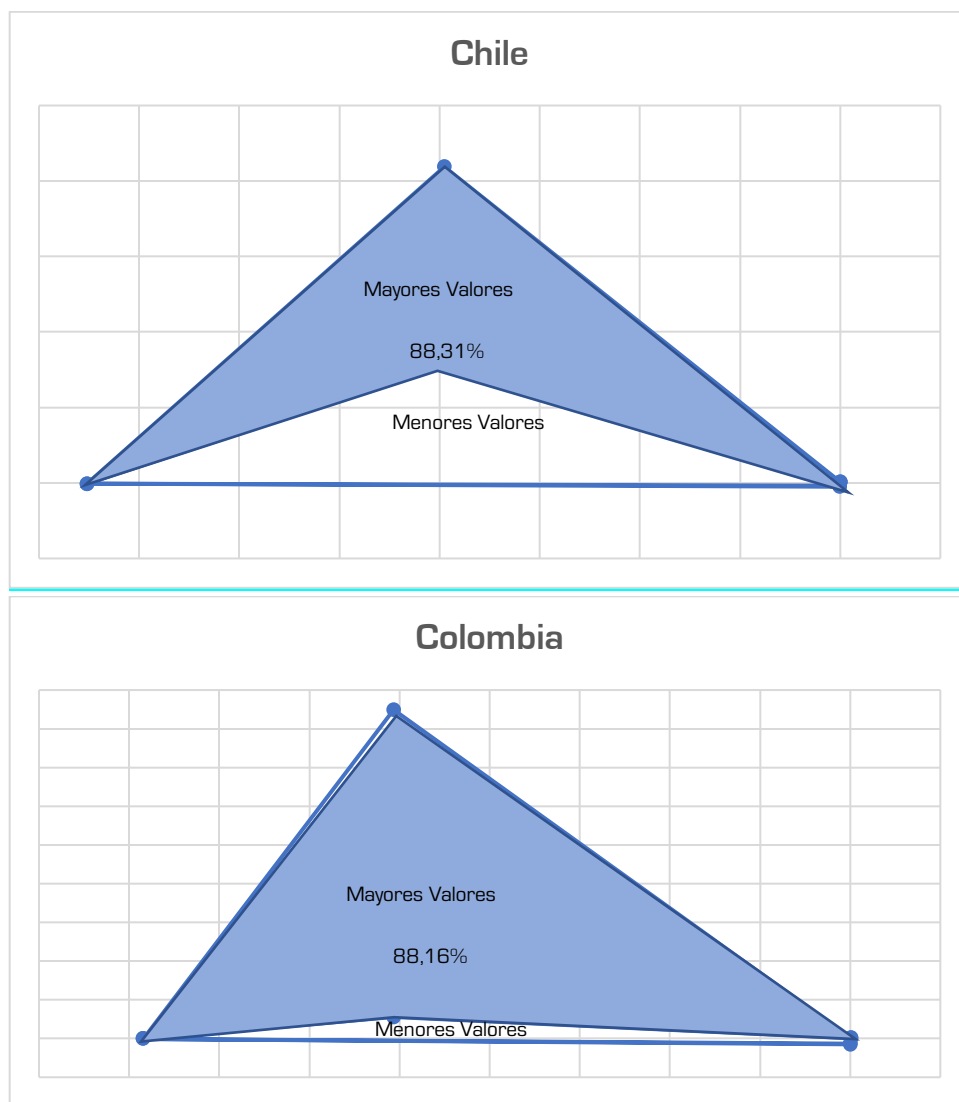
Argentina



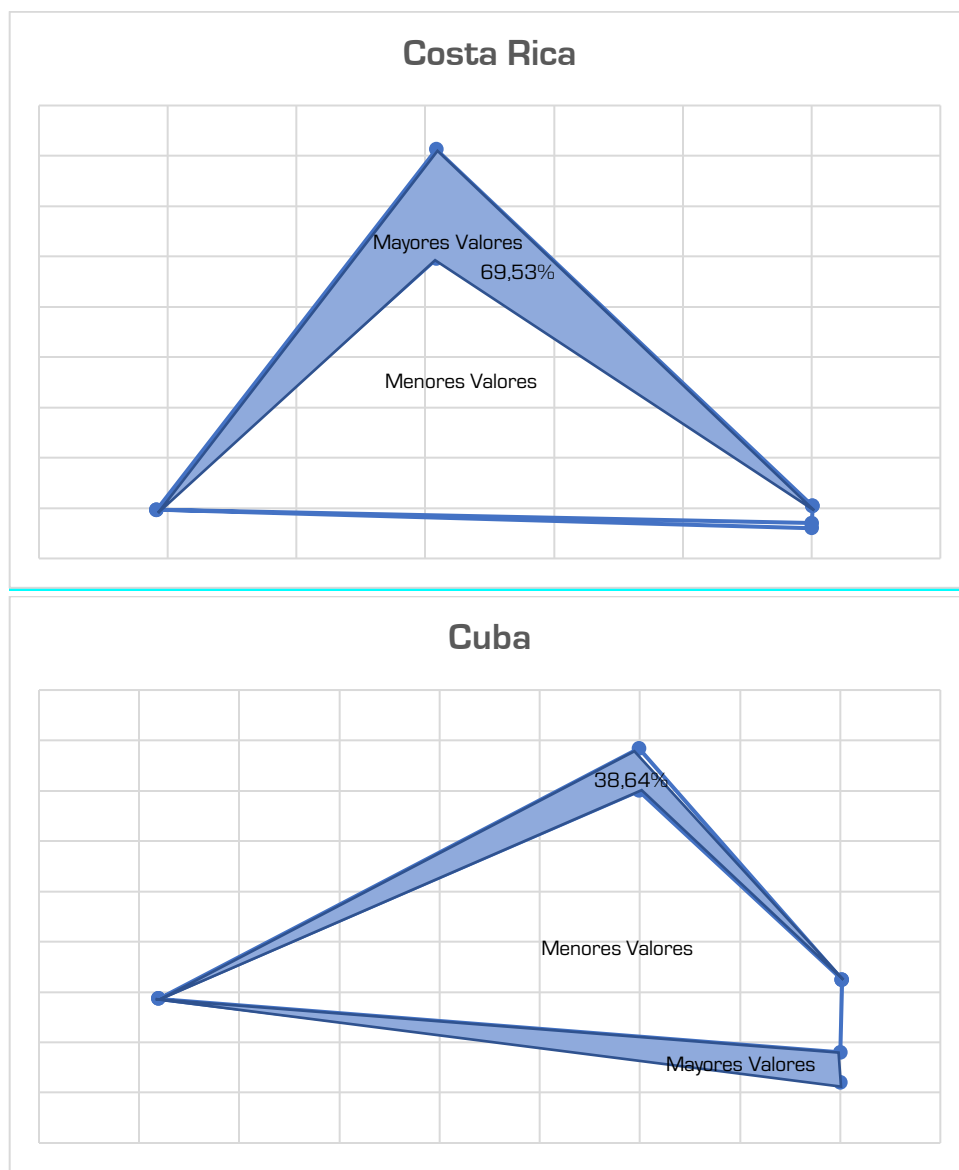
Brasil



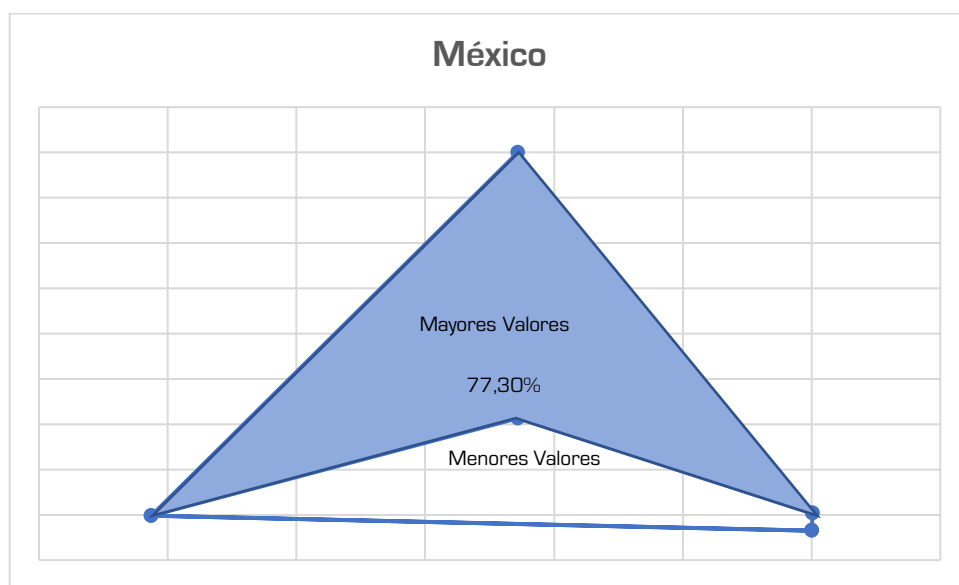
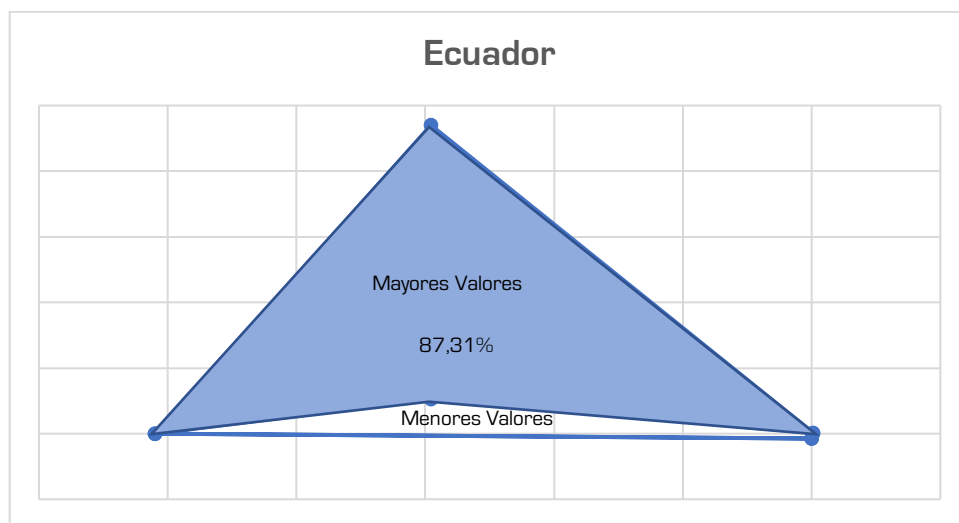
Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América



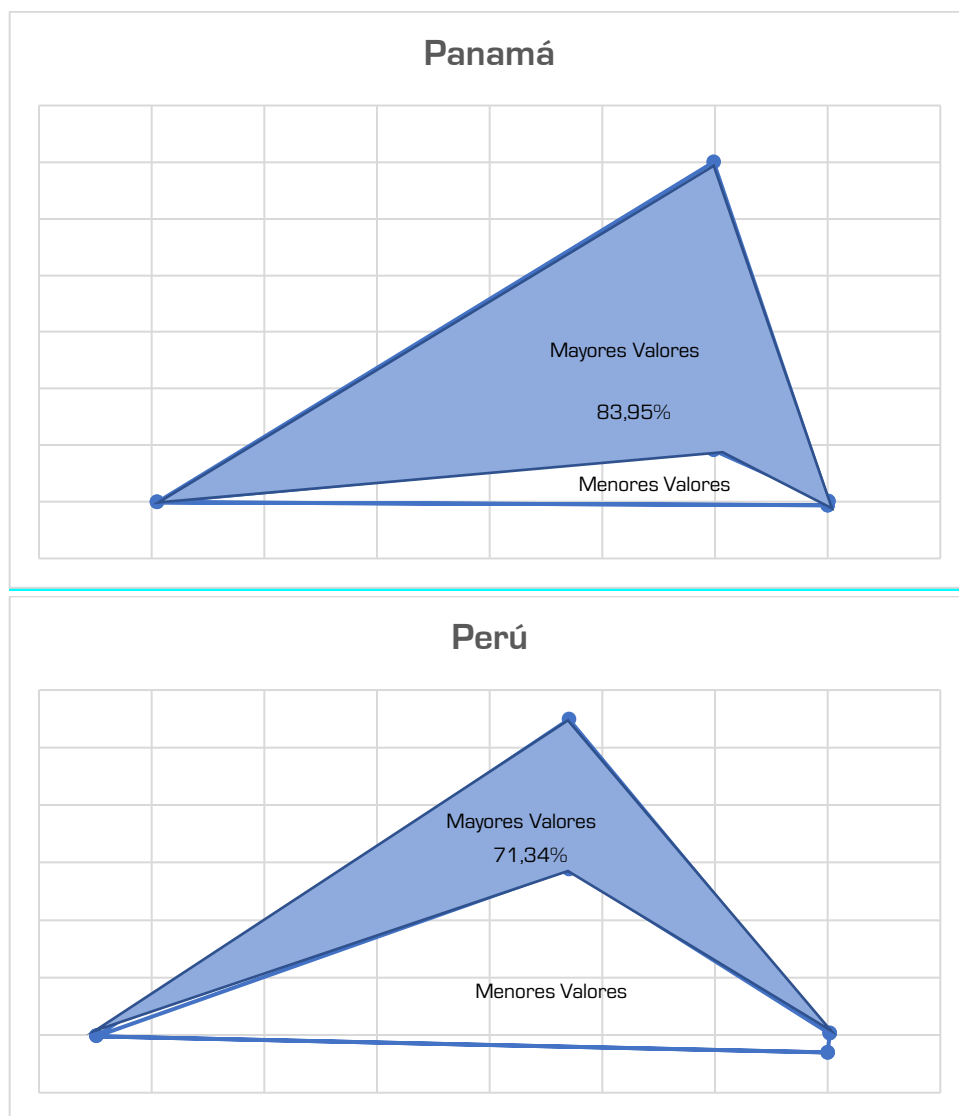
Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América



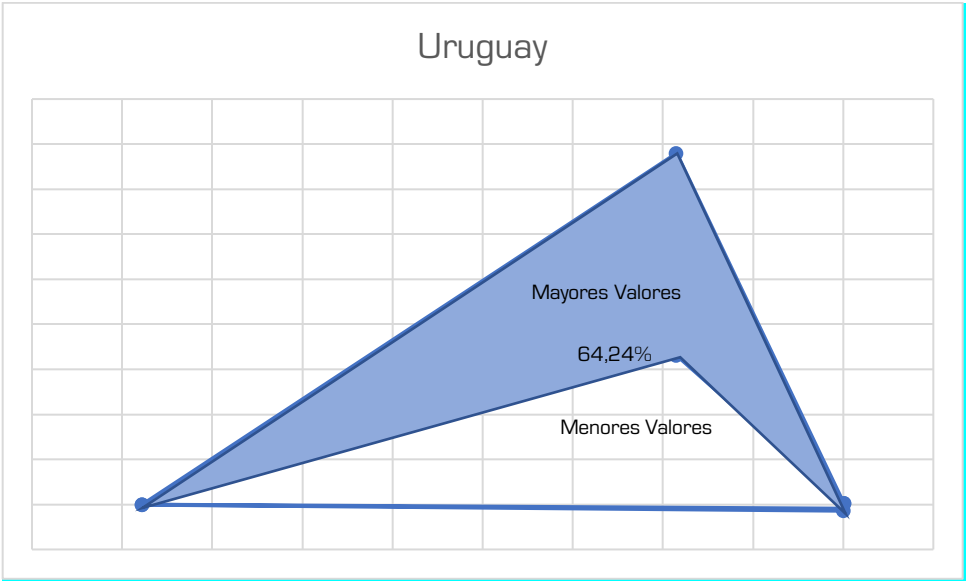
Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América



Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América



Inversión en Educación, Salarios y Condiciones de Trabajo de los y las Docentes en América



Para analizar estos gráficos es necesario aclarar que un mayor porcentaje del área sombreada implica mayores brechas entre quienes tienen mejores y peores condiciones, por el contrario, mayor nivel de igualdad.

		Países con mayores brechas entre las condiciones laborales (Área>70%)	Países con brechas intermedias entre las condiciones laborales (Área de 40% al 70%)	Países con menores brechas entre las condiciones laborales (Área<30%)
Meritocracia racional		Uruguay, Costa Rica		
Desigualdad hacia abajo		Argentina, Colombia, México, Panamá, Perú, Chile	Brasil, Ecuador,	
Igualdad hacia abajo		Cuba		

Destacan los extremos, como los países que presentan peores condiciones a los docentes; Brasil, Colombia, Argentina, Ecuador y Panamá con brechas gigantescas a lo interno, generando desigualdades hacia abajo, y Cuba con una igualdad hacia abajo, que no diferencia prácticamente los méritos académicos y de experiencia, desestimulando el crecimiento profesional de los docentes.

Es necesario resaltar que este análisis obedece a una propuesta por medir la complejidad de las condiciones laborales de los docentes.

10. Conclusiones

Este trabajo es una mirada regional de la educación, desde la perspectiva del mundo del trabajo y de las resistencias anti neoliberales. Al finalizar su lectura, podrán tener una visión de conjunto, así como de las similitudes existentes en la región en materia de inversión en educación, Producto Interno Bruto, Producto Interno Per Cápita, salarios, regímenes de jubilaciones, vacaciones, relación docente-alumnos por aula, requisito básico para el ingreso a los cargos docentes, país por país, así como comparaciones entre ellos.

Para concluir tendríamos que señalar que este Informe de Coyuntura coloca en evidencia:

1. La desactualización de las Recomendaciones sobre el personal docente de 1966 y 1997 elaboradas de manera conjunta por la OIT y la UNESCO. Siendo estas recomendaciones un referente muy importante para los y las trabajadoras de la actualización, es urgente una actualización de las mismas, en consulta abierta con los gremios y sindicatos docentes;
2. La disparidad salarial, de inversión educativa y de elementos sustantivos de las condiciones de trabajo y seguridad social de los docentes, demandan la construcción de un tejido gremial y sindical de América, que pueda construir de manera coordinada formas de resistencia y una ruta para mejorar de conjunto la situación del personal docente en la región;
3. Que cada vez son menos confiables los registros de los gobiernos ante los organismos multilaterales, lo que demanda un levantamiento de información país por país, en ayuda de las organizaciones del personal docente, tal y como lo hicimos para este informe;
4. Existe una memoria histórica en el magisterio regional que debe ser conocida y develada para todo el magisterio de nuestro continente. Esta memoria histórica reúne la experiencia colectiva que solo con la unidad y la lucha se logran mejorar las condiciones de trabajo docente y se defiende el derecho humano a la educación

Derechos de autor: Este trabajo se puede reproducir y citar libremente con la única condición de citar debidamente a los autores e institución y enviar una copia al Centro Internacional de Investigaciones Otras Voces en Educación

Centro Internacional de Investigaciones Otras Voces en Educación

www.otrasvoceseneducacion.org

contacto@otrasvoceseneducacion.org

Twitter: @ovemundo

Facebook: Otras Voces en Educación

Instagram: ove.mundo

Tik Tok: otrasvoceseneducacion