**Nomenclador: aplicación, revisión, incompatibilidades.**

En el año 2005 los docentes de las escuelas preuniversitarias comenzamos a discutir un nomenclador único de nuestra actividad. Esto se dio como consecuencia de una gran huelga nacional de docentes universitarios y preuniversitarios, en la que conseguimos, entre otras cosas, el blanqueo de todas las cifras que componen el salario. Hasta ese momento, los docentes con el mismo cargo teníamos salarios diferentes a nivel nacional.

El Convenio Colectivo de Trabajo contiene, en el anexo de preuniversitarios, el detalle de las distintas categorías docentes, sus funciones y los índices salariales correspondientes. Sin embargo, podemos observar algunas cuestiones para debatir y por lo tanto, para corregir.

1. Los cargos que figuran en el CCT no se cumplen para la totalidad de las escuelas y existen cargos que son propios de cada institución y no están contemplados en el CCT, lo que lleva a que haya equiparación salarial con diferentes criterios entre distintas instituciones. Esto es debido a la no aplicación del CCT en algunas universidades nacionales (por ejemplo, UBA) y/o acuerdos paritarios particulares por debajo de lo contemplado en el CCT que conducen a que no se aplique el nomenclador de los pre, y que existan cargos por fuera del mismo.
2. El nomenclador que figura en el CCT muestra una diferenciación salarial por cargo y cantidad de horas trabajadas que desequilibra la relación tiempo-salario entre los mismos trabajadores. Por lo tanto, cualquier aumento salarial produce una diferenciación y un impacto en el bolsillo de los trabajadores muy distinto.

Por ejemplo, el índice de maestro de grado (20 hs. reloj) es 0,66. Es decir, con mayor cantidad horas de las que trabaja un profesor de media (10 hs. reloj), percibe un salario más bajo. El profesor de terciario (8 hs. reloj), índice 1,25 percibe un salario mayor que el profesor de media (índice 1, con 10 hs. reloj) y que el maestro, por menor cantidad de horas trabajadas.

Puede pensarse que esta diferencia está dada por las funciones propias de cada cargo. En este sentido, el maestro está 0,44 abajo del profesor de media, aun cuando las funciones son prácticamente las mismas y otro tanto ocurre con el profesor de superior. Este último, está 0,2 por encima del profesor de media y casi el 0,70 por encima del maestro. Cuando leemos en el Convenio Colectivo de Trabajo, las funciones y responsabilidades asignadas a los tres cargos, son prácticamente las mismas. Ergo, si las funciones son las mismas, ¿en qué radica la diferenciación salarial? Esta diferenciación entre los cargos docentes sólo sería de orden cuantitativa, sobre todo, porque algunas de las funciones docentes aún no se encuadran en el nomenclador.

Hay cargos sub-valuados y funciones no reconocidas en diferentes categorías docentes. Es imperioso dar un debate en relación a las funciones asignadas y que se cumplen en cada categoría y al mismo tiempo redefinir los valores del nomenclador respetando las funciones que se llevan a cabo.

1. Por último, incorporamos a esta discusión el problema del Fonid (Fondo de incentivo docente) ya que es parte de nuestro salario. Durante el último año, se ha profundizado el retraso en el pago del mismo en varios tramos. En algunas universidades nacionales se abonó con fondos propios por la exigencia de los docentes y las asociaciones de base de la CONADU HISTÓRICA que llevaron el reclamo adelante. Esto muestra, una vez más, una diferenciación salarial entre aquellos que pudieron cobrarlo y aquellos que no. Si el incentivo fuera parte del salario básico, no podría haber demora alguna en su pago.

En un contexto nacional donde el gobierno y las patronales ponen en cuestión la existencia de paritarias nacionales dentro del ámbito estatal y privado, apuntando a llevar las negociaciones sindicales al modelo “por empresa”; donde además se quiere avanzar sobre los derechos consagrados en los Convenios Colectivos de Trabajo; es muy importante dar la lucha para avanzar por nuestros derechos.

Así como los docentes nos organizamos para conquistar el CCT y el nomenclador, nuevamente tenemos el desafío de llevar adelante una equiparación salarial que no fragmente nuestra paritaria, y consecuentemente, la lucha por alcanzar la paridad.