

FLEXIBILIDAD SALARIAL Y CARRERA MAGISTERIAL.
UN ESTUDIO DE CASO DE MAESTROS DE SECUNDARIA EN TLAXCALA

MANUEL SÁNCHEZ CERÓN, FRANCISCA MARÍA DEL SAGRARIO CORTE CRUZ

Introducción

La importancia de analizar las transformaciones que han sufrido los salarios de los trabajadores de la educación radica en que éstos, en los últimos quince años, han cambiado como resultado de la creación de Carrera Magisterial (CM) que ha roto el pago homogéneo a los educadores. Los maestros de preescolar y primaria, como trabajadores de jornada, tienen percepciones económicas similares. Sin embargo, para los maestros de secundaria el fenómeno es más complejo ya que estos desempeñan su trabajo por horas.

Este trabajo busca identificar los cambios que han sufrido las percepciones económicas de los profesores de secundaria incorporados a CM con un estudio de caso que muestre la política de flexibilidad salarial. El objetivo es analizar los salarios de estos profesores en una escuela secundaria pública de Tlaxcala.

La flexibilidad se entiende aquí como un mecanismo que busca relacionar los costos de la fuerza de trabajo y la demanda laboral para romper las escalas salariales uniformes (Lorente, 2003). Las preguntas de investigación son: ¿qué rasgos caracterizan la política de flexibilidad salarial para los maestros de secundaria? y ¿cuáles han sido los cambios que han sufrido los salarios de estos trabajadores?

Referentes teóricos, empíricos y metodológicos.

Diversos autores (Reich, 1973; Edwards, 1979; Gordon, 1986) han abordado la segmentación del mercado laboral. Este fenómeno lo entienden como resultado de un proceso histórico en el que un conjunto de fuerzas económicas y políticas propias del capitalismo monopolista han fomentado la división del mercado laboral en segmentos diferenciados por sus características internas y sus reglas de funcionamiento.

La flexibilidad, deriva de la teoría de la segmentación y se entiende como la capacidad de la empresa para responder, de manera rápida y barata, a los cambios imprevistos con los cual se consigue un ajuste entre el tiempo de trabajo y el puesto de trabajo (Lorente, 2003:53) Lorente (2003) identifica tres tipos de flexibilidad: la funcional, la numérica y la salarial. La primera persigue que los empleados puedan ser ubicados en diferentes áreas y puestos; la segunda, permite hacer ajustes cuantitativos a la plantilla de personal y, la tercera, pretende relacionar los costos de la fuerza de trabajo y la demanda laboral; y de esta forma romper las escalas salariales uniformes. De manera que se profundizan las diferencias en las percepciones económicas de los trabajadores y entre los grupos de éstos.

La flexibilidad salarial implica un sistema de revaloración individual del trabajo que incentiva la movilidad y la reclasificación. Lo cual significa la sustitución del salario por puesto por el salario por desempeño a través de evaluaciones individuales. Este planteamiento permite, entre otros, analizar la flexibilidad salarial que enfrentan los maestros de educación básica a partir 1992 con CM.

La metodología es cualitativa y se desarrolló en dos niveles: por una parte se sustenta en revisión de archivo y por otro, se apoya en entrevistas. En la primera fase se encontraron dificultades para disponer de información confiable sobre los salarios ya sea a través de estadísticas u otros documentos sistematizados. De manera que se revisaron las nóminas de pago

que concentran el salario base y las prestaciones. Esta información se vació en cuadros y los datos ausentes se cubrieron con la información de relaciones de personal. Asimismo, se consultaron documentos oficiales de CM. La técnica de investigación cualitativa en la segunda fase fue la entrevista.

Este análisis corresponde a profesores que trabajan en una secundaria pública en el municipio de Xicohtzinco ubicada entre dos capitales del centro del país: Puebla y Tlaxcala. Se trata de una institución con 34 años de antigüedad. Es una escuela típica de este sistema una de las más grandes en la entidad. Está situada a orilla de la carretera Puebla-Tlaxcala en un corredor industrial promovido en los setenta por el gobernador Sánchez Piedras (1975-1981). Actualmente (2006) tiene dos turnos. El matutino con 18 grupos (seis de cada grado) y el vespertino con seis grupos (dos de cada grado) atendidos por 52 profesores.

Los maestros de secundaria. Una aproximación.

El maestro de educación básica es un sujeto mediador entre las políticas educativas puestas en marcha por el Estado y su ejecución en la escuela cuyo papel es central en las transformaciones educativas. El maestro de secundaria, por su parte, es un profesor que no sólo imparte clases sino que tiene responsabilidades diversas definidas por la normatividad cotidiana institucional. La particularidad de estos profesores ha provocado que las políticas educativas diseñadas para los maestros de primaria se les impongan sin considerar sus necesidades profesionales y salariales (Rockwell, 1985).

Estas escuelas están integradas por: los maestros de materias académicas, los de actividades tecnológicas y los de actividades de desarrollo. Su papel es la formación de estudiantes egresados de la primaria; pero la dinámica interna en la institución y las condiciones

laborales que imperan favorecen su dispersión y se construyen estatus diferentes: los académicos y los de taller fundamentalmente.

Su formación inicial es la normal superior y para algunos la universidad. Los de materias académicas constituyen el grupo mayoritario y le siguen los de actividades tecnológicas. Los primeros son maestros de primaria con estudios de normal superior y algunos universitarios. Los segundos provienen de bachilleratos o terminaron estudios técnicos. Los de taller son de apoyo para el mantenimiento de la infraestructura de la escuela. (Sandoval, 2001).

Flexibilidad salarial para los maestros de secundaria.

En México los salarios en general habían estado condicionados tanto por la negociación colectiva con la participación de los sindicatos y el comportamiento de la inflación. Los salarios, por otra parte, han sido completados con prestaciones como: antigüedad, prima vacacional, aguinaldo y otras.

Las percepciones salariales de los maestros de secundaria han llegado a una situación crítica; por un lado, por el número de horas que desempeñan frente a grupo y porque en la mayoría de las instituciones existen profesores que trabajan en distintas escuelas y se desplazan de una a otra y por otro, porque los horarios implican tiempos intermedios entre las horas de trabajo lo cual obliga a los maestros a permanecer más tiempo del que cobran. Hasta antes de la firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) solo existían dos vías para aumentar las remuneraciones a los profesores: a través de la negociación sindical anual en el mes de mayo, con topes salariales que impedían incrementar sus percepciones por encima de la inflación; y la vía del escalafón vertical; es decir, el ascenso a puestos de dirección.

CM puso en marcha el escalafón horizontal que reconoce el desempeño de los maestros en el aula a través de exámenes, sin dejar su trabajo frente a grupo lo cual fue el sustento sobre el que se elaboró este programa de flexibilidad salarial. Los estímulos económicos para los maestros, según los documentos oficiales, corresponden a cinco categorías: para la “A” nueve horas, para la “B” 8.5 horas, para la “C” ocho horas y para la “D” y “E”, siete horas. Esta propuesta fue producto de una reformulación del programa en 1998 que modificó la estructura original. El incremento es aplicado a los tres niveles de educación básica. Sin embargo, para el caso de secundaria el aumento es considerado por hora; lo cual se traduce en un descenso del incremento salarial. Véase cuadro uno.

El cuadro uno muestra la profunda diferenciación salarial resultado de la aplicación de este escalafón horizontal que rompió las escalas salariales uniformes. En la institución, solo siete profesores de 52 se encuentran en alguna categoría de CM: tres profesores en la categoría A, dos en la B y dos en D. Ninguno en la C ni en la E. Además, cuatro de ellos son de tiempo completo, una maestra con 36 hrs. y dos profesores de medio tiempo (21 y 25 hrs. respectivamente). Véase cuadro dos.

Uno de los objetivos de la CM, según los documentos oficiales, es mejorar el salario de los trabajadores de la educación (SEP –SNTE, 1998); de manera que la incorporación o ascenso a CM es la única vía para incrementar salario por encima de la inflación. Sin embargo, esto no se cumple; y aun cuando siete profesores están ubicados en CM, éstos no cobran la totalidad de sus salarios. Véase cuadro dos.

Además, hay que considerar que los ingresos de los profesores de educación secundaria se componen, aparte del salario base, de varias prestaciones incorporadas a su salario¹. Estos conceptos varían de persona a persona, pero se pueden identificar en los talones de cheque. Sin

embargo, para estos maestros, las prestaciones no son importantes; en muchos casos llegan a disminuir el salario base Véase cuadro tres.

La propuesta de mejorar los salarios de los maestros se tradujo en uno de los sustentos de CM. Este programa busca estimular el trabajo de los maestros más competitivos y, ciertamente ofrece mejores niveles salariales pero sólo para los profesores que alcanzan los puntajes exigidos por CM. Sin embargo, estos beneficios son para un pequeño sector de profesores. En esta escuela, sólo el 13 por ciento para el ciclo escolar 2005-2006 se encuentran en el programa. El resto de profesores está fuera del mismo (87%) con fuertes impactos salariales. Véase cuadro cuatro.

Discusión final

Uno de los efectos más devastadores de las propuestas neoliberales impuestas a los educadores ha sido: la política macroeconómica de ajuste y estabilización traducida en la restricción al gasto educativo a través de la flexibilidad salarial; afectando seriamente las percepciones económicas los docentes y, como consecuencia, deteriorando sus niveles de vida.

En el caso de los salarios para los maestros dos han sido los cambios más significativos en los noventa: la restricción de incremento a los salarios base a través de la negociación en mayo; y el aumento de las percepciones con mecanismos de evaluación académica individual con la creación de CM.

CM se ha constituido en un escalafón horizontal que sustentada en la flexibilidad salarial que ha roto las escalas salariales uniformes vigentes hasta los ochenta que ocasionaron la disminución del ingreso de los profesores. Sin embargo, este análisis identifica tres factores que impiden el mejoramiento salarial a los profesores.

En primer lugar, los profesores incorporados en CM después de haber cumplido con los requisitos que exige el programa no perciben todos los incrementos establecidos por el mismo; es

decir, se suprimen ingresos a los docentes; segundo, las percepciones, incluyen diferentes prestaciones las cuales disminuyen por el peso de los impuestos; y tercero, para el caso de secundaria, el incremento es menor en relación con la propuesta de CM. Las percepciones no coinciden con los documentos oficiales; al contrario, disminuyen, con lo cual no se cumple, la retórica oficial del incremento salarial.

Los profesores incorporados a CM solo representan el trece por ciento en esta escuela. Después de catorce años de vigencia el 83 por ciento de profesores está fuera de CM. Asimismo sólo dos de siete se ubican en alta categoría y tres en la más baja. Este trabajo evidencia que no solamente se ha roto la escala salarial homogénea vigente hasta los ochenta; sino que además existen mecanismos administrativos que impiden el mejoramiento salarial de los profesores; que contradice el discurso de CM que plantea mejora salarial para los maestros.

Bibliografía

- Blanco Lerín, Antonio, *et al.*, “La disputa por el salario y la carrera magisterial”, en *Básica*, año III, núm. 10, México, Fundación SNTE, 1996.
- Edwards, R., “Conflicto y control en el lugar de trabajo”, en Thoara, L. (ed.), *El mercado de trabajo. Teoría y aplicaciones*. Madrid, Alianza, 1983.
- Gordon, D. *et al.*, *Trabajo segmentado. Trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1986.
- Ibarrola, María de, “La disputa por el salario magisterial. Una mirada adicional”, en *Básica*, año III, núm. 7, México, Fundación SNTE, 1995.
- Lorente Campos, Raúl, *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España*, México, Universidad Autónoma de Tamaulipas y Plaza y Valdéz, 2003.
- Reich M., Edwards, “Dual Labor Market: a Theory Labor Market Segmentation”, en *The American Economics Review*, vol. LXIII, núm. 2, 1973.
- Rockwell. Elsie, *Ser maestro. Estudios sobre el trabajo docente*, México, SEP- El caballito, 1985.

Sandoval, Etelvina, *La trama de la escuela secundaria: institución, relaciones y saberes*, México, UPN-Plaza y Valdez, 2001.

SEP-SNTE, *Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica*, México, 1992.

_____, *Lineamientos generales de Carrera Magisterial*, México 1998.

Silva Ruiz, Gilberto, *et al.*, “La disputa por el salario. Análisis sobre las tendencias salariales de los maestros de educación primaria y universitaria. 1975-1995”, en *Básica*, año II, núm. 5, Fundación SNTE, 1995.

Cuadro 1
Salario mensual por hora en y fuera de CM y porcentaje acumulado. 2006

Categoría	Salario mensual por hora	% con relación al anterior	% acumulado
Fuera de CM	247.98	-	-
A	336.98	26.41%	26.41%
B	451.54	25.37%	51.78%
C	596.08	24.24%	76.02%
D	762.96	21.87%	97.89%
E	976.51	21.87 %	119.76%

Fuente: elaboración propia a partir de *Nómina de pago* y talones de cheques, septiembre 2006.

Cuadro 2
Salarios mensuales de siete profesores en diferentes categorías de CM 2005-2006

Casos	Horas	Total	Salario mensual	Total	No cobrado
AB	Horas D 36	42	27,466.56	31,043.04	1001.28
	Horas C 6		3,576.48		
C	Horas A 19	42	6,402.62	12,106.16	2047.00
	Fuera de CM 23		5,703.54		
D	Horas A 19	25	6,402.62	7,642.52	445.00
	Fuera de CM 5		1,239.90		
E	Horas B 21	36	9,482.34	14,537.04	1728.40
	Horas A 15		5,054.70		

F	Horas B	42	42	18,964.68	18,965.68	-
G	Horas B	21	21	9,482.34	9,482.39	-

Fuente: elaboración propia a partir de *Nómina de pago* y talones de cheque, septiembre, 2006.

Cuadro 3
Diferencia salarial mensual entre salario base y descuentos

Núm. de horas	Salario base (concepto 07)	Percepciones totales	Descuentos	Salario líquido	Diferencia entre salario base y salario líquido.
03	\$ 2288.90	\$ 2597.80	\$ 668.94	\$ 1928.86	\$ 360.04
04	\$ 3051.88	\$ 3463.80	\$ 891.94	\$ 2571.86	\$ 480.02
25	\$19074.24	\$21648.70	\$ 5994.66	\$ 15654.04	\$3420.20

Fuente: elaboración propia a partir de *talón de cheque* de un profesor de categoría D; septiembre, 2006.

Cuadro 4
Rangos de horas y salarios mensuales de profesores fuera de CM. 2005-2006

Rangos de horas	Rango salarial mensual	Núm. de profesores	% de profesores con dicho salario
42-40	10 415.16 – 9 919.20	7*	13
39-30	9 671.22 - 7 439.40	5*	10
29-20	7 191.42 - 4 959.60	11*	21
19-10	4 711.62 - 2 479.80	17	33
09- 03	2 231.82 - 743.94	12	23
Total		52	100%

Aquí están incluidos los maestros ubicados en CM

Fuente: elaboración propia a partir de *Nómina de pago*, septiembre de 2006 y *Relación de personal 2005 – 2006*.

¹ Entre éstas se encuentran: a) prestaciones establecidas por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado. b) quinquenios por antigüedad; c) incrementos según la zona de trabajo conforme a criterios nacionales y d) partidas por conquistas sindicales.