



CIEC

**Centro de investigaciones en
Economía Crítica**

Análisis de los Salarios Docentes en las Universidades Públicas

Mendoza, Argentina

Febrero 2023

Lic. en Economía Iza, Mariana

Lic. en Economía Olmedo Sosa, Gabriel

Lic. en Sociología Breitman Pacheco, Lautaro



ciec.cuyo



@CIEC_Cuyo



+54 9 261 5371572

Sobre el uso del lenguaje inclusivo en esta publicación:

En esta publicación se reconoce la influencia del lenguaje sobre las ideas, los sentimientos, los modos de pensar y los esquemas de valoración. Como el uso de un lenguaje que no discrimine y que permita visibilizar todas las identidades de género es una de las preocupaciones de quienes integramos este centro de investigaciones, hemos procurado evitar formas gramaticales sexistas y binarias.

Introducción

En el presente informe buscaremos aportar información relevante para las negociaciones paritarias universitarias de docentes que se están llevando a cabo a nivel nacional. Para ello comenzaremos haciendo un análisis de la variación del poder adquisitivo de los salarios desde el 2015 hasta el 2022. Luego, compararemos el incremento obtenido en las universidades públicas con los aumentos salariales generales del sector público y del sector privado formal e informal durante el año pasado. Continuaremos con un apartado que mostrará el impacto del atraso paritario de los últimos años, donde se podrá observar el efecto perjudicial que tiene que las paritarias sean de marzo a marzo en vez de ser de enero a diciembre. Por último, concluiremos desarrollando las 4 categorías que, a nuestro entender, resumen las variables importantes a sopesar en la negociación paritaria 2023. Las mismas son el monto total, los valores diferenciados, la periodicidad y el formato de los incrementos.

Variación del Poder Adquisitivo 2016-2022.

En el año 2016 comenzó un proceso de disminución del poder adquisitivo de los salarios en Argentina que, más allá de algunos pequeños lapsos de recuperación, continúa hasta la actualidad. Los sueldos universitarios no han sido la excepción de esta tendencia. En la Tabla 1 podemos ver cómo han sido los incrementos salariales anuales¹, cuánto ha sido la inflación del mismo período y cómo ha sido la variación del poder adquisitivo² de cada año.

¹ Para este cálculo se tomaron como referencia los valores de diciembre de cada año. Como veremos más adelante, en el último tiempo estos valores no coinciden con los incrementos establecidos en la paritaria de ese año. Esto se debe a que los acuerdos salariales más recientes han terminado en los primeros meses del año siguiente.

² Debemos entender como variación del poder adquisitivo cuánto mejora o empeora el salario respecto a los productos que permite comprar. Para ello se contrapone el incremento del sueldo con el incremento de los precios.

Tabla 1: variación del Poder Adquisitivo de los salarios universitarios docentes. 2016-2022.

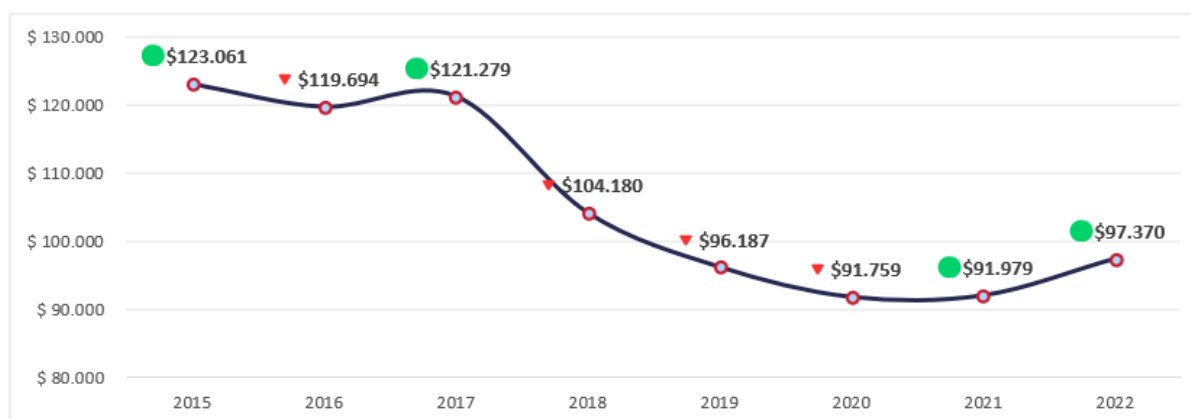
AÑO	INCREMENTO SALARIAL	INFLACIÓN	VAR. PODER ADQUISITIVO
2016	35%	39%	↓ -2,7%
2017	26%	25%	↑ 1,3%
2018	27%	48%	↓ -14,1%
2019	42%	54%	↓ -7,7%
2020	30%	36%	↓ -4,6%
2021	52%	51%	↑ 0,2%
2022	106%	95%	↑ 5,9%

Fuente: CIEC en base a acuerdos paritarios 2016-2022, IPC 9 provincias e IPC INDEC.

La Tabla 1 nos muestra que en 4 de los últimos 7 años los salarios universitarios docentes sufrieron un recorte salarial (2016, 2018, 2019 y 2020), en dos hubo incrementos equiparables con la inflación (2017 y 2021) y que en el último año hubo una leve recuperación. Como resultado de estos movimientos, en la actualidad los salarios docentes universitarios son un 20% más bajos que en 2015 en términos reales³.

El Gráfico 1 nos permite comprender mejor esta dinámica. En él podemos ver cómo ha sido la evolución salarial de un cargo de Jefe de Trabajos Prácticos con Dedicación Semiexclusiva y 10 años de antigüedad (JTP Semi)⁴ expresada en precios de diciembre 2022. Esto quiere decir que en el 2015 el salario de un JTP Semi equivalía a \$123.061, en el 2018 a \$104.108 y en diciembre del 2022 fue de \$97.370. Por lo tanto, su salario ha disminuido en más de \$25.000 mensuales si comparamos el ingreso actual con el de hace 7 años. La caída que se vislumbra para este cargo testigo puede extrapolarse para todo el personal docente, ya que en este período los aumentos han sido análogos para todos los cargos.

Gráfico 1: salario de JTP Semiexclusivo con 10 años de antigüedad en pesos de diciembre 2022.



Fuente: CIEC en base a acuerdo paritario 2022 y Tabla 1.

³ Esto significa que pueden comprar en promedio un 20% menos de productos con su sueldo.

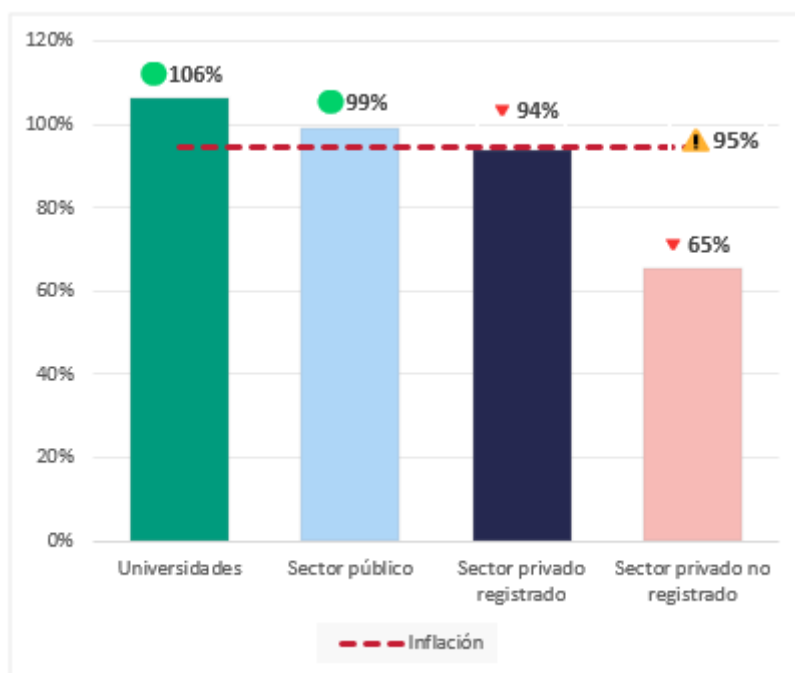
⁴ Se utilizó este cargo porque es el más utilizado de la planta docente universitaria.

El Gráfico 1 también muestra cómo se dio el mayor recorte salarial entre los años 2017 y 2020. Si bien la posterior recuperación del año 2022 devolvió los salarios docentes a los niveles del año 2019, los valores actuales se encuentran todavía muy por debajo del poder adquisitivo de diciembre de 2015.

Inflación y aumentos salariales por sector en 2022.

En el Gráfico 2 podemos observar cómo fueron los incrementos salariales generales durante el 2022. Por un lado, podemos rescatar que los sueldos del sector público en general (99%) y del universitario en particular (106%) tuvieron incrementos por encima de la inflación (95%). Por otro lado, los trabajadores privados registrados (94%) y no registrados (65%) tuvieron aumentos menores a la inflación.

Gráfico 2: inflación y aumentos salariales por sector. Argentina, 2022.



Fuente: CIEC en base a INDEC.

Atraso 2022 en paritaria

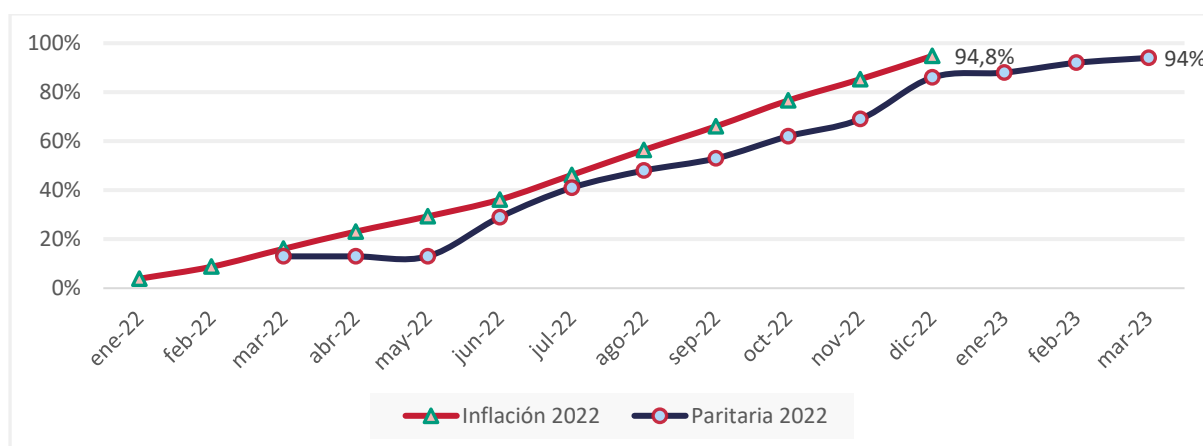
Como se mencionó anteriormente, si se compara el aumento salarial obtenido entre diciembre 2021 y diciembre 2022 frente a la inflación del 2022, el resultado es de una mejora salarial cercana al 6%. Sin embargo, si comparamos los incrementos de la paritaria 2022 contra la inflación del mismo año, la situación empeora. La explicación de este fenómeno radica en que los acuerdos salariales del período analizado han sufrido un retraso que perjudica a los trabajadores, demorando los incrementos en el tiempo. Este atraso en el incremento salarial perjudica el poder

adquisitivo aún en los casos en que el aumento entre puntas alcance el mismo porcentaje que la inflación.

Si consideramos lo ocurrido en los últimos años podemos recordar que la paritaria del 2019 concluía con un incremento del 12,49% en el mes de marzo del 2020, que luego fue “absorbido” por el acuerdo del 2020, y las paritarias subsiguientes (incluyendo la del año pasado) continuaron con este formato de empezar en marzo y concluir 12 meses después.

Por lo tanto, si descontamos los incrementos obtenidos durante el 2022 que responden a la paritaria 2021 obtenemos no solo que el monto total (94%) es menor a la inflación del 2022, sino que el último aumento llega 3 meses tarde. Si cuantificamos la pérdida producida por este atraso, la misma prácticamente equivale a no haber cobrado un sueldo en el año⁵. Este valor nos muestra la importancia que tiene no solamente el valor final de la paritaria, sino el momento en el cual se dan los aumentos; en especial en contextos de alta inflación como el que vivimos actualmente.

Gráfico 3: paritaria 2022 vs. inflación 2022.



Fuente: CIEC en base a paritaria 2022 e INDEC.

Variables para tener en cuenta para la paritaria 2023

Las variables para tener en cuenta al momento de la negociación salarial 2023 podemos resumirlas en las siguientes 4 categorías: incremento total, valores diferenciados, periodicidad y formato.

- **Monto Final:** esta es, probablemente, la variable más importante al momento de discutir una paritaria, ya que no solamente determina el monto final del incremento, sino que también fija el piso para la siguiente paritaria. El Gobierno nacional ya manifestó la intención de poner como techo inicial a las paritarias el 60% que presupone de inflación el presupuesto 2023. Este valor está muy alejado de las estimaciones privadas para este año.

⁵ El valor exacto es del 90,7% de un sueldo.

El Relevamiento de Expectativas de Mercado realizado por el Banco Central de la República Argentina (REM) proyecta para este 2023 un 97,6% de inflación, valor que es consistente con la inflación del 6% mensual obtenida en el mes de enero.

- Valores Diferenciados: Además del monto final en la paritaria se puede plantear algún incremento diferenciado para ciertos cargos docentes. A modo de ejemplo, se puede solicitar que la cláusula de garantía (actualmente en \$84.500 para docentes con dedicación semiexclusiva) se incremente por encima del incremento general, o que respeten las relaciones establecidas en el artículo 34 del CCT Docente⁶, o que a todos los docentes se les incorpore un ítem de suma fija. Es importante señalar que los incrementos diferenciados deberían ser al menos sobre un incremento general equiparable a la inflación.
- Periodicidad: como vimos anteriormente, los momentos en los cuales se realicen los aumentos se vuelven esenciales en contextos de alta volatilidad inflacionaria. Es por ello que en esta coyuntura es recomendable acordar por periodos cortos con cláusulas de revisión o cláusulas de actualización automáticas (cláusula gatillo). El primer incremento de la paritaria 2023, en caso de darse en marzo, debería contemplar al menos la inflación del primer trimestre (que rondará el 20%) y el 1% de diferencia entre la paritaria 2022 y la inflación del año pasado. Si el primer incremento es posterior, debería contemplar además de esos valores la inflación de los meses siguientes a marzo.
- Formato: esta categoría podemos a su vez subdividirla en incrementos por tramos vs cláusula gatillo e incrementos acumulativos vs incrementos sobre un salario base. En cuanto a la primera división, en contextos de alta inflación la cláusula gatillo tiene la ventaja de no atrasar los incrementos, sino que los mismos se otorgan de forma inmediata luego del período pactado. En la Provincia de Mendoza tenemos la experiencia de cláusula gatillo mensual durante el año 2019, mientras que en la Provincia de Buenos Aires la aplicaron de forma trimestral. Lo más conveniente es que la actualización sea mensual, que garantiza que el atraso sea solamente de 30 días. A su vez, se puede plantear que el incremento inicial sea mayor a la inflación esperada y que a partir de allí comenzara a funcionar la cláusula gatillo.

⁶ Este artículo pondera la relación de cargos docentes respecto al valor de un ayudante de primera. Si bien actualmente esta relación es muy similar a la que establece el CCT, todos los cargos docentes están levemente por debajo de lo que deberían. A modo de ejemplo, un Profesor Adjunto debería tener un básico un 40% superior al del Ayudante de primera, mientras que actualmente es de 39,4%.

A modo de ejemplo, podría acordarse que este año los salarios deben recuperar un 5% de su poder de compra perdido, por lo cual el incremento de marzo se debería establecer en un 25% (20% de inflación del primer trimestre + 5%). A partir de allí comenzaría a regir la cláusula gatillo, actualizándose los salarios mes a mes en función del IPC. Un acuerdo de este tipo permitiría que los salarios no pierdan durante el año y que se recuperara un poco su poder de compra.

En cuanto a la división de incrementos acumulativos vs sobre un salario base no debería haber preferencias entre uno u otro siempre que el resultado final sea el mismo. En otras palabras, para el bolsillo del/la docente es indistinto tener 3 aumentos de 20% sobre un salario base (que es equivalente a un 60% total) que tener un aumento del 20%, luego uno del 16,66% acumulativo (que equivale a un aumento del 40%) y luego un aumento 14,3% acumulativo (que da un total del 60%).



 [ciec.cuyo](https://www.instagram.com/ciec.cuyo)

 [@CIEC_Cuyo](https://twitter.com/CIEC_Cuyo)

 ciec.cuyo@gmail.com

 +54 9 261 5371572

 www.ciecmza.org
