

INFORME DEL SALARIO DOCENTE

agosto 2025, Córdoba

1. Introducción

El presente informe analiza la evolución del salario docente en la provincia de Córdoba entre 2016 y 2025, con especial atención al comportamiento reciente del poder adquisitivo frente a la inflación y al cumplimiento de los acuerdos paritarios. A lo largo de los últimos nueve años, el salario real del sector educativo ha sufrido una pérdida sostenida que ha degradado no sólo las condiciones materiales de vida de quienes enseñan, sino también el valor social del trabajo docente.

En un contexto de ajuste macroeconómico y reconfiguración de las políticas salariales, este informe descompone las principales etapas de la política salarial implementada, contrasta la evolución del salario docente con la de otros gremios y examina la relación entre la recaudación provincial y la decisión política de sostener salarios deprimidos. A partir de datos oficiales, se propone aportar elementos para el debate colectivo y fundamentar la demanda de una recomposición salarial urgente.

2. Historización reciente

Entre febrero de 2016 y julio de 2025, el salario de bolsillo de una maestra en Córdoba acumuló una pérdida del 27% en términos reales. Esta caída sostenida representa, en valores actuales, un total no percibido de aproximadamente 25,4 millones de pesos. Para recuperar el poder adquisitivo que tenía hace nueve años, el salario debería incrementarse un 37%. Esta pérdida histórica no solo da cuenta del deterioro salarial, sino también de un empobrecimiento estructural del trabajo docente.

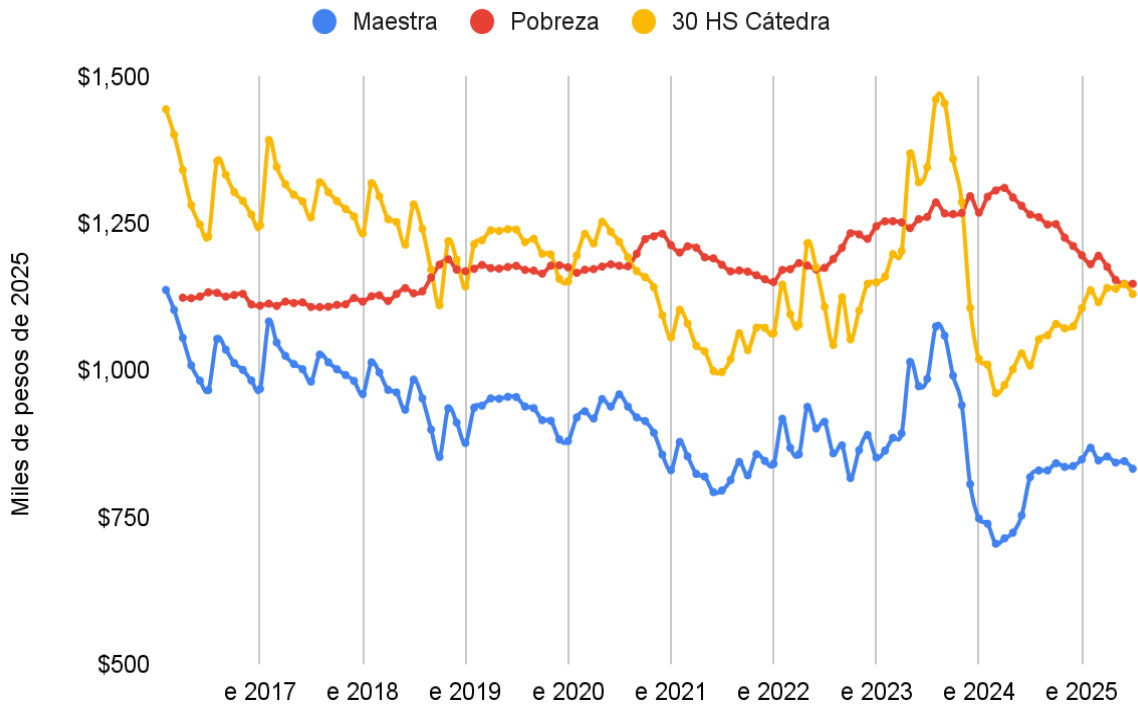
Actualmente, los cargos analizados —maestra sin antigüedad y 30 horas cátedra en enseñanza media sin antigüedad— se ubican por debajo de la línea de pobreza. En el caso de una maestra que recién se inicia en el cargo, el cuadro es aún más crítico: su salario de bolsillo está un 28% por debajo del umbral de pobreza, lo que da cuenta de una precarización alarmante del ingreso en el inicio de la carrera docente.

Por el Observatorio del Salario Docente

En los últimos 19 meses, el salario docente en Córdoba atravesó cinco etapas que explican su fuerte deterioro. Entre agosto y diciembre de 2023 rigió un acuerdo con cláusula gatillo que no logró empatar a la inflación mensual, profundizando la pérdida salarial, que se aceleró en diciembre tras la devaluación. Luego, en enero y febrero de 2024, el Gobierno provincial incumplió el acuerdo y otorgó solo la mitad de la inflación como aumento, coincidiendo con la eliminación del FONID.

Desde marzo hasta julio de 2024 se estableció una paritaria que reconocía sólo el 50% del IPC con sumas fijas no remunerativas, lo que permitió una leve recuperación, aunque insuficiente frente al deterioro acumulado. Entre agosto 2024 y enero 2025 se retornó a un esquema con cláusula gatillo, que estabilizó el salario pero lo mantuvo 23% por debajo de agosto de 2023. Finalmente, desde febrero 2025 rige un nuevo acuerdo con aumentos bimestrales anticipados y una revisión final prevista para octubre. Si bien el esquema prometía una leve recuperación del salario real, al estar basado en expectativas de inflación, su cumplimiento dependía de que los precios se mantuvieran dentro de lo previsto. Sin embargo, en varios meses la inflación fue mayor a la esperada, lo que deterioró nuevamente el poder adquisitivo, incluso en un contexto general de desinflación.

Gráfico 1: Salario docente de 30 horas cátedra de enseñanza media y de una maestra sin antigüedad, comparados con la Línea de Pobreza 2016 - 2025. En precios de 2025.



Elaboración propia en base a Simulador Salarial UEPC, INDEC y Dirección General de Estadística y Censos

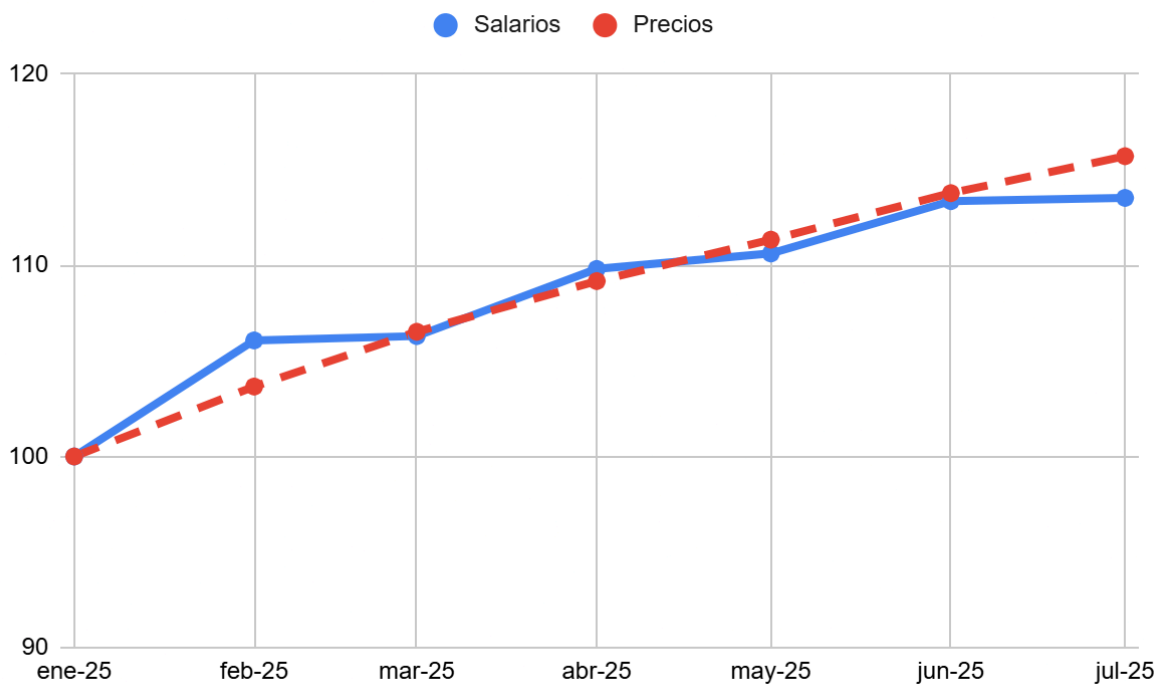
3. Etapas de la Pauta 2025

La proyección salarial contemplada al momento de firmar la paritaria 2025 delineaba una trayectoria conservadora pero con cierto margen de recuperación del poder adquisitivo, especialmente en algunos segmentos del escalafón docente. No obstante, el escenario macroeconómico ha cambiado: las tasas de inflación registradas en los últimos meses fueron más altas de lo previsto, erosionando rápidamente los aumentos pactados y alterando la dinámica salarial esperada.

En el caso de una maestra de grado sin antigüedad, la Serie Original de la Paritaria 2025 anticipaba una mejora real acumulada del 2,2 % entre enero y septiembre, con una instancia de revisión en octubre. Sin embargo, al actualizar esa proyección con la inflación efectivamente observada, ese leve incremento se transforma en una caída del 1,9 % al mes de julio, reflejando el impacto del desvío inflacionario sobre los ingresos docentes.

Por el Observatorio del Salario Docente

Gráfico 2: Evolución Salario de Bolsillo Maestra Inicial a precios de Julio 2025. Serie Original y Serie Actualizada



Elaboración propia en base a Acuerdo Salarial 2025, Simulador Salarial UEPC, Dirección General de Estadística y Censos y Banco Central de la República Argentina

Tras el final del tercer tramo de la pauta acordada en marzo, es posible realizar un recuento del saldo parcial que arrojó cada instancia, así como proyectar el resultado del próximo período y el saldo final del acuerdo paritario.

Los resultados varían según el cargo. En el caso de la maestra de grado, se observa una pérdida constante en cada tramo de la pauta. En cambio, para un docente de nivel medio con 30 horas, se registró una ganancia en la primera mitad del acuerdo, seguida de una pérdida en la segunda.

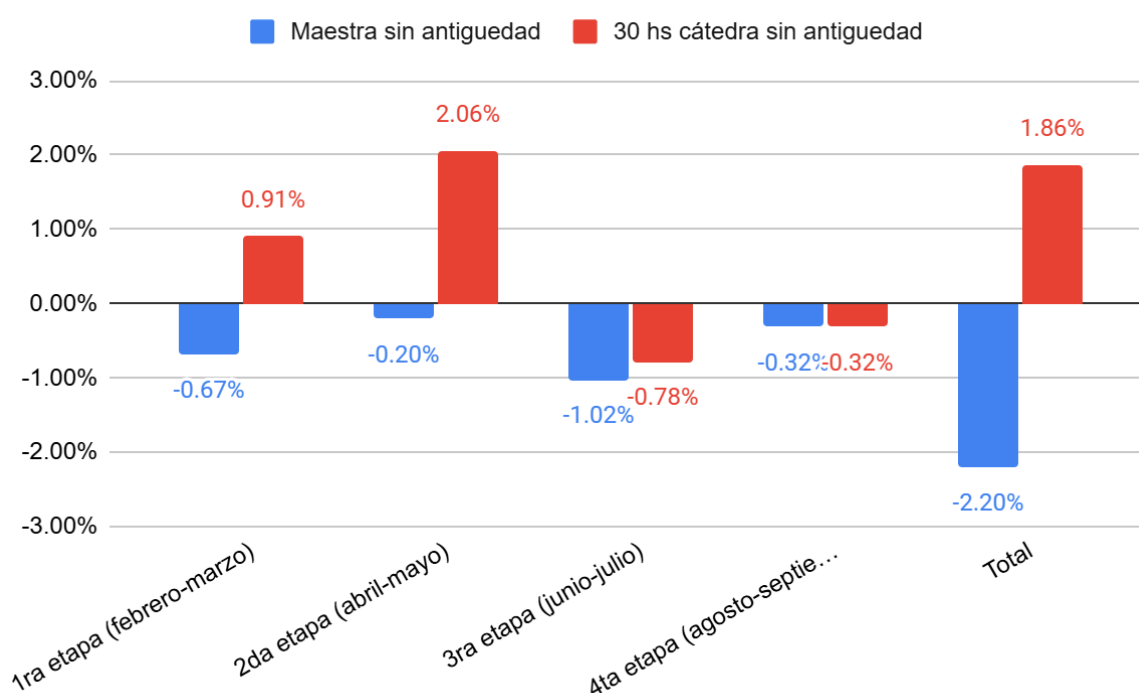
Estas diferencias se explican, en parte, por la mayor proporción de componentes no remunerativos que integran el salario de una maestra de grado respecto al de un docente de nivel medio. Cabe señalar que, en el caso del docente de media, a menor carga horaria, el peso relativo del componente no remunerativo aumenta, lo que reduce la mejora salarial real obtenida.

Por el Observatorio del Salario Docente

Como resultado, hacia el final del acuerdo, el saldo proyectado es dispar: se estima una pérdida del 1,86 % para el cargo de enseñanza media y una pérdida del 2,19 % para el cargo de maestra de grado.

Esta evolución refuerza la necesidad de revisar los criterios de asignación en las paritarias, especialmente en lo referido al peso de los componentes no remunerativos y su impacto desigual según el cargo.

Gráfico 3: Saldo bimensual del salario real de maestra inicial y docente con 30 horas cátedra.



Elaboración propia en base a Acuerdo Salarial 2025, Simulador Salarial UEPC, Dirección General de Estadística y Censos y Banco Central de la República Argentina

4. Realidad de otros gremios

La pérdida salarial en los trabajadores es una constante que se prolonga desde hace más de una década. Distintos procesos de crisis y ajuste han afectado los ingresos del conjunto de los trabajadores, tanto en Córdoba como en el resto del país.

Estas pérdidas, sin embargo, no se distribuyen de manera homogénea: muestran resultados dispares entre los distintos gremios. En la Tabla 1 se presenta la

Por el Observatorio del Salario Docente

evolución salarial de los gremios más representativos de la provincia, comparando su situación actual con tres momentos clave: noviembre de 2015, noviembre de 2023 y el mes anterior (junio de 2025).

Se observa que el salario docente presenta pérdidas en los tres períodos de comparación, al igual que el sector de la construcción, aunque este último con una caída de mayor magnitud. Por otro lado, algunos gremios lograron mantener o incluso recuperar poder adquisitivo en relación con noviembre de 2023. Sin embargo, en la comparación de mediano plazo (respecto a 2015), el salario docente sigue mostrando un deterioro más profundo que el del resto de los sectores, con la única excepción del gremio automotriz.

Tabla 1: Variación del salario por gremios respecto a distintos periodos.

Otros gremios - Variación respecto a los siguientes periodos			
Cargo testigo	nov-15	nov-23	mes anterior
Docente de Córdoba	-28,70%	-9,90%	-1,50%
Automotriz	-51,70%	2,40%	2,90%
Empleado de comercio	-25,50%	-8,20%	1,60%
Bancarios	-21,50%	0,00%	-1,70%
Construcción	-20,30%	-8,10%	-0,60%

Elaboración propia en base a Simulador Salarial UEPC y acuerdos salariales difundidos por distintos gremios

5. ¿Hay Plata?

El principal argumento del gobierno para incumplir la pauta en 2024 y sostener el ajuste en los sucesivos acuerdos paritarios residía en que, dada la caída de la

recaudación provincial, no se podían convalidar aumentos salariales que preservaran el poder adquisitivo de los ingresos.

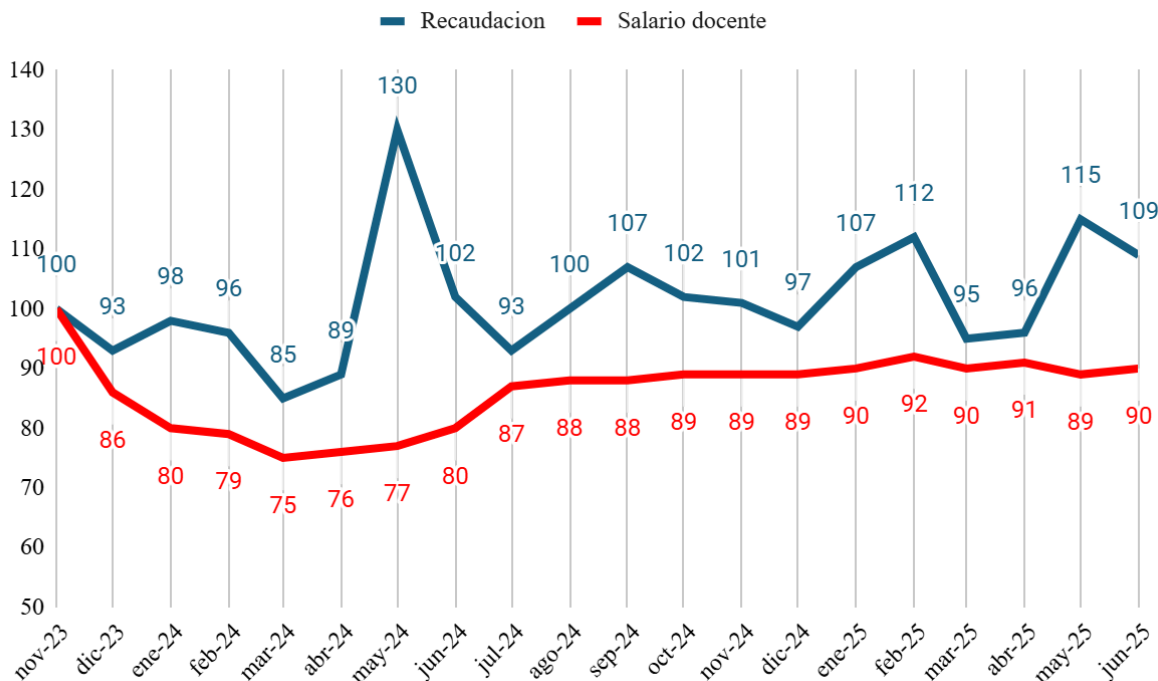
Sin embargo, al comparar la evolución del salario docente y de la recaudación provincial desde noviembre de 2023 —período previo a la asunción de Milei— se observa que la caída en la recaudación fue siempre inferior a la del salario.

A junio de 2025, la recaudación había crecido un 9 % respecto de noviembre de 2023, mientras que el salario docente se redujo en un 10 %. Esto indica que, mientras la provincia ya recuperó lo perdido durante los primeros meses de la gestión de Milei, el salario docente aún está a la espera de esa recuperación.

El incremento en la recaudación permitió al Estado provincial exhibir un superávit financiero de \$420 mil millones durante el primer trimestre del año. En valores constantes, esto representa un aumento del 20 % respecto de 2024 y del 26 % en relación con 2023. A su vez, dicho monto equivale al 70 % del gasto total destinado a todos los programas de educación inicial y primaria.

Esto evidencia que los recursos existen hoy en las arcas del Tesoro provincial, y que el sostenimiento de salarios deprimidos responde más a una decisión política que a una limitación económica.

Gráfico 4: Evolución de la recaudación provincial y el salario docentes desde noviembre de 2023 en número índice.



Elaboración propia en base a estadísticas del Ministerio de Finanzas y Simulador Salarial UEPC

6. Conclusiones

La evidencia presentada demuestra que el deterioro salarial del sector docente no puede atribuirse exclusivamente a restricciones fiscales. A pesar de que la recaudación provincial se ha recuperado e incluso superado los niveles previos al cambio de gestión nacional, los salarios docentes siguen por debajo de la línea de pobreza y lejos de recomponer la pérdida acumulada durante casi una década.

La política salarial implementada en Córdoba —marcada por el incumplimiento de acuerdos, el uso de sumas no remunerativas y la dependencia de proyecciones optimistas de inflación— ha generado un esquema de ajuste permanente sobre los ingresos de quienes sostienen el sistema educativo. Esta situación no solo afecta las condiciones de vida del colectivo docente, sino que compromete la calidad y sostenibilidad de la educación pública.

En este contexto, resulta imprescindible revisar los criterios de asignación en las negociaciones paritarias, eliminar los componentes no remunerativos y avanzar en una recuperación real y sostenida del poder adquisitivo. Lo que está en juego no es

solo el salario docente, sino el derecho a una educación pública digna, garantizado por trabajadoras y trabajadores que puedan vivir de su trabajo.

Por el Observatorio del Salario Docente