

El inicio de la paritaria 2023 para la docencia de las universidades nacionales repite el escenario de fuerte pérdida salarial del 2022.

Resumen - El presente trabajo expone los indicadores del inicio de la paritaria 2023 del sector docente de las universidades nacionales donde se observa el mismo escenario ocurrido en la paritaria del año anterior: Las actualizaciones salariales se aplican con atraso y son insuficientes frente a la inflación, por lo que la paritaria se encamina a dejar un saldo de pérdida de haberes en una situación de alta inflación como en 2022.

1. COMPARACIÓN PORCENTUAL ENTRE ACTUALIZACIONES SALARIALES E INFLACIÓN: ENTRE 4 Y 12% DE DESFAJE EN 4 MESES.

El 6/3/2023 la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) presentó la oferta salarial de apertura de la paritaria 2023 consistente en un 16% para el sueldo de marzo, y 7% en mayo y junio.

Para calcular los haberes, se consideró como base el salario conformado de marzo 2023. Este salario conformado, se calculó con el 96,8% de actualizaciones acumuladas de toda la paritaria 2022 sobre el salario conformado de febrero 2022. Y a su vez, el salario conformado de febrero 2022, se calculó con el 53% de actualización acumulada de la paritaria 2021 respecto al salario de marzo de 2021.

La inflación acumulada, fue calculada en base al índice de precios al consumidor publicado en los informes del INDEC de enero y febrero, y la estimación de la inflación para el semestre siguiente según la publicación del Banco Central de la República Argentina (BCRA) en su último Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM) disponible publicado en febrero. Cabe mencionar que el REM del BCRA estima un promedio de 99,9% para el año 2023. Este dato augura un escenario de alta inflación como el 2022.

Las actualizaciones salariales mensuales y la acumulada, la inflación mensual y la acumulada, y la diferencia entre ambas, se registran en la Tabla 1 con valores porcentuales.

TABLA 1: INFLACIÓN MENSUAL E INFLACIÓN ACUMULADA.

Item ↓ mes →	ene23	feb23	mar23*	abr23*	may22*	jun22*
Actualización salarial mensual			16,00%	0,00%	7,00%	7,00%
Actualización salarial acumulada			16,00%	16,00%	23,00%	30,00%
Inflación mensual	6,00%	6,60%	6,20%	5,90%	5,70%	5,70%
Inflación acumulada	6,00%	13,00%	20,00%	27,08%	34,33%	41,98%
Diferencia e/ actualización salarial e inflación acumulada			-4,00%	-11,08%	-11,33%	-11,98%

(*) La inflación de marzo 2023 en adelante fue estimada con el REM BCRA

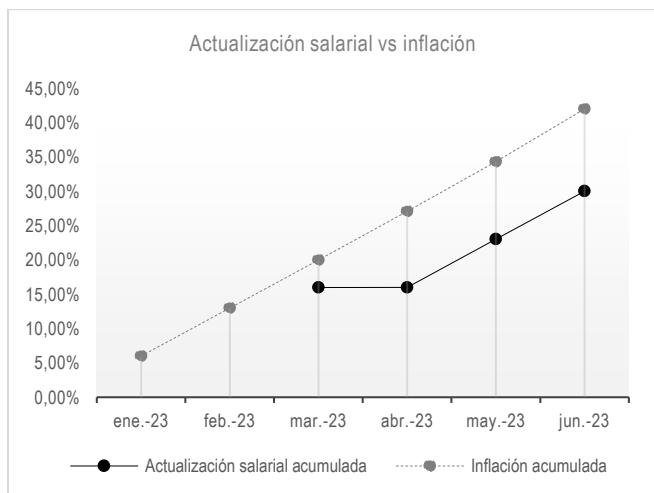


Figura 1: Comparación entre actualización salarial e inflación.

Con estos datos puede compararse la actualización salarial acumulada con la inflación acumulada. Durante todo el período de marzo a junio de 2023, mes a mes, los salarios quedarán por debajo de la inflación. Esto se muestra en la Fig. 1.

La diferencia es negativa, desde el 4% de pérdida en marzo hasta el 11,98% de atraso en junio, con un promedio de -9,6%. No hay un solo mes donde los salarios le ganen la carrera a los precios. La Fig. 2 muestra las diferencias.

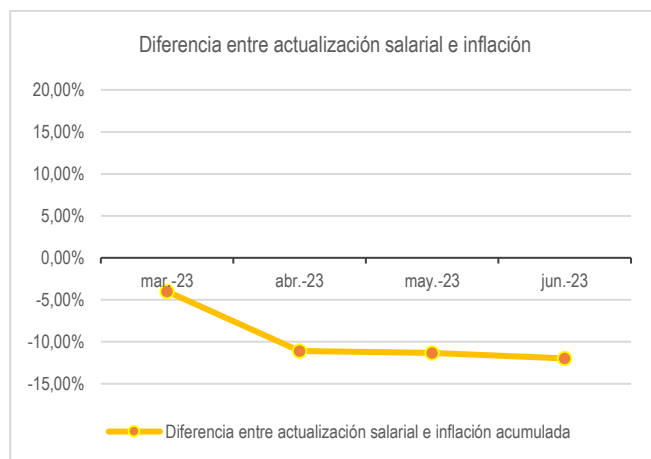


Figura 2: Diferencia porcentual entre actualización salarial e inflación acumulada.

2. COMPARACIÓN NOMINAL: 85% DE UN SALARIO PERDIDO EN EL AÑO.

El instructivo salarial de marzo a junio publicado a partir del acta de la comisión negociadora especifica los valores nominales de los haberes para todas las categorías docentes universitarias y pre-universitarias. Para el presente trabajo se tomó como cargo de referencia al Auxiliar de 1era (que posee índice 1 en el nomenclador universitario) con Dedicación Exclusiva (para considerar una jornada normal de 40 hs. de trabajo semanales). Los valores nominales de salario básico se detallan en la primera fila de la Tabla 2.

Dado que las conclusiones se refieren a proporciones de salario por cargo, el trabajo mantiene su validez para todas las categorías y dedicaciones. De todos modos, si se quisiera realizar el análisis nominal para cualquier otro cargo del nomenclador universitario o pre-universitario, el cálculo es perfectamente extrapolable simplemente multiplicando los valores nominales por el índice correspondiente entre cargos.

Por otra parte, se realizó el cálculo de los salarios indexados, usando la metodología descrita en un trabajo precedente. Se partió del valor de \$141675,45 del salario básico del cargo de referencia mencionado, en el mes base (que en este caso es marzo de 2023 conformado con el 96,8% de actualización acumulada desde febrero conformado de 2022), al que se lo indexó mensualmente con el índice de precios al consumidor. Estos resultados se volcaron a la segunda fila de la Tabla 2.

TABLA 2: VALORES NOMINALES DE SALARIO REAL, SALARIO CON INDEXACIÓN MENSUAL, DIFERENCIA MENSUAL Y DIFERENCIA MENSUAL ACTUALIZADA

	mar22	abr22	may22	jun22
Salario real	\$ 164.343,55	\$ 164.343,53	\$ 174.260,82	\$ 184.178,11
Salario con indexación	\$ 170.013,02	\$ 180.043,79	\$ 190.306,29	\$ 201.153,74
Diferencia nominal	-\$ 5.669,47	-\$ 15.700,26	-\$ 16.045,47	-\$ 16.975,63

La Fig. 3 muestra la comparación entre los salarios cobrados y los salarios con indexación mensual.

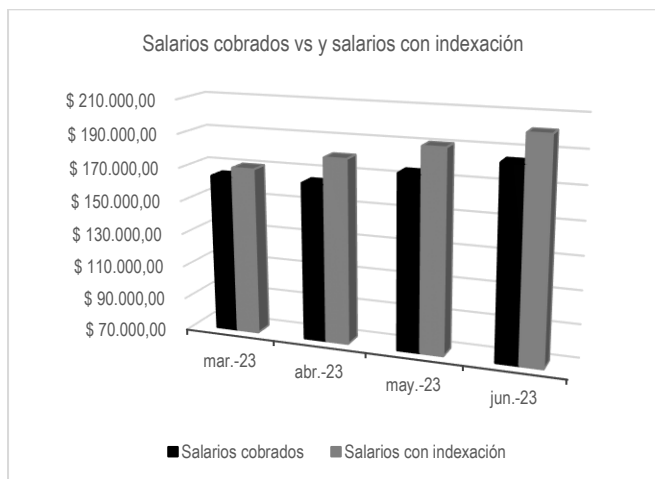


Figura 3: Comparación entre salarios cobrados y salarios con indexación.

Luego se determinaron las diferencias del salario real con este salario indexado, expresados en la tercera fila de la Tabla 2.

Dichas diferencias, fueron actualizadas hacia el principio del período, usando también el índice de precios al consumidor en forma inversa, entre cada mes y marzo de 2023. Este procedimiento de actualización, es particularmente importante para un escenario de alta inflación como el actual. Los valores se exponen en la cuarta fila de la Tabla 2. La Fig. 4 grafica estos valores.

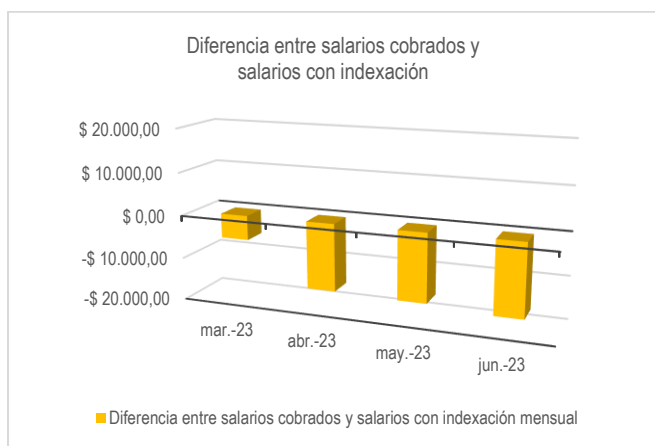


Figura 4: Diferencia entre salarios cobrados y salarios con indexación.

Sumando las diferencias actualizadas entre el sueldo básico de un Auxiliar de 1era con Dedicación Exclusiva real y el indexado, puede estimarse una pérdida de \$49.000,20 en el cuatrimestre de marzo a junio, equivalente a 29% de un salario básico perdido en un tercio del período. El dato se visualiza en la quinta fila de la Tabla 2.

Así, en términos generales para cualquier categoría, dedicación y antigüedad se observa la pérdida de aproximadamente 1/3 de sueldo al año por el desfasaje temporal en la aplicación de las actualizaciones de los salarios con respecto a los aumentos de precios en el contexto inflacionario acelerado del momento.

2. EL CARGO INICIAL Y LA GARANTÍA SALARIAL DOCENTE.

El Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) del sector docente de las universidades nacionales define el nomenclador para los cargos docentes de facultades, que se denomina Nomenclador Universitario.

En el Nomenclador Universitario, el cargo de referencia es el Ayudante o Auxiliar (categoría más baja). El CCT establece las remuneraciones entre las 5 categorías fijando como objetivo, que las mismas se incrementarán linealmente entre sí con un 20% de aumento respecto al cargo de referencia. Esto define una relación de alturas de 1 a 1,8 entre los salarios básicos del cargo más bajo al más alto (es decir que la categoría más alta debería cobrar un 80% más que la más baja).

Este valor fijado como objetivo del CCT aún no se ha alcanzado. Actualmente la distancia es de 19,7% respecto al cargo de referencia y por ende, la relación de alturas es de 1 a 1,7867 (es decir que la categoría más alta cobra un 78,67% que la más baja).

Los índices se muestran en la Tabla 3.

TABLA 3: ÍNDICES DEL NOMENCLADOR UNIVERSITARIO.

Cargo	Índice (objetivo)	Índice (actual)
Profesor Titular	1,8000	1,7867
Profesor Asociado	1,6000	1,5899
Profesor Adjunto	1,4000	1,3938
Jefe de Trabajos Prácticos	1,2000	1,1970
Auxiliar o Ayudante	1,0000	1,0000

Para estas 5 categorías, el Nomenclador Universitario define 3 dedicaciones posibles (Simple, Semi-Exclusiva y Exclusiva) con cargas horarias que se duplican entre sí (relación 1-2-4) y cuyas remuneraciones también mantienen esa relación. Esto se detalla en la Tabla 4.

TABLA 4: FACTOR INVERSO DE RELACIÓN DE DEDICACIONES

Dedicación	Horas/semana	Relación	Factor inverso de relación
Exclusiva	40	4	1
Semi-Exclusiva	20	2	½
Simple	10	1	¼

Desde el año 2014, se aplica sobre el salario docente de las universidades nacionales la denominada garantía salarial docente (GSD). La GSD se establece en la paritaria nacional docente en la que participan el Ministerio de Educación de la Nación y las entidades gremiales de la docencia que no pertenece a las universidades. El valor se estipula para cargos de 20 horas/semana. Para otras dedicaciones, se calcula proporcionalmente (el doble para 40 hs/semana y la mitad para 10 hs/semana).

La GSD se implementó como instrumento paliativo para elevar el salario de las categorías más bajas. El conjunto de cargos afectados ha variado en el tiempo, según se ha modificado de diferente manera el valor de la GSD y el valor de los salarios básicos de los cargos, que se definen en paritarias distintas.

En la paritaria nacional docente no universitaria, se otorgó en marzo un incremento de 43,9% sobre el valor de la GSD existente hasta febrero. Los valores se muestran en las Tablas 5 y 6.

TABLA 5: GARANTÍA SALARIAL POR DEDICACIÓN HASTA FEBRERO DE 2023.

Dedicación ↓ Garantía salarial docente →	Bruta	Neta
Dedicación Exclusiva	\$223.057,00	\$180.676,17
Dedicación Semi Exclusiva	\$111.529,00	\$90.338,49
Dedicación Simple	\$55.765,00	\$45.165,65

TABLA 6: GARANTÍA SALARIAL POR DEDICACIÓN A PARTIR DE MARZO DE 2023.

Dedicación ↓ Garantía salarial docente →	Bruta	Neta
Dedicación Exclusiva	\$ 320.988,00	\$ 260.000,28
Dedicación Semi Exclusiva	\$ 160.494,00	\$ 130.000,14
Dedicación Simple	\$ 80.247,00	\$ 65.000,07

A partir de marzo, un conjunto de casos que no estaban afectados por la GSD, en esta nueva etapa, pasaron a estarlo. Esto ocurrió porque el porcentaje general de actualización salarial en la paritaria docente de las universidades nacionales sólo fue del 16%, la tercera parte del incremento de la GSD, y los valores nominales de los salarios están muy atrasados, particularmente en el Nomenclador Universitario.

TABLA 7: SALARIOS NETOS PARA MARZO 2023 DE CARGOS CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA DEL NOMENCLADOR UNIVERSITARIO SIN APLICACIÓN DE GARANTÍA SALARIAL.

Categoría\ Antigüedad→	0 a 1	1 a 2	2 a 5	5 a 7	7 a 10	10 a 12	12 a 15	15 a 17	17 a 20	20 a 22	22 a 24	Más de 24
Profesor Titular	\$285.410,73	\$285.410,73	\$285.410,73	\$309.194,96	\$332.979,19	\$356.763,41	\$380.547,64	\$404.331,87	\$428.116,10	\$475.684,55	\$499468,78	\$523253,01
Profesor Asociado	\$253973,60	\$253973,60	\$253973,60	\$275.138,06	\$296.302,53	\$317.467,00	\$338.631,46	\$359.795,93	\$380.960,40	\$423.289,33	\$444453,80	\$465618,26
Profesor Adjunto	\$222648,39	\$222648,39	\$222648,39	\$241202,42	\$259756,46	\$278.310,49	\$296.864,52	\$315.418,55	\$333.972,59	\$371.080,65	\$389634,68	\$408188,72
Jefe de Trabajos Prácticos	\$191211,20	\$191211,20	\$191211,20	\$207145,47	\$223079,73	\$239014,00	\$254948,26	\$270.882,53	\$286.816,80	\$318.685,33	\$334619,60	\$350553,86
Auxiliar de 1ra	\$159741,91	\$159741,91	\$159741,91	\$173053,74	\$186365,56	\$199677,39	\$212989,21	\$226301,04	\$239612,87	\$266236,52	\$279548,34	\$279548,34

TABLA 8: SALARIOS NETOS PARA MARZO 2023 DE LOS CARGOS CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA DEL NOMENCLADOR UNIVERSITARIO CON APLICACIÓN DE GARANTÍA SALARIAL.

Categoría\ Antigüedad→	0 a 1	1 a 2	2 a 5	5 a 7	7 a 10	10 a 12	12 a 15	15 a 17	17 a 20	20 a 22	22 a 24	Más de 24
Profesor Titular	\$285.410,73	\$285.410,73	\$285.410,73	\$309.194,96	\$332.979,19	\$356.763,41	\$380.547,64	\$404.331,87	\$428.116,10	\$475.684,55	\$499468,78	\$523253,01
Profesor Asociado	\$260.000,28	\$260.000,28	\$260.000,28	\$275.138,06	\$296.302,53	\$317.467,00	\$338.631,46	\$359.795,93	\$380.960,40	\$423.289,33	\$444453,80	\$465618,26
Profesor Adjunto	\$260.000,28	\$260.000,28	\$260.000,28	\$260.000,28	\$260.000,28	\$278.310,49	\$296.864,52	\$315.418,55	\$333.972,59	\$371.080,65	\$389634,68	\$408188,72
Jefe de Trabajos Prácticos	\$260.000,28	\$260.000,28	\$260.000,28	\$260.000,28	\$260.000,28	\$260.000,28	\$260.000,28	\$270.882,53	\$286.816,80	\$318.685,33	\$334619,60	\$350553,86
Auxiliar de 1ra	\$260000,28	\$260000,28	\$260000,28	\$260000,28	\$260000,28	\$260000,28	\$260000,28	\$260000,28	\$260000,28	\$266236,52	\$279548,34	\$279548,34

En la Tabla 7 se presentan los cálculos de la grilla de salarios netos para los cargos del Nomenclador Universitario con dedicación exclusiva de enero de 2023, sin aplicar la garantía salarial. Los valores para las otras dedicaciones se pueden calcular simplemente multiplicando estos haberes por $\frac{1}{2}$ y por $\frac{1}{4}$ según las relaciones indicadas en la Tabla 4.

En la Tabla 8 se exponen los salarios netos de los cargos con Dedicación Exclusiva también calculados para marzo de 2023, pero con la aplicación del adicional por garantía salarial. El valor neto de la garantía según la Tabla 7, para esa dedicación, a marzo de 2023, es \$260.000,28. De esta forma, en los casos en los que el salario neto sin garantía no supera ese piso, el adicional aplicado eleva el salario neto a \$260.000,28. El resto de los casos mantienen su monto.

Tanto en la Tabla 7 como en la Tabla 9 se resaltan los casos a los que les corresponde la garantía salarial.

Los salarios del Nomenclador Universitario están tan desvalorizados, que ahora, 4 de las 5 categorías del Nomenclador Universitario no alcanzan el "piso" garantizado, para 9 de los 12 segmentos de antigüedad. Por eso, cobrarán el mismo salario neto los siguientes casos:

- un Profesor Asociado hasta 5 años de antigüedad,
- un Profesor Adjunto hasta 10 años,
- un Jefe de Trabajos Prácticos hasta 15 años y
- un Auxiliar hasta 20 años de antigüedad.

Diferentes funciones, responsabilidades y trayectorias con el mismo sueldo. Esto, deforma el nomenclador "por abajo" y destruye la carrera docente.

La aplicación de la GSD dejó en evidencia el profundo atraso. Los salarios de las universidades tienen una situación similar o más desfavorable que la de los distritos donde los salarios docentes provinciales son los peores remunerados y son afectados por la GSD. Por primera vez en años, la GSD afectará las categorías del Nomenclador Pre Universitario. A tal punto es el retraso, que las universidades en las que se percibía adicional por zona desfavorable, aun con ese adicional, hay sueldos por debajo de la GSD.

3. EL IMPUESTO A LAS GANANCIAS.

El impuesto a las ganancias es un mecanismo de recaudación fiscal que establece 4 categorías de contribuyentes:

- I) Rentas del Suelo
- II) Rentas de Capitales
- III) Beneficios de empresas
- IV) Rentas del trabajo personal en relación de dependencia

La IV categoría fue incorporada en 1974 con el argumento de evitar el desvío de ganancias por parte de titulares de empresas a través de la contratación de familiares o terceros como personal asalariado con altas remuneraciones (ganancias encubiertas bajo la forma de salarios) que terminan en el mismo bolsillo empresarial esquivando al fisco.

Originalmente, el piso tributable era considerablemente mayor que un salario promedio.

Sin embargo, con el paulatino recrudescimiento inflacionario, los mínimos imposables y las deducciones personales se fueron cambiando discrecionalmente a voluntad de cada gobierno, con un objetivo común: recaudar. La entidad recaudar encontró en este recurso una fuente de ingresos para las arcas estatales que fue ganando relevancia en la matriz tributaria argentina. Cabe señalar que para el fisco, la percepción por la IV categoría resulta muy efectiva porque el impuesto se retiene antes de que los sueldos se liquiden, lo que impide la evasión.

Desde 2001, el mínimo imposable y demás valores fueron creciendo, pero lo hicieron en menor medida que los aumentos de los salarios del conjunto de la clase trabajadora.

Un efecto del impuesto es la ralentización de la economía, ya que desalienta la toma de cargos con mayores responsabilidades, y en el empleo privado, desanima a tomar horas extras porque el esfuerzo no se ve reflejado en los haberes finales a causa de la confiscación tributaria.

La lucha constante de las diferentes entidades gremiales bajo la consigna "el salario no es ganancia" motivó cambios que empezaron a modificar el escenario. El 22/12/2016 se cambió la ley para la actualización automática de los valores atándolos a la Remuneración Imponible Promedio de Trabajadores Estables (RIPTE). Esto supuso un avance porque la definición del mínimo imposable y las escalas quedan vinculados a un indicador de actualización periódica. Además, se fijaron plazos para instrumentar periódicamente la modificación de esas cifras.

La puesta en marcha del cambio se planificó para el 2018.

Y en 2022 se emitieron resoluciones complementarias para dar alivio fiscal a la IV categoría.

De esta manera, a partir de enero de 2023, de acuerdo a la variación interanual del RIPTE, se elevó el salario bruto mínimo exento, y además, se ampliaron las deducciones personales, se incrementó la deducción especial para personas asalariadas y se elevaron los tramos de la escala del impuesto con progresividad en la entrada para evitar los saltos. El piso salarial a partir del cual se tributa, y la deducción especial incrementada, que habían tenido 2 actualizaciones en 2021, pasaron a tener 3 actualizaciones en 2022.

Con un RIPTE a 78,83%, el piso pasó de \$225.937 en enero de 2022 a \$404.062 en enero de 2023. Asimismo, quienes tributan, con salarios inferiores a \$433.017 tienen la deducción especial incrementada que morigera el efecto del impuesto.

El nuevo piso de \$404.062 representa el peor caso, es decir que en función de la situación personal, cada agente puede aplicar otras deducciones (cada una con su tope definido) que elevarán esa cifra, pudiendo incluso quedar exento. El caso más comúnmente mencionado es la condición de casado/a con hijos/a dado que esa condición permite incrementar las deducciones.

Con las nuevas actualizaciones, la AFIP anunció que 312.864 asalariados dejarían de pagar el gravamen y quedarían sólo 586.518 tributando en el sistema. De cumplirse, la reducción del universo de personas asalariadas aportantes se achicaría a la quinta parte de lo que hubo en 2013.

Sin embargo, es preciso señalar que aun queda un conjunto de personas retenidas en el impuesto. Personas que no aplican al criterio fundante de la IV categoría: no son familiares empresarios contratados para desviar ganancias, sino que son trabajadoras y trabajadores que tienen salario de convenio.

Al respecto, existen diferentes propuestas como llevar las variables de cálculo para los mínimos a valores suficientemente altos referenciados por algún indicador (por ejemplo, 10 salarios mínimos o 5 veces la canasta familiar) manteniendo la progresividad en las categorías y las deducciones relacionadas con gastos familiares (alquileres, salud, educación, etc.), definir su actualización periódica en base al IPC en lugar del RIPTE (porque actualmente el RIPTE crece por debajo de la inflación), etc.

La docencia universitaria, y particularmente, la docencia pre-universitaria, es un sector que está incluido en ese conjunto afectado de tributantes. Un aspecto que merece seguimiento es la proporción de agentes del sector docente de las universidades que queda afectado por el impuesto, respecto al universo total de afectados. Y para eso, es preciso atender a la evolución comparativa del RIPTE y los aumentos salariales del sector.

El RIPTE varió un 78,83% de octubre de 2021 a octubre de 2022, lo que significa que el promedio de las remuneraciones brutas del conjunto de la clase trabajadora, en octubre de 2022, fue un 78,83% más que el de octubre de 2021. Si se hace el mismo cálculo para los haberes brutos de la docencia universitaria, para cualquier cargo, sin considerar elementos distorsivos al nomenclador como la garantía salarial, la variación es 89,21%. Eso indica que la docencia de las universidades nacionales obtuvo, en las actualizaciones salariales, durante ese lapso, más de 10 puntos por encima que el salario promedio. De mantenerse esta tendencia, probablemente, el impuesto incorpore paulatinamente más retenidos del sector docente de las universidades que del resto del universo asalariado, porque sus haberes crecieron por encima del índice que define los mínimos y las deducciones. La misma comparación en general puede hacerse con la inflación que alcanzó 90,5% en el mismo lapso, por lo que se avizora un escenario donde los índices del impuesto pueden volver a quedar retraídos, en este caso, respecto a los precios. La situación puede cambiar si se instrumentan medidas adicionales que eleven las deducciones o agreguen nuevas, con lo cual, el salario de piso crecerá por encima del RIPTE.

El impuesto a las ganancias aplicado al salario es un elemento distorsivo para todo nomenclador salarial: un conjunto de cargos de diferentes categorías y antigüedades terminan cobrando el mismo salario de bolsillo. La distorsión tiene carácter sustractivo de los haberes que se ven disminuidos respecto al valor que corresponde cobrar por convenio, amesetando las escalas por arriba.

Recordando el argumento por el que se incorporó la IV categoría, cabe señalar que la docencia de las universidades al igual que el conjunto de la clase trabajadora, define su salario en paritarias, y en nuestro caso, lo hacemos con un empleador que es el propio gobierno, y por lo tanto, no es factible que fijemos el valor de la remuneración a nuestro antojo para desviar ganancia alguna. Y como si esto fuera poco, la docencia universitaria ingresa a los cargos por concurso abierto, y por lo tanto, tampoco es factible su contratación directa para desviar la ganancia de nadie. Estas dos simples razones son argumentos suficientes para la exclusión de tributar.