

SALARIOS ESTATALES EN LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

MAYO 2024

1. Introducción

El acceso a la Canasta Básica se ha vuelto un factor determinante para evaluar la situación de los salarios en el sector público provincial. En este informe, exploraremos en detalle cómo los trabajadores y trabajadoras de los sectores de salud, PAICOR y SENAF enfrentan condiciones económicas desafiantes, en los últimos meses ubicándose por debajo de la línea de pobreza. Esta realidad plasmada en la experiencia diaria de los empleados refleja una urgencia por revisar y mejorar las condiciones salariales y laborales.

También, analizaremos cómo los salarios y haberes jubilatorios se han visto afectados desde agosto de 2023 hasta abril de 2024, evidenciando un deterioro, tanto en términos reales como en el acceso a la Canasta Básica Total (CBT). Además, examinaremos las disparidades entre sectores y la brecha salarial entre trabajadores registrados y no registrados, identificando las diferencias en términos de remuneración y condiciones laborales.

Finalmente, proyectaremos posibles escenarios de recuperación salarial hacia junio de 2024, considerando distintos objetivos, desde superar la línea de pobreza hasta restablecer los salarios al nivel de agosto de 2023. Estas reflexiones apuntan a servir como base para la discusión paritaria y el diseño de estrategias que garanticen condiciones laborales más equitativas y dignas para todos los trabajadores y trabajadoras del sector público provincial.

2. Acceso a la canasta básica

a) Situación actual de los salarios

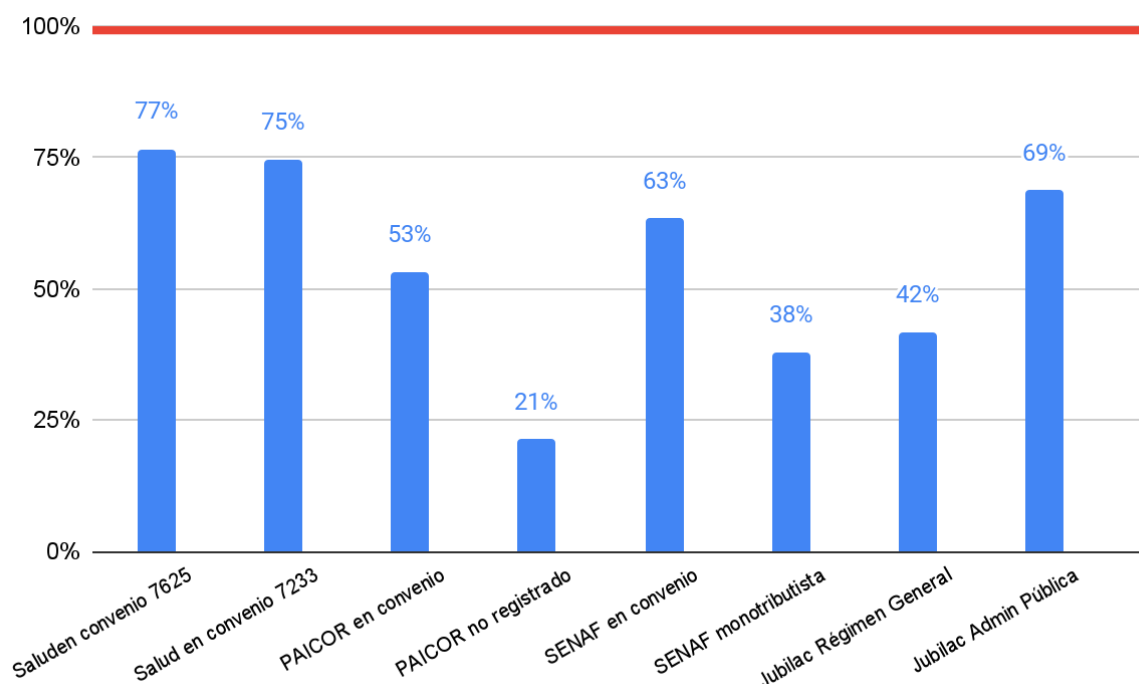
La situación actual de los salarios del sector público provincial revela que los trabajadores y trabajadoras de los sectores de salud, PAICOR y SENAF se encuentran en condiciones económicas adversas, ubicándose por debajo de la línea de pobreza en mayor o menor medida.

El Gráfico 1 muestra la situación en abril de 2024, las/los empleados del sector salud presentan las siguientes cifras en relación con la Canasta Básica Total (CBT), que marca la línea de pobreza: las/los profesionales de enfermería alcanzan el 77% de la CBT, mientras que las/los administrativos de servicios generales llegan al 75%. En el sector PAICOR, las/los trabajadores en planta permanente cubren el 53% de la CBT, y aquellas/os con contratos temporales apenas alcanzan el 21%. Las/los empleadas/os de la SENAF con convenio llegan al 63% de la CBT, mientras que las/los monotributistas de la secretaría apenas alcanzan el 38% de la CBT.

En cuanto a las personas jubiladas, la situación es igualmente preocupante. Aquellas bajo el régimen general de la provincia cubren solo el 42% de la CBT, mientras que los haberes del régimen de administración pública alcanzan el 69%.

Todos los casos estudiados están en situación de pobreza. Para salir de esta situación, sería necesario un aumento significativo en los salarios y haberes percibidos.

Gráfico 1: Porcentaje de la Línea de Pobreza que cubre un salario de bolsillo por sector del Estado provincial a Abril de 2024.



Elaboración propia en base a Recibos de sueldo ATE, Caja de Jubilaciones, Pensiones y Retiros de Córdoba, INDEC y Dirección General de Estadística y Censos de Córdoba

b) Evolución de agosto a abril del acceso a la CBT.

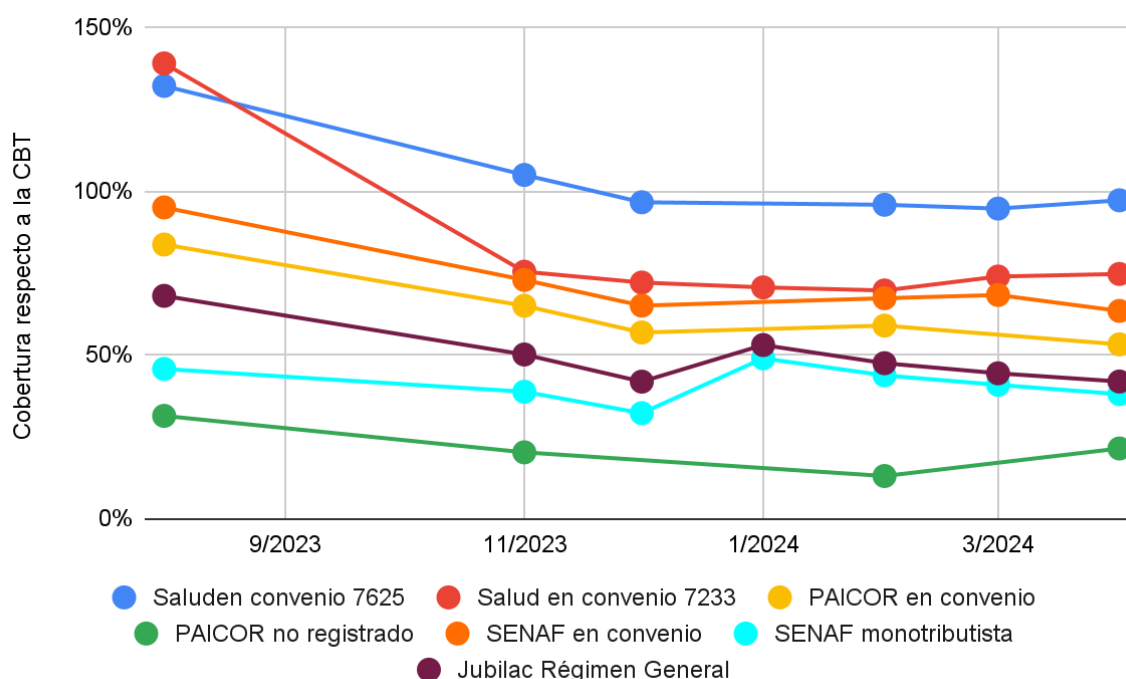
La situación actual se deriva de un periodo de deterioro generalizado en el poder adquisitivo de los salarios que viene de años anteriores, en este informe analizamos el periodo comprendido entre agosto de 2023 y abril de 2024. En agosto de 2023, dos de los cinco cargos seleccionados, ambos vinculados al sector salud, se encontraban por encima de la línea de pobreza, representando un 132% para el personal de enfermería y un 139% para el personal administrativo. Las/los trabajadoras con convenio de la SENAF lograban cubrir el 95% de la Canasta Básica Total (CBT) las/los monotributistas de la misma secretaría el 46%, mientras que los empleados permanentes de PAICOR alcanzaban el 84%. En el último lugar se encontraban los trabajadores no registrados de PAICOR, quienes solo podían cubrir

el 31% de la CBT con su salario. Por su parte, los haberes jubilatorios del régimen general cubrían el 68% de la CBT, mientras que los del régimen de administración pública alcanzaban el 93%.

En el Gráfico 2 se observa la evolución de la cobertura de la Línea de Pobreza por parte de los casos estudiados en el periodo mencionado. El deterioro del poder adquisitivo tuvo dos instancias clave: la devaluación de diciembre de 2023, implementada por el gobierno nacional y los acuerdos paritarios que impidieron la recuperación e incluso profundizó la caída en algunos casos. Esta última etapa forma parte de la estrategia del gobierno provincial para efectuar recortes presupuestarios.

La devaluación provocó un shock en los haberes y salarios, con caídas que oscilaron entre el 10% para los haberes de Jubilaciones de la Administración Pública y el 18% para los salarios de las y los trabajadores no registrados del PAICOR en un solo mes, dependiendo del cargo.

Gráfico 2: Evolución del porcentaje de la Línea de Pobreza que cubre un salario de bolsillo por sector del Estado provincial de agosto 2023 a Abril de 2024.



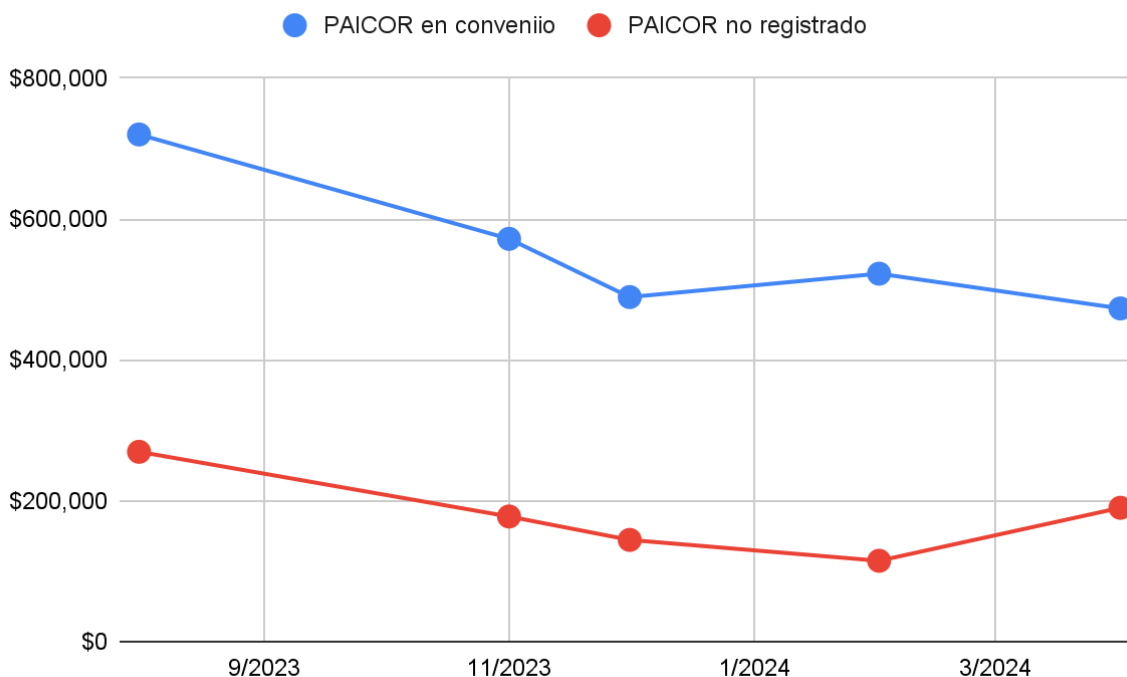
Elaboración propia en base a Recibos de sueldo ATE, Caja de Jubilaciones, Pensiones y Retiros de Córdoba, INDEC y Dirección General de Estadística y Censos de Córdoba

3. Disparidad entre sectores y salario real

Observamos dentro de las posibles formas de contratación de los trabajadores y trabajadoras del estado provincial, podemos agruparlas en dos realidades salariales distintas: una registrada en la planta del estado y otra no registrada o con contrato. También el caso de salud presenta disparidades entre aquellos que se encuentran regulados por un convenio y otro.

En el caso de PAICOR esta desigualdad es muy marcada, no sólo en términos de remuneración sino también en los derechos a los que acceden las y los trabajadores enmarcados en diferentes regímenes de contratación, como por ejemplo el del acceso a una negociación paritaria. En el caso del empleo informal, su actualización salarial depende de las voluntades que no están vinculadas con la dinámica salarial general ni con las necesidades de quienes llevan a cabo las labores. Es por esto que los ingresos que percibían se encontraron congelados en casi todo el periodo, sufriendo un deterioro constante producto de los aumentos de precios. Por ello, cuando analizamos en términos reales se observa una caída constante con piso en marzo donde se recibe el primer aumento desde agosto de 2023. La brecha entre ambas remuneraciones hace que quien realiza la labor sin convenio perciba sólo entre un 20% y un 40% de lo que percibe un/a trabajador/ra bajo convenio de trabajo.

Gráfico 3: Salario real de cargos testigos de PAICOR registrado y no registrado.

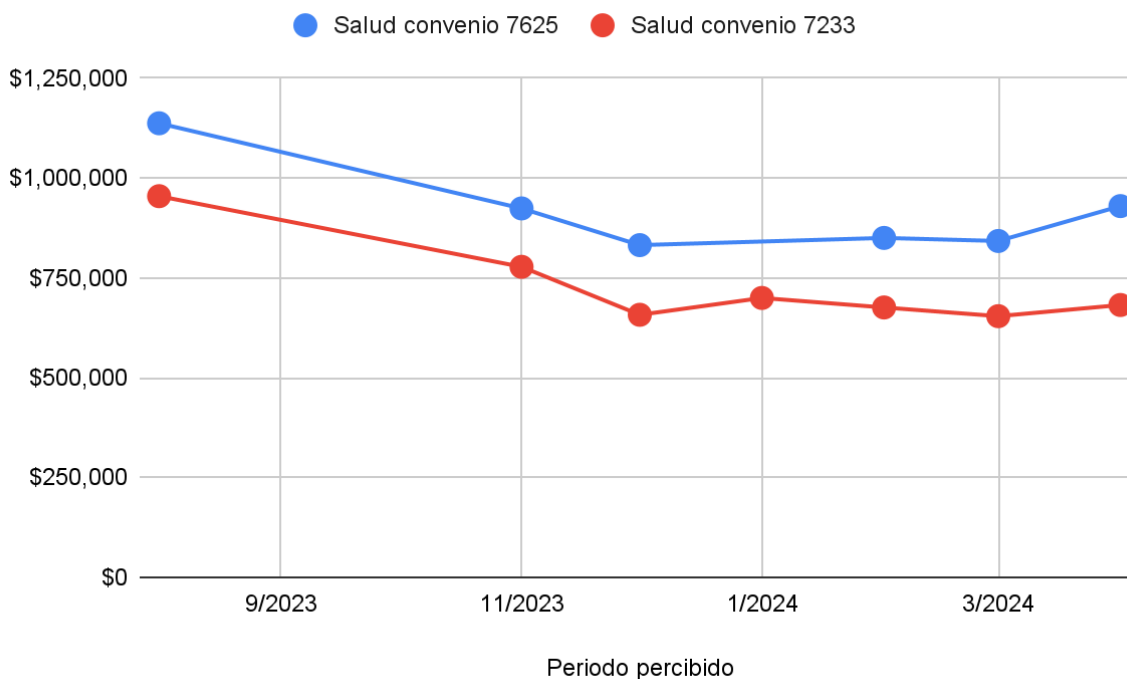


Elaboración propia en base a Recibos de sueldo ATE

El caso de la salud presenta menos diferencias tanto en remuneraciones como en condiciones laborales, dado que ambos cargos se encuentran dentro de convenios de trabajo con el Estado provincial. Sin embargo es interesante observar que existe una disparidad que oscila entre el 20%-30% entre las tareas de enfermería y las tareas administrativas, siendo que los casos analizados corresponden a trabajadores/as con similar antigüedad.

El caso de enfermeros/as que trabajan bajo el convenio 7625, disminuye en un 26,8% entre agosto de 2023 y diciembre de 2023 para luego permanecer prácticamente estable en los meses de 2024, acumulando un pérdida total del 18,2%; mientras que en el caso de administrativos/as salud bajo convenio 7233, su salario real de bolsillo disminuye en un 31,1% entre agosto de 2023 y diciembre de 2023 para luego permanecer prácticamente estable en los primeros meses de 2024 y caer en mayo de este año, acumulando un pérdida total del 28,8%.

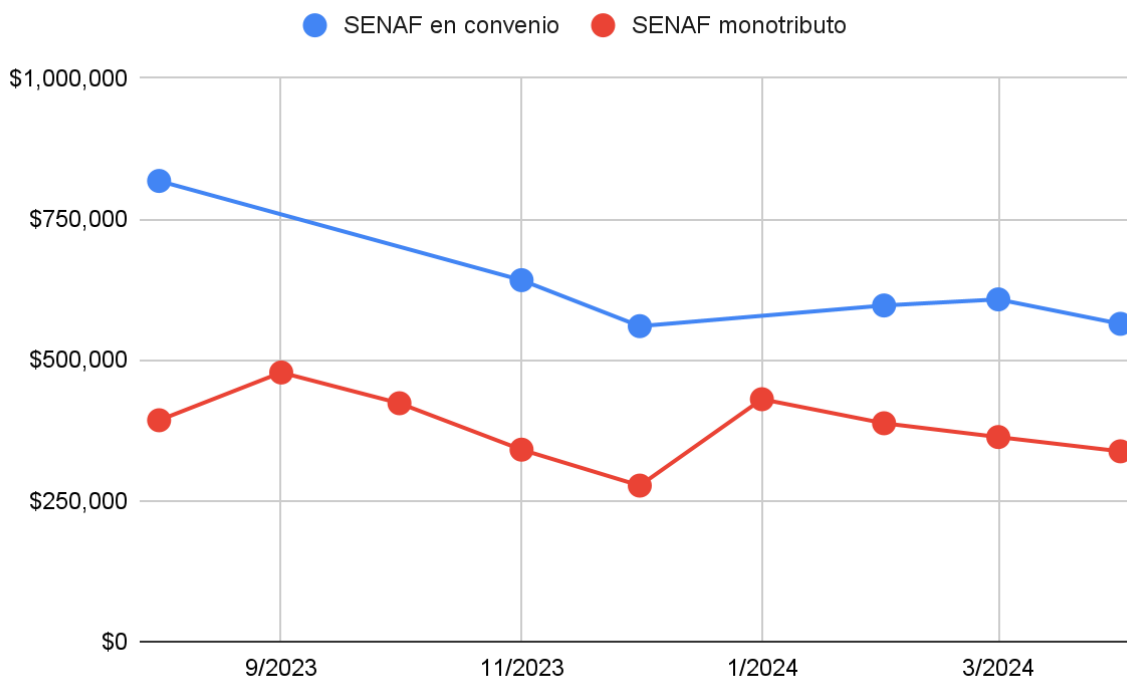
Gráfico 4: Salario real de cargos testigo del sector salud 7625 y 7233



Elaboración propia en base a Recibos de sueldo ATE

En el caso de la SENAF, la desigualdad también es evidente, especialmente en las diferencias salariales y de derechos entre trabajadoras monotributistas y aquellas bajo convenio. A finales de 2023, las trabajadoras monotributistas obtenían sólo la mitad del salario de sus compañeras bajo convenio. En 2024, aunque la brecha se ha reducido, las monotributistas todavía perciben sólo el 60% del salario de quienes están bajo convenio. Las trabajadoras monotributistas recibieron dos aumentos, uno en septiembre de 2023 y otro en enero de 2024. A pesar de estos incrementos, todas las categorías han experimentado un recorte en su salario real debido a la inflación, siendo más severo el impacto para las trabajadoras bajo convenio.

Gráfico 5: Salario real de cargos testigo de SENAF bajo convenio y monotributistas.



Elaboración propia en base a Recibos de sueldo ATE

4. Proyecciones hacia el fin de la última paritaria

Analizando el reciente acuerdo paritario, nos hemos dedicado a proyectar los resultados parciales y totales utilizando como punto de referencia el área de la salud. Este acuerdo paritario incluye principalmente un aumento salarial en abril para compensar las pérdidas acumuladas en períodos anteriores, un bono de suma fija que se incrementa mes a mes, y un reconocimiento del 50% de la inflación en los primeros 2 meses, seguido de un aumento del 75% en el salario de junio, que se percibirá en julio.

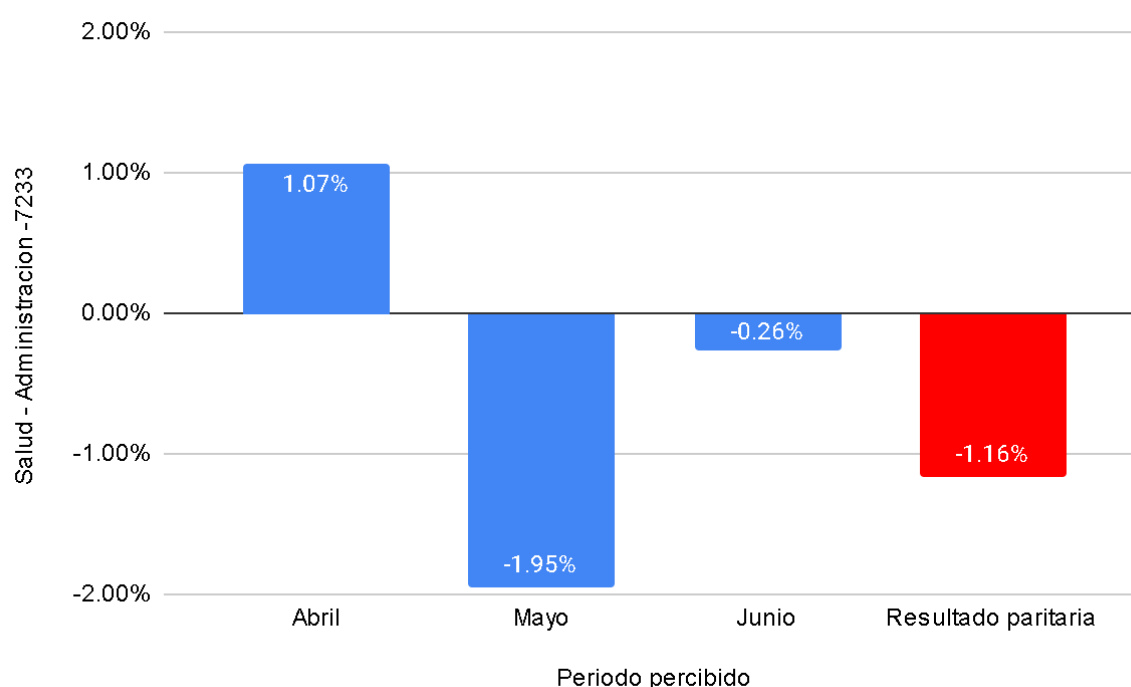
Aunque el resultado de la negociación salarial sigue siendo desfavorable en términos de la evolución del salario real de los trabajadores y las trabajadoras, lo

cual es comprensible dado que, más allá de los adicionales, los salarios están determinados a crecer por debajo de los precios, la pérdida es considerablemente menor que en períodos anteriores. Esto se debe en gran medida a que, en un contexto de desaceleración de la inflación, los salarios se ajustan según el último índice publicado, que suele estar desfasado dos meses respecto al momento del cobro, mientras que el deterioro ocurre al ritmo de la inflación del mes corriente.

Por ejemplo, el salario de abril se ajusta según el Índice de Precios al Consumidor (IPC) de febrero, que alcanzó el 13,4% (equivalente al 50% de este, es decir, 6,7%), pero se deteriora conforme al IPC de marzo, que coincidentemente fue del 6,7%. En consecuencia, al incorporar la suma fija y la recomposición por la pérdida salarial pasada, se observa una leve recuperación en ese mes.

A continuación, en el Gráfico 5 se ilustra de manera visual la evolución salarial mencionada anteriormente. En abril, se observa una recuperación salarial del 1,07%, seguida de una caída del -1,95% en mayo y en junio -0,26%. Como resultado de la negociación paritaria mencionada, se puede esperar una disminución total del -1,16% en el salario real.

Gráfico 5: Proyecciones del impacto de las paritarias en el sector salud.



Elaboración propia en base a cargos testigo del sector y Dirección General de Estadística y Censos de Córdoba.

5. Recomposición salarial para distintos reclamos

Teniendo en cuenta las proyecciones hacia junio y las pérdidas acumuladas calculadas en el apartado anterior, podemos esbozar diversos escenarios de recuperación salarial, tomando como casos testigo a las trabajadoras de la salud en el área de enfermería y a los trabajadores de la salud en el área administrativa.

Los cuadros presentados a continuación detallan que, si el objetivo es situar la recomposición salarial por encima de la línea de pobreza en la próxima discusión paritaria, se necesitaría un incremento porcentual del 6% para el área de enfermería, lo que equivaldría a un monto fijo de 54 mil pesos, y un aumento del 33% para el área administrativa, equivalente a un monto fijo de 254 mil pesos.

Objetivo 1: Alcanzar la Línea de Pobreza

	Aumento Porcentual	Monto Fijo
Salud - Enfermería	6%	\$54 mil
Salud - Administración	33%	\$254 mil

Por otro lado, si el propósito de la recomposición es restablecer los salarios al nivel que tenían en agosto de 2023, se requeriría un incremento porcentual del 35% para el área de enfermería, representando un monto fijo de 335 mil pesos, mientras que para el área administrativa se precisaría un incremento porcentual del 43%, equivalente a un monto fijo de 327 mil pesos.

Objetivo 2: Alcanzar el salario de agosto de 2023

	Aumento Porcentual	Monto Fijo
Salud - Enfermería	35%	\$335 mil
Salud - Administración	43%	\$327 mil