

Evolución del salario docente y condiciones para la negociación paritaria Provincia de Santa Fe – Segundo semestre 2026.

Síntesis para la discusión paritaria

- ▶ **Pérdida salarial acumulada desde diciembre de 2023.** Desde diciembre de 2023, el salario docente de la provincia de Santa Fe ha acumulado una pérdida significativa y persistente de poder adquisitivo, estimada en aproximadamente \$10 millones por cargo testigo.
- ▶ **Atraso salarial frente a la inflación en 2026.** Durante el primer semestre de 2026, los salarios docentes registraron una pérdida real de 5 puntos porcentuales, como resultado de aumentos nominales que no lograron acompañar la evolución de los precios.
- ▶ **Desfasaje temporal de la negociación paritaria.** El carácter diferido de los acuerdos salariales genera pérdidas intermensuales de poder de compra, ya que los aumentos se perciben con atraso respecto de la inflación.
- ▶ **Impacto regresivo de la inflación sobre el consumo docente.** La inflación afectó con mayor intensidad a rubros centrales de la canasta de consumo de los hogares docentes —como alimentos, alquileres, transporte y servicios— cuyos incrementos superaron ampliamente la evolución del salario, profundizando la pérdida del poder adquisitivo.
- ▶ **Debilidades en la estructura salarial docente.** El *premio por asistencia* introduce un componente condicionado del salario, que no se percibe de manera universal y que queda sujeto a criterios ajenos a la lógica del salario básico.
- ▶ **Inflación proyectada para el segundo semestre de 2026.** Las proyecciones del Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM-BCRA) anticipan una inflación acumulada cercana al 11% para el segundo semestre de 2026, lo que refuerza la necesidad de incorporar mecanismos de actualización salarial que eviten nuevas pérdidas en términos reales.
- ▶ **Recomposición salarial necesaria para el segundo semestre.** Para recuperar el poder adquisitivo perdido durante 2026, el aumento de julio debería ser de al menos un **15,6%**, porcentaje que permitiría equiparar el salario con la inflación acumulada desde diciembre de 2025. A ello se suma una inflación proyectada del **11% para el segundo semestre** (REM-BCRA), lo que implica que cualquier acuerdo que no contemple ambos componentes consolidará nuevas pérdidas reales.
- ▶ **Ejes centrales de la negociación paritaria 2026.** En este contexto, la negociación del segundo semestre de 2026 debería orientarse a recuperar el salario real perdido, evitar nuevas pérdidas frente a la inflación y fortalecer la estructura salarial docente, priorizando el salario básico y la carrera docente.

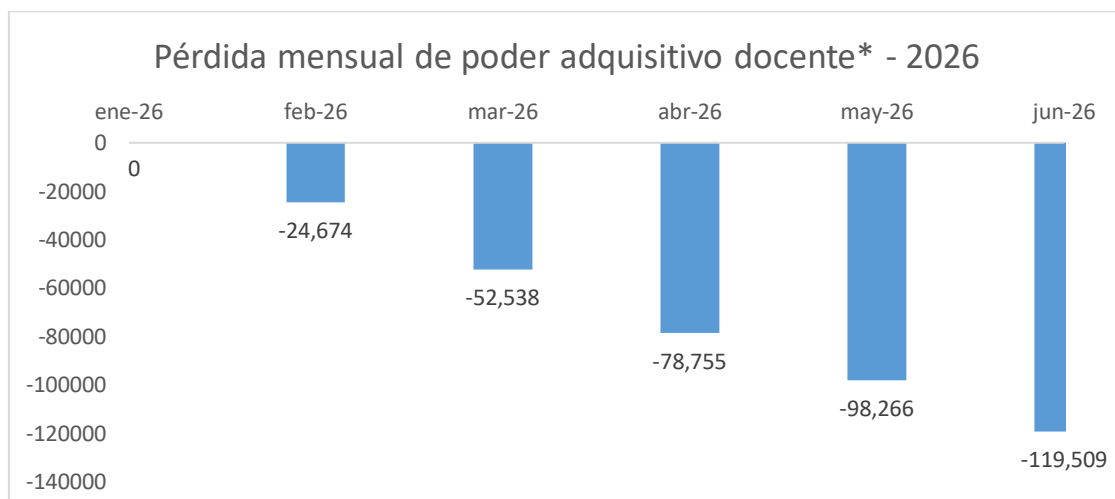
Evolución del salario docente y condiciones para la negociación paritaria Provincia de Santa Fe – Segundo semestre de 2026.

El presente informe tiene como objetivo aportar **elementos objetivos y cuantificables** para la discusión paritaria del sector docente de la provincia de Santa Fe correspondiente al segundo semestre de 2026, a partir del análisis de la evolución del salario docente, la dinámica inflacionaria reciente y las proyecciones macroeconómicas disponibles.

Desde diciembre de 2023 —momento en el que se inicia una nueva gestión de gobierno provincial— el salario docente santafesino ha registrado un **deterioro sostenido de su poder adquisitivo**. De acuerdo con los cálculos realizados, la pérdida acumulada de salario real desde ese período asciende a aproximadamente **\$10 millones por cargo testigo**. La pérdida acumulada desde dic 2023 equivale a aproximadamente **22 salarios de diciembre 2023**.

Durante el primer semestre de 2026, el atraso del salario docente implicó una pérdida de **5 puntos porcentuales de poder adquisitivo**. En términos reales, un docente de grado acumuló una pérdida de más de \$370.000¹ sólo en medio año.

A esta pérdida semestral se suma un **efecto intermensual asociado al carácter diferido de la negociación paritaria**. En contextos de inflación persistente, los aumentos salariales que se aplican con rezago respecto de la evolución de los precios generan **pérdidas de salario real mes a mes**, aun cuando los acuerdos posteriores busquen compensar parcialmente la inflación pasada. Este mecanismo reduce el ingreso real disponible durante todo el período de negociación y consolida pérdidas que no siempre son plenamente recuperadas.



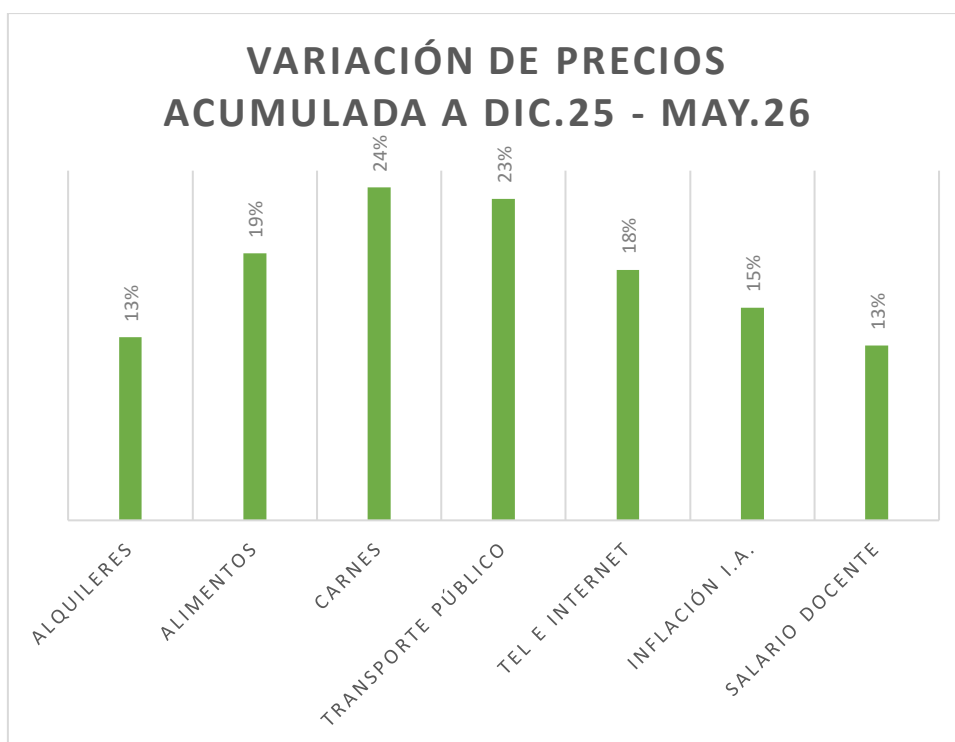
* Maestro de grado con 15 años de antigüedad. Base diciembre 2025.

Fuente: CESO.

¹ Tomando como inflación de junio el pronóstico del REM-BCRA.

Para recuperar el poder adquisitivo perdido durante 2026, el aumento salarial de julio debería ser de al menos un 15,6%. Ese porcentaje permitiría que el salario docente vuelva a equipararse con la inflación acumulada desde diciembre de 2025, sin contemplar aún la proyección inflacionaria del segundo semestre.

El impacto de la inflación ha sido particularmente significativo en los rubros que componen la canasta de consumo de los hogares docentes. Durante 2026, los aumentos registrados en **alimentos, carnes, alquileres, transporte público y servicios de comunicación** superaron ampliamente la evolución del salario docente, profundizando la pérdida del poder adquisitivo y afectando las condiciones de vida de las y los trabajadores del sector.



Fuente: CESO en función de IPEC

A estas pérdidas se suman **problemas estructurales del esquema salarial vigente**. El peso creciente de componentes no remunerativos y la utilización de mecanismos alternativos al salario básico —como el *premio por asistencia*— afectan derechos laborales adquiridos y tienen impacto negativo sobre la carrera docente y las futuras jubilaciones. Asimismo, el uso recurrente de **sumas fijas** como mecanismo de recomposición salarial, si bien beneficia proporcionalmente a los tramos de menores ingresos, tiende a **achatar la pirámide salarial**, debilitar los incentivos asociados a la formación, la antigüedad y la progresión en la carrera docente.

En cuanto al escenario macroeconómico, las proyecciones de inflación relevadas por el **REM-BCRA** indican que durante el segundo semestre de 2026 la inflación acumulada alcanzaría aproximadamente un **11%**. Esta dinámica mensual continúa ejerciendo

presión sobre los salarios, reforzando la necesidad de incorporar **mecanismos de actualización periódica** que eviten nuevas pérdidas reales.

	IPC REM
jun-26	2.10%
jul-26	2.00%
ago-26	1.80%
sept-26	1.90%
oct-26	1.80%
nov-26	1.70%

Fuente: CESO en función BCRA

En función de la evidencia presentada, la negociación paritaria del segundo semestre de 2026 debería orientarse a:

- recuperar el poder adquisitivo perdido por el salario docente lo cual requiere un aumento del 15,6% en el mes de julio como piso para equiparar el salario de diciembre de 2025;
- evitar nuevas pérdidas frente a la inflación proyectada para 2026, lo cual implica cuanto menos pactar aumentos para lo que resta del año en línea con el REM (+11%);
- establecer instancias de revisión acordes a la evolución efectiva de los precios para evitar acumulación de pérdida salarial;
- dada la pérdida que viene arrastrándose desde diciembre 2023, avanzar en una recomposición de la estructura salarial que fortalezca el salario básico, preserve la pirámide de ingresos y consolide la carrera docente;
- recuperar la negociación salarial como herramienta para mejorar el salario real de los docentes, no sólo evitar pérdidas de poder adquisitivo

Conclusiones

El análisis de la evolución del salario docente en la provincia de Santa Fe muestra que, desde diciembre de 2023, el sector ha experimentado una **pérdida sostenida de poder adquisitivo**, con un impacto particularmente significativo durante 2024 y una recuperación insuficiente en 2025 y 2026. Si bien en el último año se registraron incrementos nominales acordados en el marco de la negociación paritaria, estos no lograron compensar plenamente la inflación acumulada, acumulando pérdidas mes a mes.

El escenario inflacionario proyectado para el segundo semestre de 2026 refuerza esta preocupación. Aun cuando las proyecciones del REM-BCRA anticipan una inflación

moderada en términos históricos, la dinámica reciente de los precios muestra señales de persistencia, lo que genera riesgos concretos de nuevas pérdidas de salario real si no se incorporan mecanismos de actualización adecuados. En este contexto, los acuerdos diferidos o concentrados en determinados momentos del año tienden a profundizar las pérdidas intermensuales de poder adquisitivo.

Asimismo, el análisis de la **composición del salario docente** pone de relieve limitaciones estructurales del esquema vigente. La utilización de sumas fijas y de premios condicionados, como el premio por asistencia, si bien puede generar alivios transitorios, no contribuye a una recomposición salarial sostenible, afecta la estructura de la carrera docente y produce un **achatamiento de la pirámide salarial**, con impactos negativos sobre los incentivos, los derechos laborales y las futuras jubilaciones.

En paralelo, el contexto fiscal de la provincia de Santa Fe muestra una situación de **equilibrio con restricciones**, en un marco nacional caracterizado por menores transferencias hacia las provincias. Lejos de constituir un impedimento absoluto, este escenario ubica la discusión paritaria en el plano de las **prioridades de asignación del gasto público**, donde la política salarial docente debe ser considerada una decisión estratégica de política pública y no un mero problema fiscal.

En función de la evidencia presentada, la negociación paritaria del segundo semestre de 2026 se enfrenta al desafío de **recomponer el salario docente**, evitar nuevas pérdidas frente a la inflación proyectada y avanzar hacia un esquema salarial más justo y sostenible. Para ello, resulta central priorizar incrementos que impacten sobre el salario básico, incorporar instancias de revisión acordes a la evolución de los precios y fortalecer la estructura de la carrera docente.

En síntesis, la paritaria docente de 2026 constituye una instancia clave para **redefinir el sendero salarial del sector**, en un contexto donde el equilibrio fiscal provincial convive con una deuda social acumulada en materia de ingresos. Avanzar en una recomposición del salario docente no solo resulta necesario para preservar el poder adquisitivo de las y los trabajadores, sino que constituye una inversión estratégica en el sistema educativo y en el desarrollo futuro de la provincia de Santa Fe.