



Informe indicativo del salario docente

Junio 2024

Coordinación General de Estudio de Costos
del Sistema Educativo



Subsecretaría de Información
y Evaluación Educativa

Secretaría de Educación / MCH

Presentación

La Coordinación General de Estudio de Costos del Sistema Educativo tiene como objetivo principal, mejorar la calidad de la información que se genera y procesa en el ámbito de los costos educativos a fin de colaborar con un mejor conocimiento del sector a través de la producción y sistematización de datos.

El conocimiento del sector requiere el relevamiento de la normativa salarial vigente para los cargos del escalafón docente en cada una de las jurisdicciones, tarea que esta unidad organizativa del ex Ministerio de Educación de la Nación, actual Secretaría de Educación, realiza desde 1995 con la valiosa colaboración de las administraciones jurisdiccionales.

Dicha labor incluye el detalle de todos los “componentes salariales comunes” (como por ejemplo el sueldo básico y la antigüedad) correspondientes a todos los cargos docentes identificados.

Las novedades salariales identificadas se sistematizan en el presente “Informe Indicativo del Salario Docente” que centra su mirada en el cargo de maestro de grado y que, a través del anexo que se adjunta, permite seguir la evolución de las remuneraciones brutas de los principales cargos testigo con los que trabajamos y que son los siguientes:

Educación Primaria: Maestro de Grado - Jornada Simple
Educación Primaria: Director primera categoría
Educación Secundaria: Profesor Hora Cátedra
Educación Secundaria: Director primera categoría
Educación Inicial: Maestro de Sala o Sección – Jornada Simple
Educación Superior (excluye universidades): Profesor Hora Cátedra

El presente informe se hace llegar periódicamente a las autoridades del ámbito educativo del nivel nacional y jurisdiccional, responsables de las áreas de administración de recursos humanos de cada provincia, organizaciones ligadas a la educación y analistas del sector, entre otros destinatarios.

Información de contacto:

Coordinación General de Estudio de Costos del Sistema Educativo (CGECSE)
Av. Santa Fe 1548 – 6º Piso – Frente (C.P.1060)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

e-mail: costos@educacion.gob.ar;
ana.ruiz@educacion.gob.ar;
maria.durand@educacion.gob.ar;
laura.mendez@educacion.gob.ar;
sofia.costas@educacion.gob.ar

El cierre estadístico de este informe fue el 7 de agosto de 2024.
Todas las cifras son provisionales y están sujetas a revisión.

Abreviaturas utilizadas en el presente informe

Abreviatura	Denominación completa
15HC10	Profesor/a con 15 Horas de Cátedra y 10 años de antigüedad
APN	Administración Pública Nacional
AUE	Ayuda Útiles Escolares
B / NB	Bonificable / No bonificable
CMD	Complemento Material Didáctico
Comp	Componente
DIR PRIM	Director/a de nivel primario
DIR SEC	Director/a de nivel secundario
DIR	Director/a
Dto.	Decreto
FJ	Financiamiento jurisdiccional
FJN	Financiamiento jurisdiccional y nacional
FONID	Fondo Nacional de Incentivo Docente
HC	Hora/s Cátedra/s
JC	Jornada Completa
JE	Jornada Extendida
JS	Jornada Simple
MG	Maestro/a de Grado
MG0	Maestro/a de Grado sin antigüedad
MG10	Maestro/a de Grado con 10 años de antigüedad
MI	Maestro/a de nivel inicial
NIV INI	Nivel Inicial
NIV PRIM	Nivel Primario
NIV SEC	Nivel Secundario
NIV SUP	Nivel Superior (excluye Universidades)
PCSD	Programa de Compensación Salarial Docente
pp	Puntos porcentuales
R / NR	Remunerativo / No remunerativo
REM	Remunerativo/s
SALBOL	Salario de Bolsillo
SALBRU	Salario Bruto
SMNDG	Salario Mínimo Nacional Docente Garantizado
SMNP	Salario Mínimo Neto Provincial
SMVM	Salario Mínimo, Vital y Móvil
SNDGP	Salario Neto Docente Provincial Garantizado
SNU	Superior No Universitario
VICE	Vicedirector



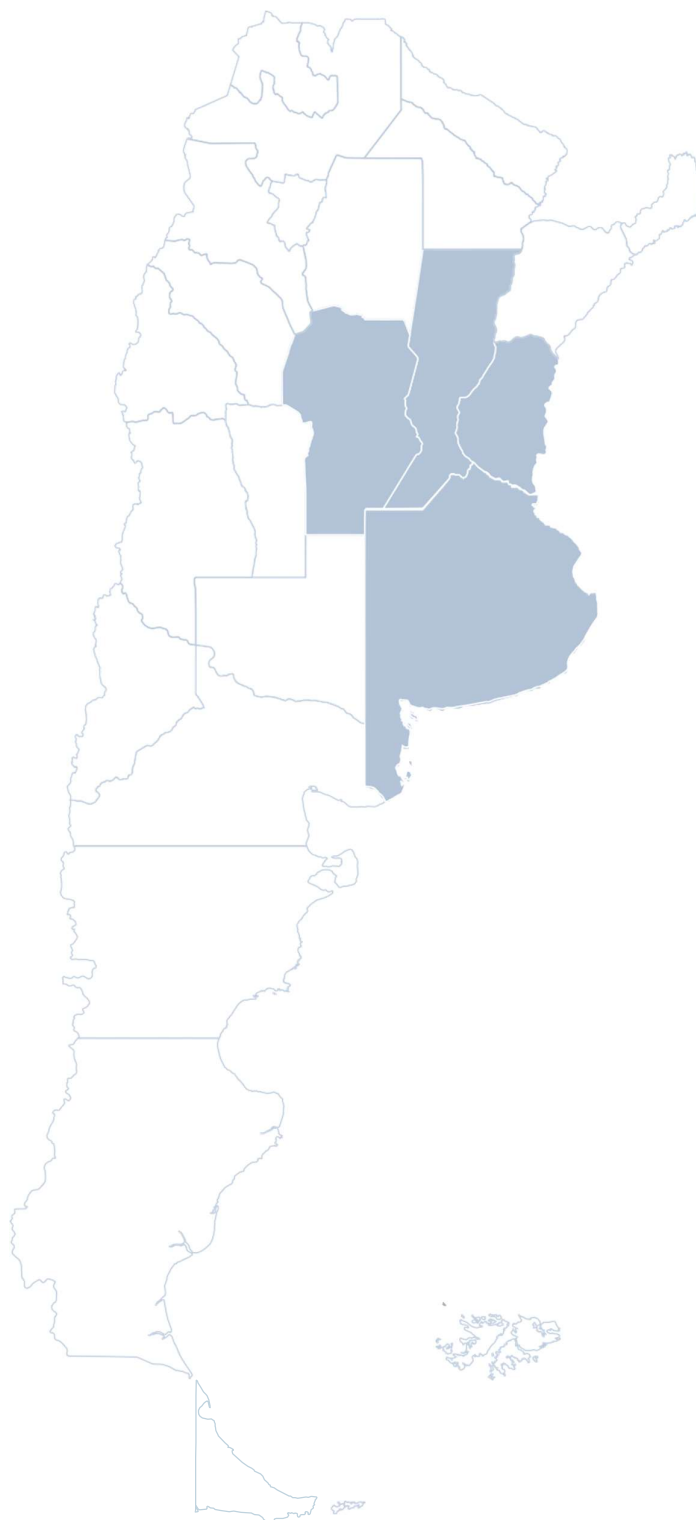
Índice

Panorama salarial por regiones	5
Región Centro	5
Buenos Aires	6
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	7
Córdoba	8
Entre Ríos	9
Santa Fe	10
Región Cuyo	11
Mendoza	12
San Juan	13
San Luis	14
Región NEA	15
Chaco	16
Corrientes	17
Formosa	18
Misiones	19
Región NOA	20
Catamarca	21
Jujuy	22
La Rioja	23
Salta	24
Santiago del Estero	25
Tucumán	26
Región Sur	27
Chubut	28
La Pampa	29
Neuquén	30
Río Negro	31
Santa Cruz	32
Tierra del Fuego	33
Anexo: indicadores seleccionados	34



Panorama salarial
por regiones

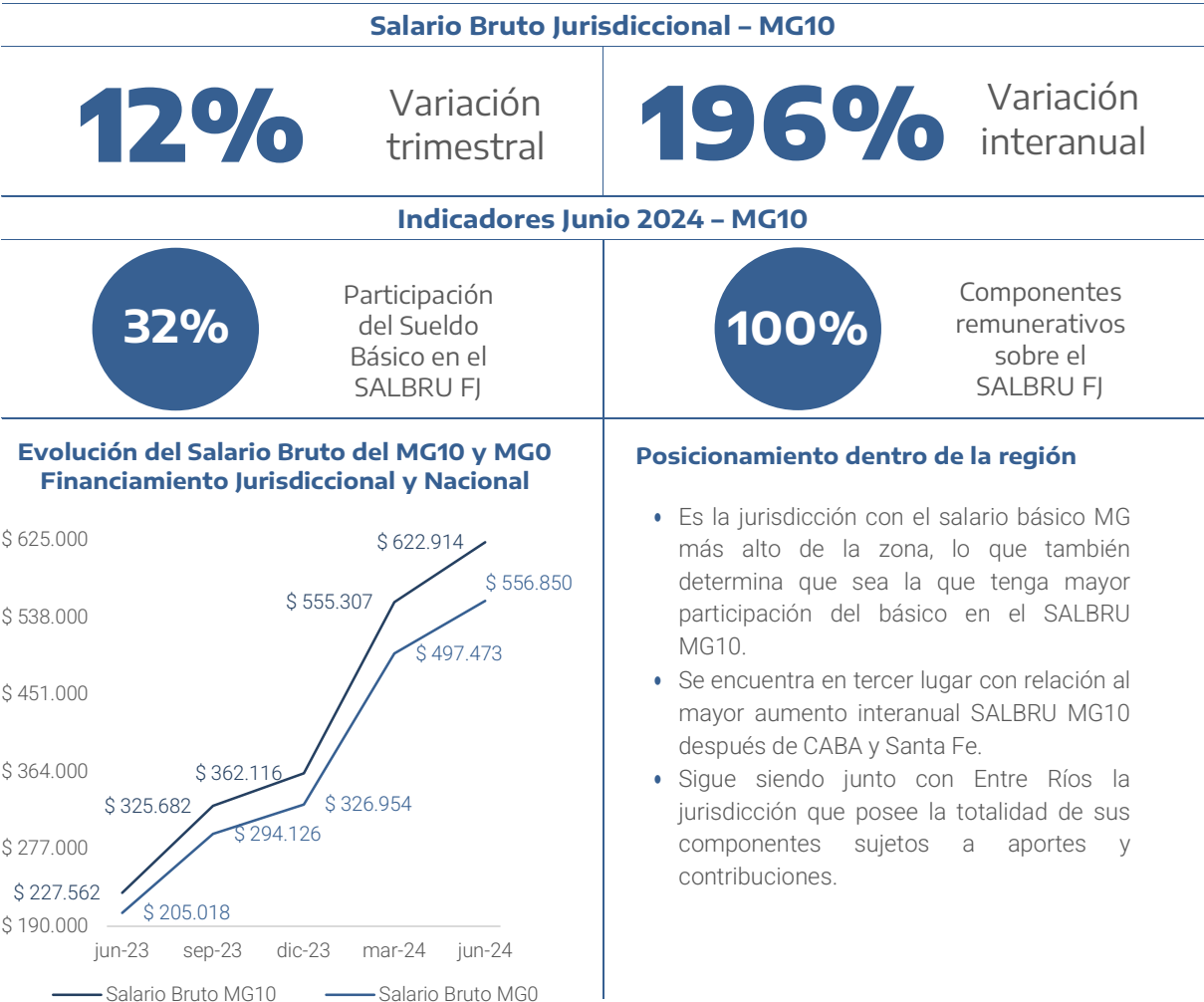
Región Centro



Región Centro

Buenos Aires

- Durante el transcurso del trimestre, las autoridades provinciales y los representantes sindicales se reúnen en dos oportunidades, en el marco de la Comisión Paritaria Docente, para acordar mejoras salariales. Ambas ofertas realizadas por el ejecutivo reciben la conformidad de los gremios, las cuales incluyen incrementos que impactan sobre los haberes de abril y mayo.
- Las mejoras acordadas se aplican por medio del valor índice, las cuales están en el orden del 6% y 8% en abril y mayo, respectivamente. En términos trimestrales, los incrementos se traducen a un 14%. Dichas medidas impactan en igual proporción sobre el básico y la antigüedad de todos los cargos que conforman el nomenclador. El mismo comportamiento se detecta en el componente “Bonificación R NB Primaria”, ya que su base de cálculo está constituida por el básico del cargo de Preceptor.
- En el caso de la Bonificación R NB (cód. 438), las mejoras otorgadas en abril y mayo están por encima de las dispuestas para el valor índice: los incrementos mensuales están en el orden del 9%, traduciéndose en una variación trimestral del 19%. Ahora bien, a pesar del mejor desempeño de dicho componente, la variación trimestral del SALBRU MG10 está por debajo de la registrada en el sueldo básico. Este comportamiento se debe a la performance de la Bonificación R NB (cód. 455), que no sólo tuvo un incremento nulo en abril, sino que además registra una caída mensual del 2% en mayo.
- Por último, el adicional aplicado a HC y personal no jerárquico (cód. 667) aumenta en mayo un 18%, por lo que el porcentaje a aplicar sobre el básico de Preceptor, que conforma la base de cálculo de este componente, asciende a 33.15%.
- Hasta el momento, está confirmada la primera mejora del III trimestre, ya que la última oferta del ejecutivo provincial para julio es aceptada por los gremios.



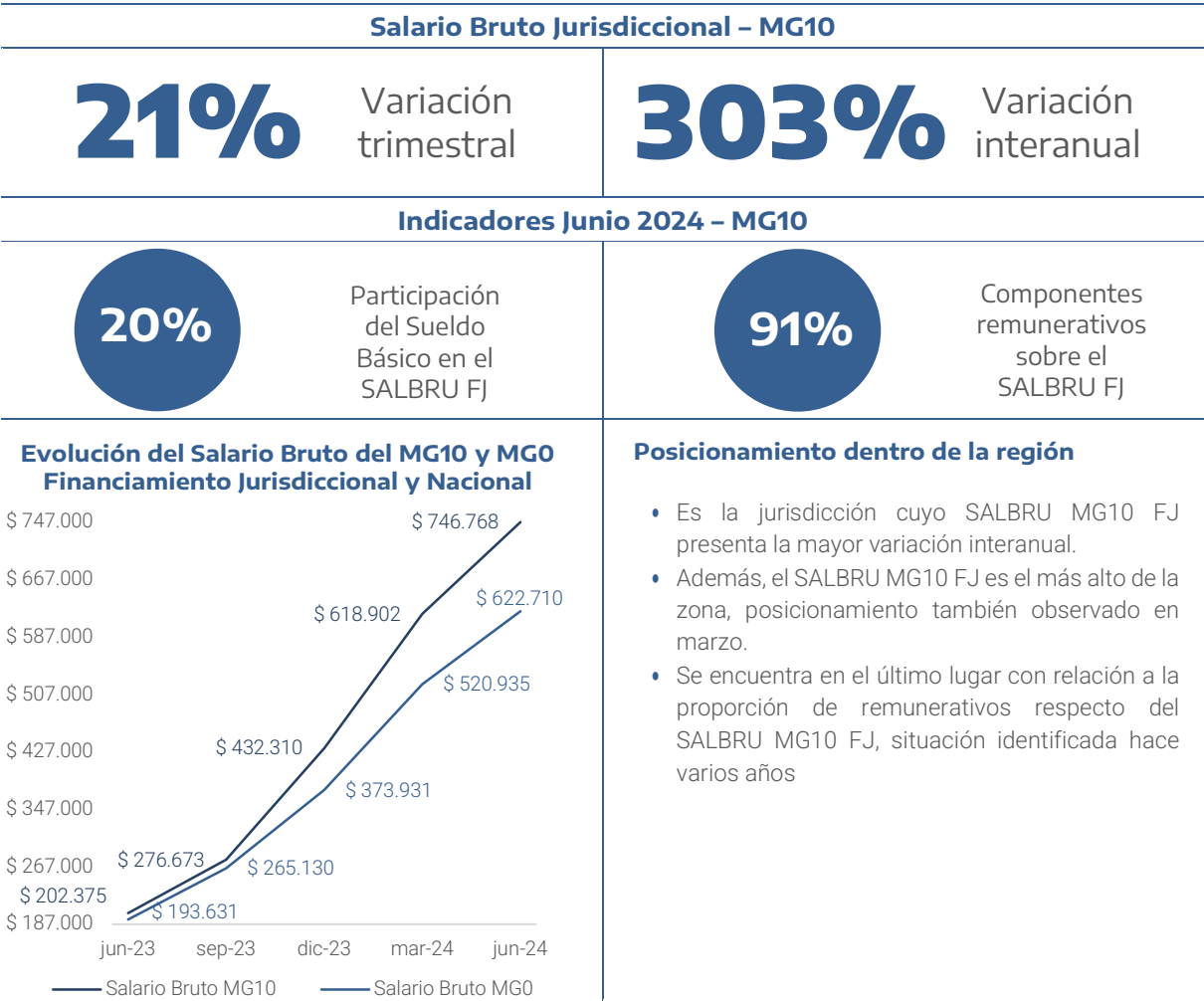
Región Centro

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

- En el transcurso del segundo trimestre 2024, esta jurisdicción efectiviza aumentos salariales en los tres meses
- Las modificaciones salariales son el resultado de cambios en varios componentes. Por un lado, los conceptos remunerativos y bonificables como el sueldo básico y el adicional estímulo Dto. N° 483, aumentan en el trimestre 20% y 27% respectivamente. Estos ajustes definen que aquellos componentes que los incluyen en su base de cálculo aumenten, en promedio, un 24%.
- Por otra parte, tomando en cuenta los montos NR NB, se advierten diferentes modificaciones. La Suma Fija creada en febrero'24 aumenta 67% en el trimestre, mientras que la Compensación Transitoria pasa de

\$12.250 en marzo a \$7.400 en abril, \$3.700 en mayo, hasta alcanzar \$2.500 en junio. Esta disminución se debe a que, tal como su nombre lo indica, fue creada como una suma compensatoria que va disminuyendo (y que desaparecerá en los próximos meses) ya que es absorbida por los aumentos que se van implementando.

- En conjunto, las variaciones detalladas precedentemente, determinan una mejora trimestral en el SALBRU MG10 FJ de 21%.
- La remuneración bruta del resto de los cargos testigos, directivos y profesores designados por hora cátedra, tienen una variación que oscila entre 19% y 22%.
- En la jurisdicción se prevén modificaciones salariales en los próximos meses.



Región Centro

Córdoba

- A fines de marzo, las autoridades provinciales y los representantes gremiales arriban a un acuerdo paritario con mejoras salariales para abril y mayo. Los incrementos aplicados sobre todos los conceptos existentes son del 5,5% y 9,2%, respectivamente.
- El acuerdo incluye, además, la simplificación de la estructura salarial, optimizando su lectura y liquidación. Esta medida se reglamenta por la Res. 22/24 del Ministerio de Economía, por medio de la cual los siguientes conceptos dejan de tener efecto: Bonificación Compensatoria REM; Adicional REM; Nuevo Adicional Remunerativo Docente; Suplemento por Capacitación; y Adicional Remunerativo Docente. La resolución también reglamenta la creación del Código 110220 “Adicional por Función Docente”: se calcula como la suma de los montos de todos los conceptos dejados sin efecto, pero como si estuviesen vigentes al 1° de abril, es decir, teniendo en cuenta el incremento del 5%. A su vez, a dicho total también se le aplica la mejora dispuesta.
- Debido a la incorporación del código 110220 y su incremento más que proporcional al recibido por el resto de la estructura salarial, la variación del SALBRU MG10 está en el orden del 8% en abril.
- La paritaria del primer semestre incluye mejoras hasta mayo. Las autoridades provinciales convocan a mesa de negociación salarial, sin embargo, no hay acuerdo. A pesar de ello, se aplica una mejora del 2,5% en junio por medio de un decreto. Allí también se reglamenta la liquidación de un componente NR NB de \$25.000 y el incremento del monto del concepto 120444, el cual compensa la pérdida de FONID, quedando en \$36.428. En consecuencia, a junio se identifica una caída de casi 10 pp del porcentaje de conceptos REM con respecto a dic 2023, momento en el que todos los componentes provinciales estaban sujetos a aportes y contribuciones.
- El decreto provincial mencionado incluye también una mejora para julio. Al momento del cierre del presente informe, se conoce que las partes se encuentran en medio de negociaciones para la segunda parte del año.

Salario Bruto Jurisdiccional – MG10

22% Variación trimestral

209% Variación interanual

Indicadores Junio 2024 – MG10

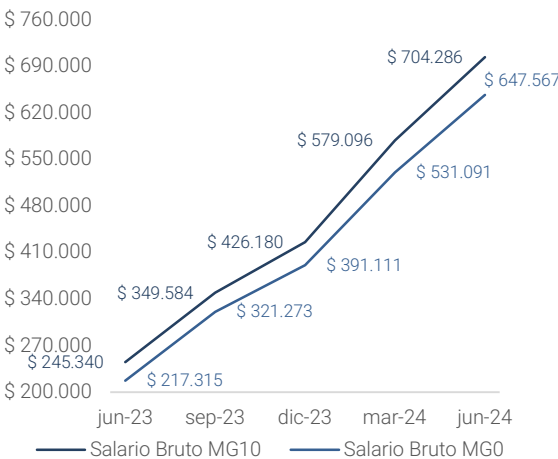
18%

Participación del Sueldo Básico en el SALBRU FJ

91%

Componentes remunerativos sobre el SALBRU FJ

Evolución del Salario Bruto del MG10 y MG0 Financiamiento Jurisdiccional y Nacional



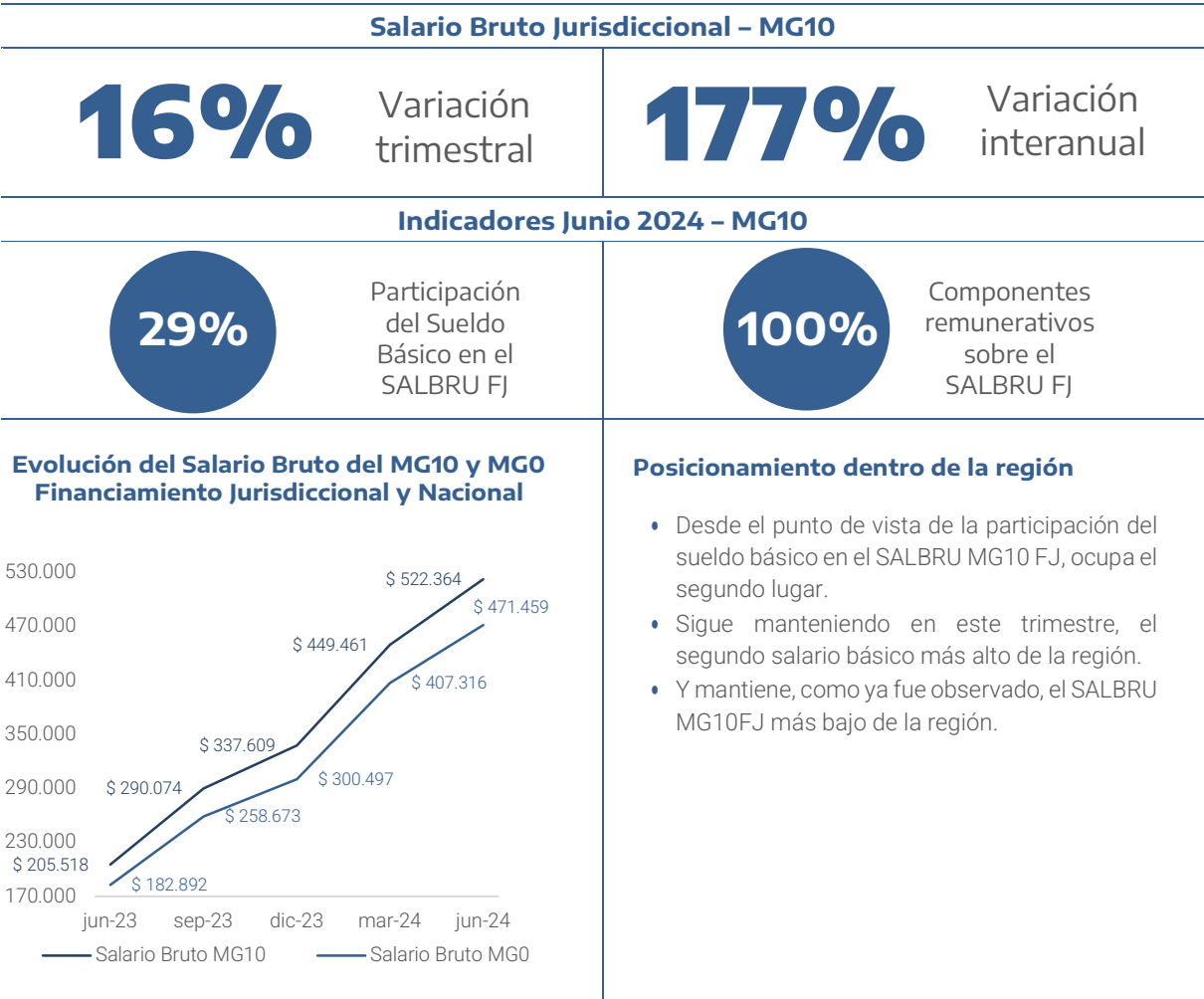
Posicionamiento dentro de la región

- Al igual que en trimestre anterior, continúa posicionándose como la jurisdicción que posee la menor participación del sueldo básico en el SALBRU FJ de la región.
- Se posiciona como la jurisdicción con la mayor mejora trimestral. Sin embargo, su desempeño interanual continúa estando por debajo de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, jurisdicción que se mantiene en el primer lugar.
- Debido a la incorporación de un componente NR, cae la proporción de componentes sujetos a aportes y contribuciones con respecto al SALBRU FJ, por segundo trimestre consecutivo.

Región Centro

Entre Ríos

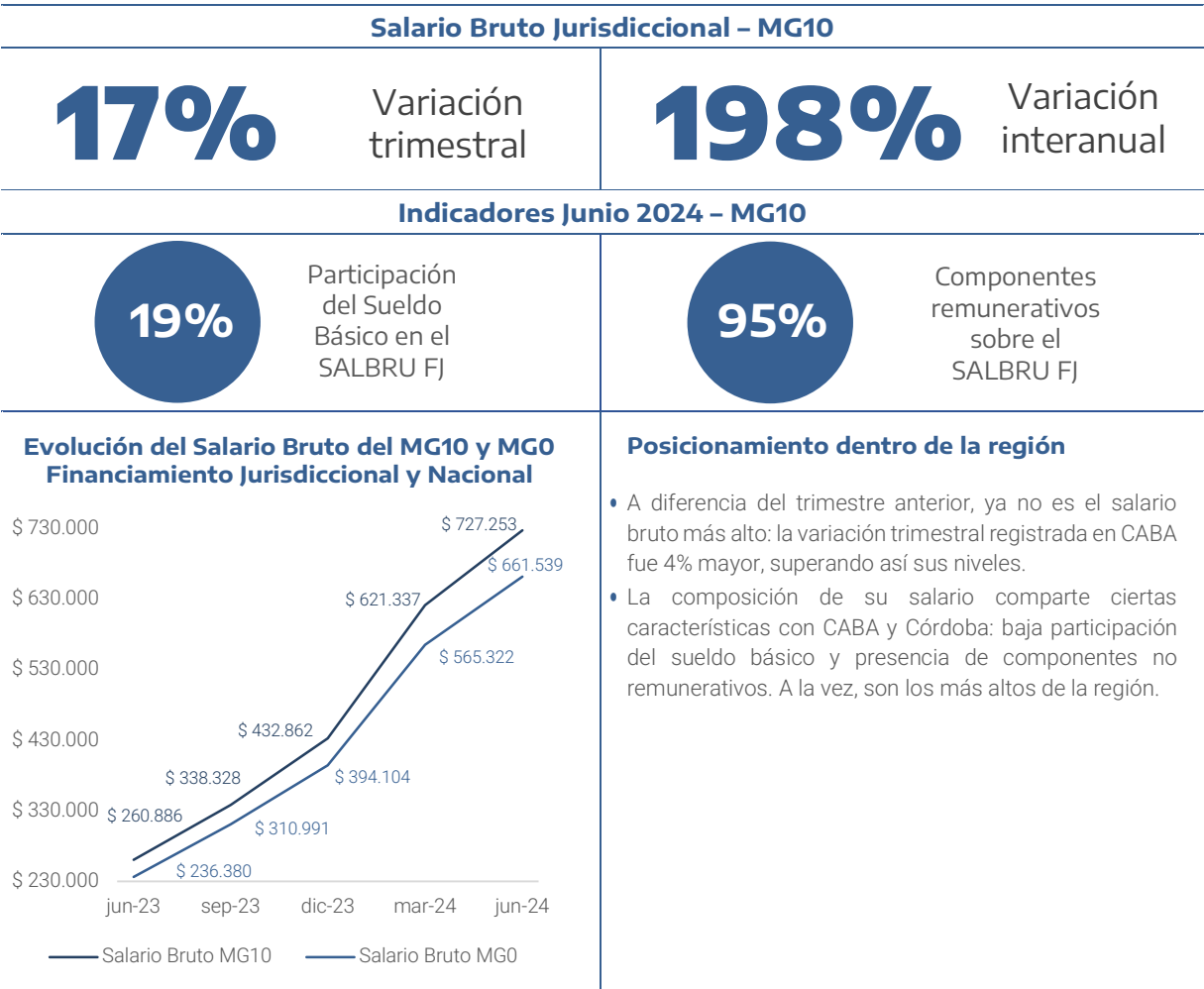
- En el marco de las negociaciones colectivas, se establecen aumentos salariales en cada uno de los meses del segundo trimestre, periodicidad también observada en el primer trimestre.
- Los acuerdos alcanzados prevén un incremento del valor índice del 5% en abril, 7% en mayo y 8% en junio, variaciones calculadas sobre la base de los valores vigentes en enero 2024.
- El salario básico se incrementa un 16% en el trimestre, aumento porcentual que se refleja en el resto de los componentes que conforman el salario docente, ya sea porque el básico se constituye en base de cálculo o porque el acuerdo salarial incluye mejoras en todos los componentes en la misma proporción
- El componente “Complemento RNB para mínimo provincial” que aumenta a la misma tasa que los restantes componentes, en el caso del MG sin antigüedad representa un 14% del salario bruto, participación que disminuye a medida que aumenta la antigüedad del docente, y que finaliza cuando el docente supera los 4 años de experiencia.
- Por último, se prevén medidas adicionales para el segundo semestre del año.



Región Centro

Santa Fe

- Para este segundo trimestre, la provincia registra variaciones salariales en todos los meses. Mediante Decreto Provincial, otorga un incremento salarial del 18% para el sector docente abonado en tres etapas: 9% para abril, 5% para mayo y 4% para de junio.
- Los porcentajes de incremento otorgados para cada uno de los meses del segundo trimestre son aplicables sobre el sueldo básico, como así también sobre los restantes conceptos que se consignan en la composición del salario bruto y que no se modifican con el incremento de aquel, tomando como base de cálculo los salarios correspondientes a marzo de 2024.
- El único componente que no se modifica en los mismos porcentajes de incremento generales es el Suplemento Rem Transitorio (cod 418), componente exclusivo para cargos frente a alumnos, el cual registra variaciones de 8%, 4% y 3% respectivamente. Por tal motivo, las variaciones observadas para cada uno de los meses del trimestre son levemente menores a los incrementos otorgados y, finalmente, el salario bruto jurisdiccional acumula una variación trimestral del 17%.
- Vale aclarar que, en el caso de profesores con horas cátedra y de cargos directivos, la variación del salario bruto jurisdiccional se corresponde con los incrementos otorgados para cada uno de los meses, acumulando en el trimestre el 18% decretado. Esto se debe a que estos docentes no perciben en su salario bruto el Suplemento Rem Transitorio (cod 418) anteriormente mencionado.
- Por último, se esperan medidas adicionales para el tercer trimestre.





Panorama salarial por regiones

Región Cuyo

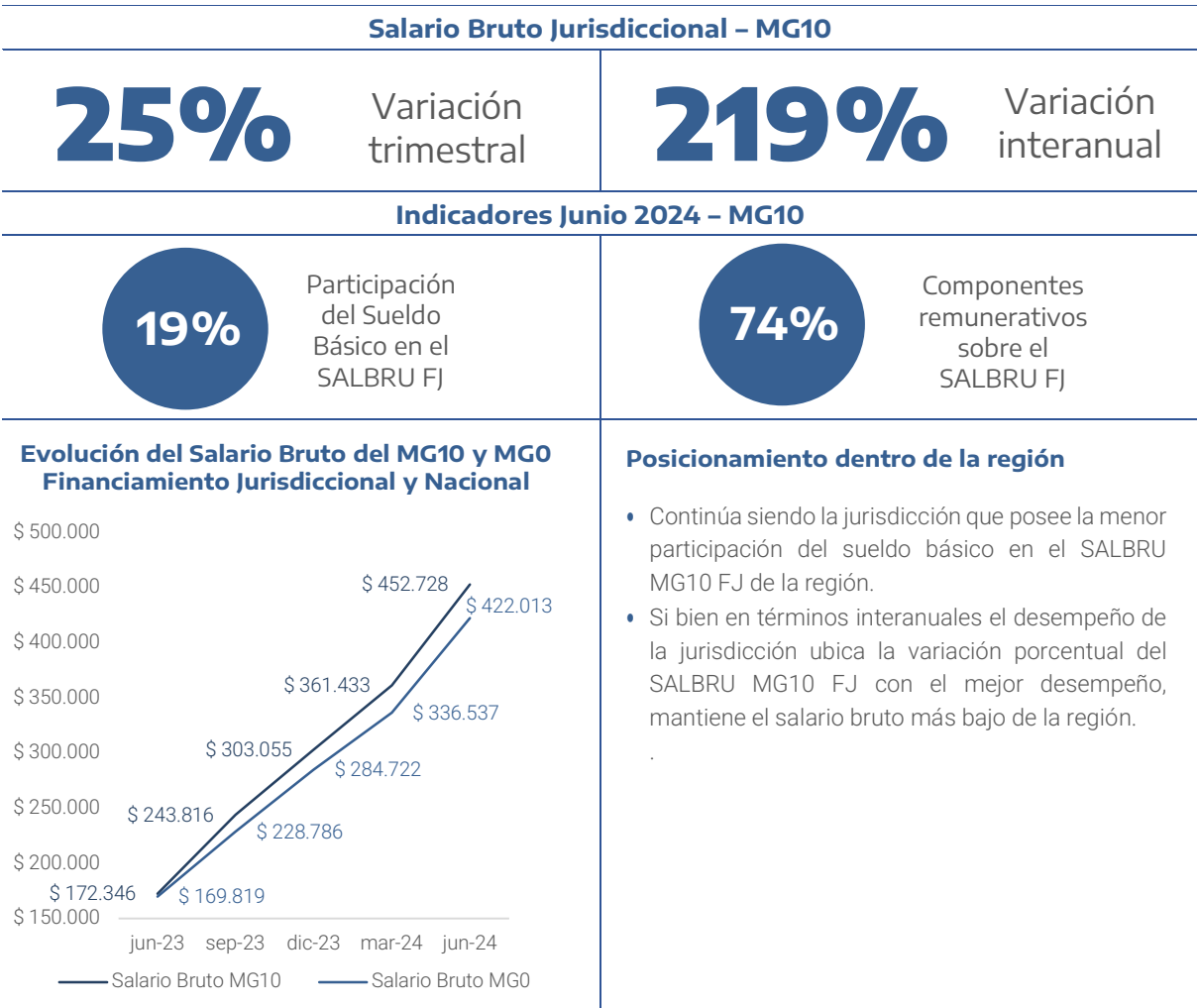


Nota: De acuerdo con RESOLUCIÓN CFE N° 469 de fecha 29 de abril de 2024, la provincia de La Rioja pasa a integrar la Región NOA.

Región Cuyo

Mendoza

- Las autoridades provinciales y los representantes gremiales se reúnen por segunda vez en el año, en el marco de la negociación paritaria docente, a fines de abril. Allí llegan a un acuerdo que contempla mejoras salariales para el segundo trimestre del año. Se establecen incrementos del 10% sobre los ítems “Asignación de Clase” y “Estado Docente” a aplicarse en abril, mayo y junio. Como se acostumbra, los incrementos son no acumulativos, pero a diferencia de las mejoras aplicadas durante el primer trimestre, a partir de abril se utiliza como base de cálculo los montos vigentes a enero 2024.
- Como medida adicional, se acuerda la liquidación de una suma extraordinaria, NR NB y por persona, durante los meses que conforman el segundo trimestre del año. La misma está atada al monto del SMVM y el SALBRU vigente en marzo: si el salario bruto es menor o igual a 2.5 veces el salario mínimo vigente a dicho mes (\$202.800), entonces el agente percibe \$70.000 en abril, \$50.000 en mayo y \$30.000 en junio.
- En caso de que el haber bruto esté 2.5 veces por encima del salario mínimo, entonces el agente recibe la mitad de los montos antes mencionados según el mes que corresponda.
- Por último, el acuerdo incluye la actualización del Salario Mínimo Neto Provincial Garantizado. De los \$290.000 vigentes a marzo del corriente, el SMNP asciende a \$325.000 a partir de abril; \$350.000 en mayo y \$365.000 desde el 1° de junio. Cabe aclarar que a los montos mencionados deberá adicionarse el concepto 1071 “Ítem Aula”, por lo que el monto de bolsillo, para el caso del MG10, asciende, en promedio, un 7%. También hay que remarcar que los valores mencionados corresponden a los agentes con hasta 11 años de antigüedad.



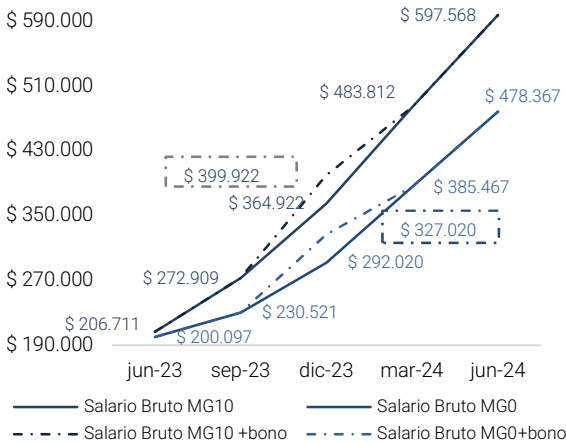
Región Cuyo

San Juan

- Según acuerdos alcanzados entre el gobierno provincial y las asociaciones sindicales, se establecen cambios salariales en mayo y junio de 2024.
- Se observa que el valor índice es modificado en dos momentos: en mayo un 16% respecto de marzo y un 7% adicional en junio.
- Se incrementan los puntajes de los cargos docentes de jornada simple en +20 puntos y los cargos de jornada completa en +40 puntos.
- Los cambios operados en el valor índice y puntajes determinan un aumento trimestral del salario básico MG del 30% respecto del primer trimestre. Por su parte, el resto de los componentes que tienen como base el sueldo básico se incrementa en la misma proporción.
- El “Salario Docente Neto Provincial” se incrementa en mayo a \$ 387.500 y en junio a \$ 407.500.
- Cabe mencionar que solo el SALBRU FJ del MG sin antigüedad queda alcanzado por el nuevo mínimo salarial establecido y representa un 4% del mismo.
- También, se establece que desde mayo el monto del componente “Complemento al Salario Docente Provincial Neto” sea de \$30.000, disminuyendo un 25% respecto del trimestre anterior.
- Las mejoras salariales determinan que tanto el SALBOL FJ MG0 como el SALBOL FJ MG10 años se incrementen un 23% trimestral.

Salario Bruto Jurisdiccional – MG10					
24%		Variación trimestral	215%		Variación interanual
Indicadores Junio 2024 – MG10					
37%		Participación del Sueldo Básico en el SALBRU FJ	95%		Componentes remunerativos sobre el SALBRU FJ

Evolución del Salario Bruto del MG10 y MG0
Financiamiento Jurisdiccional y Nacional



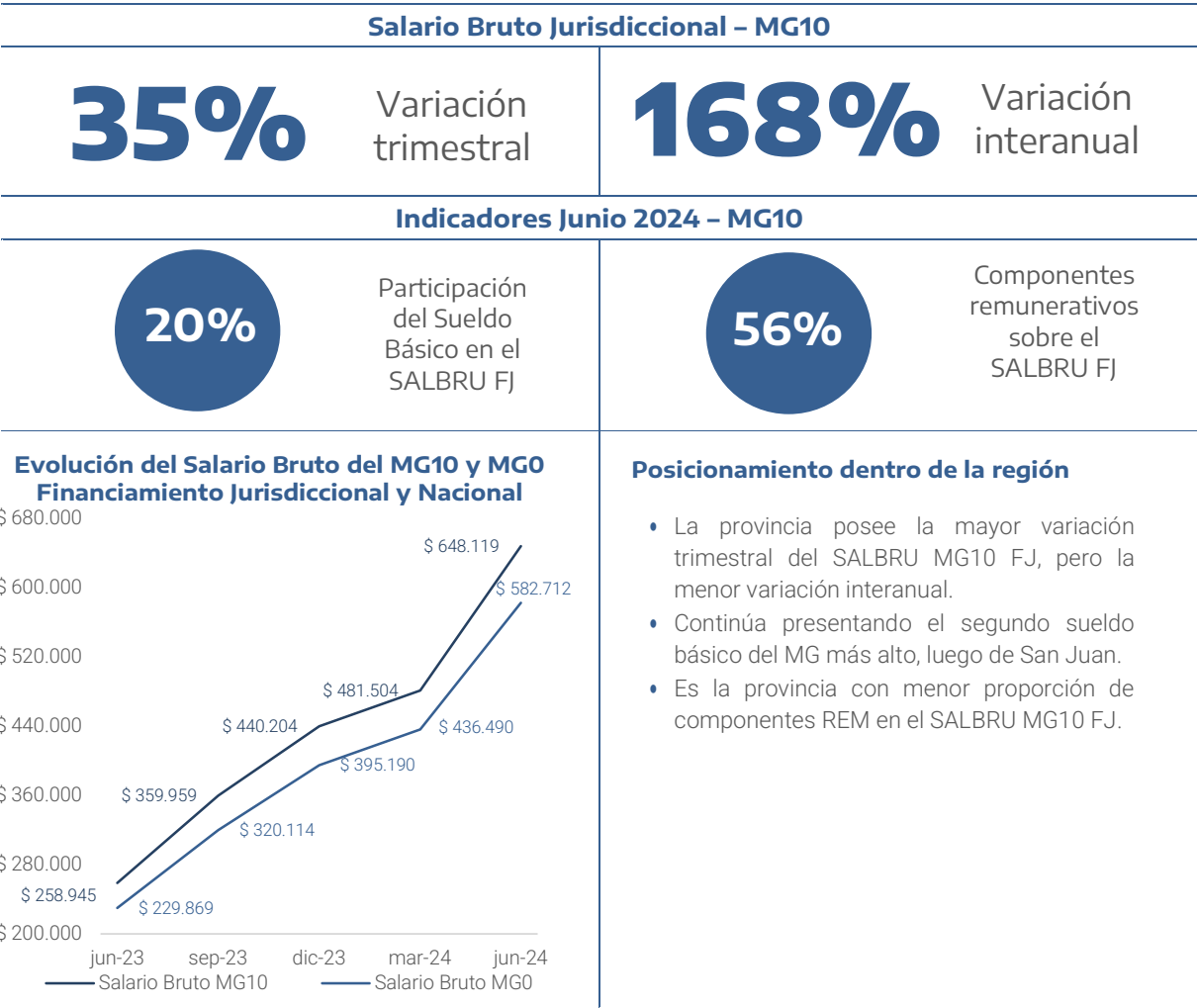
Posicionamiento dentro de la región

- Como fue destacado en el Informe correspondiente al primer trimestre, posee el sueldo básico más alto y ocupa la primera posición considerando el indicador sueldo básico /SALBRU MG10 FJ.
- El SALBRU MG10 FJ ocupa la segunda posición.
- Es la jurisdicción que registra el menor porcentaje de incremento trimestral del SALBRU MG10 FJ.
- Mantiene el primer lugar en cuanto a monto R y mejora la proporción R respecto de los registros de marzo.

Región Cuyo

San Luis

- En el transcurso del segundo trimestre, la provincia realiza modificaciones salariales en mayo y junio.
- En primer lugar, las autoridades aplican un aumento del 15%, respecto de abril, tanto en el sueldo básico como en el resto de los componentes que conforman el salario bruto.
- Mientras que, en junio, realiza varios cambios que incluyen la creación de seis componentes y la derogación de otros.
- Uno de los nuevos componentes, de carácter RNB, consiste en un adicional que equivale al 92% del sueldo básico. Se aplica a cargos frente a alumnos y de apoyo a la enseñanza con desempeño en los niveles Inicial, Primario y Secundario. Con aplicación a los mismos cargos se crea otro ítem salarial, NRNB, cuyo valor representa el 145% del básico.
- Por otra parte, para el personal docente de los institutos de Educación Superior de la provincia, se crean dos adicionales específicos. Un componente RNB que corresponde a un 40% del sueldo básico y otro componente NRNB igual al 55% del básico. Éstos rigen para todos los cargos y horas cátedra de los Institutos Superiores sin excepción.
- Además, la provincia implementa a partir de junio un adicional denominado Incentivo Docente Provincial de \$28.700 con iguales pautas y criterios que el componente "FONID" de origen nacional.
- Finalmente, las autoridades establecen un "Adicional Compensador" de carácter NRNB, cuyo objetivo es asegurar que ningún docente tenga una remuneración neta menor que la recibida en el mes de mayo.
- Las medidas salariales en conjunto se traducen en un incremento trimestral del SALBRU MG10 FJ del 34,60%, mejora porcentual que no se observa en los cargos directivos y de supervisión de los niveles inicial, primario y secundario, debido a que no están alcanzados por los nuevos componentes.





Panorama salarial por regiones

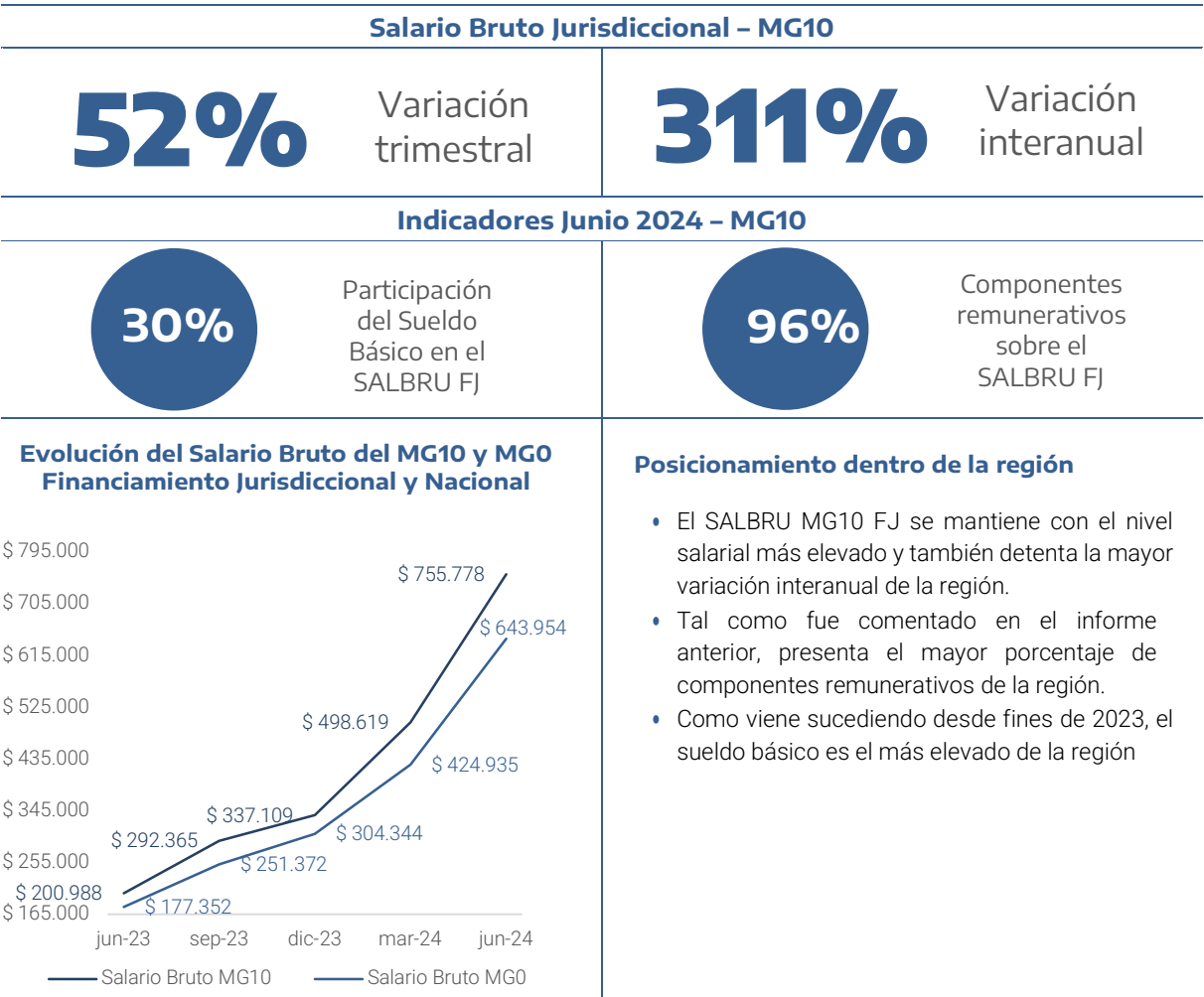
Región NEA



Región NEA

Chaco

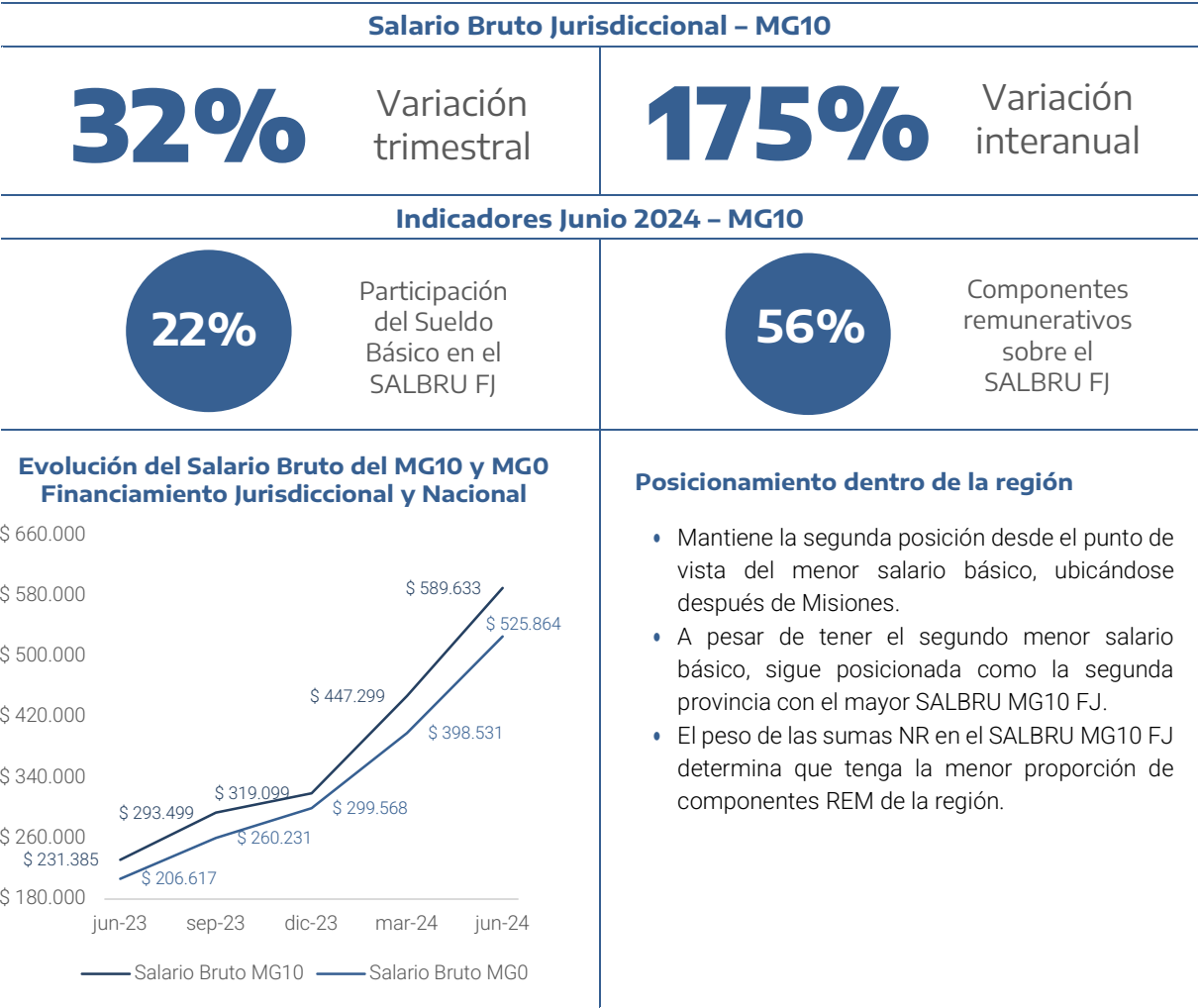
- Durante el segundo trimestre, el incremento salarial se produce en abril y consiste en una mejora del valor índice del 51.62%. Este porcentaje de aumento responde a la variación acumulada del IPC a marzo de 2024 y se mantiene constante durante todo el trimestre.
- Dado que todos los componentes salariales se basan en el valor índice, dicha modificación define el porcentaje de aumento de todos los elementos que integran el salario docente.
- El tipo de incremento observado determina que, al interior del sistema educativo de la provincia, los salarios relativos se mantengan, por lo que no afecta la pirámide salarial docente.
- Por último, las autoridades provinciales confirman que, a partir de julio, se actualizará nuevamente el salario docente por activación de la cláusula gatillo.



Región NEA

Corrientes

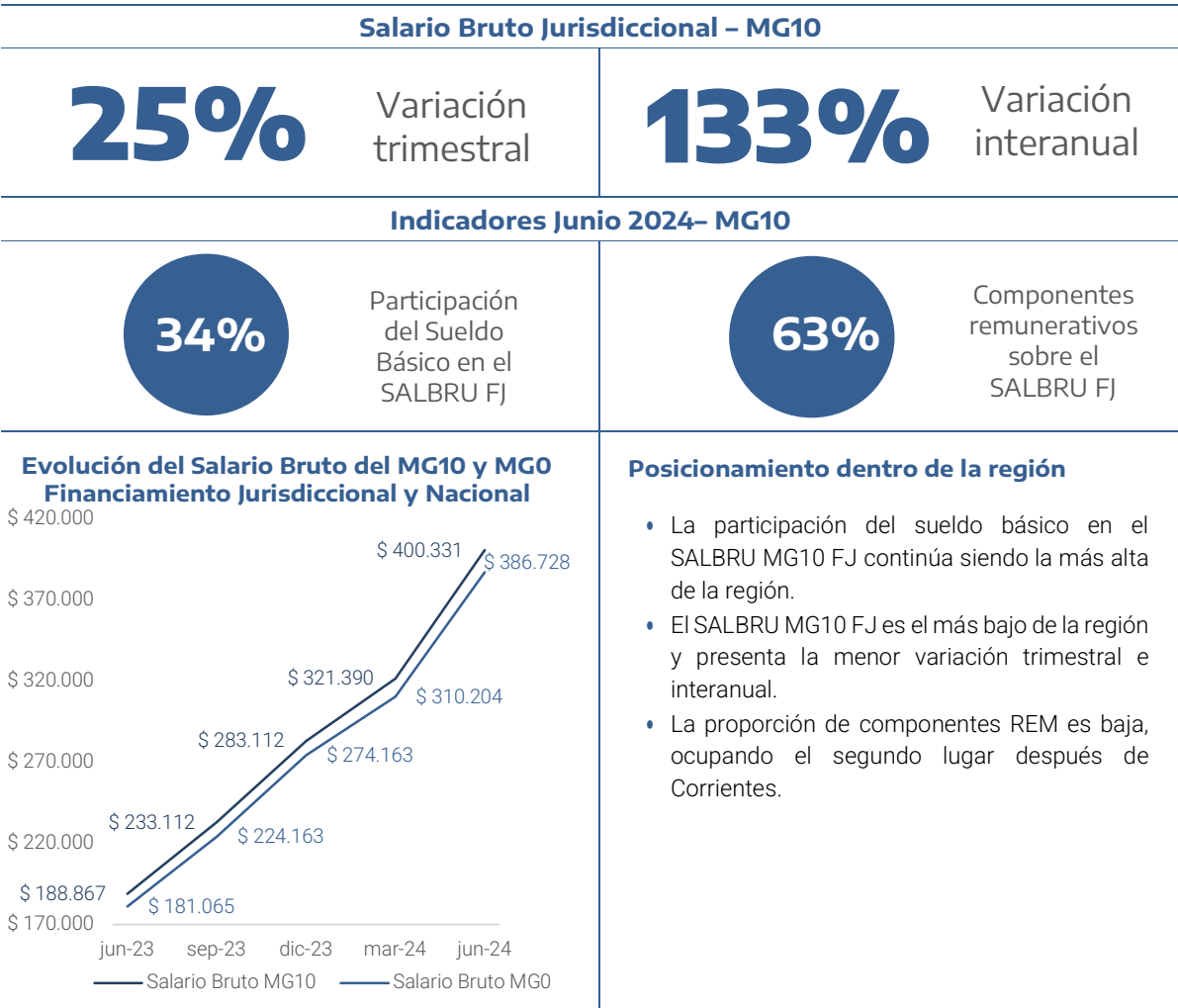
- En el segundo trimestre, se producen dos aumentos salariales: uno se verifica en abril y el otro, en junio. Ambos incrementos inciden en casi todos los componentes salariales en la misma proporción.
- El sueldo básico del MG registra un incremento porcentual al cierre del segundo trimestre del 31%, que alcanza a todos los cargos docentes en la misma proporción, dado que la modificación opera en el valor del punto índice. A junio, se observa una mejora acumulada del 73% del sueldo básico respecto de diciembre 2023.
- Los componentes “Material Didáctico” y “Zona”, cuyos cálculos salariales consisten, respectivamente, en el 10% del básico y en un porcentaje que oscila entre 20% y 200% del básico según la localización del establecimiento educativo, se han visto modificados en la misma magnitud.
- Por otra parte, el resto de los componentes R y NR, que conforman el 61% del salario bruto de un MG10, presentan un incremento acumulado a junio del 128%.
- Las características del incremento otorgado es tal que todos los MGs reciben la misma mejora porcentual, independientemente de sus años de experiencia en el ejercicio de la función docente frente a alumnos.



Región NEA

Formosa

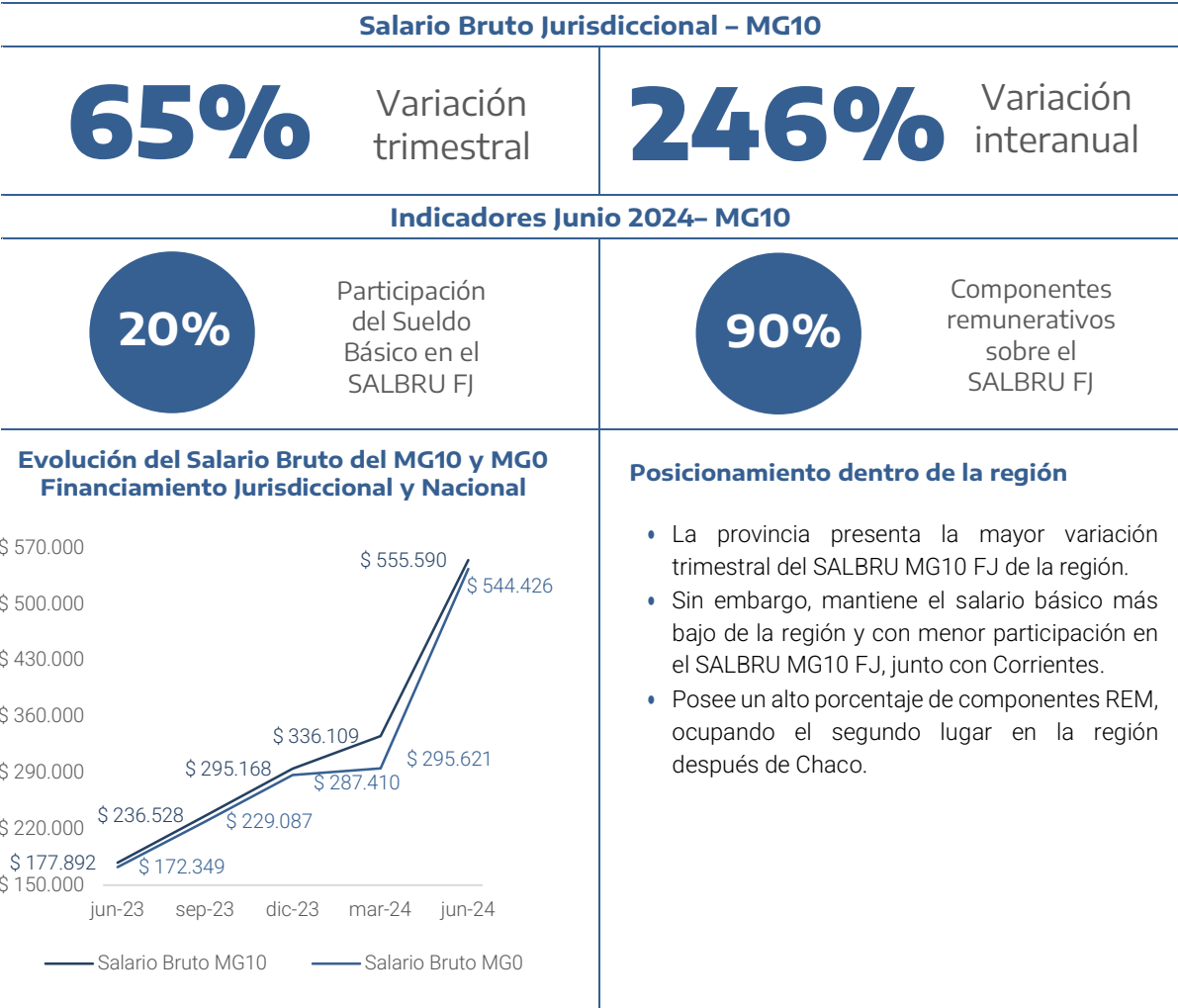
- Los docentes reciben en mayo el incremento salarial del segundo trimestre 2024. El mismo consiste en una serie de medidas que abarca desde el valor índice hasta sumas fijas NRNB.
- El sueldo básico mejora un 22% en el trimestre por aumento del valor índice.
- El componente “Incentivo Provincial”, financiado por la provincia, pasa de \$28.700 a \$36.448, incrementándose un 27%.
- Por otro lado, aumenta el salario mínimo provincial un 25% respecto del último trimestre, alcanzando un valor de \$350.000.
- En conjunto, las modificaciones identificadas definen un incremento trimestral del SALBOL MG10 FJ del 25%.
- Por último, tal como fue señalado en el Informe Indicativo anterior, se mantiene el achatamiento de la pirámide salarial, dado que todos los MGs reciben un SALBOL de \$350.000, independientemente de sus años de ejercicio de la docencia.



Región NEA

Misiones

- Las modificaciones salariales se producen en cada uno de los meses del segundo trimestre.
- El valor índice y gran parte de los componentes que integran la estructura salarial aumentan 61% en el trimestre, excepto “Movilidad” y “Pasajes”, con mejoras del 13% y 176%, respectivamente.
- Las autoridades provinciales establecen a partir de junio un mínimo salarial de \$450.000 para los docentes sin antigüedad, definiendo una mejora del 138% respecto del piso salarial vigente en el trimestre anterior.
- Las modificaciones salariales implementadas determinan que, desde mayo, la provincia deje de integrar el Programa Nacional de Compensación Salarial Docente.
- Se acuerda para el mes de julio un aumento salarial adicional.





Panorama salarial por regiones

Región NOA

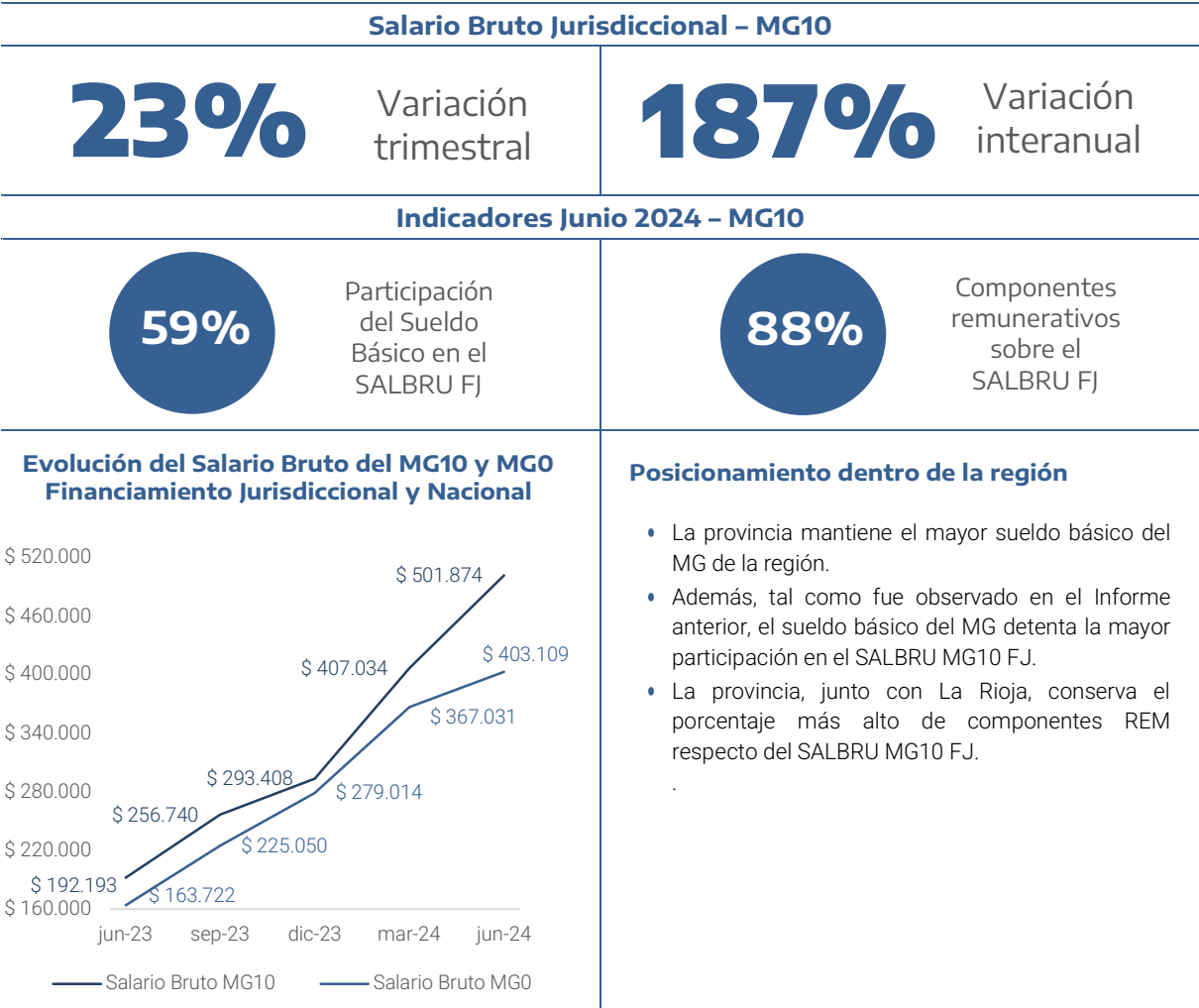


Nota: De acuerdo con RESOLUCIÓN CFE N° 469 de fecha 29 de abril de 2024, la provincia de La Rioja pasa a integrar la Región NOA.

Región NOA

Catamarca

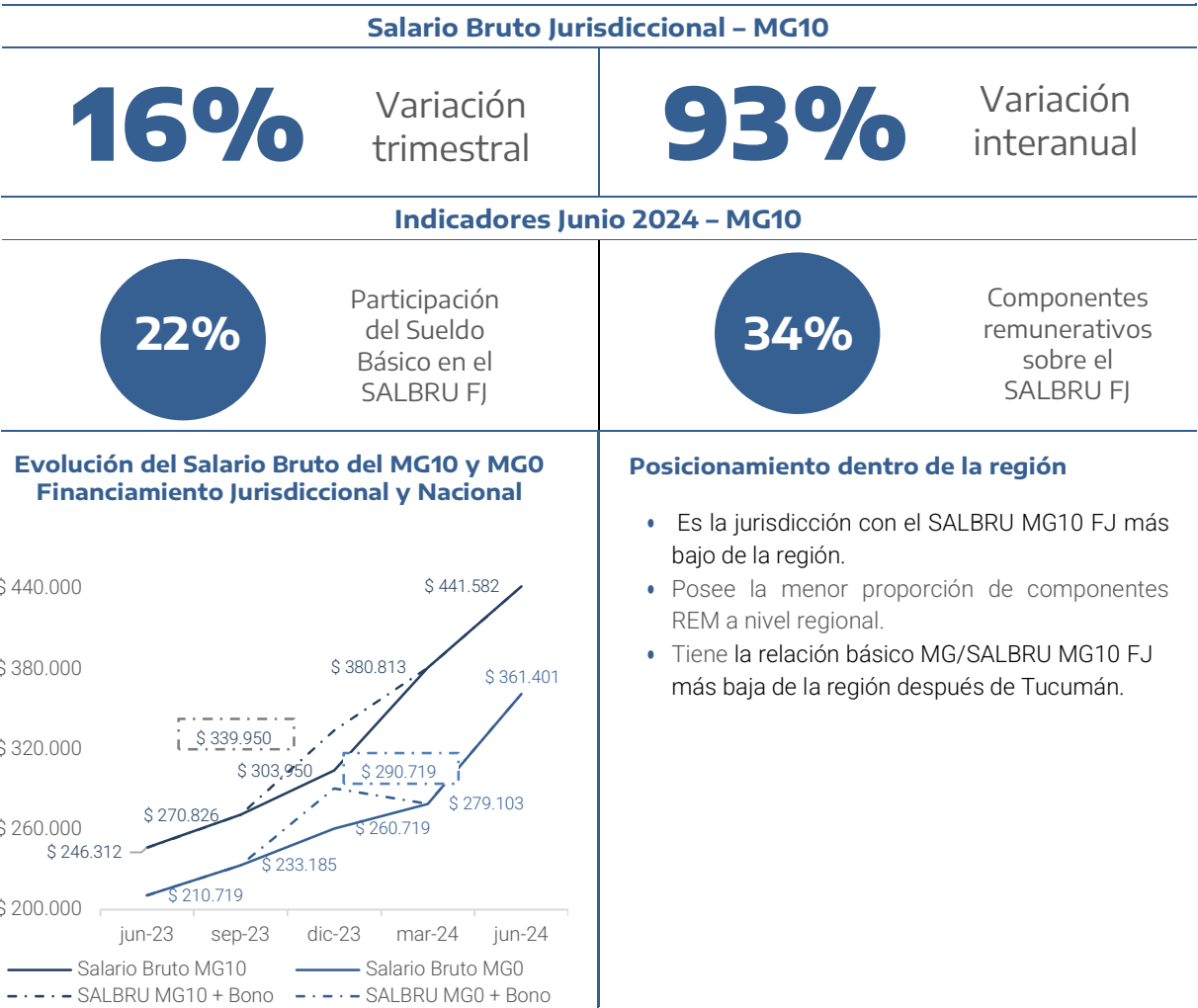
- Las autoridades provinciales, en línea con las decisiones adoptadas en los primeros meses del año, implementan modificaciones en el valor del índice en mayo y junio que, en conjunto, determinan una mejora trimestral del 27%.
- La suma fija otorgada desde enero de 2024 aumenta a \$ 30.000 a partir de mayo. Se trata de una mejora trimestral poco significativa (7%) si se contrasta con las modificaciones observadas en el sueldo básico.
- Los cambios diferenciados por tipo de componente determinan una recuperación de la proporción del salario bruto sujeto a aportes y contribuciones.
- Cabe aclarar que, a partir de mayo, el mínimo salarial se fija en \$350.000, a través de un incremento del 8% en este componente.
- Para el caso del MG10, se verifica una mejora en el SALBOL FJ del 23% trimestral, cambio porcentual que no se refleja en los docentes que inician su carrera docente porque están alcanzados por el mínimo salarial provincial.
- A partir del mes de julio, se establece una cláusula gatillo bimestral, por lo que el punto índice se ajustará bimestralmente según evolución del IPC acumulado.



Región NOA

Jujuy

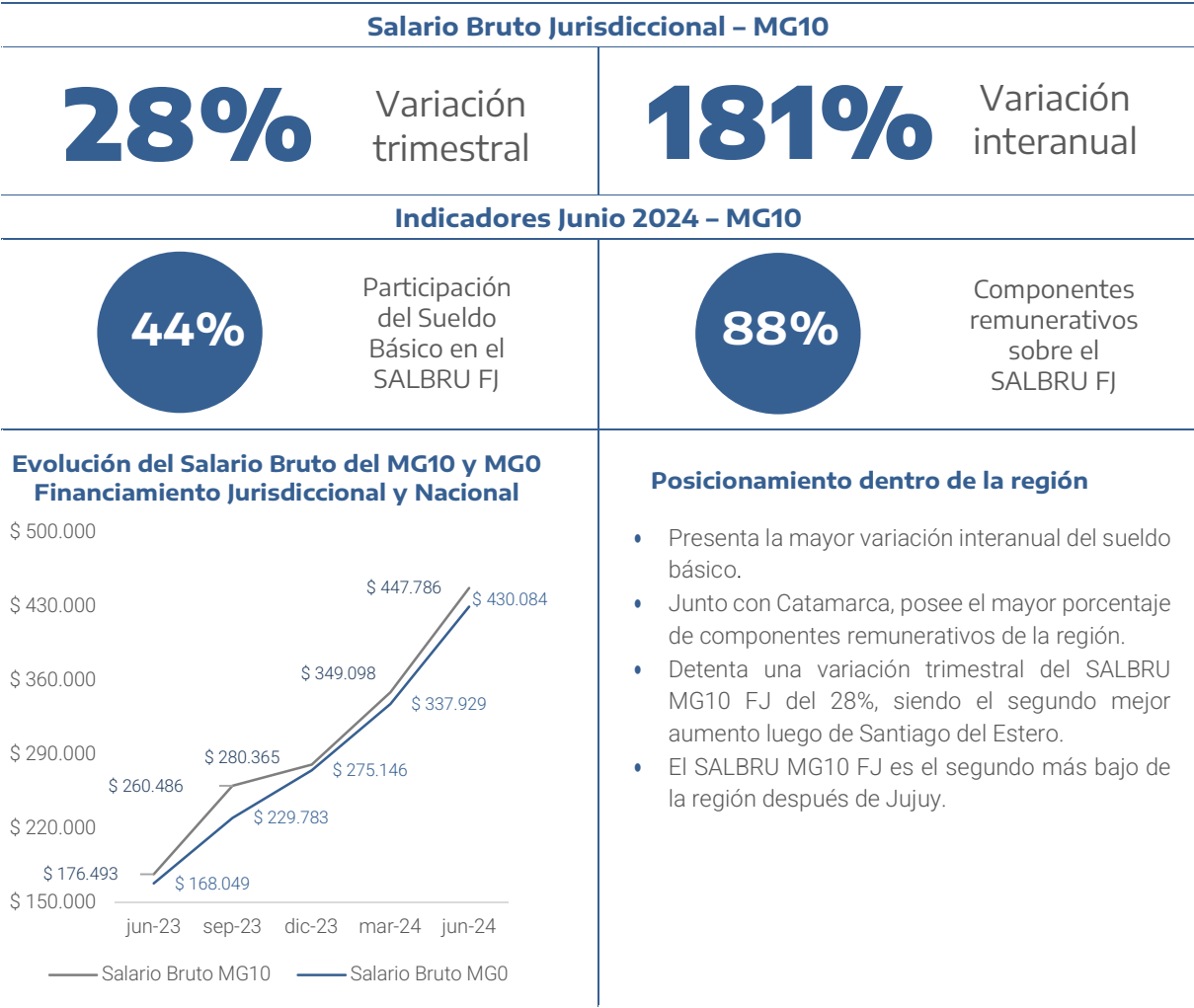
- Las autoridades determinan dos incrementos salariales en el segundo trimestre, que impactan en abril y mayo.
- Dichos cambios definen un aumento trimestral del valor índice del 21% para el escalafón docente. La misma variación porcentual se observa en el resto de los componentes salariales, excepto el "Suplemento NRNB", que se incrementa un 100% en el mes de mayo, aunque solamente tiene incidencia en docentes con menos de 7 años de antigüedad.
- Por otra parte, en el mes de abril las autoridades otorgan por única vez, un "Suplemento NRNB de emergencia decreto 459/24" por persona, de \$20.000 para todo docente cuya remuneración neta no supere \$700.000.
- Respecto al salario mínimo provincial, se incrementa en abril a \$277.000 y en mayo a \$305.000, montos que no incluyen, en los casos que corresponda, el "Suplemento NRNB" y el "Adicional por Asistencia Perfecta".
- Por lo expuesto, el SALBRU FJ del MG sin antigüedad presenta un incremento del 29% respecto al trimestre anterior.
- Por último, las autoridades provinciales acuerdan modificaciones salariales para el mes de julio.



Región NOA

La Rioja

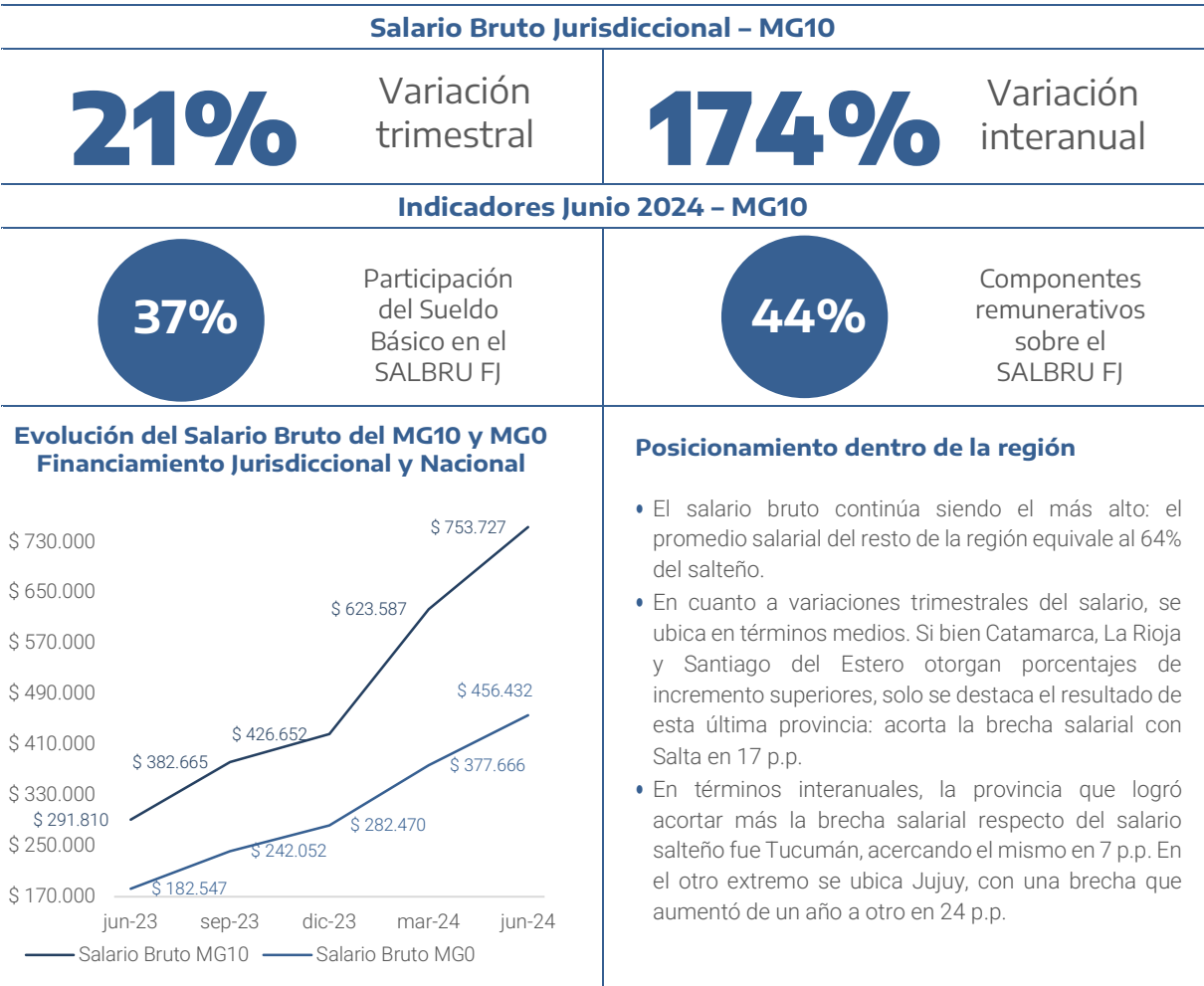
- En este segundo trimestre del año, la provincia efectiviza aumentos salariales en el mes de mayo.
- Estas mejoras son el resultado del aumento del punto índice, que sube 49,47% con relación a marzo.
- Por consiguiente, el salario básico y todos los componentes que de éste se desprenden, aumentan en igual proporción.
- Las sumas fijas remunerativas y no remunerativas continúan sin modificación, por lo que reducen su participación en el salario bruto, aunque mantienen un poder explicativo del orden del 30% en el SALBRU MG10 FJ.
- Las características de las mejoras implementadas en este período, que incluyen un aumento del 27% en el salario mínimo provincial, determinan que el achatamiento salarial disminuya: mientras que, en marzo, un MG11 tenía el mismo SALBOL que un MG0, ahora esta situación se observa con MGs de hasta 9 años de antigüedad. Si bien la diferencia es mínima, un MG10 ya no recibe adicionales para alcanzar el salario mínimo.



Región NOA

Salta

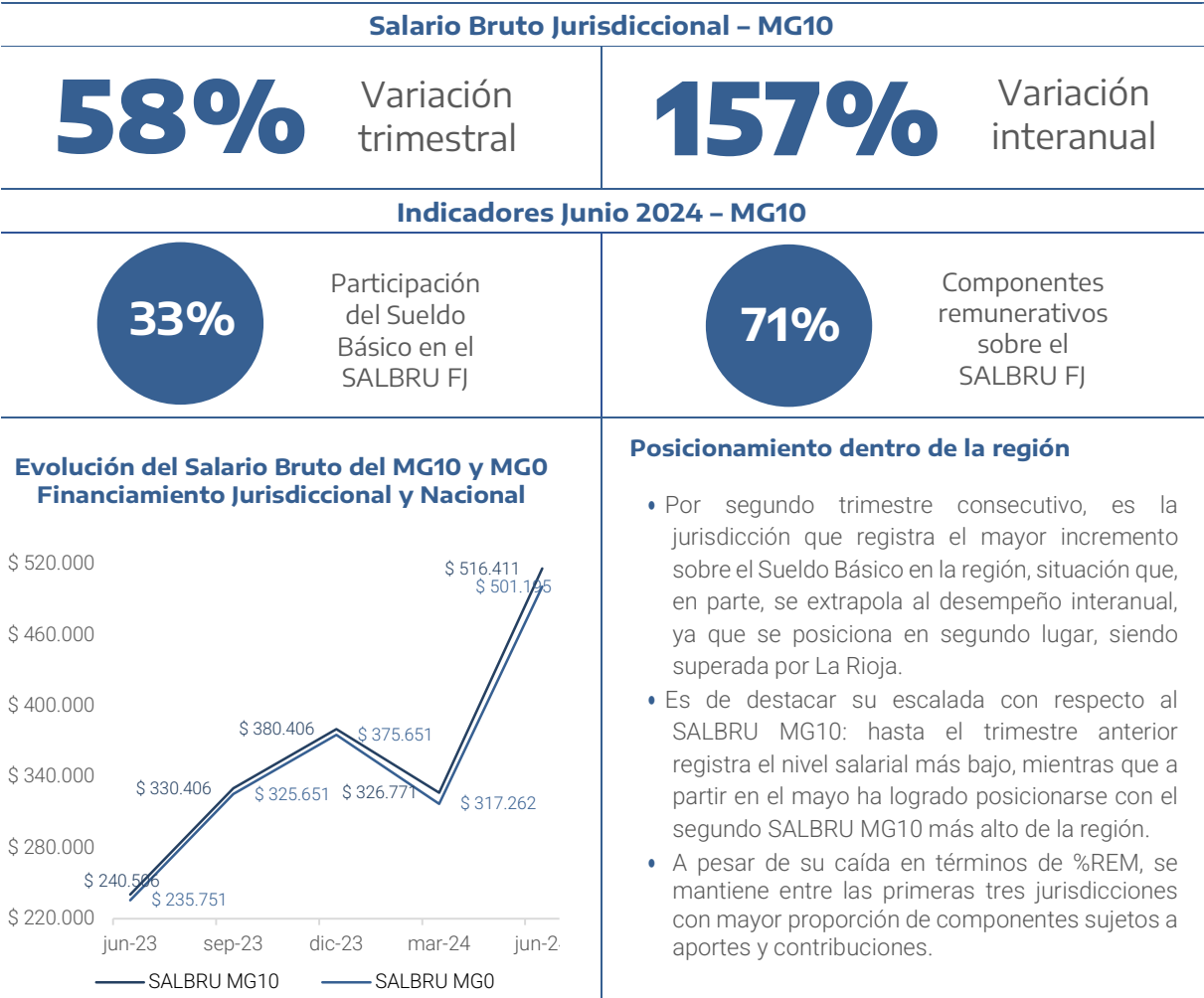
- Para el segundo trimestre del año, la provincia registra variaciones salariales en todos los meses, de acuerdo con el siguiente detalle: mediante Decisiones Administrativas provinciales, se otorgan incrementos salariales de un 9% en abril y de un 6% en mayo. Luego, mediante Acuerdo Salarial Docente, se acuerdan incrementos salariales desde junio (9%) hasta septiembre, inclusive.
- Vale recordar que, mediante Acuerdo Salarial de enero de 2024, la provincia estableció un reconocimiento de actualización salarial por inflación del año 2023 del 82%, calculada sobre los haberes de diciembre de 2022 y a liquidar bajo el siguiente esquema en 2024: 30% en enero, 30% en febrero y 22% en marzo.
- Los incrementos otorgados para cada uno de los meses del segundo trimestre se aplican en igual medida sobre el sueldo básico -el cual impacta a su vez en la antigüedad- y sobre los componentes que habitualmente la provincia actualiza, tales como los códigos 449, 649, 690 y 698.
- Cabe aclarar que todos los componentes involucrados en la mejora salarial se actualizan con base a diciembre de 2023 -actualizado por la inflación acumulada-. Por tal motivo, las variaciones observadas para cada uno de los meses del trimestre son levemente menores a los incrementos otorgados: 8%, 5% y 7% respectivamente.
- Finalmente, el salario bruto jurisdiccional acumula una variación trimestral del 21%, tanto para cargos frente a alumnos como para profesores con horas cátedra.
- En el caso de los cargos directivos, la variación del salario es levemente inferior a la observada en el resto de los cargos docentes. Esto se debe a que el componente específico de la función directiva se mantiene desde hace varios trimestres sin modificación, cediendo puntos porcentuales en la composición del salario bruto ante cada incremento salarial otorgado.



Región NOA

Santiago del Estero

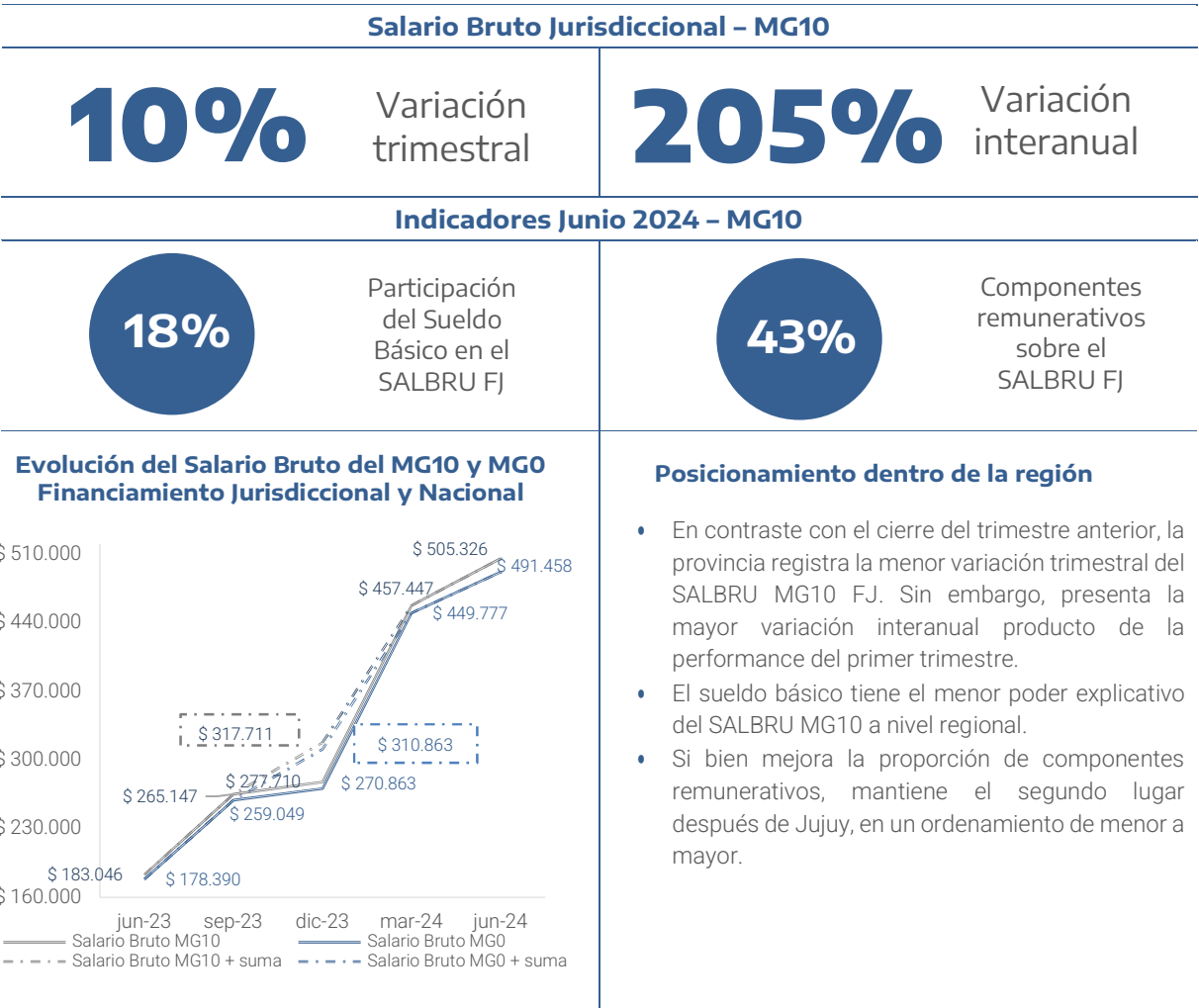
- A fines de abril, las autoridades provinciales anuncian mejoras salariales para los trabajadores de la Administración Pública Provincial. En primer lugar, el ejecutivo establece la liquidación de una suma extraordinaria, de carácter NR y NB, por única vez y por persona, de \$170.000 a pagarse el último día hábil del mes, en concepto de gratificación por el Día del Trabajador (Dcto. 506/24). Este bono es el segundo que se otorga en lo que va del año y se suma al ya otorgado en febrero por un monto de \$110.000 (Dcto. 107/24).
- Adicionalmente, se anuncia una mejora, a partir de mayo, del 60% sobre el sueldo básico y todos los componentes que utilizan a este como base de cálculo. El mismo es reglamentado por el Dcto. 573/24. Sin embargo, el impacto sobre el SALBRU es menor debido a que los componentes "Recomposición Salarial 2022" y "Recomposición Salarial 2023", de \$23.000 y \$55.000, respectivamente, son sumas fijas que se mantienen sin actualización. Mientras que la última fue actualizada en septiembre del año pasado, la primera mantiene su valor desde septiembre 2022.
- Por último, en el Dcto. 573/24 se establece la actualización del monto del piso salarial provincial, el cual fue restituido este año y rige desde febrero. El valor del mínimo salarial asciende un 61% con respecto al valor vigente en marzo (\$280.000), por lo que a partir del 1° de mayo se garantiza un mínimo de \$450.000. El importe necesario para alcanzar el mínimo establecido se abona como "Garantía Piso Salarial Provincial", de carácter NR y NB. Debido a que el incremento del piso salarial y, por ende, de la garantía en cuestión es superior al registrado en la estructura salarial remunerativa, la participación de los componentes sujetos a aportes y contribuciones sobre el SALBRU desciende con respecto al primer trimestre. Cabe aclarar que la garantía opera en hasta 2 cargos, a partir del cargo testigo del MG0 y sus equivalentes. Se liquida a los cargos docentes con 181 o más puntos, y para los docentes con 15 o más HC de Nivel Medio y docentes con 12 o más HC de Nivel Superior.



Región NOA

Tucumán

- En el segundo trimestre, el incremento salarial impacta en mayo, mes que concentra los aumentos de este período.
- El cambio en el valor índice establece una mejora trimestral del salario básico del 19%, modificación que se extiende a la totalidad de los componentes remunerativos ya que en todos los casos los cálculos se basan en porcentajes respecto del sueldo básico.
- Se crea un nuevo componente “Adicional NR NB decreto 1516/24” por \$40.000, que se liquida en hasta dos designaciones por agente.
- Los adicionales no remunerativos no bonificables se mantienen sin cambios a excepción del “Adicional NRNA decreto 3084/23” que disminuye un 22% con respecto al trimestre anterior.
- El SALBOL MG0 FJ aumenta 10% respecto al monto observado en marzo y alcanza un valor de \$466.000. La comparación entre el nivel del salario de bolsillo a junio y el vigente a diciembre 2023, indica que la remuneración neta se duplicó.
- Se establecen incrementos salariales adicionales a partir de julio.





Panorama salarial por regiones

Región Sur



Región Sur

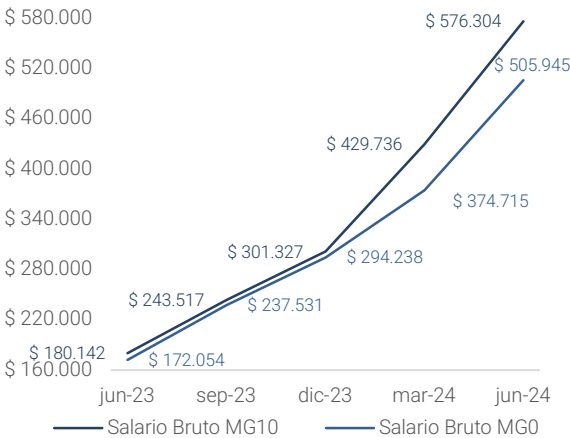
Chubut

- Durante el segundo trimestre se llevan a cabo varios encuentros entre las autoridades provinciales y las organizaciones sindicales, acordando incrementos salariales en abril, mayo y junio.
- En abril se observa un aumento en el puntaje de los cargos docentes que en promedio es del 5%.
- Por otra parte, el valor índice aumenta en los tres meses, movimientos que determinan un incremento trimestral del salario básico del 28%.
- Con respecto al resto de los componentes comunes y frecuentes, aumentan en la misma proporción que el salario básico (28%).
- La excepción es el componente “Zona Patagónica Remunerativa”, que alcanza un aumento trimestral del 56%. Los cambios en este componente, que divide a la provincia en dos zonas y otorga adicionales diferenciados entre “zona norte” y “zona sur”, se mantendrán hasta igualar ambas áreas y dar por finalizada la división de la jurisdicción.
- Por otra parte, el componente “Ubicación geográfica” duplica el monto para cada zona a partir de mayo. Se trata de un adicional con muy baja incidencia en el SALBRU MG10 FJ; en el caso del máximo valor, sólo 1%.
- Por lo expuesto, el SALBRU MG0 FJ mejora 1 pp más que el SALBRU MG10 FJ debido a la mayor participación del componente que más ha aumentado.
- Se acuerdan nuevos aumentos salariales para el próximo trimestre.

Salario Bruto Jurisdiccional – MG10					
34%		Variación trimestral	254%		Variación interanual

Indicadores Junio 2024 – MG10			
35% Participación del Sueldo Básico en el SALBRU FJ		97% Componentes remunerativos sobre el SALBRU FJ	

Evolución del Salario Bruto del MG10 y MG0 Financiamiento Jurisdiccional y Nacional



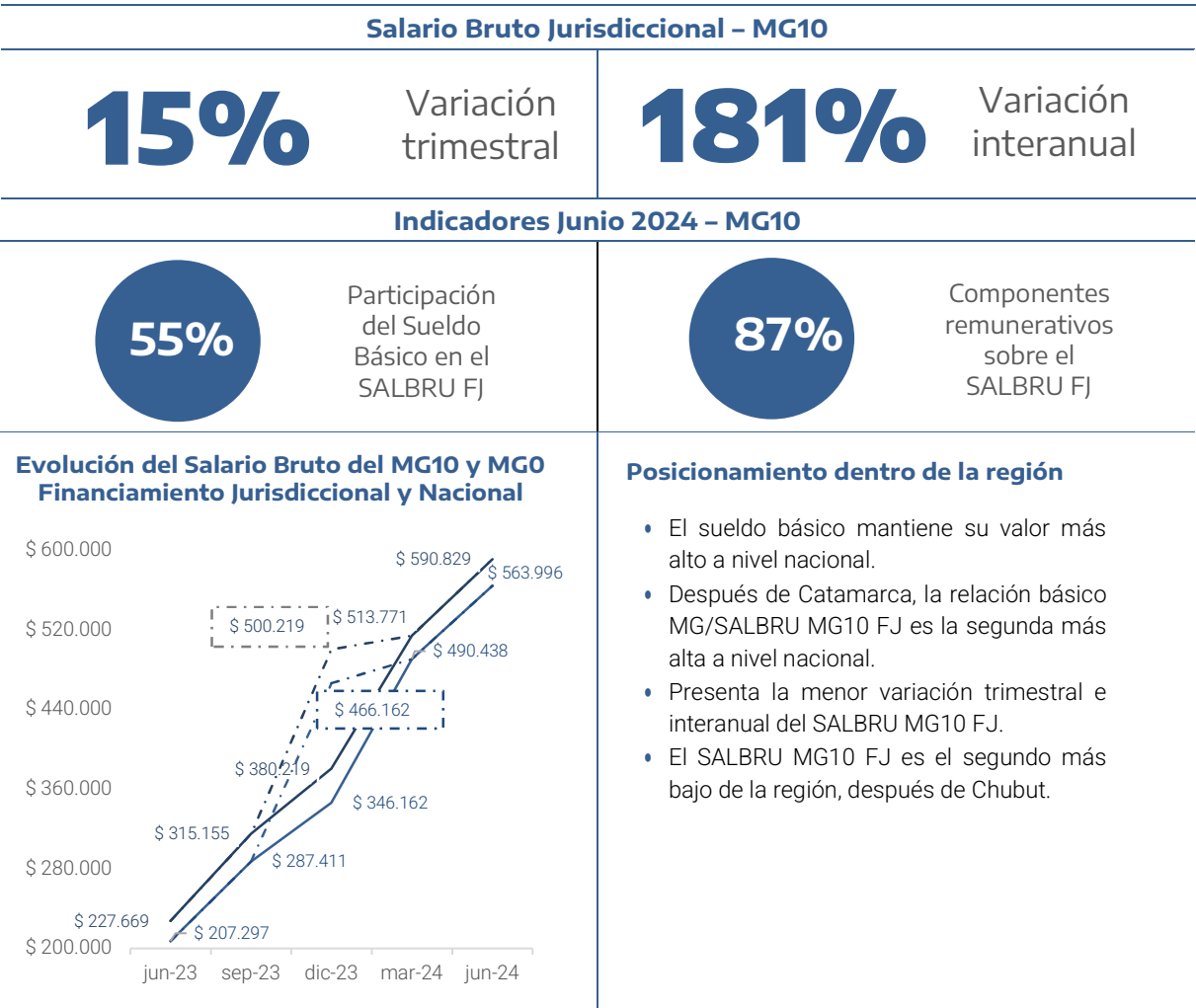
Posicionamiento dentro de la región

- La provincia aún presenta el menor SALBRU MG10 FJ.
- Sin embargo, detenta la mayor variación trimestral junto con Rio Negro y Tierra del Fuego.
- Después de La Pampa, la relación básico MG/SALBRU MG10 FJ es la segunda más alta de la región.

Región Sur

La Pampa

- En el segundo trimestre, la modificación salarial se aplica en mayo. El cambio determina un aumento acumulado del valor índice del 15%, que impacta en el básico y en todos los componentes comunes y frecuentes que integran el SALBRU FJ.
- Si bien el aumento trimestral en el salario bruto es el mismo para todos los cargos e independiente de la antigüedad en la docencia, el efecto acumulado tanto en el bruto como en el salario de bolsillo difiere según los años de ejercicio profesional. El SALBRU MG10 FJ acumula una mejora entre diciembre de 2023 y junio de 2024 del 68% mientras que el MG0, 78%.
- Cabe recordar que en mayo, el Salario Mínimo Provincial Garantizado aumenta de \$440.000 a \$506.000, piso salarial que reciben MGs con hasta 11 años de antigüedad. A modo de ejemplo, un MG10 que no percibía adicionales en concepto de mínimo garantizado, a partir de febrero 2024 queda alcanzado.
- Para el tercer trimestre, la provincia acuerda con los docentes un incremento salarial adicional.

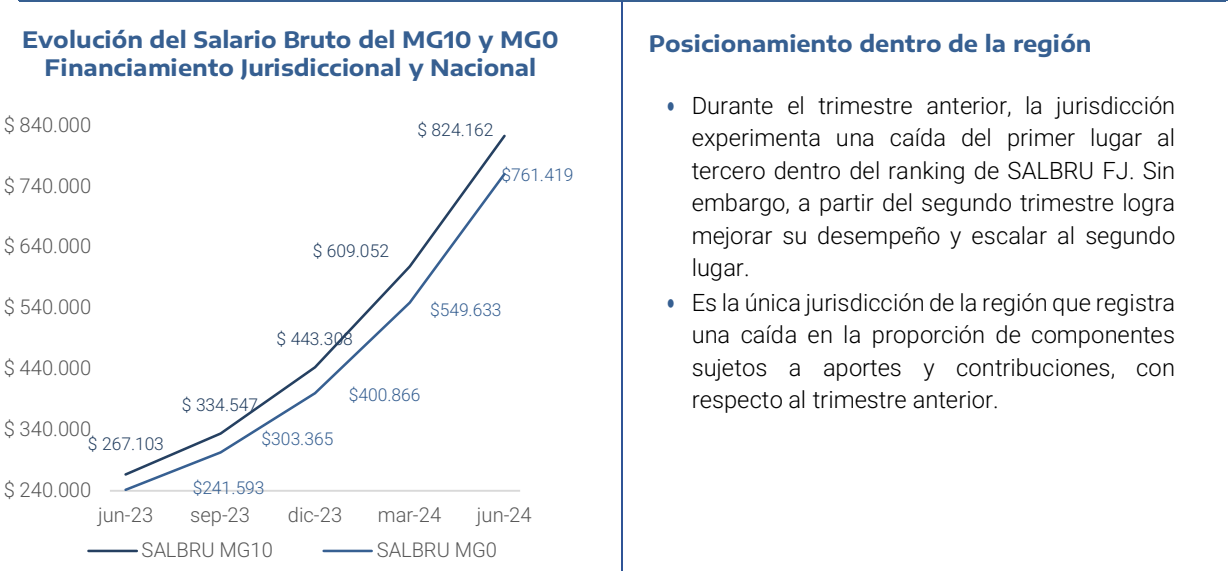


Región Sur

Neuquén

- A fines de marzo, se arriba a un nuevo acuerdo que abarca mejoras salariales para todo el año. El entendimiento sigue la lógica previa: se basa en que la cláusula gatillo – con corte trimestral – continúe siendo el principal mecanismo de actualización. Como es costumbre, los cortes son abril, julio, octubre y enero del próximo año. Dicho acuerdo es reglamentado por el Dcto. 353/24. En abril se aplica el mecanismo de actualización salarial, estipulado en el artículo 2° de la norma. La variación acumulada, obtenida del promedio ponderado de los IPC Neuquén e INDEC es del 25.7%.
- Si bien la mejora salarial en torno al 26% se aplica sobre el valor índice, repercutiendo en igual proporción sobre el haber básico y todos los componentes que utilizan a este como base de cálculo, la variación trimestral del SALBRU MG10 es mayor debido a las medidas complementarias sobre el salario que incluye la norma.
- En primer lugar, se dispone un incremento del 35% para el “Adicional RB Dto. 233/15” que, además, pasa a liquidarse según tramos de antigüedad, mientras que hasta marzo se liquida un monto fijo. Esto impacta sobre el concepto “Zona Desfavorable” ya que forma parte de su base de cálculo, por lo que el ítem se incrementa por encima del básico.
- Con respecto a FONID y Conectividad Nacional, no sólo las autoridades provinciales se comprometen a solventar su pago con recursos del Tesoro desde enero y mantener el carácter REM del primero, sino que además crean los conceptos “FONID IPC” (R NB) y “Conectividad Nacional IPC” (NR NB) a partir de abril con el objetivo de actualizar los montos vigentes a dic 23 por medio de la cláusula gatillo aplicada al básico. Adicionalmente, a liquidarse con el método FONID.
- En abril se modifica parcialmente la tabla de antigüedades: aumenta en 5 p.p el porcentaje asignado para los docentes con experiencia de entre [0;4] años.
- Por último, en abril se crea el componente “Conectividad Provincial” de \$27.333 y se abona una “Compensación Extraordinaria Neta” de \$125.000, ambos de carácter NR y NB, liquidados de acuerdo con la metodología utilizada para el cálculo del FONID.

Salario Bruto Jurisdiccional – MG10			
35%		Variación trimestral	
230%		Variación interanual	
Indicadores Junio 2024 – MG10			
32%		Participación del Sueldo Básico en el SALBRU FJ	
97%		Componentes remunerativos sobre el SALBRU FJ	



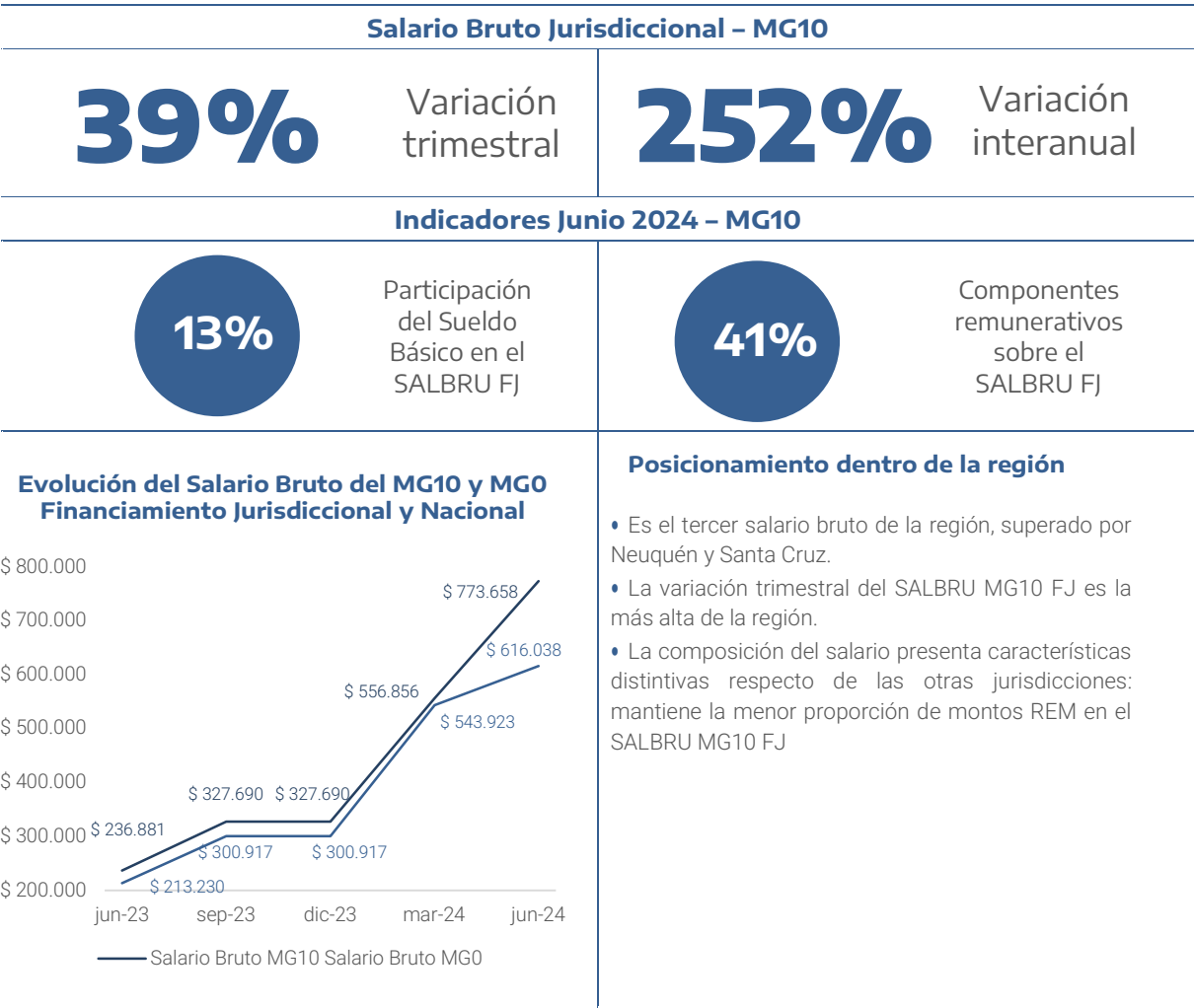
Región Sur

Río Negro

- Para este segundo trimestre, la provincia registra variaciones salariales en dos oportunidades, de acuerdo con el siguiente detalle: el valor punto se incrementa 34% en abril y 25% en mayo. Este porcentaje de variación se observa también en el adicional al básico. Por ende, el sueldo básico y los componentes que se liquidan sobre su base - antigüedad y "adicional por formación"- aumentan en igual proporción, acumulando todos ellos un 68% de variación trimestral.
- El resto de los componentes habituales tienen distintos comportamientos: el Estado Docente, componente no remunerativo de importante relevancia en la composición del salario bruto, se mantiene sin cambios durante este trimestre para cada uno de los cargos que alcanza. Las sumas fijas y la "Conectividad Provincial", montos NR, también permanecen sin alteraciones.
- Una de las principales novedades del trimestre es el

cambio de asignación por ubicación para una gran cantidad de establecimientos educativos a partir de abril, lo que implica que todos los docentes que dictan clases en esas escuelas perciban un adicional por zona del 20%, medida que alcanza al 84% de los establecimientos. Al mes de junio, este adicional explica el 4% del SALBRU MG 10 FJ -con zona mínima-. Además, este cambio afecta al adicional R por Zona Desfavorable, el cual acumula en el trimestre una variación del 102%.

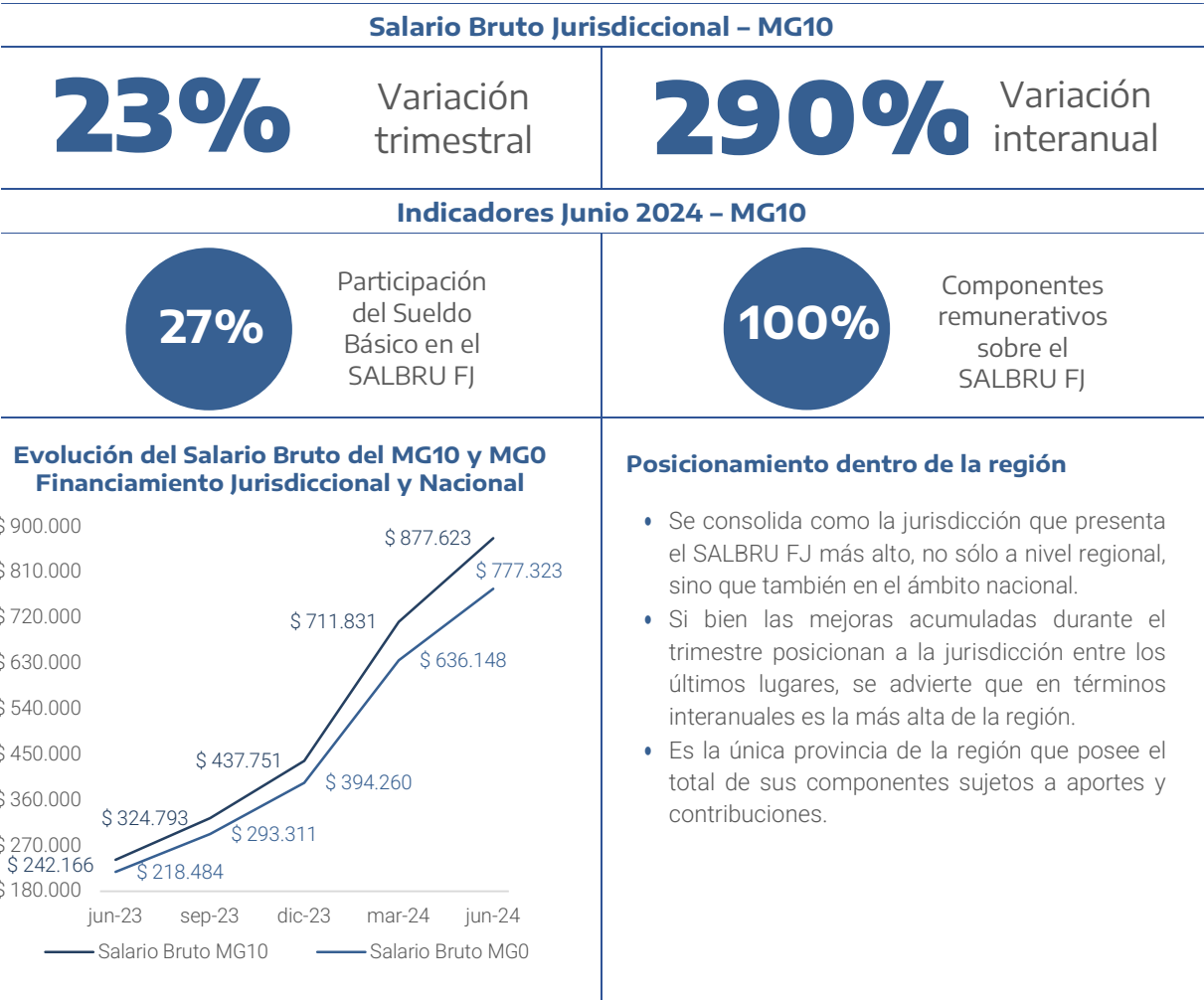
- Otro de los cambios significativos es la incorporación del componente NR "Asignación Docente", suma fija según antigüedad que, para el MG10 asciende a \$203.000 al cierre de este trimestre.
- Todos estos cambios, redundan en el aumento de SALBRU MG 10 FJ de 39%. Esto se debe a que, ante la incorporación de nuevos componentes, opera en sentido contrario la garantía provincial.



Región Sur

Santa Cruz

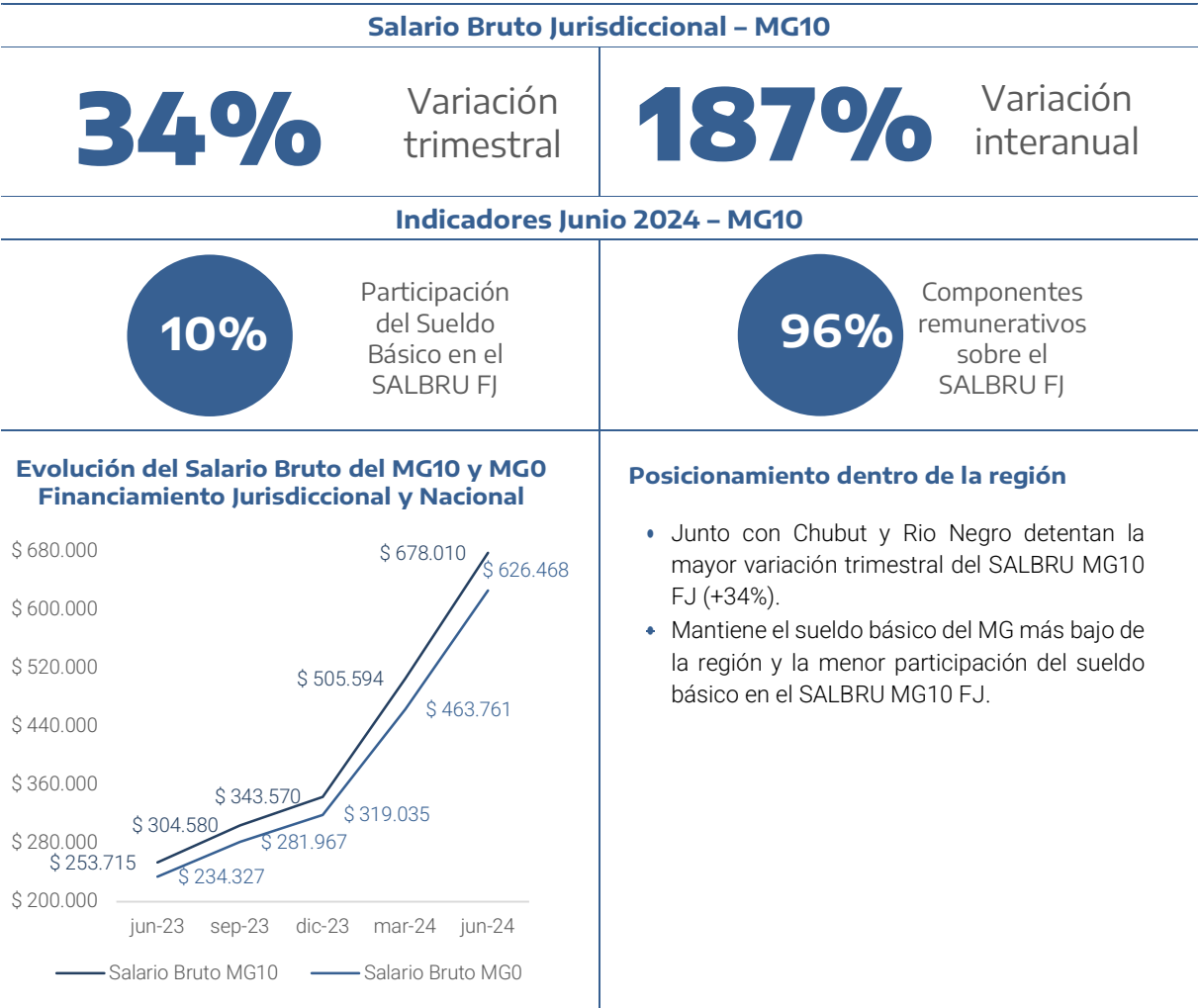
- A mediados de mayo, los representantes sindicales ponen en discusión la oferta salarial realizada por el ejecutivo provincial. La misma se traduce en, primero, una recomposición por medio del puntaje del cargo y, luego, en una mejora por medio del valor índice. La misma es aceptada y es retroactiva a abril.
- En consecuencia, a partir del abril rige un nomenclador con nuevos puntajes. El más significativo, en términos de que se trata del cargo testigo por excelencia, es el del MG JS, que registra un incremento del 26%. Dicho incremento se basa en la diferencia de puntaje que existía entre el cargo mencionado y el cargo de MG Jornada Extendida, el cual pasa a estar suspendido a partir marzo. De esta forma, el nuevo puntaje del MG JS (164,23) es incrementado de forma tal que equipare el puntaje del cargo de MG JE que pierde vigencia.
- Debido a que los incrementos sobre los puntajes de los cargos no se realizan en la misma proporción, se registran cambios relativos en la pirámide salarial. Un ejemplo de ello es el cargo de MG de Jornada Completa: con el puntaje previo al cambio de abril, la relación con respecto al cargo de MG JS era de 2,14; mientras que a partir del cambio en el nomenclador, el puntaje del MG JC pasa a ser exactamente el doble del vigente para el MG JS. En general, los cargos que ven mejorada su situación en la pirámide son los directivos
- En mayo se aplica una mejora sobre el valor índice en el orden del 5%, elevándose a \$1526,8180. En términos trimestrales, las mejoras aplicadas sobre el SALBRU FJ ascienden a un 23%. Ahora bien, esta variación se encuentra por debajo de los incrementos acumulados en abril y mayo. Esto se debe al componente "Titulo": este se calcula como determinado porcentaje del básico del MG. A partir del Dcto 695/23 se estableció que el básico a usarse como base de cálculo sería el del MG JE, es decir, ya se estaba utilizando el puntaje que a partir de abril rige para el MG JS, por lo que el cambio en el puntaje no tuvo efecto sobre dicho componente en abril. Sólo se vio incrementado en mayo, a partir del cambio del valor índice.



Región Sur

Tierra del Fuego

- El resultado de los últimos acuerdos salariales define incrementos provinciales que impactan en cada uno de los meses del trimestre.
- Como consecuencia del cambio del valor índice en abril y mayo (11% en cada mes), aumentan todos los componentes salariales asociados en la misma proporción, con la excepción de "FONID y Conectividad" que mantiene un valor de \$28.700.
- En abril se liquida por única vez en el año el componente "Ayuda material didáctico", por un monto de \$ 86.300.
- Por otra parte, en junio se crea el componente "Suma Fija REM (decreto 1407/24)" por \$ 61.730, que se liquida por cargo docente -al igual que el componente "ayuda material didáctico"-, siendo este último el único cambio salarial del mes que, sin embargo, aporta 10% de aumento al salario bruto observado (SALBRU MG10 FJ).
- La provincia tiene definidas mejoras para el tercer trimestre.



The header features a light blue background with a grid of twelve squares. Each square contains a faint, light blue icon representing various business and financial concepts: a bar chart with an upward-trending line, a pie chart, a document with a checklist, a network diagram, a line graph, a donut chart, a dollar sign inside a circle, a server rack, a calendar, and a folder. The text 'Anexo: Indicadores seleccionados' is positioned below this header in a bold, dark blue font.

Anexo: Indicadores seleccionados

Salario Bruto del MG10 con financiamiento jurisdiccional y nacional.
Relación de las remuneraciones brutas del MI10 con respecto a las del MG10

Jurisdicción	SALBRU MG10					SAL BRU MI 10 / SALBRU MG10				
	6-2023	9-2023	12-2023	3-2024	6-2024	6-2023	9-2023	12-2023	3-2024	6-2024
Buenos Aires (1)	\$ 227.562	\$ 325.682	\$ 362.116	\$ 555.307	\$ 622.914	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Catamarca (1)	\$ 192.193	\$ 256.740	\$ 293.408	\$ 407.034	\$ 501.874	1,01	1,01	1,00	1,01	1,01
Chaco (1)(2)	\$ 200.988	\$ 292.365	\$ 337.109	\$ 498.619	\$ 755.778	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02
Chubut (1)(2)	\$ 180.142	\$ 243.517	\$ 301.327	\$ 429.736	\$ 576.304	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
CABA (1)	\$ 202.375	\$ 276.673	\$ 432.310	\$ 618.902	\$ 746.768	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Córdoba (1)	\$ 245.340	\$ 349.584	\$ 426.180	\$ 579.096	\$ 704.286	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Corrientes (1)(2)	\$ 231.385	\$ 293.499	\$ 319.099	\$ 447.299	\$ 589.633	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Entre Ríos (1)	\$ 205.518	\$ 290.074	\$ 337.609	\$ 449.461	\$ 522.364	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01
Formosa (1)(2)	\$ 188.867	\$ 233.112	\$ 283.112	\$ 321.390	\$ 400.331	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Jujuy (1)	\$ 246.312	\$ 270.826	\$ 303.950	\$ 380.813	\$ 441.582	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
La Pampa (1)	\$ 227.669	\$ 315.155	\$ 380.219	\$ 513.771	\$ 590.829	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
La Rioja (1)	\$ 176.493	\$ 260.486	\$ 280.365	\$ 349.098	\$ 447.786	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Mendoza (1)(2)	\$ 172.346	\$ 243.816	\$ 303.055	\$ 361.433	\$ 452.728	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Misiones (1)	\$ 177.892	\$ 236.528	\$ 295.168	\$ 336.109	\$ 555.590	1,07	1,01	1,01	1,06	1,00
Neuquén (1)(2)(7)	\$ 267.103	\$ 334.547	\$ 443.308	\$ 609.052	\$ 824.162	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01
Río Negro (1)(2)	\$ 236.881	\$ 327.690	\$ 327.690	\$ 556.856	\$ 773.658	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Salta (1)	\$ 291.810	\$ 382.665	\$ 426.652	\$ 623.587	\$ 753.727	1,07	1,07	1,07	1,07	1,07
San Juan (1)(2)	\$ 206.711	\$ 272.909	\$ 364.922	\$ 483.812	\$ 597.568	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
San Luis (1)	\$ 258.945	\$ 359.959	\$ 440.204	\$ 481.504	\$ 648.119	1,00	1,00	1,00	1,00	1,01
Santa Cruz (1)(2)	\$ 242.166	\$ 324.793	\$ 437.751	\$ 711.831	\$ 877.623	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Santa Fe (1)	\$ 260.886	\$ 338.328	\$ 432.862	\$ 621.337	\$ 727.253	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Santiago del Estero (1)(7)	\$ 240.506	\$ 330.406	\$ 380.406	\$ 326.771	\$ 516.411	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Tierra del Fuego (1)(2)	\$ 253.715	\$ 304.580	\$ 343.570	\$ 505.594	\$ 678.010	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Tucumán (1)(2)	\$ 183.046	\$ 265.147	\$ 277.710	\$ 457.447	\$ 505.326	1,00	1,00	1,00	1,00	1,01
Promedio Ponderado (14)	\$ 222.702	\$ 304.686	\$ 360.570	\$ 503.115	\$ 620.231	1,01	1,02	1,02	1,04	1,02

Fuente: Coordinación General de Estudio de Costos (CGECSE)/SSIYEE/SE/MCH, en base a información proporcionada por las Provincias y Ciudad Autónoma de Buenos Aires (normativas, decretos, ejecuciones presupuestarias, etc.).

Relación de las remuneraciones brutas del DIR PRIM 10 y el DIR SECUND 10 con respecto a las del MG10 (FJN)

Jurisdicción	SAL BRU DIR PRIM 10/SALBRU MG10					SAL BRU DIR SECUND 10/SALBRU MG10				
	6-2023	9-2023	12-2023	3-2024	6-2024	6-2023	9-2023	12-2023	3-2024	6-2024
Buenos Aires (1)	1,45	1,45	1,45	1,46	1,46	1,27	1,27	1,27	1,27	1,27
Catamarca (1)	1,50	1,50	1,43	1,53	1,55	1,53	1,58	1,58	1,51	1,55
Chaco (1)(2)	1,15	1,14	1,14	1,15	1,15	1,31	1,31	1,29	1,30	1,27
Chubut (1)(2)	2,04	1,93	1,82	2,04	2,01	1,96	1,98	1,87	1,76	1,98
CABA (1)	2,52	2,50	2,46	2,45	2,44	2,15	2,14	2,10	2,11	2,14
Córdoba (1)	1,29	1,31	1,31	1,31	0,90	1,43	1,42	1,43	1,44	1,44
Corrientes (1)(2)	1,51	1,54	1,55	1,52	1,52	1,56	1,51	1,52	1,53	1,51
Entre Ríos (1)	1,47	1,46	1,47	1,51	1,51	1,50	1,50	1,48	1,50	1,54
Formosa (1)(2)	1,39	1,37	1,13	1,19	1,17	2,21	2,20	2,12	1,75	1,88
Jujuy (1)	1,92	1,80	1,77	1,90	1,98	1,51	1,91	1,80	1,74	1,85
La Pampa (1)	1,71	1,70	1,71	1,76	1,76	1,98	1,98	1,96	1,98	2,05
La Rioja (1)	1,19	1,16	1,08	1,24	1,29	1,19	1,31	1,26	1,17	1,39
Mendoza (1)(2)	1,50	1,41	1,42	1,46	1,46	1,50	1,62	1,65	1,67	1,74
Misiones (1)	1,37	1,25	1,20	1,28	1,15	1,43	1,53	1,39	1,33	1,41
Neuquén (1)(2)(7)	2,16	2,15	2,16	2,13	2,07	2,16	2,16	2,15	2,16	2,13
Río Negro (1)(2)	1,58	1,48	1,48	1,40	1,41	1,68	1,58	1,48	1,48	1,43
Salta (1)	1,49	1,47	1,47	1,49	1,49	1,50	1,49	1,47	1,47	1,49
San Juan (1)(2)	1,27	1,40	1,41	1,41	1,41	1,66	1,76	1,89	1,91	1,91
San Luis (1)	1,94	1,95	1,78	1,74	1,71	1,94	1,94	1,95	1,95	1,88
Santa Cruz (1)(2)	2,11	2,12	2,12	2,13	2,22	2,11	2,11	2,12	2,12	2,13
Santa Fe (1)	1,77	1,87	1,85	1,92	1,93	1,77	1,89	2,00	1,97	2,05
Santiago del Estero (1)(7)	1,25	1,19	1,04	1,38	1,31	1,60	1,32	1,24	1,08	1,48
Tierra del Fuego (1)(2)	2,84	2,82	2,81	2,80	2,64	2,59	2,59	2,57	2,56	2,55
Tucumán (1)(2)	1,44	1,39	1,44	1,31	1,34	1,49	1,50	1,45	1,50	1,35
Promedio Ponderado (14)	1,53	1,52	1,52	1,53	1,47	1,56	1,57	1,58	1,59	1,67

Fuente: Coordinación General de Estudio de Costos (CGECSE)/SSIYEE/SE/MCH, en base a información proporcionada por las Provincias y Ciudad Autónoma de Buenos Aires (normativas, decretos, ejecuciones presupuestarias, etc.).

Relación de las remuneraciones brutas del Profesor con 15 HC SECUND 10 y el Profesor con 12 HC SNU 10 con respecto a las del MG10 (FJN)

Jurisdicción	SAL BRU 15 HC SECUND 10/SALBRU MG10					SAL BRU 12 HC SNU 10/SALBRU MG10				
	6-2023	9-2023	12-2023	3-2024	6-2024	6-2023	9-2023	12-2023	3-2024	6-2024
Buenos Aires (1)	0,74	0,76	0,76	0,73	0,72	0,71	0,72	0,72	0,69	0,68
Catamarca (1)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Chaco (1)(2)	0,92	0,93	0,93	0,92	0,92	0,90	0,91	0,90	0,90	0,90
Chubut (1)(2)	0,94	0,96	0,96	0,72	0,73	0,93	0,95	0,95	0,71	0,71
CABA (1)	0,81	0,82	0,81	0,79	0,78	0,73	0,74	0,71	0,68	0,67
Córdoba (1)	0,71	0,73	0,72	0,72	0,56	0,64	0,65	0,64	0,64	0,52
Corrientes (1)(2)	0,93	0,93	0,95	0,93	0,93	0,92	0,92	0,95	0,92	0,92
Entre Ríos (1)	0,77	0,77	0,77	0,75	0,75	0,71	0,72	0,71	0,68	0,68
Formosa (1)(2)	1,00	1,00	1,00	1,00	0,97	1,00	1,00	1,00	1,00	1,02
Jujuy (1)	0,88	0,88	0,87	0,71	0,75	0,88	0,89	0,88	0,73	0,77
La Pampa (1)	0,94	0,94	0,94	0,99	0,99	0,94	0,94	0,94	0,99	0,99
La Rioja (1)	0,95	0,88	0,98	0,97	0,97	0,95	0,87	0,98	0,97	0,96
Mendoza (1)(2)	0,80	0,80	0,80	0,79	0,79	0,80	0,65	0,65	0,65	0,65
Misiones (1)	0,97	0,98	0,98	0,87	0,80	0,96	0,98	0,98	0,83	0,76
Neuquén (1)(2)(7)	0,78	0,79	0,78	0,74	0,64	0,67	0,68	0,67	0,63	0,55
Río Negro (1)(2)	0,64	0,64	0,64	0,70	0,70	0,75	0,74	0,74	0,76	0,78
Salta (1)	0,65	0,65	0,65	0,63	0,63	0,53	0,54	0,54	0,50	0,50
San Juan (1)(2)	1,00	0,96	0,96	0,96	0,93	1,00	0,95	0,95	0,95	0,92
San Luis (1)	0,96	0,96	0,96	0,97	1,00	0,97	0,97	0,99	0,96	0,88
Santa Cruz (1)(2)	0,84	0,84	0,84	0,84	0,84	0,82	0,82	0,82	0,84	0,85
Santa Fe (1)	0,55	0,57	0,55	0,52	0,52	0,55	0,56	0,55	0,51	0,52
Santiago del Estero (1)(7)	0,67	0,68	0,73	1,12	1,08	0,67	0,68	0,73	1,12	1,08
Tierra del Fuego (1)(2)	0,73	0,74	0,74	0,73	0,75	0,68	0,69	0,69	0,68	0,70
Tucumán (1)(2)	0,99	1,00	0,99	1,00	0,99	0,99	0,99	0,99	1,00	0,99
Promedio Ponderado (14)	0,78	0,79	0,79	0,78	0,75	0,74	0,74	0,75	0,73	0,71

Fuente: Coordinación General de Estudio de Costos (CGECSE)/SSIYEE/SE/MCH, en base a información proporcionada por las Provincias y Ciudad Autónoma de Buenos Aires (normativas, decretos, ejecuciones presupuestarias, etc.)

Indicadores seleccionados

Jurisdicción	INFLACIÓN REGIONAL ACUMULADA	GASTO POR ALUMNO	VARIACIÓN ANUAL MATRÍCULA ESTATAL	INCIDENCIA RURALIDAD	GEP/GPP	GASTO POR ALUMNO RESPECTO DE LOS RECURSOS FISCALES POR HABITANTE 2022	VAR. ANUAL REC CTES pc
	2024 (%)	2022 (8)	2022/2021 (9)	2022 (10)	2022 (11)	(12)	2022/2021 (13)
Buenos Aires (1)	82,2%	\$ 297.690	-0,9%	2,5%	30,8%	1,50	62,9%
Catamarca (1)	76,0%	\$ 412.660	-1,0%	19,2%	18,9%	0,77	61,4%
Chaco (1)(2)	68,3%	\$ 280.851	-0,9%	12,4%	23,7%	0,76	74,1%
Chubut (1)(2)	81,7%	\$ 408.115	-1,4%	9,4%	24,7%	0,98	48,0%
CABA (1)	82,2%	\$ 447.667	-2,8%	0,0%	17,5%	1,06	78,9%
Córdoba (1)	82,2%	\$ 242.361	0,5%	7,7%	21,1%	0,88	55,0%
Corrientes (1)(2)	68,3%	\$ 434.729	-3,2%	14,3%	22,8%	0,79	46,5%
Entre Ríos (1)	82,2%	\$ 340.858	-0,5%	11,0%	24,7%	1,02	56,5%
Formosa (1)(2)	68,3%	\$ 382.594	-1,6%	18,1%	19,2%	0,72	63,3%
Jujuy (1)	76,0%	\$ 259.102	0,4%	8,7%	22,9%	0,86	48,9%
La Pampa (1)	81,7%	\$ 542.497	-2,3%	10,8%	21,7%	0,98	54,4%
La Rioja (1)	76,0%	\$ 399.014	-2,4%	13,0%	20,2%	0,97	62,4%
Mendoza (1)(2)	79,8%	\$ 247.464	-2,5%	15,8%	23,1%	1,00	58,5%
Misiones (1)	68,3%	\$ 264.270	-0,8%	18,7%	25,7%	0,88	57,4%
Neuquén (1)(2)(7)	81,7%	\$ 849.373	-1,0%	5,8%	27,0%	1,07	46,7%
Río Negro (1)(2)	81,7%	\$ 477.184	-1,9%	8,1%	28,3%	1,19	50,7%
Salta (1)	76,0%	\$ 761.853	-0,4%	11,5%	29,7%	1,11	57,5%
San Juan (1)(2)	79,8%	\$ 300.272	-0,5%	20,1%	21,9%	0,86	50,4%
San Luis (1)	79,8%	\$ 252.905	0,5%	11,6%	20,2%	0,83	46,4%
Santa Cruz (1)(2)	81,7%	\$ 512.862	1,2%	1,9%	23,7%	0,79	40,2%
Santa Fe (1)	82,2%	\$ 311.672	-1,0%	6,5%	26,4%	1,14	62,8%
Santiago del Estero (1)(7)	76,0%	\$ 384.800	-0,3%	27,2%	19,3%	0,72	48,5%
Tierra del Fuego (1)(2)	81,7%	\$ 835.987	-1,2%	0,1%	25,4%	1,06	31,6%
Tucumán (1)(2)	76,0%	\$ 522.950	0,7%	17,5%	17,7%	0,81	50,9%
Promedio Ponderado (14)		\$ 310.096	-0,9%	7,9%	24,8%	1,09	60,2%

Fuente: Coordinación General de Estudio de Costos (CGECSE)/SSIYEE/SE/MCH, en base a información proporcionada por las provincias y Ciudad Autónoma de Buenos Aires (normativas, decretos, ejecuciones presupuestarias, etc.); RA 2019 y RA 2020/Dirección de Información/DNIEE/SSIYEE/SE/MCH; Secretaría de Hacienda e INDEC/Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.

Notas vinculadas con las variables presentadas en los cuadros:

(1) En el caso de los salarios, se trata de datos provisorios sujetos a revisión, actualizados a junio 2024

(2) En el caso de los salarios, incluye "Zona/residencia" como componente común al cargo.

(7) En el caso de los salarios, no incluyen sumas fijas por única vez.

(8) Gasto por Alumno Gestión Estatal = (Gasto del Ministerio de Educación jurisdiccional con TNA - subvenciones a gestión privada + TNA a municipios, a escuelas y a personas (becas) + Gastos en infraestructura centralizados por parte de otros organismos nacionales + Gasto en infraestructura ejecutado por otros organismos jurisdiccionales + Erogaciones en la función educación a cargo de otros organismos jurisdiccionales destinadas al subsistema de educación obligatoria y formación docente) / Matrícula de gestión estatal.

(11) Esfuerzo jurisdiccional = (Gasto del Ministerio de Educación jurisdiccional -con TNA a gobiernos jurisdiccionales- + Gasto en infraestructura ejecutado por otros organismos jurisdiccionales + Erogaciones en la función educación a cargo de otros organismos jurisdiccionales destinadas al subsistema de educación obligatoria y formación docente) / Gasto Público Jurisdiccional Total.

(12) ((Gasto del Ministerio de Educación jurisdiccional con TNA - subvenciones a gestión privada + Gasto en infraestructura ejecutado por otros organismos jurisdiccionales + Erogaciones en la función educación a cargo de otros organismos jurisdiccionales destinado al subsistema de educación obligatoria y formación docente) / Matrícula de gestión estatal) / (Recursos corrientes percibidos por cada jurisdicción / Población Censo 2010).

(14) En el caso de los indicadores (8), (9), (10), (11), (12) y (13) se trata de promedios simples considerando al total nacional como unidad.

