

Reunión Extraordinaria del Consejo Superior de la UNSJ; 26 de febrero de 2026

Tema: Emergencia salarial docente universitaria

[Intervención consejera Superior M. Verónica (Marita) Benavente]

Introducción

En primer lugar, quedando pocos días para conmemorar los 50 años de inicio de la dictadura militar, quiero conmemorar la figura de Juan Carlos Cámpora, ayer se cumplieron 49 años desde que fuera secuestrado el 25 de febrero de 1977 por fuerzas del Regimiento de Infantería de Montaña (RIM22), en San Juan. El ingeniero y profesor, Juan Carlos Cámpora fue ex rector y fundador de la Universidad Provincial Domingo Faustino Sarmiento, predecesora de la Universidad Nacional de San Juan finalmente creada en 1973.

Habiendo hecho referencia a un hecho histórico que guarda relación político – económica con este presente que vivimos, quiero expresar de manera clara que **acompañó y respaldo plenamente el pedido realizado por los sindicatos universitarios, de declarar la emergencia salarial y presupuestaria de la Universidad Nacional de San Juan**. Esta demanda no surge de una lectura coyuntural exagerada de la realidad, sino del incumplimiento sistemático de la legislación nacional vigente (Ley N° 27.795) por parte del gobierno nacional, que establece la obligación del Estado de garantizar el financiamiento del sistema universitario y la recomposición de los salarios docentes y no docentes en relación con el índice de precios al consumidor (IPC).

Mi intervención tiene tres objetivos:

- 1) aportar a un diagnóstico más amplio y estructural de la situación que atravesamos quienes trabajamos en la universidad;
- 2) señalar las consecuencias institucionales y humanas que esta crisis ya está produciendo;
- 3) proponer una hoja de ruta posible, realista y políticamente responsable, que nos permita preservar el núcleo del sistema universitario de la UNSJ en los próximos dos años, aun en un contexto profundamente adverso.

Diagnóstico con perspectiva internacional comparada

Para comprender la magnitud del problema, propongo salir por un momento del encierro del debate nacional y mirar lo que ocurre con los salarios docentes en otros países.

Cuando se comparan los salarios de docentes universitarios con dedicación de 40 hs semanales, sin antigüedad, del año 2025; tanto en USD nominales, como salarios en USD internacionales ajustados por el factor de Paridad del Poder Adquisitivo (PPA) (dato publicado por el Banco Mundial en 2024), se observa una brecha profunda y estructural entre Argentina y los sistemas universitarios de los países más desarrollados del mundo y algunos de Latinoamérica.

País	Salario prom- 2025 - Moneda local	Salario en USD nominal	PPA	Salario en USD-PPA (BM2024)	Fuente
Canadá	16,650 CAD	12,200 USD	1.25	13,320 USD-PPA	<i>Univ. de Toronto</i>
EE.UU.	9,980 USD	9,980 USD	1.00	9,980 USD-PPA	<i>SalaryExpert</i>
Alemania	7,110 EUR	7,680 USD	0.70	10,200 USD-PPA	<i>SalaryExpert</i>
Francia	5,550 EUR	5,990 USD	0.68	8,200 USD-PPA	<i>SalaryExpert</i>
España	5,230 EUR	5,650 USD	0.56	9,300 USD-PPA	<i>SalaryExpert</i>
China	28,900 CNY	4,020 USD	3.53	8,200 USD-PPA	<i>SalaryExpert</i>
Chile	3,050,000 CLP	3,390 USD	435.78	7,000 USD-PPA	<i>SalaryExpert</i>
Uruguay	120,000 UYU	3,000 USD	26.40	4,500 USD-PPA	<i>SalaryExpert</i>
Brasil	14,700 BRL	2,940 USD	2.49	5,900 USD-PPA	<i>SalaryExpert</i>
Rusia	250,000 RUB	2,780 USD	29.06	8,600 USD-PPA	<i>SalaryExpert</i>
Argentina	1,747,308.61 ARS	1,270 USD	419.90	4,160 USD-PPA	UNSJ Dic. 2025 (CONADU- SIDUNSJ)

Tabla N°1: comparativa salarios docentes promedio (2025), dedicación *full* (40hs/sem) en moneda nacional, en USD nominal según tipo de cambio oficial y en USD ajustado por factor PPA BM2024

En los países con sistemas consolidados —como Canadá, Estados Unidos o Alemania— los salarios docentes permiten desarrollar una carrera académica estable, atractiva y de tiempo completo. Incluso en países con niveles de desarrollo intermedios, los ingresos reales de los docentes universitarios se ubican claramente por encima de los valores que hoy tiene Argentina.

Nuestro país aparece, de manera sistemática, en el último lugar de la tabla, tanto en términos nominales como en términos de poder adquisitivo real. Esta situación no sólo expresa un problema salarial: expresa una decisión política del actual gobierno nacional, de desjerarquización de la universidad pública y el trabajo académico.

No es casual que, en este contexto, muchos países (Canadá, Francia, China, Brasil, Alemania, USA, etc.) estén desplegando estrategias activas para atraer docentes e investigadores argentinos. La brecha salarial se transforma así en una brecha de oportunidades, que opera como un mecanismo silencioso pero eficaz de descapitalización del sistema universitario nacional.

El deterioro salarial y presupuestario en las UUNN en Argentina

En el plano nacional, el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores universitarios en los últimos dos años no tiene precedentes. Los salarios universitarios (constituyen el 90% - 95% del presupuesto destinado a las UUNN) han perdido una porción muy significativa de su poder adquisitivo (en torno al 50% entre universitarios y preuniversitarios), ubicándose en niveles incluso inferiores a los de las grandes crisis históricas del país (año 2002).

A este fenómeno se suma una caída sostenida y profunda del presupuesto universitario en términos reales (33,5% desde nov-2023) que afecta no sólo a los salarios, sino también la infraestructura, el equipamiento, la investigación, las becas y el funcionamiento cotidiano de nuestras instituciones.

El ajuste sobre el sistema científico y tecnológico es particularmente grave. La reducción del financiamiento compromete la continuidad de proyectos, la formación de recursos humanos (80% pertenece a las UUNN) y la posibilidad misma de sostener una universidad que produzca conocimiento relevante para su territorio.

Consecuencias institucionales y académicas

Esta crisis no es abstracta ni futura. Ya está produciendo efectos concretos en la vida de la universidad y en la subjetividad colectiva de la masa de su trabajadores.

Uno de los más visibles es la erosión de las dedicaciones exclusivas. Cada vez resulta menos viable, desde el punto de vista económico, sostener una dedicación de tiempo completo a la docencia, la investigación y la extensión. Esto impacta directamente en la calidad académica, en el mejoramiento de las carreras de grado y en la continuidad de las trayectorias profesionales.

También se observa una ruptura progresiva de las carreras académicas y científicas. Docentes e investigadores se ven obligados a fragmentar su tiempo de trabajo, a multiplicar empleos y a reorientar esfuerzos hacia actividades mejor remuneradas dentro de la UNSJ (en carreras de posgrado o de tramo corto financiadas por privados), en universidades en el exterior (facilitado por la fuerte virtualización de actividades académicas en el mundo), o fuera del sistema universitario.

El resultado es una pérdida creciente de capacidad de retención de talento, tanto por la emigración directa como por formas más sutiles de desvinculación parcial del proyecto universitario.

Impacto humano y subjetivo

Este escenario tiene además un impacto profundo en la dimensión humana del trabajo docente. La pérdida del poder adquisitivo obliga a reorganizar la vida cotidiana, genera sobrecargas laborales, desgaste físico y emocional, y deteriora la salud.

La universidad, para muchas y muchos docentes, deja de ser un espacio que acompaña proyectos de vida y pasa a ser un ámbito que los dificulta. Esto afecta la motivación, el compromiso institucional y la participación en la vida académica. El docente, motor de la innovación institucional, columna vertebral del proceso educativo y la calidad institucional, se repliega y sobrevive como puede.

A este proceso se suman discursos públicos que emanan de la dirigencia política a cargo del gobierno que desacreditan a los trabajadores estatales, la ciencia, la Universidad y el Estado. En paralelo y de manera no armónica entre diferentes unidades académicas de la UNSJ, se intenta metabolizar la conflictividad interna de la institución, con exceso de normativización o burocracia que, por la estructura decisional que se requiere para crearla y el tiempo que insume, produce demoras excesivas en resolución de conflictos y un sufrimiento innecesario en trabajadores.

La combinación de **precarización material, desgaste humano y deslegitimación simbólica**, opera como mecanismo de expulsión del sistema, debilitando del cuerpo académico y poniendo en riesgo la continuidad de un proyecto universitario autónomo, democrático y socialmente relevante.

Una hoja de ruta estratégica para la gestión académica de la UNSJ

Frente a este diagnóstico, no alcanza sólo con la denuncia —aunque la misma sea necesaria y legítima—. También es imprescindible **visibilizar a los docentes** y pensar estratégicamente qué podemos hacer desde la UNSJ, con los recursos disponibles, para atravesar este período sin perder el núcleo de nuestro sistema académico por parálisis institucional o respuestas inapropiadas para este tiempo, que refuercen la presión sobre los trabajadores.

Propongo, en ese sentido, una hoja de ruta con medidas concretas por los próximos 2 años:

- Priorizar la **recomposición de las dedicaciones exclusivas**, reorientando hacia ese objetivo los recursos que se liberen por renunciaciones y jubilaciones. Sintéticamente, frenar la fragmentación de cargos.
- Garantizar que las dedicaciones exclusivas incluyan **tiempo protegido para investigación, formación docente y transferencia**.
- Aplicar la **carrera docente de manera estratégica**, priorizando durante este período sólo la evaluación de quienes estén en condiciones de acceder a cargos exclusivos.
- Avanzar con acciones concretas hacia una **distribución más justa de la carga laboral** y hacia una **mayor equidad salarial** en la UNSJ.
- Ampliar la matrícula externa de posgrados **impulsando la virtualización y becando al 100% a los docentes**.
- **Fortalecer la paritaria docente local**, dinamizarla y alcanzar mejores estándares en la ejecución efectiva de los compromisos paritarios, así como también la resolución temprana de conflictos laborales.
- **Reducir la redundancia y sobrecarga burocrática para los docentes**, mejorar el acceso a datos e información clave para el desarrollo de la tarea de manera fluida, implementar expediente y firma digitales.
- **Invertir en equipamiento básico de trabajo (PCs)**, priorizando su entrega a los cargos de menor categoría y dedicación.
- Establecer **un plan de acompañamiento de docentes** con enfermedades laborales crónicas, con especial atención a temas de salud mental.

Consideraciones finales

La implementación de esta agenda no es técnica: es profundamente política. Implica decidir si la UNSJ va a limitarse a administrar la escasez o si va a defender activamente las condiciones de trabajo de docentes y la calidad de su proyecto académico.

En un contexto de ataque al Estado, a la universidad y a la democracia, podemos hacer algo más que inventariar los problemas que atravesamos. Podemos trazar un rumbo, sostener a nuestra comunidad y prepararnos para un escenario futuro distinto.

Cuando en unos años miremos hacia atrás, ojalá podamos decir que la UNSJ de este tiempo no esperó a que pasara el temblor para actuar, sino que eligió cuidar activamente a sus trabajadores, preservar su misión pública y no dilapidar el capital institucional acumulado durante décadas.

Muchas gracias.

M. Verónica (Marita) Benavente Fager