



**CIEC**

**Centro de investigaciones en  
Economía Crítica**

# **Los Salarios y las Finanzas Públicas Provinciales. 2016 -2023.**

**Mendoza, Argentina**

**Mayo 2023**

**Lic. en Economía Iza, Mariana**

**Lic. en Economía Olmedo Sosa, Gabriel**

**Lic. en Sociología Breitman Pacheco, Lautaro**



### Sobre el uso del lenguaje inclusivo en esta publicación:

El uso de un lenguaje que no discrimine y que permita visibilizar todas las identidades de género es una de las preocupaciones de quienes integramos este Centro de Investigaciones. En esta publicación se reconoce la influencia del lenguaje sobre las ideas, los sentimientos, los modos de pensar y los esquemas de valoración.

## Índice

Índice.....	1
Introducción.....	1
Evolución del Salario Real Público Provincial.....	2
Evolución del Salario Real Promedio Nacional .....	3
Nivel Salarial Mendocino en Relación al de Otras Provincias.....	4
Relación entre Empleo Público y Privado .....	5
Los Contratos de Locación en el Estado Provincial.....	8
Las Finanzas del Estado Provincial .....	8

## Introducción<sup>1</sup>

Durante el mes de mayo se dieron a conocer dos acontecimientos que deberían haber encendido las alertas de todas las personas que tienen el interés (o la necesidad) de que el Estado mendocino pueda garantizar el derecho a la salud y a la educación para toda su población. El 11 de mayo, dos meses y medio después del inicio del ciclo lectivo 2023, nos enteramos a través del diario MDZ que existían 100 llamados para cubrir suplencias de primaria. El caso más paradigmático lo encontramos en la escuela 4-032 Nuestra Señora de las Nieves<sup>2</sup>, que al momento de la nota iba por el llamado número 25 para cubrir una vacante.

El segundo acontecimiento fue la renuncia de 7 neonatólogos del Hospital Lagomaggiore. Este hecho representa una continuidad con las renunciadas masivas que tuvimos el año pasado de diversos profesionales de la salud, tales como la de 50 anestelistas en diversos establecimientos públicos y les 100 trabajadores de la salud que renunciaron en el Hospital Notti<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Los datos trabajados en el presente informe corresponden al carácter 1 “Administración Central”, Carácter 2 “Organismos Descentralizados” y Carácter 3 “Cuentas Especiales”.

<sup>2</sup> Ver [Faltan docentes y las escuelas no consiguen reemplazos para cubrir suplencias.](#)

<sup>3</sup> Ver [Salud: Médicos del Notti se suman a la ola de renunciadas.](#)

En las notas referenciadas los periodistas consultaron a personas vinculadas con las instituciones afectadas respecto a las posibles causas del faltante de profesionales de la educación y la salud y, en ambos casos, se mencionó a la baja remuneración como uno de sus principales motivos. Estos sucesos conviven con los numerosos paros que está llevando a cabo el gremio de judiciales y las movilizaciones organizadas por el Sindicato de Trabajadores Estatales Autoconvocados (SITEA), motorizadas por el mismo reclamo.

Ante este panorama es que nos parece de vital importancia analizar cómo ha sido la evolución salarial de los trabajadores del Estado mendocino durante los últimos años, tanto respecto al crecimiento de los precios como al del resto de los salarios en nuestro país. A su vez, vemos la necesidad de complementar dicho estudio con la capacidad de pago de la provincia para entender qué posibilidades hay de revertir esta situación en el corto y mediano plazo.

## Evolución del Salario Real Público Provincial

Lo primero que nos proponemos hacer en el presente informe es comparar el crecimiento salarial de los trabajadores públicos mendocinos con el crecimiento de los precios de la economía. Este análisis nos permitirá saber cómo ha variado su poder de compra durante los últimos años. En la Tabla 1 podemos ver la tasa de inflación<sup>4</sup>, el incremento salarial promedio de los trabajadores del Estado mendocino<sup>5</sup> y su variación salarial real<sup>6</sup>, tanto anual como acumulada del período.

Tabla 1: Variación del Salario Real Público Provincial 2016-2023.

Año	Inflación	Incremento Salarial	Var. Salario Real
2016	36,7%	24,5%	↓ -8,9%
2017	24,6%	17,0%	↓ -6,1%
2018	53,7%	49,5%	↓ -2,7%
2019	53,8%	53,8%	→ 0,0%
2020	36,0%	0,0%	↓ -26,5%
2021	51,8%	68,0%	↑ 10,6%
2022	96,9%	90,0%	↓ -3,5%
2023*	126,4%	71,0%	↓ -24,5%
<b>Acumulado 16-22</b>	<b>1538,0%</b>	<b>969,1%</b>	<b>↓ -34,7%</b>
<b>Acumulado 16-23</b>	<b>3608,5%</b>	<b>1728,1%</b>	<b>↓ -50,7%</b>

Fuente: CIEC en base a IPC 9 provincias, IPC DEIE, REM-BCRA y paritarias de trabajadores públicos mendocinos.

<sup>4</sup> Se consideró la tasa de inflación medida por la DEIE, exceptuando los primeros 4 meses de 2016 debido a que el índice comienza su medición a partir del mes de mayo de dicho año. Para dicho período se utilizó la inflación relevada por el índice 9 provincias. Para el año en curso se utilizó la inflación proyectada por el Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM) del Banco Central de la República Argentina (BCRA).

<sup>5</sup> Esta medición no existe a nivel público, cómo tampoco se encuentra disponible la información completa que permitiría construir de forma precisa dicho dato. Por lo tanto, para su estimación tuvimos relevamos la evolución salarial informada en las paritarias y decretos de incremento para los sectores de salud, educación y judiciales. La estimación obtenida es consistente con la evolución de la masa salarial provincial.

<sup>6</sup> La evolución salarial real se obtiene comparando el incremento salarial con el incremento de los precios. La fórmula para calcularla es la siguiente:  $(1 + \text{variación salarial}) / (1 + \text{inflación}) - 1$ .

La Tabla 1 nos muestra que los salarios perdieron poder adquisitivo en 6 de los 8 años analizados (incluida la proyección para el 2023), en uno empataron y le ganaron solamente durante el año 2021. Respecto a lo ocurrido durante el 2021, es válido recordar que esa leve recuperación se produce debido a una serie de ítems de suma fija no remunerativas que se otorgaron para paliar levemente el accionar del Gobierno durante el 2020, año en el cual se negó a dar incrementos salariales. Puede llamar la atención la caída salarial en el año 2018, año en el cual se otorgó una cláusula gatillo que equiparaba los incrementos salariales con la evolución del IPC CUYO medido por el INDEC. La razón de esta diferencia es que en ese año el IPC de Mendoza medido por la DEIE fue superior al del INDEC-CUYO.

El análisis acumulado nos muestra que **entre 2016 y 2022 los trabajadores perdieron un poco más de un tercio de su poder adquisitivo**. De cada 100 cosas que podían comprar a fines del año 2015, a fines del año 2022 podían comprar solamente 65. A su vez, durante el 2023 las proyecciones indican que, lejos de revertirse la situación, la caída del poder adquisitivo va a profundizarse. Si se cumple la inflación proyectada por el Relevamiento de Expectativas de Mercado (REM) del Banco Central de la República Argentina (BCRA) y el Gobierno no mejora la oferta del 71% realizada hasta la fecha, al finalizar el 2023 los ingresos de **los trabajadores van a tener la mitad del poder de compra que tuvieron en el año 2015**. Es decir que si tienen el mismo trabajo que hace 8 años, con las mismas responsabilidades y cumpliendo la misma cantidad de horas, con sus salarios van a poder comprar solamente la mitad del pan, la mitad de la leche, la mitad de ropa que a fines del 2015.

Por último, nos parece importante mencionar que con los altos ritmos de inflación que estamos viviendo se vuelve trascendental que los aumentos se den de forma proporcional al incremento de los precios mes a mes. Si al final del año los salarios crecen de forma similar a los precios, pero los mayores aumentos se otorgaron en el último tramo, cómo ocurrió en los años 2018 y 2022, los trabajadores a lo largo del año van a perder poder adquisitivo.

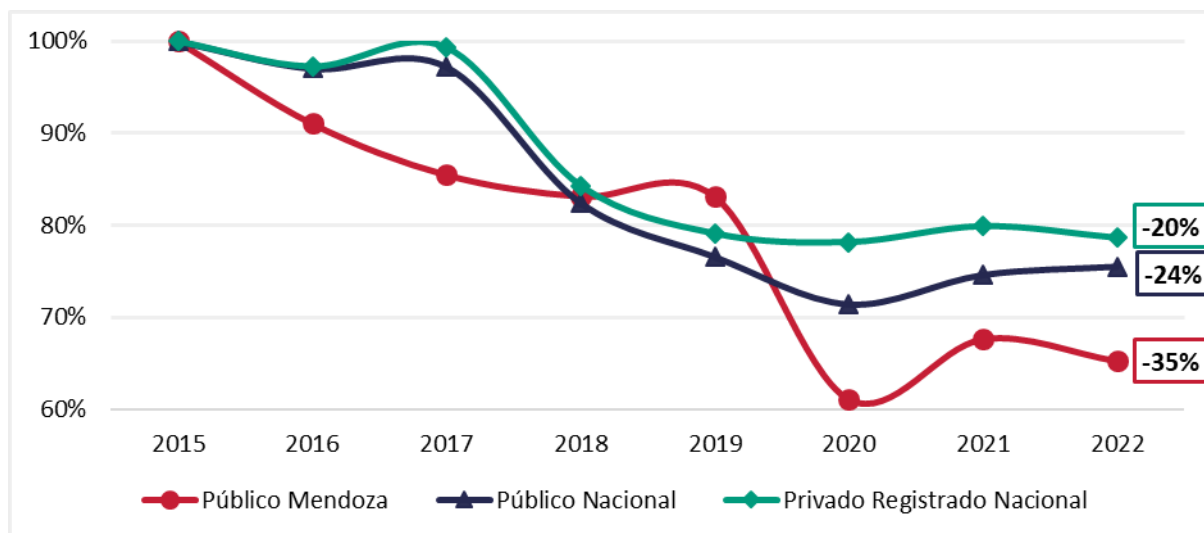
## Evolución del Salario Real Promedio Nacional

Es de público conocimiento que los salarios en Argentina han tenido una importante caída en términos reales desde el 2015 hasta la fecha. Por lo tanto, nos parece importante contrastar la evolución salarial promedio del país, tanto de los trabajadores públicos como del sector privado registrado, con la del sector público mendocino. Esto nos permitirá saber en qué medida la caída del poder adquisitivo público provincial corresponde a una dinámica nacional o local.

El Gráfico 1 nos permite ver que los salarios del sector privado registrado de todo el país, en promedio, han disminuido un 20% de su poder adquisitivo entre el año 2016 y el año 2022. Asimismo, los salarios del sector público de todo el país han perdido un 24% y **los salarios públicos provinciales disminuyeron un 35% de su capacidad de compra en el mismo período**. Por lo tanto, si bien existió un empeoramiento salarial generalizado en nuestro país, el recorte sufrido en nuestra provincia fue sustancialmente mayor.

A su vez, es importante señalar que el nivel salarial nacional disminuyó principalmente entre los años 2016 y 2019, para luego mantenerse relativamente estable entre los años 2020 y 2022. En cambio, la tendencia a la baja de los ingresos en el sector publico provincial se sostuvo durante todo el ciclo.

Gráfico 1: Variación del Salario Real Promedio Nacional y Público Provincial. 2016-2022.



Fuente: CIEC en base a IPC 9 provincias, IPC DEIE<sup>7</sup> e INDEC.

## Nivel Salarial Mendocino en Relación al de Otras Provincias

Otra forma de analizar la situación salarial del sector público provincial es comparándolo con el de otras provincias. Para ello compararemos los sueldos de Mendoza con el de las otras 23 jurisdicciones subnacionales. Para hacerlo nos basamos en la Inversión Salarial Media Mensual (ISMM), que es la totalidad de fondos invertidos por la provincia por trabajador por mes. En otras palabras, es la remuneración bruta y los bonos percibidos por los trabajadores más los aportes patronales realizados por las provincias durante el año (la masa salarial anual) dividido por la cantidad de trabajadores y por 13 (12 meses más el Sueldo Anual Complementario).








La Tabla 2 nos muestra el lugar que ocupó la provincia de Mendoza en el ranking nacional de salarios desde el año 2015 al año 2021 (último dato disponible). De esta forma podemos ver que **en el 2015 era la octava jurisdicción en pagar los mejores sueldos**, mientras que en el 2021 bajó al puesto número 21. Es decir que **en solo 6 años se convirtió en una de las 4 provincias que peor les paga a sus trabajadores**, junto con Jujuy (22), Santiago del Estero (23) y la Rioja (24).

<sup>7</sup> Si bien para este caso hubiese sido más exacto deflactar las series con el IPC INDEC, se utilizó el IPC DEIE a los fines de mantener el criterio del apartado anterior. La elección del deflactor no modifica las conclusiones obtenidas, ya que ambos evolucionan de forma muy similar.

La caída fuerte en el ranking se da especialmente en el año 2021 y no en el año 2020 debido a que, al calcularse el promedio salarial anual, los incrementos de un año particular impactan en el año en curso y en el siguiente. De esta forma la decisión de no otorgar aumentos en el año 2020 afecta tanto a ese año (porque los salarios terminan muy bajos) como al 2021 (porque los salarios empiezan muy bajos). Asimismo, si analizamos específicamente el 2020 nos vamos a encontrar con que la mayoría de las provincias otorgó aumentos en la parte final del año, por lo que su efecto en la masa salarial anual no fue tan notorio.

La Tabla 2 también nos permite observar como es el salario medio de Mendoza en relación al promedio nacional. Mientras que **en el año 2015 nuestra provincia pagaba sueldos 9% más altos que la media nacional, en el año 2021 pagó salarios un 14% más bajos** que el promedio de las 24 jurisdicciones subnacionales.

Tabla 2: El Salario Público de Mendoza respecto al de Otras Provincias

Año	N° Ranking	Diferencia con Salario Medio Nacional
2015	8°	 9%
2016	12°	 -1%
2017	10°	 0%
2018	17°	 -9%
2019	10°	 5%
2020	11°	 -1%
2021	21°	 -14%

Fuente: CIEC en base a DNAP.

Por último, nos parece importante señalar que si observamos solamente lo ocurrido entre 2016 y 2021 nos encontramos con que Mendoza es la segunda provincia que más ajustó el poder adquisitivo de sus trabajadores, siendo solamente superada por Tierra del Fuego; con la salvedad que la provincia austral era la que mejores sueldos pagaba a nivel nacional en el año 2015 y pasó a ser la tercera en el año 2021, mientras que **Mendoza pasó de ser la octava a ser la veintiunava**. A su vez, si analizamos la evolución de la masa salarial total (donde influye no solamente el nivel salarial sino también la cantidad de trabajadores) nos encontramos que **Mendoza es la provincia que más recortó su inversión en personal durante el período 2016-2021**.

## Relación entre Empleo Público y Privado

El argumento más anunciado que se utiliza para justificar el achicamiento del Estado en general y de su personal en particular, es que se busca favorecer la creación de empleo “genuino” (privado). Detrás de esta noción se encuentra la lógica de que existe un sector privado pujante que podría generar mucho más puestos de trabajo de calidad si el Estado se retira de la economía y cobra menos impuestos. Al tener menos ingresos el sector público debe subsistir “gastando” menos, principalmente con menos gente y pagando peores sueldos.

En primera instancia debemos decir que no existe tal cosa como empleo “genuino” y “no genuino”. El valor que le aporta a la sociedad una maestra de una escuela pública es el mismo que el de una maestra de una escuela privada, como lo es el de una enfermera de un hospital público con el de una enfermera de una clínica privada, mismo caso con la policía y la seguridad privada, etc. En segunda instancia, debemos señalar que la experiencia empírica indica que cada vez que un Gobierno de turno tomó este rumbo las condiciones de trabajo del sector privado también empeoran, y esta no es la excepción. La Tabla 3 nos muestra la evolución de la cantidad de trabajadores públicos provinciales y privados registrados en el periodo 2015-2022, mientras que en el Gráfico 2 podemos ver la tasa de empleo cada mil habitantes. Mientras la tasa de trabajadores provinciales cayó de 51 a 48 cada mil habitantes entre el 2015 y el 2021, la de trabajadores privados registrados también disminuyó, pasando de 133 a 122 en el mismo período.

Tabla 3: Cantidad de Empleados Provinciales, Privados Registrados y Habitantes. 2015 – 2022.

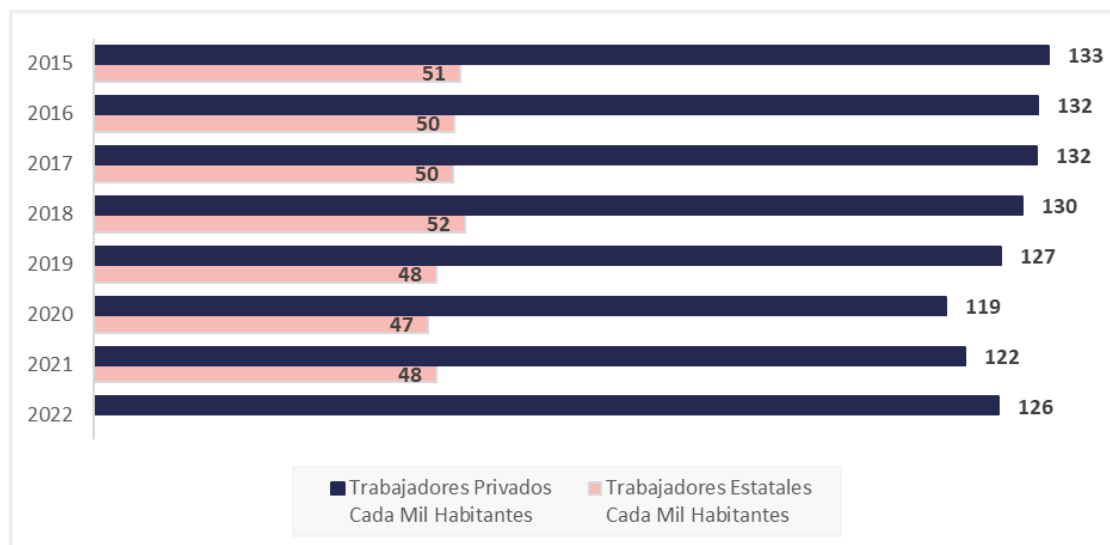
Año	Empleo Estatal	Empleo Privado Registrado	Habitantes
2015	93.670	243.734	1.828.641
2016	93.198	243.928	1.850.392
2017	93.951	246.145	1.869.383
2018	97.796	244.737	1.886.435
2019	91.128	240.974	1.902.582
2020	89.442	227.916	1.915.759
2021	92.210	233.998	1.922.753
2022		243.609	1.927.670

Fuente: CIEC en base a DNAP, DEIE y Ministerio Nacional de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El último dato disponible para el Empleo Estatal es del año 2021.



Gráfico 2: Cantidad de Empleados Provinciales y Privados Registrados cada Mil Habitantes. 2015 – 2022.



Fuente: CIEC en base a Tabla 3

El último Dato disponible para el Empleo Estatal es del año 2021

El ajuste del Estado no genera por si solo un mayor dinamismo en el sector privado. Es importante entender que los empresarios no contratan gente porque pueden, lo hacen porque lo necesitan. Si el Estado se limita a disminuir impuestos sin exigir contrapartida alguna lo único que genera es un incremento de la tasa de ganancia empresarial. Si el nivel de ventas no cambia no existe incentivo alguno para contratar más gente. Mucho menos si son empresas dedicadas a abastecer el mercado interno y su nivel de venta disminuye porque parte de su clientela (el personal estatal) le dejó de comprar.

La misma lógica se aplica con los salarios del sector privado. Los empresarios van a tratar de pagar el menor sueldo posible y los ingresos de los trabajadores van a aumentar solo por su capacidad organizativa sindical y si el Estado tracciona a favor de la clase trabajadora. Si el Gobierno despide gente genera un incremento de la competencia de trabajadores en el sector privado (más personas para los mismos puestos de trabajo); y si disminuye los sueldos públicos les quita poder de negociación a los sindicatos privados, que muchas veces exigen incrementos similares a los otorgados por el Estado. Por esto mismo no es llamativo que **el salario privado registrado promedio de Mendoza pasara de ocupar el lugar número 14 del ranking nacional al lugar número 18 en el período 2015-2022.**



## Los Contratos de Locación en el Estado Provincial

Es de público conocimiento que en la actualidad la figura de “Contratos de Locación de Servicio” es utilizada para la contratación informal de personas que en la realidad tiene una relación de dependencia encubierta. Es por ello que nos pareció importante analizar cómo ha sido el comportamiento de esta variable en los últimos años en el presente informe.

La Tabla 4 nos muestra su evolución entre los años 2015 y 2022. En la misma podemos observar que la cantidad de Contratos de Locación se ha disminuido prácticamente a la mitad en los diferentes organismos del Estado, con la excepción del Poder Judicial.

Tabla 4: Cantidad de Contratos de Locación de Servicio del Estado Provincial. 2015 – 2022.

ORGANISMO	2015	2019	2022
Poder Judicial	-	-	31
Ministerios y Secretarías	1.420	1.125	627
Hospitales	281	159	112
Otros Organismos	884	591	485
<b>Total</b>	<b>2.585</b>	<b>1.875</b>	<b>1.255</b>

Fuente: CIEC en base al Tribunal de Cuentas de Mendoza.

## Las Finanzas del Estado Provincial

Uno de los ejes políticos centrales de Cambia Mendoza ha sido el de tener una “contabilidad ordenada”, entendiéndose por ese término que los ingresos del Estado deben ser siempre mayores que sus egresos. En este apartado veremos cómo ha sido el comportamiento de los ingresos y egresos del Estado mendocino, lo que nos permitirá saber si el objetivo propuesto por el Gobierno se consiguió o no y cómo se vincula el resultado obtenido con lo analizado en los apartados anteriores.

En primera instancia indagamos sobre el comportamiento de los ingresos del Estado, tanto los estimados en el presupuesto como los efectivamente devengados una vez concluido el año. En la Tabla 5 podemos ver el comportamiento de ambas variables desde el año 2015 hasta el año 2023. La última columna nos muestra un comportamiento no solo contante, sino que además creciente, que es que **los ingresos devengados superan los ingresos previstos en el presupuesto**. De esta forma podemos observar que los ingresos reales del año 2016 superaron en un 4% los ingresos presupuestados, en el año 2019 esa diferencia se incrementó al 12% y el año pasado tocó su máximo de 42%. Esta variación se traduce en que el **Gobierno tuvo a disposición \$150.000 millones que no estuvieron contemplados en el presupuesto 2022**. La única excepción a esta regla la encontramos en el año 2020, donde claramente las proyecciones realizadas en el 2019 no contemplaron la pandemia COVID-19.

Tabla 5: Ingresos Presupuestados y Devengados en Millones de pesos. 2015-2023.

Año	Ingresos Presupuestados	Ingresos Devengados	Variación Ingresos
2015		37.258,99	-
2016	48.725	50.518,65	▲ 3,7%
2017	62.878	67.071,55	▲ 6,7%
2018	79.468	92.440,29	▲ 16,3%
2019	118.281	132.377,21	▲ 11,9%
2020	181.490	170.185,34	▼ -6,2%
2021	227.859	279.694,78	▲ 22,7%
2022	357.244	507.785,82	▲ 42,1%
2023	862.710		-

Fuente: CIEC en base al Ministerio de Hacienda.

En el año 2015 no se aprobó el presupuesto provincial.

Algo similar sucede cuando analizamos los egresos. En 5 de los 7 años analizados los egresos devengados superaron a los presupuestados, pero en valores menores a las diferencias observadas en los ingresos. De esta forma, el año pasado se ejecutaron \$100.000 millones más de lo que estaba previsto en el presupuesto.

Tabla 6: Egresos Presupuestados y Devengados en Millones de pesos. 2015-2023.

Año	Egresos Presupuestados	Egresos Devengados	Variación Egresos
2015	-	42.188,86	-
2016	54.183	53.568,47	▼ -1,1%
2017	66.958	71.610,28	▲ 6,9%
2018	85.440	93.791,01	▲ 9,8%
2019	120.484	145.117,58	▲ 20,4%
2020	184.927	172.567,20	▼ -6,7%
2021	237.830	267.996,19	▲ 12,7%
2022	379.240	483.344,10	▲ 27,5%
2023	850.673	-	-

Fuente: CIEC en base al Ministerio de Hacienda.

En el año 2015 no se aprobó el presupuesto provincial.

La Tabla 7 nos muestra los diferentes resultados operativos<sup>8</sup> obtenidos en los últimos 8 años. Los resultados operativos presupuestados y con base devengado los podemos obtener restándole a los ingresos detallados en la tabla 5 sus respectivos egresos informados en la tabla 6. El resultado operativo de base caja se obtiene de los movimientos del tesoro y se diferencia con el devengado porque se aplican criterios contables distintos. Una erogación se devenga cuando se genera una

<sup>8</sup> El resultado operativo contempla ingresos y egresos corrientes y de capital.

orden de pago (que debería estar vinculada a la recepción de un bien o servicio) y esa misma erogación impacta en el criterio “Base Caja” cuando efectivamente se paga al proveedor.

Tabla 7: Resultado Operativo Presupuestado, Base Devengado y Base Caja en Millones de pesos. 2015-2023.

Año	Res. Operativo Presupuestado	Res. Operativo Base Devengado	Res. Operativo Base Caja
2015	-	▼ -4.930	▼ -1.676
2016	▼ -5.458	▼ -3.050	▼ -5.234
2017	▼ -4.080	▼ -4.539	▲ 142
2018	▼ -5.973	▼ -1.351	▲ 298
2019	▼ -2.203	▼ -12.740	▼ -12.226
2020	▼ -3.438	▼ -2.382	▲ 2.227
2021	▼ -9.971	▲ 11.699	▲ 34.439
2022	▼ -21.996	▲ 24.442	▲ 62.321

Fuente: CIEC en base al Ministerio de Hacienda.

Lo que podemos ver en la Tabla 7 es que desde el año 2016 hasta el año 2022 la provincia ha presupuestado un escenario deficitario, pero que en los últimos dos años el resultado devengado ha sido positivo y en 5 de esos 7 años le han sobrado fondos a la tesorería provincial. Este tema, que puede parecer una insignificancia contable, tiene un fuerte contenido político. Es muy distinto plantear un ajuste en los salarios públicos cuando las cuentas son deficitarias a cuando son superavitarias. El Estado provincial puede mejorar los sueldos partiendo de una base deficitaria mejorando sus ingresos (aumentando los impuestos a los sectores más acomodados, intimando a deudores o disminuyendo la evasión fiscal), relegando otros egresos o endeudándose. Cuando el punto de partida es superavitario el Estado puede mejorar los sueldos simplemente tomando la decisión política de hacerlo.

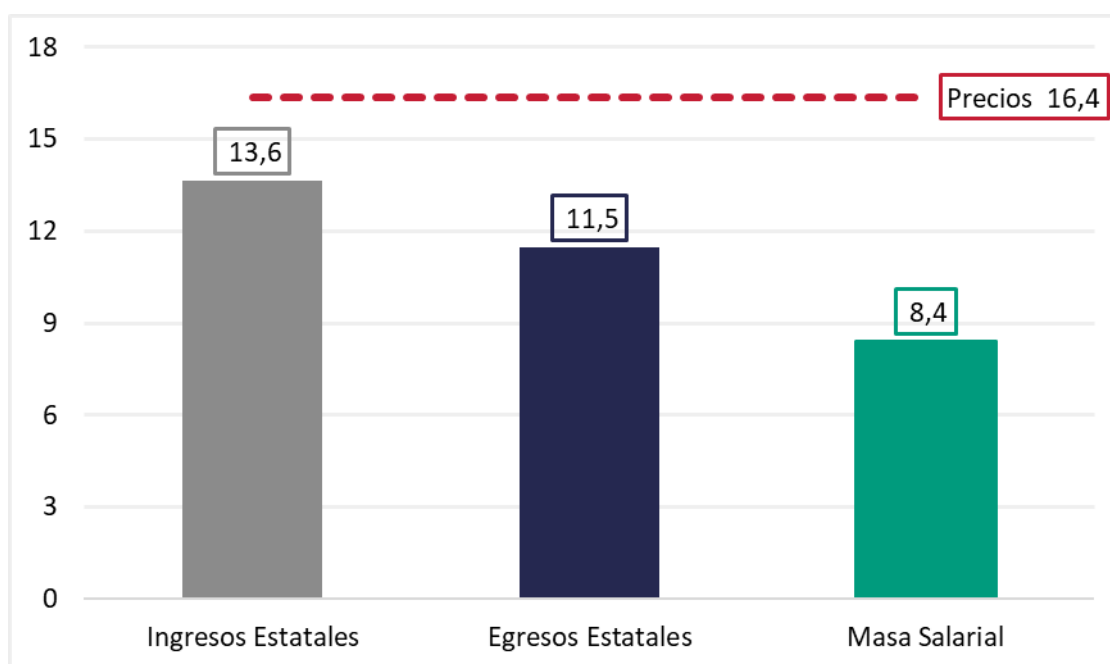
Un último punto a tener en cuenta respecto a la Tabla 7 es la diferencia observada entre los resultados operativos base devengado y caja de los años 2021 y 2022, que son justamente los dos períodos superavitarios. Si bien es de esperarse que existan diferencias entre ambos, ya que responden a criterios distintos, la distancia entre uno y otro se incrementó considerablemente en los últimos dos años. Este comportamiento puede tener su explicación en que el criterio del pagado es objetivo, se registra contablemente cuando los fondos egresan de la tesorería. El criterio del devengado no refleja necesariamente el momento en el cual se recibe el bien o el servicio, sino cuando se emite la Orden de Pago, y esto puede suceder días, semanas y hasta meses después de la recepción. A su vez, si bien el ejercicio contable cierra el 31 de diciembre, se pueden aplicar modificaciones al mismo hasta el 28 de febrero del año siguiente. Por lo tanto, en esos meses un mismo gasto puede devengarse contablemente como parte del ejercicio ya finalizado o como parte del siguiente, lo que permite maquillar el resultado final de un ejercicio.

Habiendo hecho las aclaraciones pertinentes para tener una mejor lectura de los datos expuestos, nos preguntamos cuánto podrían haberse mejorado los sueldos públicos en el 2022 si se hubiesen

utilizado los excedentes para ello. Si consideramos los \$24.400 millones que muestra el criterio del devengado se podría haber dado un incremento salarial del 13% extra desde el mes de enero del 2022; y si contemplamos el excedente de \$62.300 millones que le sobraron a la tesorería el aumento podría haber sido del 32% extra desde enero del año pasado.

Otra forma de analizar la misma problemática es comparar la evolución de los ingresos totales del estado, los egresos totales y la masa salarial con los precios para saber cómo han evolucionado sus respectivos poderes de compra. El Gráfico 3 nos permite ver que los precios, en promedio, se han incrementado 16,4 veces desde el 2015 hasta el 2022 (lo que en el 2015 valía \$100 en el 2022 valía \$1.640). Los ingresos del Estado mendocino lo hicieron 13,6 veces en el mismo periodo, por lo que los recursos del 2022 fueron menores a los del 2015 en términos reales (ya que se incrementaron menos que la inflación). Siguiendo esta lógica los egresos crecieron menos que los ingreso (11,5 veces) y la masa salarial aún menos (8,4 veces). En otras palabras, **la capacidad de pago nominal (sin descontar el efecto inflacionario) de la provincia creció 13,6 veces, pero lo que se les pagó a los trabajadores solo creció 8,4 veces.**

Gráfico 3: Cantidad de veces que se incrementaron los Precios, los Ingresos y Egresos Estatales y la Masa Salarial entre el 2015 y el 2022.

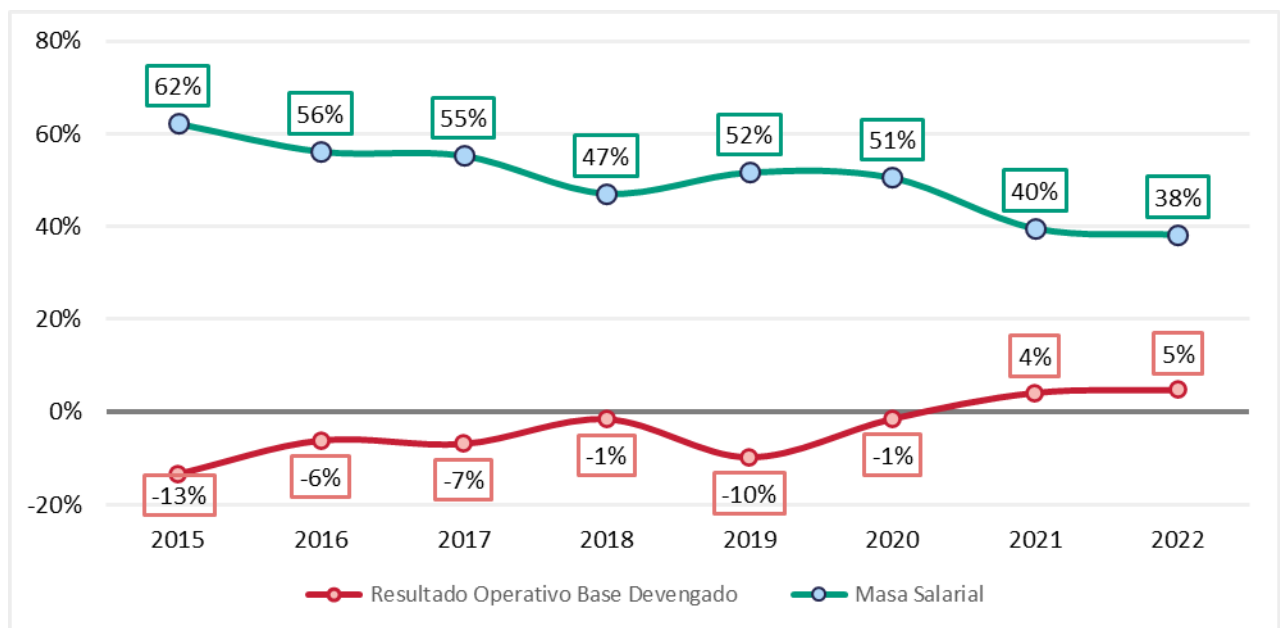


Fuente: CIEC en base al Ministerio de Hacienda, IPC 9 Provincias e IPC DEIE.

Lo observado en el gráfico 3 nos lleva a pensar que el superávit fiscal se logró porque el incremento salarial de los estatales fue muy inferior al crecimiento promedio de las erogaciones y, especialmente, al aumento de los recursos. El Gráfico 4 constata dicha hipótesis. La masa salarial pasó de representar el 62% de los ingresos totales a solamente el 38% entre los años 2015 y 2022 (se contrajo 24 puntos porcentuales). En el mismo período el resultado operativo devengado pasó de significar un déficit equivalente al 13% de los recursos totales a representar un superávit del 5% (mejoró 18 puntos porcentuales).

Si a estos valores los expresamos en pesos del año 2022, **en estos 7 años el Gobierno saneó su contabilidad en \$90.000 millones (18% de los ingresos 2022) gracias a un ajuste de \$120.000 millones realizado a sus trabajadores (24% de los ingresos 2022)**, y le sobraron \$30.000 millones para redireccionar a otro tipo de erogaciones.

Gráfico 4: Masa Salarial y Resultado Operativo como porcentaje de los Ingresos Estatales Devengados. 2015-2022.



Fuente: CIEC en base al Ministerio de Hacienda.

Podemos concluir entonces que el Gobierno efectivamente transformó el déficit fiscal heredado del 2015 en un abultado superávit. Este objetivo no se logró mejorando los ingresos del Estado (que de hecho disminuyeron frente a la inflación), ni haciendo una utilización más eficiente de los recursos. Este “ordenamiento” se consiguió aplicando un ajuste permanente a les trabajadores del Estado, lo que nos ha generado un costo cuya dimensión aún no hemos alcanzado a percibir del todo. Bajo el lema de “tenemos superávit, que lo demás no importan nada” se ha puesto en riesgo derechos sociales de lo más esenciales, tales como la salud y la educación.

Si bien la lógica de que los ingresos del Estado deben ser siempre mayores que los egresos puede sonar muy armónica al oído del sentido común, se contradice con una de las más elementales normas económicas y políticas: nunca una estrategia es válida en todo lugar y en todo contexto. Nunca, por lo menos, si el objetivo es mejorar el bienestar de nuestro pueblo.



 [ciec.cuyo](https://www.instagram.com/ciec.cuyo)

 [@CIEC\\_Cuyo](https://twitter.com/CIEC_Cuyo)

 [ciec.cuyo@gmail.com](mailto:ciec.cuyo@gmail.com)

 +54 9 261 5371572

 [www.ciecmza.org](http://www.ciecmza.org)

---