

Cuando las bases del cuidado se agrietan: configuración salarial y conflictividad laboral en la educación pública de Mendoza, Argentina (2015-2024)¹

When the Foundations of Care Crumble: Wage Structures and Labor Disputes in Public Education in Mendoza, Argentina (2015–2024)

Puppato Lucian², Francisco Machín³, Martín Tapia Serrano⁴

Recibido: 18 de abril de 2025. Aceptado: 8 de octubre de 2025.
Received: April 18, 2025. Approved: October 8, 2025.

RESUMEN

A pesar de su histórica invisibilización, las labores de cuidados son la base que sostiene al sistema económico. Sectores como la educación, ocupan un lugar clave dentro de la totalidad de trabajos que sostienen la vida (Carrasco, 2018). Para aportar a su visibilidad, el presente trabajo analiza la configuración salarial de la educación pública de Mendoza y los principales procesos de conflictividad laboral que transcurrieron en la provincia entre 2015 y 2024. Para el análisis se utilizan actas paritarias, decretos gubernamentales, datos del Observatorio de Conflictividad Laboral de Mendoza y entrevistas realizadas a docentes en contexto de pandemia. Los principales hallazgos revelan una pérdida significativa de derechos laborales y salariales, desgaste sostenido en las dinámicas de su conflictividad y un progresivo deterioro en la valorización social de la docencia como sector clave de las labores estatales de cuidados.

Palabras claves: Educación, conflictividad, docentes, cuidados.

ABSTRACT

Despite its historical invisibilization, care work is the basis that sustains the economic system. Sectors such as education, occupy a key place within the totality of jobs that sustain life (Carrasco, 2018). In order to contribute to its visibility, this paper analyzes the salary configuration of public education in Mendoza and the main processes of labor conflict that took place in the province between 2015 and 2024. For the analysis, we use minutes of the bargaining agreements, government decrees, data from the Observatorio de Conflictividad Laboral de Mendoza and interviews with teachers in the context of the pandemic. The main findings reveal a significant loss of labor and salary rights, sustained erosion in the dynamics of their conflict and a progressive deterioration in the social valuation of teaching as a key sector of state care work.

Keywords: Education, conflict, teachers, care work, gender

-
- 1 Este trabajo ha sido financiado por el Programa de Contratación de Ayudantes de Investigación de la Universidad de Playa Ancha, en el marco del Proyecto de Fortalecimiento UPA y forma parte de un extenso trabajo de colaboración y participación en el Observatorio de Conflictividad Laboral de Mendoza de la Universidad Nacional de Cuyo, Argentina.
 - 2 Argentina, Doctorando en Cs. Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Playa Ancha, Valparaíso, Chile. Correo electrónico: lucianpuppato@gmail.com
 - 3 Argentino, maestrando en Estudios Latinoamericanos y doctorando en Cs. Sociales, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina. Correo electrónico: fmachin.32@gmail.com;
 - 4 Argentino, Lic. En Sociología, Universidad Internacional de Valencia, Valencia, España. Correo electrónico: martineduardo.tapia@universidadviu.com

Introducción

Las transformaciones neoliberales ocurridas en el mundo del trabajo han impactado con fuerza sobre aquellos sectores que históricamente ya estaban bajo condiciones precarias (Antunes, 2012). Tal es el caso de la educación, un campo ampliamente feminizado cuyas transformaciones recientes intensificaron sus formas de extracción (Becher, 2021). En este escenario, el presente artículo aporta elementos teóricos y analíticos a la comprensión del trabajo docente y su configuración salarial, un sector estatal ligado estrechamente a los sectores de cuidados. Comprendiendo la intersección de desigualdades que se encarnan y articulan dentro de la organización social de los cuidados en general (Rodríguez y Marzonetto, 2015; Faur, 2018, OIT, 2019, Rodríguez y Fraga, 2021) y dentro de la realidad social de quienes trabajan en el sector educativo en particular (Collado, et.al 2016, Morgade, 2020, Escobar, 2021, CIEC, 2021), tomamos el caso de la educación de gestión estatal de la provincia de Mendoza, la cual ha sido laboratorio de las políticas neoliberales aplicadas luego a nivel nacional y regional.

En primer lugar, se toman antecedentes claves sobre concepciones que buscan definir qué es ser docente y su vinculación con la organización social de los cuidados. En este apartado, también se describen las políticas aplicadas al sector educativo y los discursos gubernamentales que las fundamentan.

El apartado metodológico indica procedimientos de construcción de los datos y sus fuentes, durante el periodo 2015- 2024. En este recorte temporal se examina la estructura y evolución de los salarios en términos reales, así como su vinculación con las demandas expresadas en acciones conflictivas. Los resultados describen el comportamiento de la configuración salarial y la conflictividad laboral del sector docente. Dicho análisis se complementa con entrevistas realizadas en el contexto de la pandemia Covid-19, específicamente en el periodo de aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) que llevaron al cierre de las escuelas durante la pandemia. Finalmente, en el apartado de reflexiones, se trabaja sobre los principales nudos críticos de la configuración salarial y la conflictividad en un período signado por la implantación de políticas neoliberales en la provincia y las implicancias de estas sobre los las bases que sostienen la vida: los cuidado (Carrasco et. al, 2019).

Antecedentes conceptuales y contextuales

“Las escuelas dependían en mayor grado de órdenes masculinas que femeninas. Esto se conjugaba con que, dado el carácter humilde de la profesión, una buena parte era ejercida por aquellos sectores sociales dispuestos a aceptar remuneraciones más bajas. Este grupo de maestros ilegales o informales constituido por “maestros blancos, mestizos, mulatos, negros y mujeres”, fue el que fue dando una mayor respuesta ante el aumento de la demanda educativa hacia fines del siglo XVIII (Donaire, 2009, pág.20)

Existe un consenso en el ámbito educativo, de que el cuidado es un elemento fundamental para el bienestar de la población (Gilligan, 1982; Noddings, 1984). Si las escuelas son entendidas

como comunidades de aprendizaje y cuidado (Hargreaves, 2003) es posible afirmar que específicamente en el trabajo docente, el cuidado es un aspecto central ya que proporcionan una base social y emocional para el aprendizaje (Noddings, 1984, 2006). Sin embargo, algunos estudios definen al trabajo docente como la “acción que se desarrolla en el aula y, dentro de ella, con especial referencia al proceso de enseñar” (Ferreyra y Bonetti, 2015, p.18). Bajo este encuadre, los/as docentes “sólo son vistos como personas que enseñan”, sin comprender el entramado de relaciones que configuran sus labores (Becher, 2021, p. 67).

En cambio, entender al trabajo de cuidados de manera amplia, implica concebirlo como un subconjunto de trabajos de servicios, caracterizados por las relaciones interpersonales que contribuyen a mantener, continuar, reparar y sostener el mundo (Fisher y Tronto, 1990). Es decir, orientadas al sostenimiento y reproducción de la vida y que puede realizarse de manera remunerada o no, tal es el caso de la educación y otras ocupaciones que proporcionan servicios sociales y de salud entre otros sectores de trabajos de cuidados, cuyas labores resultan esencial para que la prestación de servicios de cuidado se lleve a cabo (OIT, 2019)⁵.

La educación, estructurada por tareas dentro y fuera del aula, puede ser vista como una forma transicional en la que el trabajo se subsume al capital, adoptando el formato de servicio en una relación asalariada (Birgin, 1999) aunque, lejos de ser una categoría homogénea, se encuentra atravesada por distintas tensiones. Una de ellas refiere al proceso de construcción de la imagen social docente, donde las propias dinámicas del sistema educativo se entrecruzan con esas otras dinámicas sociales que la constituyen, produciendo regulaciones específicas (Birgin, 1999, pág.18).

Como parte de su constitución aparecen los cuidados, en su vinculación con actividades, bienes y relaciones destinadas al aseguramiento de la vida y a la búsqueda de bienestar de las personas (Batthyány, 2015; OIT, 2019). Si los cuidados se piensan más allá del contexto familiar, la docencia aporta valor social tanto a la producción como a la reproducción de la vida.

La docencia en tanto trabajo complejo y no lineal, durante los últimos años ha estado sujeta a vaivenes propios de las instituciones estatales, sus normas y estructuras específicas. Además de la aplicación de conocimientos especializados propios de su profesionalización (Donaire, 2009) se realizan otro conjunto de tareas, entre estas el acompañamiento emocional de los procesos de aprendizaje, comúnmente no asociadas al proceso de trabajo y, por tanto a lo remunerado. Su compleja polisemia, se acumula con los procesos administrativos propios del funcionamiento de instituciones escolares y otras situadas en contextos históricos donde la dinámica del sistema educativo y las actividades laborales que la constituyen, producen regulaciones específicas en el quehacer docente (Birgin, 1999).

Las principales consecuencias y afectaciones laborales de estos trabajos a nivel regional ya han sido abordadas (Collado et.al, 2016; Becher, 2020). Sin embargo, como parte de las mutacio-

5 Las ocupaciones de cuidados, “abarcan desde profesores y profesoras de la universidad, doctores y doctoras, y dentistas en un extremo del espectro, a personas que realizan trabajos de cuidado infantil y de cuidado personal, en el otro.” (OIT, 2019, p. 19). Por lo tanto, bajo esta mirada es pertinente y viable tomar al sector de educación, ya sea primaria y media (o superior y técnica), como un subsector de trabajos de cuidados dentro del aparato estatal.

nes del escenario neoliberal la pandemia instaló nuevos modos de regulación. En este escenario social de crisis, se pusieron en tensión las formas de provisión y las condiciones en las se realizaban estas labores de cuidados (Arata, 2020; Morgade, 2020). Dichas transformaciones, tanto a nivel nacional como provincial, intensificaron las formas de extracción del trabajo y complejizaron las formas para su ejecución (Escobar, 2022).

En este escenario, “ser docente” implicó un compilado de labores mediadas por tecnologías y plataformas de aprendizaje, negociar con nuevas regulaciones estatales y administrativas insertas en normativas escolares, gestionadas y coordinadas con el entorno familiar y comunitario y otras labores de trato directo implicadas en actividades propias de impartir conocimiento (Escobar, 2022). A esto se suman aquellas labores de cuidados que muchas veces no se asocian al trabajo por sus propias protagonistas, sino a una suerte de vocación y por tanto al “no trabajo” que en parte explica su feminización, considerando que se ha imputado a las mujeres a una predisposición “natural” para el trabajo reproductivo y de cuidados, y por ello, se las ha relegado fuera de lo remunerado (Federici, 2018).

Estas transformaciones dieron cuenta de que la docencia, muta en escenarios marcados por la reorganización social de los cuidados, la política educativa, el contexto socio-económico y las instituciones escolares que configuran la experiencia laboral y, por tanto, sus posibilidades de acción y prácticas de enseñanza y cuidado. Como trabajo asalariado y feminizado se encuentra subsumido a las relaciones de género y a las políticas educativas que durante el periodo neoliberal intensificaron la sobrecarga laboral respecto a la histórica relación de género dentro del mercado laboral. Como lo indican numerosas investigaciones (Batthyány K., 2015; Faur, 2018; Rodríguez y Fraga, 2021, Molina y autores, 2021), el género y los cuidados son dos categorías indisociables, en tanto se constituyen como uno de los nudos centrales de desigualdad respecto al reparto social y económico de las labores que sostienen la vida. La división sexual del trabajo, es la causa fundamental por la cual estas labores se distribuyen desigualmente por género hacia el interior de los hogares pero también hacia otros ámbitos y sectores donde participan el mercado y los Estados (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015; Federici, 2018).

En Argentina, el Estado ha tenido un papel importante en su condición de regulador y proveedor de servicios de cuidados a través del sistema educativo público, tanto a nivel nacional, provincial como municipal (Esquivel, 2010). Sin embargo, ha experimentado transformaciones a lo largo del tiempo, particularmente a partir del proceso de descentralización impulsado desde la última dictadura militar (1976-1983) y profundizado en la década del noventa con la reforma del Estado (Álvarez et.al, 2012; Esquivel, 2010). Aun así, la educación es gratuita en los establecimientos públicos, concentrando casi tres cuartas partes del personal docente total, reafirmando su relevancia como pilar del sistema de cuidados sostenidos por el financiamiento público estatal.

En la provincia de Mendoza el nivel de empleo del sector de educación se sitúa alrededor del 60% del total de cargos y horas cátedra del sector público provincial⁶. La centralidad del sector educativo dentro de esta estructura ocupacional convierte a la educación en uno de los principa-

6 Estos datos surgen del anexo 19 de la Ley de responsabilidad fiscal publicados por el Sistema de Información Contable (SIDICO) de la provincia de Mendoza.

les sectores de “inversión estatal”, tanto en términos salariales como en infraestructura. Desde el punto de vista presupuestario, debería esperarse que una proporción considerable de los recursos provinciales se destinen al pago de salarios docentes. Sin embargo, la participación de la educación dentro del presupuesto provincial ha caído de forma sistemática desde 2015 (CIEC, 2023). Dicha contradicción, posiciona al sector como un espacio clave para analizar las formas en que el gobierno provincial asume, sostiene o vacía de presupuesto los sectores estatales de trabajos de cuidado y de reproducción social.

Este conjunto de políticas neoliberales “desde arriba” que confluyen con las transformaciones en el régimen de acumulación global, se orientaron también como una forma de organizar “desde abajo” el espacio social, político y subjetivo a partir de proyectar una nueva racionalidad y afectividad colectiva (Gago, 2014). En el caso de la educación y la docencia, sostuvieron “desde arriba” el reproche al Estado por su falta de eficacia y de productividad en el marco de las nuevas exigencias impuestas por las políticas neoliberales. Estas narrativas, se retomaron con fuerte presencia durante el gobierno de Alfredo Cornejo a partir del año 2016 mediante su énfasis discursivo sobre la improductividad del Estado, donde el problema de la educación era el de “su calidad”, asociándolo con “la asistencia a clases, la evaluación de lo que se hace y la convivencia en la institución escolar” (Cornejo, 2016, en Bustelo, 2019, p. 788).

La acción estatal se tradujo en políticas que buscaban aumentar el control “desde abajo” sobre las/los trabajadoras docentes, mediante la implantación de nuevas tecnologías e ingenierías normativas, tal es el caso del decreto 228/16 que crea el “Ítem aula”⁷, un haber salarial que se pierde si los/as docentes tienen hasta tres inasistencias en el mes y solo hasta 10 al año no acumulables. Como parte de la topología neoliberal, esta medida se expresa “desde arriba” como parte del gobierno provincial y sus estrategias para la mutación de las instituciones estatales. Y también “desde abajo”, a partir de proyectar una nueva racionalidad y afectividad colectiva de la docencia que perjudicó derechos básicos como el acceso a licencias médicas y el derecho a huelga. La implementación de este ítem, al igual que otras disposiciones que afectaron la configuración salarial, y que se establecieron (normativamente) por decreto en el periodo de estudio, las situamos como parte del dispositivo neoliberal de Estado de excepción (Murillo, 2018) basado en justificar y fundamentar en la emergencia tales transformaciones propias del modelo neoliberal, dejando inhabilitadas algunas leyes que sustentan al estado de derecho, en este caso particular, por ejemplo, la ley de financiamiento educativo, entre otras.

Para poner en contexto, se resaltan dos momentos: por un lado, a los pocos días de asumir Cornejo como gobernador en diciembre de 2015, y con apoyo del Congreso provincial se promulga la Ley 8833 que establece para los ejercicios 2016 y 2017, la emergencia administrativa, fiscal y financiera. Dicha ley otorgó, entre otras cosas, la facultad al Poder Ejecutivo de “tomar todas las medidas tendientes a efectivizar el necesario equilibrio presupuestario previsto(…)” (Ley 8833/15, art. 2°). Bajo el amparo de esta ley, los decretos 228/16 y 244/17 regularon la estructura salarial del sector docente.

7 Dicho haber salarial se compone por el 10% de la suma de los haberes remunerativos: asignación de clase, estado docente, zona y antigüedad.

Mientras que, en el 2018, ya sin emergencia administrativa, fiscal y financiera; pero con una pauta presupuestaria “ajustada”, y ante los reclamos de aumento y rechazo del colectivo docente a la propuesta de paritarias, el Gobierno establece el decreto 255/18 regulando sus aumentos salariales.

El segundo momento, refiere a la crisis de la pandemia del Covid-19, donde mediante el decreto 401/20 se amplía la emergencia sanitaria a una emergencia social, administrativa, económica y financiera, otorgando la facultad al Poder ejecutivo de “Reorganizar, optimizar o modificar las condiciones originales de contrataciones vigentes a los fines de atender a la emergencia declarada (...)” (Decreto 401, 2020, art. 2, inc. e); y “Destinar recursos provinciales afectados a otros destinos distintos de los aprobados por sus respectivas leyes de afectación, transformándolos en recursos de rentas generales mientras dure la emergencia (...)” (Decreto 401, 2020, art. 2, inc. g); entre otras medidas.

Con estos amparos, la Subsecretaría de Trabajo y Empleo dictó la Resolución N° 3.105/20 que dispuso la suspensión de las comisiones paritarias hasta tanto se encontrasen garantizadas las condiciones sanitarias suficientes para continuar con las mismas. A finales de 2020, y reanudadas las reuniones paritarias, tampoco hubo acuerdo entre el Sindicato y el Gobierno, de tal forma que en enero de 2021 el Gobernador a través del decreto 51/21 estableció los aumentos para todo el año (Decreto N° 51 de 2021). Este escenario imprimió un ciclo de protestas sociales en la provincia que se vieron agudizadas por una mesa de negociación salarial que quedó trunca durante un largo periodo. Las normativas señaladas para ambos momentos, regularon los aumentos salariales a través del Estado de excepción justificando sus decisiones con narrativas que apuntaban contra el sindicato, argumentando que este “no había sido coherente, ni sensato con los aumentos que pedía”, ante las emergencias que atañen a la provincia. Esta narrativa neoliberal se materializó institucionalmente mediante estas tecnologías salariales vinculadas a distintos tipos de resoluciones como decretos que repercutieron en la configuración y calidad de los salarios, pero también en la desvalorización social de la docencia.

Frente a esto, el comportamiento de la conflictividad resalta los procesos de resistencia y subordinación del colectivo en un contexto de creciente precarización (Becher, 2021). Para abordar dicha interrelación, es importante indagar en su expresión empírica, pero considerando la complejidad que asumen la configuración salarial y la conflictividad laboral en la coyuntura mencionada, en el siguiente apartado realizaremos algunas aproximaciones metodológicas fundamentales para abonar herramientas claves en su comprensión analítica.

Metodología

El estudio analiza las configuraciones laborales y salariales de la educación en Mendoza y sus principales expresiones en los escenarios de conflictividad. Para ello, nos basamos en los aportes de la metodología configuracionista (De La Garza, 2018). Esta perspectiva proveniente del materialismo histórico, concibe y analiza la realidad social como un proceso dinámico, relacional y en constante transformación, donde la reconstrucción de la totalidad concreta representa una construcción de configuraciones de configuraciones” (p.351). En este sentido, la relación entre estructura y sujeto no se comprenden como plenamente determinantes sino atravesadas por relaciones de subordinación

e insubordinación (Modonesi, 2010). De esta forma, la educación es entendida como trabajo vinculado al cuidado en la forma actual del capitalismo, implica dominación y también resistencias.

Esta perspectiva, se vuelve más relevante cuando se incorporan los aportes de la economía feminista, sobre lo que se entiende por trabajo y las implicancias respecto a las relaciones de género en su invisibilización dentro de la organización social de los cuidados (Fraga y Rodríguez, 2021). La economía feminista, subraya la centralidad de los trabajos de cuidados como ese “colchón invisible” (Rodríguez y Marzonetto, 2015, pág. 18) sobre el que se configuran las condiciones de producción y reproducción social, pero también las trayectorias vitales de quienes lo sostienen (Morgade, 2020; Rodríguez y Fraga, 2021; Lemus, 2023). Ambas perspectivas, otorgan aspectos episte-metodológicos claves a la hora de comprender las configuraciones del trabajo docente y sus principales expresiones de subordinación e insubordinación vinculadas a procesos de conflictividad sociolaboral.

Basándonos en un modelo mixto que combina una aproximación cuantitativa y cualitativa se sigue un criterio central: la integración de los resultados desde la complementariedad de los componentes (Mendizábal, 2018). El foco analítico se ubica en el sector de gestión estatal en la provincia de Mendoza desde diciembre de 2015 hasta junio de 2024. El año de inicio de este recorte temporal, se fundamenta por demarcar la sucesión de transformaciones ocurridas a partir de la implementación del Decreto 228 denominado Ítem Aula, sancionado en 2015 y emitido en marzo de 2016 implicando cambios sustanciales en las condiciones laborales del sector.

También se incluyen los años de pandemia del Covid-19 donde la crisis de cuidados que ya se venía gestando, se agudizó (Morgade, 2020; Fraga y Rodríguez Enríquez, 2021) poniendo en tensión las formas tradicionales de organización del trabajo (Collado et. al, 2021) cuando la crisis de los cuidados se tornó más visible (CEPAL, 2024). Para profundizar sobre su impacto en estas experiencias laborales, se realizaron entrevistas a mujeres docentes que trabajaron en distintas modalidades laborales (presencial, virtual y bimodal) durante el contexto de pandemia. Dado por su cantidad (6) como por su intencionalidad, las entrevistas no buscan alcanzar una representación, sino colaborar con formas de aproximación que promuevan un acercamiento localizado y situado en la experiencia laboral. El cierre de junio de 2024 se fundamenta por su relevancia frente a una serie de conflictos ocurridos en el marco de la paritaria docente, su dinámica otorga insumos para el análisis de las formas de afrontamiento de sus condiciones laborales. Para profundizar en otros aspectos metodológicos claves, a continuación, se detallan fuentes, procedimientos y herramientas utilizadas para el estudio de la configuración salarial y de la conflictividad laboral.

Configuraciones salariales: diseño e integración de fuentes

La configuración salarial docente de gestión estatal, como mencionamos anteriormente, estuvo determinada en mayor cuantía por decisiones políticas desde el ámbito provincial, ya sea por acuerdo entre el Sindicato Unido de Trabajadoras/es de la Educación (SUTE) con el Estado provincial empleador, delegada en principio con el Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia; y la Subsecretaría de Trabajo y empleo, y dicho acuerdo registrado en actas paritarias; y por no acuerdos mediante la decisión de los Gobernadores y sus ministros, registrado y resuelto mediante

decretos. Por otro lado, y en una menor cuantía, la configuración salarial estuvo determinada, la mayoría de las veces, por la Paritarias Docente Nacional⁸, o en menor medida por resoluciones del Ministerio de Educación o por decreto del presidente de la Nación cuando no hubo acuerdo. Teniendo esto en cuenta, la complejidad del salario docente reside en un análisis orientado por diversos componentes salariales, que al agregarse determinan su nivel absoluto (Claus, 2017).

Para ello, se busca comprender su configuración a partir del análisis intensivo de un caso particular y se toma como unidad de análisis el salario bruto de una Maestra de Grado con 10 años de antigüedad (MG 10) y una sin antigüedad (MG 0)⁹. Este último, suele ser el cargo de referencia en las negociaciones paritarias, como cargo testigo, en relación con el escalafón docente.

Las fuentes corresponden a registros públicos de actas y paritarias salariales docentes¹⁰, a partir de estas se procedió a la construcción de una base de datos que permitió analizar la composición y evolución de los ítems que conforman dichos cargos. Este caso, sirve como una construcción teórica-abstracta y por lo tanto, como modelo comparativo para profundizar el análisis sobre la trayectoria de la configuración salarial. Con la información obtenida, se construyeron distintas mediciones que dan cuenta del poder adquisitivo de esos salarios. Para esto se tomó en cuenta el índice de precios al consumidor (IPC) y la Canasta Básica Total (CBT)¹¹ de bienes y servicios para una familia Tipo II, elaborados por la dirección de Estadísticas e investigaciones económicas (DEIE) de la provincia de Mendoza.

Conflictividad laboral: definiciones y estrategias analíticas

Para caracterizar las acciones conflictivas, se emplearon herramientas metodológicas del Observatorio de Conflictividad Sociolaboral de la Provincia de Mendoza (Collado y Soria, 2020) junto con técnicas de análisis computacional del Observatorio de Conflictividad Social de Mar del Plata (Nieto, 2022)¹². Estos enfoques metodológicos articulados por equipos de distintas regiones y universidades de Argentina integran la Red de Observatorios de la Conflictividad Social-Laboral (ROCS)¹³. En sus marcos conceptuales, la conflictividad laboral anuncia lo que socialmente está en disputa dentro de una formación social (Collado y Soria, 2020). Por lo tanto, el conflicto se entiende como la disputa material o simbólica entre sectores dominantes y subalternos, o al interior de estos, y se manifiesta en acciones conflictivas que dan cuenta de subjetividades políticas que se expresan en el escenario social.

8 En ella se encuentran la estipulación del salario docente mínimo garantizado a nivel federal, en donde, tanto la Nación y las provincias acuerdan el nivel absoluto como el relativo y los montos específicos correspondientes al fondo nacional de incentivo docente (FONID) y el programa nacional de compensación salarial (PNCSD), entre otras medidas salariales y no salariales (Claus, 2017).

9 Estos cargos corresponden a primaria con jornada simple y suponiendo un 30% de en el ítem zona. Cabe señalar que no se tuvieron en cuenta los pagos por ayuda de útiles, aguinaldo, ni otorgamiento de bonos complementarios de fin de año.

10 Para mayor información, acceder al link: <https://shre.ink/oq1Z>

11 Los valores de la CBT de diciembre 2015 a marzo 2016 y de abril 2016 a agosto 2016 fueron estimados por arrastre con respecto a la CBT-DEIE (septiembre 2016 hasta junio 2024). El primer periodo por las variaciones mensuales de IPC; mientras que el segundo según la variación porcentual de la CBT-INDEC.

12 Observatorio de Conflictividad Social, <https://observatoriodeconflictividad.org/> (accedido el 5 de marzo de 2025).

13 Red de Observatorios sobre Conflictividad: <https://red.observatoriodeconflictividad.org/presentacion/>

Para su comprensión, los aportes de Modonesi (2010) sobre subjetivación política y la tríada conceptual que la compone (subalternidad, antagonismo y autonomía) resultaron claves analíticas de para la comprensión del conflicto capital-trabajo en el sector docente y las expresiones de relaciones de dominación, conflicto y emancipación que lo configuran. Con las categorías y herramientas que esta red de estudios provee, se adoptó un enfoque cuantitativo orientado a describir los eventos conflictivos utilizando como unidad de análisis las notas del periódico Los Andes.

Para su sistematización, se construyó una base de datos compuesta por noticias periodísticas vinculadas a la conflictividad docente en la provincia de Mendoza. Este corpus fue construido a partir del paquete ACEP¹⁴ con funciones en lenguaje R útiles para la detección y el análisis de eventos de protesta en corpus de textos periodísticos y otros tópicos referidos a diferentes aspectos del análisis de eventos de protesta.

Para analizar el comportamiento de la conflictividad en la temporalidad señalada, las variables que se analizan son la fecha de publicación junto con la información obtenida del titular y contenido de la nota periodística que materializa la acción conflictiva (Collado y Soria, 2020). Con estas herramientas, desarrollamos una caracterización de la conflictividad según su categorización en tipo de acciones; principales demandas; ámbitos y modalidades de la acción; y otros aspectos; que bajo una serie temporal buscan describir una sucesión de acciones conflictivas que se anudan en un conflicto y a la historicidad que lo configura.

Resultados

A partir del análisis realizado, es posible observar los principales cambios sobre el salario bruto docente, que incluyen modificaciones en el Salario Básico Conformado (SBC), en el otorgamiento de sumas fijas y en la percepción de la cláusula de garantía, como veremos en los cuadros 1 y 2. En este sentido, el SBC refleja el núcleo de la estructura salarial, cuya valorización le da sentido a la carrera docente enmarcada en la pirámide del escalafón docente. El mismo está compuesto por dos ítems: la Asignación de Clase y el Estado Docente. El primero, la Asignación de Clase, se define por el puntaje del cargo docente, ajustado mediante un índice de actualización, lo que determina la posición relativa de cada cargo dentro del escalafón docente. El Estado Docente, por su parte, es una suma fija que se percibe por cualquier cargo y se actualiza periódicamente. Estos dos componentes actúan como base para calcular otros haberes (bonificables), como la antigüedad y otras sumas remunerativas, de tal forma que amplifican el salario.

Por su parte, las cuotas mensuales de sumas fijas son medidas no vinculadas al SBC, que emergieron como respuesta a la crisis económica de la pandemia, pero su impacto fue negativo sobre la calidad salarial al ser estáticas en contexto inflacionario, además de haber sido no remunerativa hasta marzo de 2022. Finalmente, la cláusula de garantía es una suma de dinero no remunerativa, que se percibe cuando la suma de todos los haberes que conforman al salario remunerativo no superan al Salario Mínimo Docente Garantizado (SMDG) establecido por la Provincia

14 Para mayor información véase: <https://cran.r-project.org/web/packages/ACEP/readme/README.html>

en acuerdo con lo que se resuelva nacionalmente. Y la misma surge de la diferencia entre estos últimos. En los cuadros siguientes se puede apreciar la composición en términos porcentuales, de los ítems salariales que conforman el salario bruto del docente de nivel MG 10 y MG 0 en distintos momentos temporales (diciembre de 2015 a junio de 2024).

Cuadro 1. Composición del salario bruto docente MG10 por ítems salarial

Fecha		Salario Bruto										
		Total	Salario remunerativo bonificable							Clausura de garantía	Suma Fija	Fondos Nacionales
Total	Básico conформado		Zona y Radio	Presentismo	Antigüedad	Ítem Aula						
	Asignación de clase						Estado docente					
Año	Mes											
2015	12	100	95	30	24	9	3	29	0	0	0	5
2016	12	100	91	26	21	8	3	26	8	0	0	9
2017	12	100	91	26	21	8	3	26	8	0	0	9
2018	12	100	94	27	21	8	3	27	8	0	0	6
2019	12	100	96	27	21	11	3	26	8	0	0	4
2020	12	100	93	26	21	10	3	26	8	0	0	7
2021	12	100	82	23	18	9	2	23	7	0	10	8
2022	12	100	83	21	21	9	2	23	7	0	7	10
2023	12	100	69	17	18	7	2	21	6	19	2	9
2024	06	100	73	17	19	7	2	22	6	20	8	0

Elaboración propia en base a actas paritarias y decretos del Gobierno de Mendoza.

Cuadro 2. Composición del salario bruto docente MG 0 por ítems salarial.

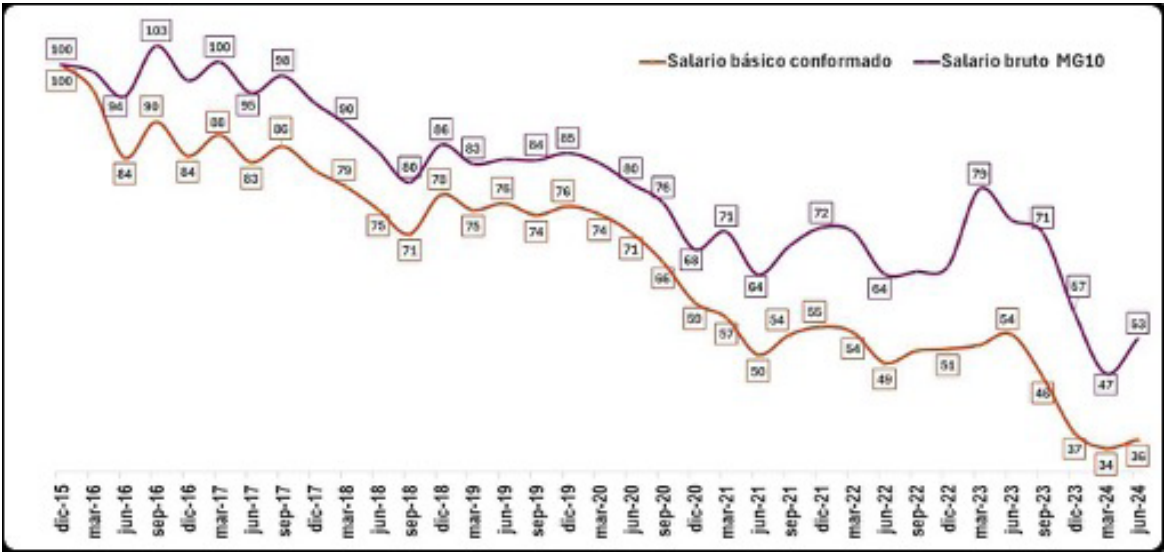
Fecha		Salario Bruto									
		Total	Salario remunerativo bonificable						Clausura de garantía	Suma Fija	Fondos Nacionales
Total	Básico convalidado		Zona y Radio	Presentismo	Ítem Aula						
	Asignación de clase					Estado docente					
Año	Mes										
2015	12	100	92	42	33	13	4	0	1	0	7
2016	12	100	80	33	26	10	3	7	9	0	11
2017	12	100	81	34	27	10	3	7	8	0	11
2018	12	100	82	34	27	10	3	7	10	0	8
2019	12	100	87	35	28	14	3	8	8	0	5
2020	12	100	74	29	23	12	3	6	18	0	8

Fecha		Salario Bruto									
		Total	Salario remunerativo bonificable						Clausura de garantía	Suma Fija	Fondos Nacionales
Total	Básico conформado		Zona y Radio	Presentismo	Ítem Aula						
	Asignación de clase					Estado docente					
Año	Mes										
2021	12	100	64	26	20	10	3	6	16	11	9
2022	12	100	62	23	22	9	2	5	20	7	11
2023	12	100	50	18	19	7	2	4	38	2	10
2024	06	100	52	19	20	7	2	5	40	8	0

Elaboración propia en base a actas paritarias y decretos del Gobierno de Mendoza.

En resumen, a través de los cuadros anteriores percibimos el peso que ha tenido cada ítem salarial sobre el salario bruto. Desde la asignación de clase, el estado docente, la zona y radio, el presentismo y el ítem aula, junto con otros conceptos como la cláusula de garantía, sumas fijas y fondos nacionales. De forma que el seguimiento detallado de cómo han variado estos componentes del salario docente, resulta crucial para entender el impacto en el poder adquisitivo y la estructura salarial dentro del sector educativo de Mendoza que se describe a continuación. Para profundizar en su comportamiento histórico, el gráfico 1 presenta la evolución del índice del SBC real y el índice del salario bruto real.

Gráfico 1. Índice de salarios reales docentes MG10*(2015 = 100)

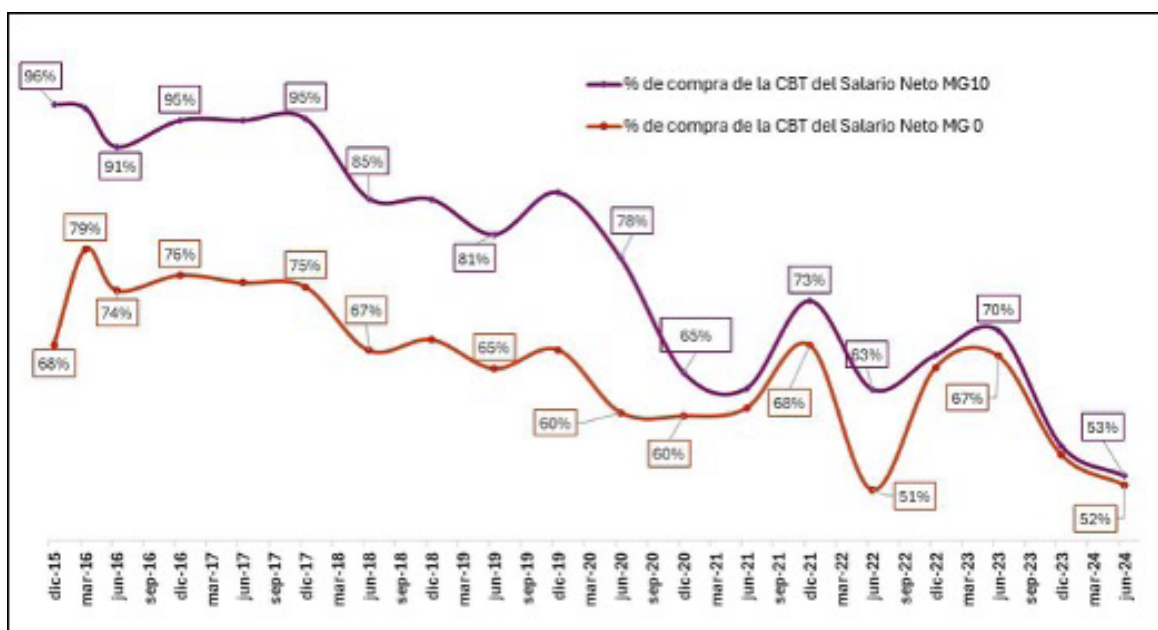


Elaboración en base a actas paritarias del sector docente, IPC-DEIE.

De un extremo a otro del periodo se observa que el SBC y el Salario Bruto (MG10) han perdido capacidad de compra, con una caída del 64% para el salario básico y del 47% para el salario bruto. Aun así, que el salario bruto haya caído menos que el básico es la contracara de que hubo otros haberes que amortiguaron dicha caída. Como, por ejemplo, la creación y puesta en marcha del ítem aula en marzo de 2016, que amortiguó la caída del salario bruto en relación a la fuerte caída del básico, aunque efectuándose una especie de “aumento” condicionado, ya que sólo se acredita para aquellas/os docentes que cumplan los requisitos de presencialidad que este impone (hasta 3 inasistencias justificadas en el mes y hasta diez en el año no acumulables).

Por otro lado, la primera caída fuerte del poder adquisitivo del salario bruto se da a fines del año 2017, profundizando en el 2018 debido a la aceleración del proceso inflacionario traccionado por el salto devaluatorio del tipo de cambio del 114% para ese mismo año. Luego, la segunda gran caída del salario bruto de MG 10 sucede en 2020, etapa de emergencia de la crisis social de cuidados ante la emergencia sanitaria (Pautassi, 2020), estuvo caracterizada por ningún aumento dentro de los componentes salariales más importantes de financiamiento provincial. En 2021, hubo aumentos al SBC más una suma fija no remunerativa por decretos. Sin embargo, estas medidas no lograron remontar el ajuste acarreado en los últimos años. Estas sumas fijas, durante 2022 se convierten en remunerativa mensual hasta el final del periodo de estudio. Además, a partir de la paritaria de abril de 2024, se incluyeron sumas fijas por única vez de \$70.000, \$50.000 y \$30.000 para los meses de abril, mayo y junio respectivamente. En este sentido, y como lo indican los cuadros 1 y 2, las sumas fijas pasan de representar el 10% del salario bruto de MG 10 en diciembre 2021, a ser el 8% en junio de 2024. De igual forma que con el salario bruto de MG 0, pasando del 11% al 8% en esos 2 años y 6 meses.

Gráfico 2. Poder adquisitivo del salario docente y Canasta Básica Total (CBT). (2015 - 2024)



Fuente: elaboración propia en base a actas paritarias y decretos, CBT-DEIE, IPC-DEIE, CBT-INDEC.

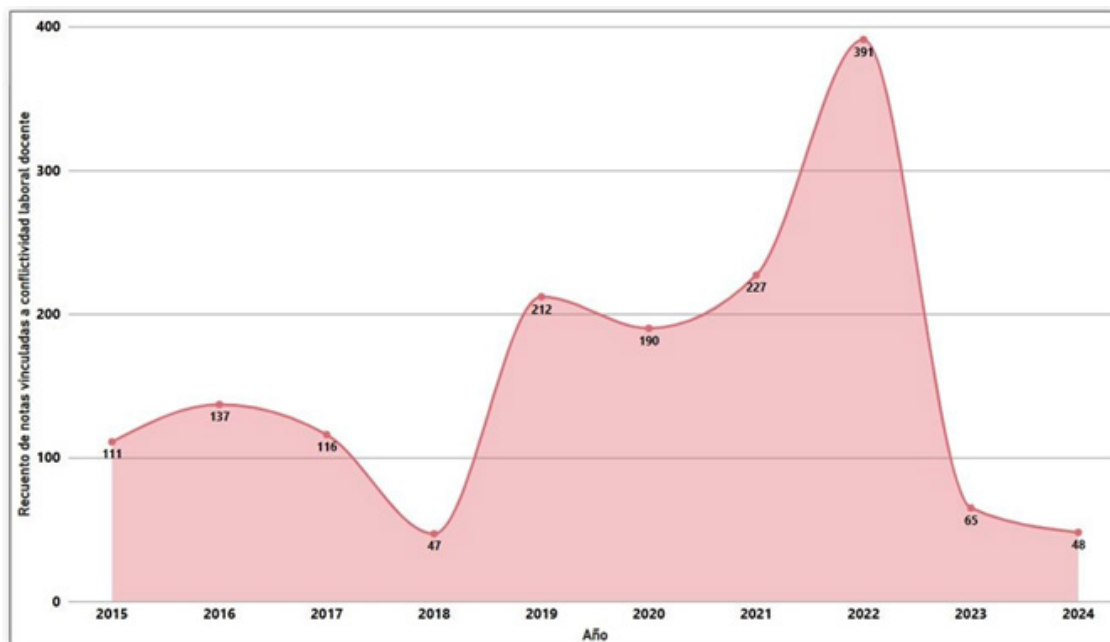
Se observa de punta a punta una caída en la capacidad de compra de ambos salarios y una menor distancia entre estos dando cuenta de una tendencia al empobrecimiento salarial. Esta pérdida del poder adquisitivo del salario docente en el periodo analizado estuvo acarreada principalmente por los aumentos insuficientes al SBC y por la incorporación de sumas fijas de dinero, que ante el contexto inflacionario resultó ineficaz para mantener el poder de compra del salario. Esta situación, provocó una novedad dentro de la configuración salarial, relacionada con la pérdida del peso relativo de los ítems que dependen del SBC (como la antigüedad, zona, jerarquía y otros componentes) sobre el salario neto. Este descalce, provocó que los salarios docentes que contaban con varios años de antigüedad y zona, por ejemplo, comenzarán a ser similares a los que recibía quien iniciaba carrera docente.

En relación a esto, especial atención merece el periodo de pandemia que marca un punto de no retorno respecto al indicador analizado. En diciembre de 2019 la capacidad de compra de un salario MG 10 cubría un 86% de la CBT, que luego marca una tendencia hacia la baja durante el mes de junio de 2020 con una cobertura del salario de una docente MG0 del 60% de la CBT y en MG 10 del 72%, esta tendencia al empobrecimiento se profundiza el periodo post pandemia, donde los salarios llegan a cubrir sólo la mitad (en junio 51%) de la CBT para el caso de (MG 0) y un 66% para el cargo de MG 10. Para afrontar la crisis sanitaria y las consecuentes transformaciones en sus condiciones de trabajo, las docentes debieron contraer deudas para *“comprar tecnología”*; ampliar su carga de trabajo para *“realizar nuevas capacitaciones”*; y desplegar diversas estrategias para *“convertir espacios del hogar en aulas”*.

Son marcados los relatos sobre las estrategias que debieron desplegar para realizar un proceso educativo enfocado en plataformas digitales, pero también asumiendo las tareas de asistencia social y sanitarias vinculadas a la satisfacción de *“necesidades que el municipio ni la DGE no cubría”* (E4) a la comunidad escolar. Garantizar estas necesidades implicó *“recorrer negocios y salir pedir donaciones, buscar verduras en las ferias, en las panaderías cercanas al barrio”* (E3) y generar una red comunitaria de cuidados.

En junio de 2022, el salario de una docente sin antigüedad toca su mínimo histórico, y a partir de diciembre de 2022 ambos salarios van a tener valores similares hasta junio de 2024. Desde noviembre de 2023 hasta junio de 2024 los salarios brutos docentes perdieron un 17% de su poder adquisitivo, como puntapié del salto devaluatorio y sus consecuencias sobre el proceso inflacionario, ejecutado por el Gobierno de Javier Milei. Del cual, 10pp de ese 17% de caída, sucedió solamente en diciembre de 2023. Y, además, en ambos casos el ajuste al SBC fue mayor de lo que cayó el salario bruto. Al mismo tiempo, a partir de febrero de 2024, y como motivo de la política de ajuste al presupuesto nacional llevada a cabo por el presidente Milei, se dejaron de transferir los fondos nacionales para educación a las provincias. Esto significó que dicho monto sea asumido por la provincia, pagándose a través de la cláusula de garantía. Ante esta situación, el colectivo ha encontrado formas de lucha para reivindicar sus derechos vulnerados. Con la intención de comprender el comportamiento de dicha conflictividad en el marco de las transformaciones salariales mencionadas, el siguiente apartado busca indagar sobre el tipo de acciones y sus principales demandas.

Gráfico 3: Comportamiento histórico de la conflictividad docente (2015-2024).



Elaboración propia en base a datos del Observatorio de Conflictividad Sociolaboral de Mendoza.

La dimensión temporal de la conflictividad se mide mediante su frecuencia y recurrencia. En este caso, la prevalencia de notas con menciones de conflictividad docente se analiza desde 2015 comenzando 111 noticias sobre conflictividad docente que crece en 2016 principalmente a raíz de las manifestaciones expresadas en rechazo al ítem aula que finalmente decrecen en 2017 alcanzando un mínimo de acciones en 2018. Si bien este primer periodo (2015-2018) la conflictividad es relativamente baja, el descenso en 2018 podría reflejar una etapa de relativa estabilidad en las condiciones laborales del ámbito educativo o, como sugiere Modonesi (2010), un proceso de subordinación y por tanto, una posible "normalización de tensiones", en las que los conflictos, aunque están presentes no alcanzan un nivel de visibilidad que los coloque en el foco de atención mediática.

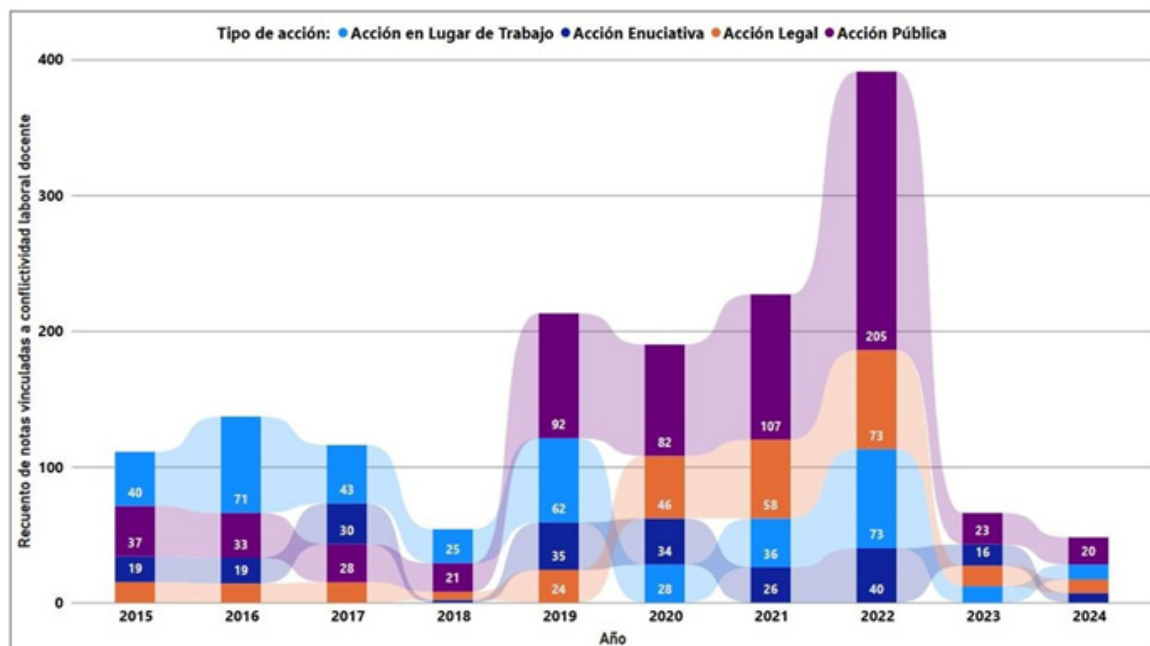
En 2018 las negociaciones salariales culminaron con el agotamiento de las paritarias y la sanción de decretos por parte del gobierno provincial que resolvieron los aumentos salariales. En julio de 2018 se incorpora por decreto provincial la cláusula gatillo, que mantenía los aumentos del SBC sujetos a los aumentos de precios. Aun así, no fue suficiente para recuperar el poder adquisitivo de los años previos. Esta imposición de distintos tipos de medidas y el consecuente cierre del diálogo con el sector impactó en una significativa pérdida salarial (-22,4 % del básico y -13,8% del bruto desde diciembre de 2015 hasta diciembre de 2018, como se expresa en el gráfico 1). Asimismo, significó que a mediados de 2018 una maestra sin antigüedad podía cubrir con su salario un 67% de la canasta básica total (Gráfico 2).

En 2019, año electoral, se activa la paritaria salarial y se visualiza en una tendencia al alza de la conflictividad mediante varias marchas por la educación universitaria, y no universitaria, tanto a nivel nacional como provincial. Se observa, por lo tanto, un aumento significativo en la frecuencia

de menciones vinculadas a conflictividad, que asciende a 212 en 2019. Este crecimiento también se relaciona a hechos contextuales vinculados al conflicto socio ambiental ante el intento de derogación de la Ley 7.722 y el intento de instalar la minería metalífera a cielo abierto en la provincia. Situación que despertó una emergencia de protestas provinciales e involucraron la participación del sector docente. El año 2020 fue un año atípico en términos de conflictividad y protestas sociales, ante esto las luchas y protestas se vieron fuertemente menguadas por el ASPO y el DISPO¹⁵, la frecuencia de menciones vuelve a aumentar en 2021 y alcanza un pico de 391 en 2022, momento donde se desplegaron un conjunto de acciones vinculadas al conflicto salarial a nivel nacional y provincial. Estas dan cuenta de la acumulación de malestares acarreados durante la emergencia sanitaria y el consecuente empeoramiento de sus condiciones laborales.

Finalmente, en 2023 y 2024, se observa una caída abrupta de la conflictividad, descendiendo a 66 y 48 respectivamente del total anual, situación que puede evidenciar un agotamiento de la conflictividad. En relación a esto, el gráfico 4, permite ubicarnos en el carácter de las acciones que se desplegaron, los repertorios y estrategias que utilizaron para canalizar sus demandas.

Gráfico 4. Tipo de acciones desplegadas en la conflictividad docente (2015-2024)



Elaboración propia en base a registros del Observatorio de Conflictividad Sociolaboral de Mendoza.

15 El Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) y el Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO) fueron dos conjuntos de medidas implementadas en Argentina para controlar la propagación de la COVID-19.

En gráfico anterior, cada barra muestra la cantidad de acciones clasificadas según formas y espacios de canalización de sus demandas. Esto permite identificar las estrategias desplegadas, su grado de impacto y sus principales tendencias históricas. La primera categoría que marca una tendencia es la “movilización pública”, esta contiene acciones en el espacio público como marchas, piquetes y movilizaciones; por su parte “acciones en el ámbito laboral” vincula el espacio de trabajo con acciones concretas como huelgas, paros y tomas de instalaciones. Estas se categorizan con mayor impacto que las “acciones legales” que incluyen reuniones conciliatorias, decretos y otros procedimientos legales; como también “otras acciones” que se expresan en alertas, declaraciones, petitorios y publicaciones en prensa.

Dentro de su tendencia histórica es posible visualizar transformaciones en el despliegue de la conflictividad. En 2015, año previo a la implementación del mencionado ítem aula, la mayoría de las acciones se despliegan en el lugar de trabajo. En 2016 esta estrategia se incrementa pero en 2017 las estrategias se mueven hacia formas enunciativas y conflictividad en acciones públicas. Durante los años 2017 y 2018, y en especial en este último, se presenta un descenso con una pérdida significativa de las posibilidades de acciones en el lugar de trabajo.

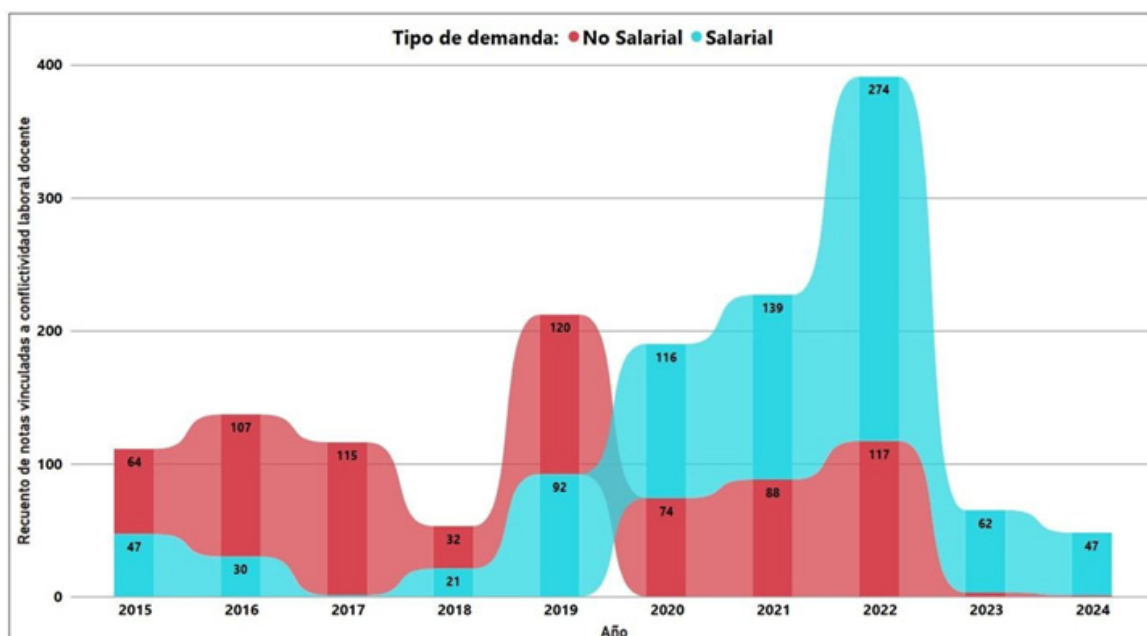
En 2019 el pulso de la conflictividad se alza, pero ahora con una presencia principal en las acciones públicas, que da cuenta de la capacidad de agregación colectiva y articulación de las organizaciones sindicales con otros sectores para canalizar una diversidad de demandas, entre ellas, las vinculadas al conflicto socioambiental provincial. En 2020, las acciones de lucha del colectivo se vieron impactadas por el contexto de aislamiento durante la pandemia. Luego de su efecto meneguante en la conflictividad en general, para el 2022 se aprecia el pico más alto de conflictividad con un total de 391 acciones. Este año se caracteriza por un nuevo incremento significativo de las acciones en general, pero sigue con una fuerte impronta de la protesta expresada en acciones públicas.

Luego de este pico, la conflictividad se redujo aproximadamente un 83,1% en 2023 y las acciones públicas tienen una mayor presencia frente al resto de manifestaciones, los alcances de su accionar se limitan a 66 acciones que descienden en 2024 a 48. Este descenso continuo se presenta como un punto de inflexión respecto a las dinámicas históricas de la conflictividad.

El gráfico 5 muestra el comportamiento de la conflictividad desagregada según el tipo de demanda. En este caso, se realiza una categorización dicotómica: salarial y no salarial. Esta categoría logra ubicar el carácter de las reivindicaciones y relacionar las condiciones salariales con la conflictividad laboral como expresión del conflicto capital-trabajo. Dentro del período analizado se observa una variabilidad en los tipos de demandas, es decir en relación a aquello que está en juego detrás de las acciones de conflictividad (Collado y Soria, 2020).

Entre los años 2015 y 2017, las notas vinculadas a la conflictividad laboral docente estuvieron fuertemente orientadas hacia demandas por el ítem aula, que si bien afectan las condiciones salariales no aparece con fuerza en los repertorios de sus demandas que se reflejan con mayor fuerza hacia reclamos vinculados a condiciones laborales. Entre 2018 y 2019 comienza una transición, con un crecimiento sostenido de las demandas salariales, alcanzando un 43,4 % en 2019, propio de la acumulación del malestar y la intensificación de la conflictividad.

Gráfico 5. Comportamiento de la conflictividad según tipo de demandas (2015- 2024)



Elaboración propia en base a registros del Observatorio de Conflictividad Sociolaboral de Mendoza.

Si bien la mayoría de los conflictos recolectados en la fuente de datos se vinculan a lo salarial, el carácter de las reivindicaciones y los repertorios para canalizar este tipo de demandas, cobra mayor fuerza a partir de 2020 donde se observa un giro notable con un claro predominio de las demandas salariales. Estas superan el 60 % dentro del total anual de ese año y se consolidan en los años siguientes dentro del total anual. En este sentido, y como se vio en el gráfico 2, en 2022 el poder adquisitivo del salario docente (MG 0) alcanza un mínimo histórico. De modo que el incremento de las demandas salariales puede ser interpretado como una manifestación de las tensiones acumuladas (Becher, 2021) en el sector educativo debido a la precarización intensificada de sus condiciones laborales.

El descenso abrupto de las demandas salariales y no salariales en 2023 y 2024 sugiere una disminución de la capacidad de movilización del sector docente, pero a pesar de su baja, más del 95 % de las notas registradas en 2023 y 2024 están asociadas a reclamos salariales. Por tanto, las transformaciones mencionadas reflejan un cuadro de situación de las relaciones de fuerza donde la disposición para actuar del colectivo se encuentra inmersa en un contexto de crisis económica y tensiones inflacionarias ¹⁶. En este escenario, el estado como empleador y como antagonista, logra conjurar la coerción del colectivo a partir de imposibilidades de negociación, imposición de aumentos salariales a través de decretos y la aplicación de cláusulas que afectan de manera directa los tipos de acciones que el colectivo puede despegar así como su duración y extensión en el tiempo.

16 En relación a esto último, el aumento de precios en 2022 y 2023, fue del 96,9% y 216,5% anual, respectivamente. Para mayor información provincial véase <https://deie.mendoza.gov.ar>

Conclusiones

El análisis abordado ha puesto en evidencia que las provisiones de cuidados no se limitan al ámbito doméstico, sino que se extienden a instituciones estatales (públicas y privadas). Dentro de estas, la docencia, la cual se **vió** impactada por políticas neoliberales que afectaron sus condiciones laborales y sujeta a vaivenes propios de las instituciones estatales. Como parte de las dinámicas sociales que la entrecruzan, su falta de reconocimiento material y simbólico puede remitir a la histórica desigualdad de género respecto a la manera en que se organizan y valoran socialmente. En este contexto, la educación, y en particular el trabajo docente, juega un rol clave a la hora de denotar las desigualdades que imprime dicha organización social de los cuidados. Este sector feminizado, está atravesando escenarios múltiples de deterioro que se expresan en la complejidad que asumen su configuración salarial y su conflictividad laboral.

El análisis de la política salarial reveló una configuración heterogénea a lo largo del tiempo, principalmente a partir de diferentes instrumentos que constituyeron una reingeniería salarial. Las resoluciones por decreto empeoraron la recomposición de los salarios y operaron con una lógica de disciplinamiento y extorsión de la conflictividad laboral. Tal es el caso del ítem aula y su sentido productivista de asistencia a clase, que además de afectar al derecho a huelga, no reconoce a un colectivo feminizado en sus históricas labores de cuidado, dentro y fuera del aula, dentro y fuera de sus hogares.

Tales transformaciones, se llevaron a cabo a través de la implementación de un Estado de excepción (Murillo, 2018), en donde se dispusieron normativas (leyes y decretos) que se plantearon como excepciones ante un Estado social de derecho. Estas se relacionaron al discurso de emergencia administrativa, fiscal y financiera durante 2016 y 2017; y de emergencia sanitaria, social, administrativa, económica y financiera durante 2020 y 2021. Los discursos que moldean estas políticas neoliberales, se sostuvieron sobre una lógica productivista que desconoce al cuidado como principio fundamental y como base para la sostenibilidad de la vida (Rodríguez y Fraga, 2021, OIT, 2019).

Como parte de la topología neoliberal, estas medidas que se expresan “desde arriba” se han traducido en una degradación de subjetividades antagonistas que disputan mejoras para sus condiciones laborales. En este escenario de permanente caída salarial, el tipo de acciones conflictivas y su correlato en tipos de demandas fluctuaron a lo largo del tiempo. Aunque las demandas salariales fueron predominantes durante los últimos años y son producto de políticas nacionales y provinciales que derivaron en una devaluación salarial y precarización de la calidad de vida de la clase que vive del trabajo en general, y del sector docente en particular.

Durante el periodo analizado, la conflictividad se redujo considerablemente en el periodo post pandemia. Desde 2023, las acciones públicas tienen una mayor presencia frente al resto de manifestaciones, los alcances de su accionar son limitados respecto al volumen de noticias que se registran en la fuente periodística. Es posible indicar el punto de inflexión de la dinámica de conflictividad durante este periodo, aunque el sondeo de sus especificidades, indica que su configuración se encuentra inmersa en una red mayor de interdependencias.

La baja recurrencia de conflictos y las transformaciones en las formas de lucha, que se trasladan del espacio laboral al escenario público, denotan un viraje en las estrategias de manifestaciones conflictivas ante situaciones históricas de deterioro salarial. Por un lado, se expresa en un contexto inflacionario, con achatamiento de la pirámide salarial y baja capacidad para satisfacer necesidades de la canasta básica. Por otro lado, se condiciona por políticas de monitoreo y vigilancia con fuertes impactos en sus salarios. Ambos aspectos dan cuenta de una subordinación sobre las posibilidades para actuar ante aquello que está en disputa, así como las condiciones, medios y recursos para obtenerlo.

Este deterioro salarial docente profundiza las desigualdades patriarcales que estructuran la valorización social del trabajo en la educación con la desvalorización material de las tareas de cuidado. En este caso, en un sector con una composición altamente feminizada y estrechamente vinculado a los cuidados, la desvalorización económica no sólo reproduce e intensifica jerarquías de género históricas, sino que también evidencia la desresponsabilización del Estado con el bienestar social. En contextos críticos y de emergencia económica y sanitaria, estas grietas sobre la base de los cuidados desnudan la fragilidad de un sistema educativo que recae de forma desproporcionada principalmente sobre las mujeres trabajadoras, quienes sostienen, entre movilizaciones y protestas posibles por sus condiciones precarias, un modelo educativo que depende de su labor desvalorizada.

En suma, esta investigación aporta evidencia empírica para superar dicotomías simplistas y enfatizar la interacción dinámica entre estructura y agencia en el presidencialismo latinoamericano. Los resultados sugieren que, más allá de la fragmentación partidaria o del contingente legislativo del presidente aisladamente considerados, la clave de la estabilidad presidencial en regímenes multipartidistas radica en la habilidad estratégica y adaptativa de los presidentes para gestionar sus coaliciones legislativas y gubernamentales, especialmente en momentos de crisis y en concordancia con las especificidades institucionales y políticas de cada país.

Bibliografía

- Álvarez, C., Manes, M., Paredes, P. e Ivani, G. (2012). El acceso al crédito de los gobiernos subnacionales. El caso de las provincias y municipios de la República Argentina. *Jornadas Internacionales de Finanzas Públicas*. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Córdoba.
- Arata, N. (2020). *La escuela frente a la pandemia: Entre la defensa de lo común y la búsqueda de alternativas*. En I. Dussel y P. Ferrante (Coords.), *Pensar la educación en tiempos de pandemia: Entre la emergencia, el compromiso y la espera* (pp. 63-79). Biblioteca CLACSO.
- Batthyány, K. (2015). Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada de las experiencias regionales, *Serie Asuntos de Género*, (124), 5-46.
- Becher, P. (2021). *Repensando la categoría de trabajo docente: Aportes para un debate en curso*, *Colectivo de Estudios e Investigaciones Sociales*, (5), 65-86.
- Birgin, A. (1999). *El trabajo de enseñar*. Buenos Aires: Editorial Troquel.
- Bustelo, G. (2019). *Discursos. Política y democracia*. Mendoza.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), La protección social ante la crisis de los cuidados y el envejecimiento en *Panorama Social de América Latina y el Caribe*, 2024 (LC/PUB.2024/21-P/Rev.1), Santiago, 2024.
- Centro de Investigaciones en Economía Crítica (2023) *La Inversión Educativa en Argentina, su Heterogeneidad Geográfica y su Impacto Social*.
- Collado, P., Soria, C., Canafoglia, E y Collado, S. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud colectiva*, 12(2), 203-220.
- Collado Mazzeo, P y Ramirez, M.C. (2020). Conflicto laboral y configuración regional del empleo en Mendoza (2011-2019): Propuesta de interpretación, *Población y Sociedad*, 27(2), 134-163.
- Collado, Patricia y Soria, B. (2020). Observatorio en la mira: consideraciones teórico-metodológicas sobre el seguimiento del conflicto laboral. *Revista Latinoamericana De Metodología De Las Ciencias Sociales*, 10(1),
- Claus, A. (2017). La Paritaria Nacional Docente y la política de Salarios Mínimos Docentes en la Argentina entre 2005 y 2016. Impacto, limitaciones y desafíos. *Revista Estado y Políticas Públicas* N° 9. octubre de 2017 - abril de 2018. 193-219.
- De la Garza Toledo, E. (2018). *La metodología configuracionista para la investigación social*. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana. Gedisa.
- Donaire, R. (2009). *La clase social de los docentes: condiciones de vida y de trabajo en Argentina desde la colonia hasta nuestros días*. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/194641>
- Escobar, Alejandro (2022). *Docentes de educación secundaria en Mendoza: Condiciones de trabajo en las escuelas (y fuera de ellas)*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo.
- Esquivel, V. (2010). Trabajadores del cuidado en la Argentina. En el cruce entre el orden laboral y los servicios de cuidado. *Revista internacional del trabajo*, Vol.129(4), 529-547.
- Ferreyra, H. A., Bonetti, O. C. y Besso, M. R. (2015). La escuela secundaria en las voces de adolescentes y jóvenes. EDUCC. UNICEF Argentina. <https://test.repositoriodigital.com/handle/123456789/41299>
- Fisher, B. y Tronto, J. (1990). Toward a feminist theory of caring. *Circles of care: Work and identity in women's lives*, 7(5), 35-92. State University of New York Press.
- Gago, V. (2014). *La razón neoliberal*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Gilligan, Carol. (1982). In a different voice: Psychological theory and women's development. Harvard University.
- Haraway, D. J. (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres: la reinención de la naturaleza* (Vol. 28). Universidad de Valencia.
- Laval, C., y Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo. Un ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.
- Lemus, L. (2023). El género hace al trabajo: aportes de la economía feminista a la sociología de las relaciones laborales. *Ciencia Política*, 18(35), 147-164.
- Modonesi, M. (2010). *Subalternidad, antagonismo, autonomía: marxismos y subjetivación política*. Buenos Aires: CLACSO; Prometeo.
- Molina, M. y autora. (2021) *Las trabajadoras y los trabajos que sostienen la vida en Vivir para el trabajo o trabajar para vivir. Protagonistas del trabajo en la Mendoza actual*. Patricia Alejandra Collado (Coordinadora). EDIUNC, Mendoza.

- Morgade, G. (2020). La pandemia y el trabajo de las mujeres en foco. <https://es.scribd.com/document/661592319/MORGADE-2020-La-pandemia-y-el-trabajo-de-las-mujeres-en-foco>
- Murillo, S. (2018) Estado, gobierno y gubernamentalidad en Democracia, en Neoliberalismo y Estado de Excepción en Nuestra América, Pegues, J (comp), 22-50.
- Nieto, Agustín (2022). Conflictividad laboral en la pesca. Consulta 12 de marzo de 2025 en: https://agusnieto77.github.io/ACEP/articles/conflictividad_soip.html
- Noddings, Nel. (1984). *Caring: A feminine approach to ethics and moral education*. California, University of California Press.
- Noddings, Nel. (2006). Educational leaders as caring teachers. *School Leadership and Management*, 26(4), 339-345.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2019). Oficina para la Igualdad de género. El trabajo de cuidado y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Rodríguez Enríquez, C. y Marzonetto, G. (2015). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 4(8), 103-134.
- Rodríguez Enríquez, C y Fraga, C. (2021). La organización social del cuidado: Una mirada global a los principales desafíos y las posibles alternativas para una agenda sindical feminista.
- Decreto 228 de 2016 [Ministerio Gobierno, Trabajo y Justicia de Mendoza]. Por el cual se otorgan aumentos salariales para docentes (entre los que se encuentra el ítem aula) y celadores de la Dirección General de Escuelas. B.O. N° 30.078
- Decreto 401 de 2020 [Ministerio Gobierno, Trabajo y Justicia de Mendoza]. Ampliación de la emergencia declarada por Decreto N° 359 de fecha 12 de marzo de 2020 a las materias social, administrativa, económica y financiera B.O. N° 31063
- Decreto 51 de 2021 [Ministerio Gobierno, Trabajo y Justicia de Mendoza]. Por el cual se establecen aumentos salariales, 26 de enero de 2021, B.O.N° 31289.
- Ley 8833 de 2015. Declaración de la emergencia administrativa, fiscal y financiera para los años 2016 y 2017. De B.O. N° 30.023