

PODER LEGISLATIVO



PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO,
ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR
REPÚBLICA ARGENTINA

PARTICULARES

Nº: 025

PERIODO LEGISLATIVO: 2025

Extracto:

ATE NOTA Nº 799/25 ADJUNTANDO DOCUMENTO
TITULADO "PROYECTO DE EQUIPARACIÓN SALARIAL
2026: FUNDAMENTACIÓN TÉCNICA, JURÍDICA Y
PRESUPUESTARIA PARA SU INCORPORACIÓN AL
PRESUPUESTO PROVINCIAL".

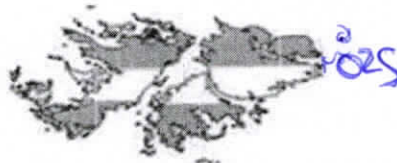
Entró en la Sesión de:

Girado a la Comisión Nº:

Orden del día Nº:



Consejo Directivo Provincial



"Las Malvinas son Argentinas"



NOTA Nº 799 /25.-

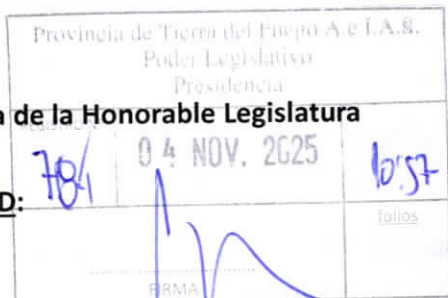
LETRA ATE-CDP-TDF

Ushuaia, 03 de noviembre de 2025.-

A la Sra. Presidenta de la Honorable Legislatura

Mónica Urquiza

S / D:



AMPLIA PROYECTO DE INCORPORACION DE ARTICULO.
COMISION DE LEY DE PRESUPUESTO.

REF.: ESTRUCTURA SALARIAL

Cristian FICONTE
Jefe Dpto. Trámite Documental
Dirección Despacho Presidencia
Poder Legislativo

La Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), encabezada en este acto por su secretario general **CARLOS HIPOLITO CORDOBA**, con domicilio legal y especial a estos efectos en calle Belakamain Nº 281 de la ciudad de Ushuaia, respetuosamente me presento ante Ud. y digo:

Que en este sentido, venimos a incorporar como ampliación de los fundamentos del proyecto de incorporación de artículo el documento titulado "*Proyecto de Equiparación Salarial 2026: Fundamentación técnica, jurídica y presupuestaria para su incorporación al Presupuesto Provincial*", el cual se adjunta a la presente y forma parte de la misma.

Dicho documento contiene un análisis detallado, estructurado en seis secciones, que da cuenta de:

- La crítica situación salarial actual de los escalafones Seco y Húmedo y su desfasaje con la Canasta Básica Total de la región;
- La viabilidad fiscal y presupuestaria de la medida, calculada sobre la base del Proyecto de Presupuesto 2026;
- La equivalencia técnica entre el piso salarial propuesto (Categoría E del EPU) y las categorías del Escalafón Seco y Húmedo;
- El fundamento jurídico constitucional, convencional y normativo que sustenta la medida;
- La experiencia exitosa de la equiparación del EPU aprobada en 2021 mediante Ley 1333;
- El impacto económico y social favorable que una recomposición estructural de haberes generaría, tanto dentro del sector público como en la economía fueguina en su conjunto.

Es por ello que esta entidad sindical entiende que:

- La estructura salarial estatal vigente vulnera los derechos constitucionales a la retribución justa y a la igualdad salarial por igual tarea, consagrados en los artículos 14 bis de la Constitución Nacional y 16 de la Constitución Provincial;
- El Presupuesto 2026 presenta margen fiscal concreto y suficiente para la implementación gradual y progresiva de la equiparación propuesta, con un costo estimado no mayor al 3 % del total provincial;
- Y que la incorporación del artículo propuesto no solo es técnicamente viable, sino políticamente necesaria y éticamente exigible, a fin de restablecer equidad y dignidad salarial al conjunto de trabajadores y trabajadoras estatales.

Por todo lo expuesto, solicitamos:

1. La incorporación del artículo propuesto como disposición complementaria dentro del articulado de la Ley de Presupuesto 2026, en los términos indicados en el Anexo I.



Consejo Directivo Provincial "Las Malvinas son Argentinas"

2. Que se incorpore a esta Comisión de Presupuesto y Hacienda la representación de esta entidad sindical para exponer en forma completa el contenido del documento adjunto, a efectos de su evaluación técnica y debate legislativo.
3. Que se dé tratamiento preferencial en Comisión al tema de la equiparación salarial, habida cuenta la situación de urgencia y la proximidad del cierre del año fiscal 2025.

Sin otro particular, quedo a disposición para aportar los elementos técnicos, contables y jurídicos necesarios para acompañar esta propuesta, y saludo a Ud. con la consideración más distinguida.

**PASE A SECRETARIA
LEGISLATIVA**

Myriam Noemi MARTINEZ
LEGISLADORA PROVINCIAL
PODER LEGISLATIVO

CARLOS CÓRDOBA
Secretario General
ATE - CDP
Tierra del Fuego

05 NOV 2025



“PROYECTO DE EQUIPARACIÓN SALARIAL 2026:
FUNDAMENTACIÓN TÉCNICA, JURÍDICA Y
PRESUPUESTARIA PARA SU INCORPORACIÓN AL
PRESUPUESTO PROVINCIAL”



Contexto general

1.a.- Una política salarial que dejó de ser justa

Hablar de equiparación salarial en Tierra del Fuego no es discutir una cifra: es discutir un modelo de provincia.

Una provincia que crece en los números, pero donde el salario real retrocede; donde el presupuesto se expande, pero la mesa de los trabajadores se achica.

Esa contradicción —entre el discurso del crecimiento y la realidad de los hogares— es la que interpela hoy a esta Legislatura.

Durante 2025, la economía fueguina mostró un crecimiento presupuestario sin precedentes: el Presupuesto Provincial 2026 alcanza los \$2,23 billones, casi el doble que el del año anterior. Sin embargo, solo la mitad de ese presupuesto llega a los trabajadores. En el Poder Ejecutivo, apenas el 51 % de los gastos corrientes se destina a personal, mientras que en los otros poderes del Estado esa proporción supera el 90 %.

Esto demuestra que no es un problema de falta de recursos, sino de orientación de prioridades.

A la vez, la situación social y económica de la Patagonia se tornó crítica. La inflación acumulada pulverizó la capacidad de compra; los alquileres, los alimentos y los servicios suben a un ritmo muy superior al promedio nacional. Según propios cálculos de ATE y tomando como referencia los datos del Instituto Provincial de Análisis, Investigación, Estadística y Censos (IPIEC) y las estimaciones del INDEC y la inflación proyectada, en agosto de 2025:

- La Canasta Básica Total en Tierra del Fuego superó los \$2.000.000 mensuales para una familia tipo de cuatro integrantes.
- El sueldo promedio de un trabajador de los escalafones Seco y Húmedo ronda los \$1.400.000, muy por debajo del umbral de pobreza local.
- Para una persona adulta sola, el umbral de pobreza se ubicó por encima de los \$730.000 mensuales.

En otras palabras, un trabajador estatal fueguino no alcanza a cubrir el costo de una vida digna en su propia provincia.

Vivir en el fin del mundo cuesta más: por la distancia, el transporte marítimo, el aislamiento logístico, la energía y la vivienda. Por eso, el salario público debe tener una estructura propia, justa y sostenible.

El propio Estado, como empleador, retribuye hoy con haberes que no cubren las necesidades básicas de una familia. Y eso no es solo un desequilibrio económico: es una incoherencia moral y política.

Porque un trabajador o trabajadora estatal no pide privilegios: pide vivir con dignidad. Pide que su esfuerzo —mantener una escuela, limpiar un hospital, garantizar un servicio público— sea reconocido de manera justa.

Cuando el Estado no lo hace, no solo incumple su deber constitucional (artículo 14 bis de la Constitución Nacional y artículo 16 de la Constitución Provincial), sino que traiciona el principio fundante de su legitimidad: el de la igualdad ante la ley y la justicia social.

Por eso, esta propuesta no nace de la urgencia de un gremio, sino de una responsabilidad institucional: la de reparar una desigualdad estructural que afecta a miles de trabajadoras y trabajadores fueguinos.

El Presupuesto 2026, con su crecimiento histórico y su margen fiscal disponible, ofrece la oportunidad concreta de hacerlo sin afectar el equilibrio financiero, reconociendo a quienes sostienen día a día el funcionamiento del Estado provincial.

1.b. El presupuesto crece, pero el salario no.

Los datos oficiales muestran que:

- En el Poder Ejecutivo, solo el 51 % de los gastos corrientes se destinan a personal.
- En el Judicial, Legislativo y Tribunal de Cuentas, los salarios superan el 90 % de los gastos corrientes.

Esto significa que existen márgenes presupuestarios reales para recomponer los sueldos sin desfinanciar al Estado. No es un problema de falta de recursos, sino de orientación de prioridades.

PRESUPUESTO 2026

Poder / Organismo	Gastos Corrientes (en \$)	Gastos en Personal (en \$)	% de Corrientes en Personal
Poder Ejecutivo	1.525.176.251.202,69	775.040.659.659,40	50,8%
Poder Judicial	109.835.381.740,00	103.689.605.107,00	94,4%
Poder Legislativo	30.329.976.653,00	27.480.965.853,00	90,6%
Tribunal de Cuentas	8.830.176.459,57	8.028.460.587,00	91,0%

1.c. Qué pasó con la Ley 1580/24

El artículo 25 de la Ley de Presupuesto 2025 fijó una pauta salarial atada a la inflación nacional medida por el INDEC.

Esa regla, presentada como una “protección automática”, terminó siendo una trampa indexatoria:

- Ajusta con un mes de retraso, por lo que los sueldos corren siempre detrás de los precios.
- Usa un índice nacional (GBA) que subestima el costo de vida patagónico, especialmente el de Tierra del Fuego.
- No corrige las asimetrías estructurales entre escalafones, sino que las consolida.

En la práctica, la inflación real de los hogares fueguinos superó la pauta salarial oficial, y el sistema actual ató a los trabajadores a una inflación mentirosa.

1.d. Un precedente que demostró que sí se puede

En 2021, la Legislatura aprobó la Ley 1333, que equiparó el Escalafón Profesional Universitario (EPU) con el Tribunal de Cuentas.

Esa decisión reparó una desigualdad histórica, jerarquizó a un sector clave y lo hizo dentro del Presupuesto, sin poner en riesgo las cuentas públicas. Ese precedente demuestra que:

“Cuando hay voluntad política, el Presupuesto puede ser una herramienta de justicia social y no solo un balance contable.”

Lo que fue justo para los profesionales universitarios en 2021, hoy debe serlo para los trabajadores del Seco y del Húmedo, quienes garantizan la limpieza, la logística, la atención al público y el mantenimiento cotidiano de la infraestructura estatal.

No se trata solo de un reclamo sectorial, sino de un problema de Estado. Un Estado que reconoce y paga dignamente a sus trabajadores es un Estado que se fortalece; uno que los condena a la pobreza, se debilita.

Este proyecto busca devolver racionalidad presupuestaria y dignidad salarial, mostrando que la justicia social también se escribe en las planillas del presupuesto.

2. Fundamentación política y social

La política salarial no puede analizarse en términos aislados del contexto social y económico en el que se desarrolla.

Tierra del Fuego atraviesa una etapa de grandes contrastes: mientras los indicadores presupuestarios muestran un crecimiento histórico en los recursos, la situación de los trabajadores del Estado se deteriora.

Las planillas oficiales evidencian que buena parte del personal de los escalafones Seco y Húmedo percibe haberes por debajo del costo real de vida, aun desempeñando funciones esenciales para el funcionamiento cotidiano de la provincia.

Hablar de equiparación salarial, entonces, no es hablar de gasto, sino de sentido de justicia.

Es reconocer que quienes limpian los hospitales, preparan los edificios públicos, atienden a los vecinos, registran los trámites, reparten medicamentos o sostienen la logística diaria del Estado, no son trabajadores de segunda. Son el Estado en movimiento, el rostro visible de la administración pública, y su tarea tiene un valor social que debe reflejarse en la retribución que reciben.

Una provincia que se enorgullece de su desarrollo, de su ciencia, de su turismo y de su industria, no puede sostenerse sobre salarios de pobreza para los trabajadores que garantizan su funcionamiento básico.

La Canasta Básica Total en Tierra del Fuego supera los \$2.300.000 para una familia tipo, y sin embargo muchos agentes estatales —en especial los de las categorías inferiores del Escalafón Seco— perciben ingresos que no alcanzan ni para cubrir ese piso mínimo de subsistencia.

Esa brecha no es solo una falla económica: es una fractura ética entre lo que el Estado dice y lo que efectivamente hace.

La función del Estado provincial no es reproducir las desigualdades del mercado, sino corregirlas.

Cuando el propio Estado se convierte en empleador precarizador, el principio de justicia social deja de ser una consigna y se transforma en una deuda.

La equiparación salarial es la herramienta concreta para comenzar a saldar esa deuda: una medida que no regala privilegios, sino que restaura equidad.

2.b. La equiparación como acto de reparación y de cohesión social

La brecha entre escalafones no solo genera injusticia individual, sino también fragmentación institucional.

Cada vez que se consolida un esquema donde unos sectores son sistemáticamente relegados, el Estado se divide en capas internas:

- Unos pocos con ingresos ajustados a la inflación real.
- Miles de trabajadores que, a pesar de cumplir funciones esenciales, ven deteriorada su calidad de vida año tras año.

Esa desigualdad erosiona la confianza dentro de la administración pública, desmotiva al personal y debilita la eficiencia institucional.

Por eso, más allá de los números, la equiparación tiene un sentido político profundo: reconstruir la cohesión del Estado, devolverle legitimidad moral y fortalecer la idea de que todos los trabajadores son parte de un mismo proyecto colectivo.

No hay administración sólida sobre una estructura salarial desigual. Un Estado dividido en castas internas no puede construir políticas públicas inclusivas. Por eso, esta medida debe entenderse como una reparación moral y estructural, que pone en pie de igualdad a quienes durante años sostuvieron la gestión pública sin ver reconocida su tarea.

2.2. Impacto económico virtuoso

Lejos de representar una amenaza fiscal, la equiparación salarial tiene un impacto positivo en la economía fueguina.

Los trabajadores del Estado son los principales consumidores del circuito local: su ingreso se transforma directamente en demanda de bienes y servicios, y esa demanda sostiene a comercios, transportistas, emprendedores y pymes.

Cada peso que ingresa al salario de un trabajador no se fuga del territorio; vuelve en forma de recaudación, empleo indirecto y movimiento económico.

En un contexto de contracción del consumo y caída de la actividad privada, fortalecer los ingresos del sector público no es una carga, sino un motor contracíclico de la economía provincial.

Además, al aumentar los haberes básicos y simplificar los adicionales, se produce un efecto de orden administrativo:

- se reduce la dispersión salarial;
- se facilita la liquidación de haberes;
- se fortalecen los aportes a la seguridad social;
- y se garantiza mayor transparencia y previsibilidad presupuestaria.

Así, la medida no solo mejora la vida de los trabajadores, sino que también fortalece la sustentabilidad del sistema previsional y disminuye la litigiosidad, reduciendo los conflictos derivados de inequidades internas.

2.c. Responsabilidad política del Estado y de la Legislatura

El Estado no puede permanecer indiferente ante una desigualdad que él mismo genera. Si la Constitución exige igualdad ante la ley, esa igualdad comienza por casa. Cada Legislador y Legisladora que hoy analiza este proyecto tiene la oportunidad de reparar una injusticia institucional y de reafirmar que la función del presupuesto no es solo administrar recursos, sino garantizar derechos.

La historia reciente lo demuestra: en 2021, esta misma Legislatura dio un paso ejemplar al equiparar los salarios del Escalafón Profesional Universitario (EPU) con el Tribunal de Cuentas.

Esa decisión fue justa, valiente y técnicamente sólida. Hoy, el desafío es retomar esa misma lógica y extenderla a los escalafones Seco y Húmedo, donde se concentra el mayor número de trabajadores estatales y la mayor brecha salarial.

Cumplir con la Constitución no es una opción política: es una obligación institucional. El principio de igual remuneración por igual tarea no admite excepciones por escalafón ni por nivel educativo; se trata de reconocer el valor del trabajo como pilar del Estado.

Por eso, esta propuesta no se presenta como un reclamo gremial, sino como una política pública de Estado.

Su aprobación permitirá reordenar la estructura salarial, fortalecer la equidad, y reconstruir la confianza entre la ciudadanía y sus instituciones.

2.4. Una medida justa, posible y necesaria

La equiparación salarial no es una medida improvisada ni económicamente inviable. Los números del Presupuesto 2026 demuestran que existe margen financiero más que suficiente para afrontar el costo de la medida sin comprometer el equilibrio fiscal. El esfuerzo presupuestario requerido —entre el 1,6 % y el 3 % del total provincial— es ínfimo frente a su impacto social.

Además, el mecanismo propuesto es progresivo y ordenado: se puede aplicar de manera gradual, priorizando las categorías más bajas, para asegurar que los recursos lleguen primero a quienes más lo necesitan.

De este modo, se garantiza que la equiparación no sea un golpe fiscal, sino una política de redistribución racional y sostenida.

La justicia social no se mide solo en discursos ni en declaraciones: se mide en los recibos de sueldo, en la heladera de una familia, en el tiempo que un trabajador puede dedicar a sus hijos sin tener que buscar un segundo empleo. Y en ese sentido, esta medida **no es un privilegio: es una reparación.**

**“Cuando el Estado paga salarios que no alcanzan para vivir, deja de ser Estado para convertirse en empleador injusto.
Cuando decide corregirlo, recupera su legitimidad y honra su función pública.”**

3. Análisis presupuestario y viabilidad fiscal

3.a. Masa laboral comprendida

El Escalafón Seco agrupa aproximadamente 4.350 agentes de la Administración Pública Provincial, lo que representa alrededor del 18 % del gasto total en personal del Poder Ejecutivo, de acuerdo con la distribución de haberes oficiales relevada por el equipo técnico de análisis presupuestario de ATE.

Se trata de personal administrativo, técnico y operativo que sostiene el funcionamiento diario de hospitales, escuelas, oficinas públicas, áreas de mantenimiento y atención ciudadana. Son, en su mayoría, los trabajadores de base del Estado fueguino, aquellos que hacen que la maquinaria pública funcione todos los días, incluso en condiciones adversas.

3.b. Masa salarial actual

Según las planillas oficiales correspondientes a septiembre de 2025, el gasto mensual total en el Escalafón Seco asciende a:

- Masa neta (en mano): \$5.672.055.691
- Costo total empleador (con cargas patronales): \$9.167.650.382

El costo anual estimado (13 sueldos) alcanza los \$119.000 millones, lo que representa una porción moderada dentro del gasto total en personal del Poder Ejecutivo. En términos presupuestarios, esta masa salarial equivale a un esfuerzo que puede ser absorbido sin dificultad dentro del marco de crecimiento previsto para el ejercicio 2026.

3.c. Simulación del impacto de la equiparación

Tomando como referencia la equiparación con la Categoría E del Escalafón Profesional Universitario (EPU) y considerando un aumento promedio del 30 % sobre la masa salarial actual, se proyectan los siguientes escenarios:

Escenario	Incremento mensual	Incremento anual (13 sueldos)	% sobre Presupuesto 2026	% sobre Gasto en Personal Ejecutivo
Con zona (TDF real)	\$ 2.750 millones	\$ 35.750 millones	1,6 %	4,6 %
Sin zona (referencia base)	\$ 1.360 millones	\$ 17.700 millones	0,8 %	2,3 %

El equipo técnico presupuestario de ATE verificó estos valores sobre la base de la información contenida en el Proyecto de Presupuesto 2026, que fija un gasto total del Poder Ejecutivo de \$1.525.176.251.202,69 y un gasto en personal de \$775.040.659.659,40.

Asimismo, se constató la existencia de un margen presupuestario de \$170.634 millones en otros gastos corrientes (bienes de consumo, servicios no personales, construcciones y otros), reasignables para cubrir la equiparación sin afectar el equilibrio general.

Incluso en su versión “con zona”, la medida representa menos del 5 % del gasto total en personal del Poder Ejecutivo y apenas el 1,6 % del Presupuesto 2026.

En términos fiscales, se trata de un esfuerzo plenamente financiable dentro del crecimiento proyectado del gasto provincial.

3.d. Lectura técnica y política

El análisis demuestra que la equiparación no altera el equilibrio fiscal, porque puede implementarse mediante reasignaciones internas dentro de los gastos corrientes del Poder Ejecutivo.

El equipo técnico presupuestario de ATE determinó que el incremento real proyectado del gasto en personal para 2026 (10,07 %) y la existencia de más de \$170.000 millones disponibles en otros incisos corrientes permiten absorber completamente el costo de la medida, estimado entre el 1,6 % y el 3 % del Presupuesto total, sin requerir endeudamiento adicional ni afectar programas esenciales.

Desde el punto de vista financiero, la equiparación no implica un aumento del gasto, sino una reasignación racional de recursos hacia los salarios más rezagados del Estado. Y desde el punto de vista institucional, constituye una decisión de coherencia política y jurídica, fundada en el principio de igualdad, la garantía de retribución justa y la obligación del Estado de asegurar condiciones dignas a sus trabajadores.

En definitiva, la medida es técnica y fiscalmente viable, se encuentra plenamente financiada dentro del Presupuesto 2026 y representa una oportunidad concreta de reparar una desigualdad estructural sin poner en riesgo el equilibrio económico de la provincia.

4. Fundamentos jurídicos y normativos

La equiparación salarial propuesta no surge de un acto de discrecionalidad política ni de un reclamo sindical, sino del cumplimiento de normas constitucionales y principios jurídicos obligatorios para el Estado provincial.

El derecho a una retribución justa, suficiente y equitativa no es una aspiración moral: es una garantía constitucional que debe traducirse en políticas concretas.

4.a. Fundamento constitucional

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional consagra el derecho de los trabajadores a “una retribución justa”, al tiempo que impone al Estado la obligación de asegurar condiciones dignas y equitativas de labor. Este mandato alcanza, con igual fuerza, al Estado en su doble condición de empleador y garante de derechos.

Por su parte, la Constitución de la Provincia de Tierra del Fuego, en su artículo 16, establece que:

“Todos los habitantes son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos. No se admiten distinciones que no se basen en la capacidad o en el mérito. A igual tarea, igual remuneración.”

Este último mandato tiene un carácter imperativo: impone al Estado el deber de asegurar la igualdad de trato salarial entre sus agentes, salvo razones objetivas y justificadas. Cuando los escalafones Seco y Húmedo —que cumplen funciones esenciales— perciben haberes inferiores al costo de vida y desproporcionadamente más bajos que otros escalafones con igual carga horaria y responsabilidad, se configura una violación directa al principio de igualdad ante la ley.

La diferencia salarial sostenida a lo largo del tiempo, sin justificación objetiva, constituye una discriminación institucional: el propio Estado provincial reproduce desigualdad entre sus trabajadores, contrariando su mandato constitucional de garantizar equidad y justicia.

4.b. Los principios rectores del derecho del trabajo y su aplicación al empleo público

El derecho del trabajo —en su dimensión constitucional e internacional— tiene como eje central el principio de protección del trabajador y el principio de igualdad de trato. Ambos se aplican plenamente a los agentes del Estado, ya que el empleo público es también una relación laboral, sujeta a las mismas garantías fundamentales.

El principio de progresividad, reconocido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, establece que los derechos sociales no pueden ser reducidos ni desnaturalizados. Toda política salarial que mantenga a los trabajadores por debajo de la canasta básica o que congele la recomposición de los básicos viola ese principio, porque implica un retroceso en el nivel de protección.

Asimismo, el principio de razonabilidad (art. 28 de la Constitución Nacional) exige que las decisiones estatales guarden proporción entre los medios y los fines. No resulta razonable que el Estado destine recursos crecientes a su estructura administrativa mientras congela la masa salarial de quienes sostienen los servicios públicos esenciales.

4.c. Convenios Internacionales de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido normas claras sobre la igualdad salarial y la no discriminación.

Dos convenios son especialmente relevantes:

- Convenio N.º 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951), ratificado por Argentina en 1956, que dispone que “todo miembro deberá promover y garantizar la aplicación del principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor”. Aunque su texto se centra en la cuestión de género, la doctrina y la jurisprudencia lo han extendido al principio general de igual salario por igual tarea, aplicable a toda forma de discriminación salarial arbitraria.
- Convenio N.º 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958), que prohíbe toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato. Las diferencias estructurales e injustificadas entre escalafones dentro del mismo Estado encajan en esta definición de discriminación indirecta.

A su vez, el Comité de Expertos de la OIT ha sostenido que los Estados empleadores deben adoptar medidas activas para corregir desigualdades salariales internas cuando no exista una justificación objetiva basada en el tipo de tarea o en la responsabilidad funcional.

Por tanto, la equiparación salarial aquí propuesta es una obligación derivada del derecho internacional vigente, incorporado con jerarquía constitucional en virtud del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional.

4.d. El Convenio Colectivo de Trabajo General de la Administración Pública Provincial

El Título I del Convenio Colectivo de Trabajo General, homologado por Decreto Provincial N.º 425/22, establece principios rectores de carácter obligatorio:

- La equidad y la no discriminación.
- La jerarquización del empleo público.

- Y la garantía de un salario digno y suficiente.

Estos principios no pueden quedar reducidos a meras declaraciones. Si la estructura salarial real contradice esos postulados, corresponde al Estado —y en particular a la Legislatura, en su función de control presupuestario— adecuar el marco normativo para garantizar su cumplimiento efectivo.

La equiparación salarial por vía presupuestaria se presenta, entonces, como el instrumento más idóneo para concretar los derechos reconocidos en el propio CCT y en las Constituciones Nacional y Provincial.

4.e. Síntesis jurídica

La equiparación salarial de los escalafones Seco y Húmedo encuentra su fundamento en un entramado jurídico sólido y jerárquico:

Nivel normativo	Disposición	Principio aplicable
Constitución Nacional	Art. 14 bis	Derecho a retribución justa, equitativa y suficiente
Constitución Provincial	Art. 16	Igualdad ante la ley e igual remuneración por igual tarea
Convenios OIT N.º 100 y 111	Art. 1º y 2º	Igualdad salarial y no discriminación
CCT General TDF (Dec. 425/22)	Título I	Equidad, jerarquización y salario digno
Ley 1333/21	Art. 35	Equiparación EPU–Tribunal de Cuentas (precedente directo)

Cada uno de estos instrumentos impone al Estado el deber de garantizar que las diferencias salariales sean razonables, objetivas y justificadas. El proyecto que aquí se impulsa cumple con ese mandato y constituye una vía legislativa legítima, constitucional y necesaria para restablecer la equidad.

5. Propuesta legislativa

5.a. Exposición de motivos

El presente proyecto tiene por objeto incorporar un artículo adicional a la Ley de Presupuesto 2026 de la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, con el fin de disponer la equiparación salarial de los escalafones Seco (Administrativo y Técnico) y Húmedo (Obrero, Maestranza y Servicios) con la Categoría E del Escalafón Profesional Universitario (EPU).

Esta medida responde a la necesidad de corregir una inequidad histórica que ha mantenido a miles de trabajadores estatales en niveles salariales por debajo del costo real de vida, pese a desempeñar tareas esenciales y de igual valor social que otros sectores de la administración.

La propuesta no implica un gasto extraordinario, sino una recomposición estructural y progresiva, financiable dentro del Presupuesto 2026. Como se detalló en el análisis económico, el costo total estimado de la medida representa entre el 1,6 % y el 3 % del gasto total provincial, proporción perfectamente absorbible en un ejercicio presupuestario que crece más del 80 % respecto del año anterior.

La Legislatura provincial ya cuenta con antecedentes concretos en materia de equiparación salarial: la Ley N.º 1333 (año 2021) dispuso la equiparación de los haberes del Escalafón

Profesional Universitario (EPU) con el Tribunal de Cuentas, reconociendo que el Presupuesto es un instrumento idóneo y legítimo para reparar desigualdades salariales estructurales.

Siguiendo esa misma lógica, la medida propuesta extiende la justicia alcanzada entonces a los escalafones Seco y Húmedo, que conforman la base operativa del Estado provincial.

En definitiva, equiparar no es privilegiar, es igualar. Es reconocer que quienes sostienen el funcionamiento del Estado —limpiando, atendiendo, gestionando, manteniendo— merecen el mismo piso de dignidad salarial que quienes ocupan otros cargos o escalas.

Es hacer operativo el principio constitucional de igual remuneración por igual tarea (art. 16 de la Constitución Provincial) y el mandato de retribución justa y suficiente (art. 14 bis de la Constitución Nacional).

5.b. Articulado propuesto

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS:

Artículo 41°.- Establézcase la equiparación salarial de los escalafones Seco y Húmedo (Administrativo, Técnico, Obrero, Maestranza y Servicios) con una categoría que sirva de referencia para establecer un piso salarial digno y uniforme, tomando como parámetro la Categoría E del Escalafón Profesional Universitario (EPU), de acuerdo al siguiente cuadro:

Escalafón E.P.U	Escala Salarial – Encuadre según Categoría de revista
Básico Categoría A =	Categorías 22, 23 y 24
Básico Categoría B =	Categorías 19, 20 y 21
Básico Categoría C =	Categorías 16, 17 y 18
Básico Categoría D =	Categorías 13, 14 y 15
Básico Categoría E =	Categorías 10, 11 y 12

Artículo 2°.- La presente equiparación será de aplicación a todos los agentes comprendidos en dichos escalafones en el ámbito de la Administración Pública Provincial centralizada, organismos descentralizados y entes autárquicos, con excepción de aquellos que cuenten con régimen salarial especial aprobado por ley específica.

Artículo 3.- Autorízase al Poder Ejecutivo a realizar las readecuaciones presupuestarias necesarias para el cumplimiento de la presente ley, sin afectar los créditos destinados a salud, educación y programas sociales.

Artículo 5°.-Comuníquese al Poder Ejecutivo.

5.c. Fundamentación complementaria

La inclusión de este artículo en la Ley de Presupuesto 2026 no solo es jurídicamente viable, sino presupuestariamente responsable.

No se trata de crear un nuevo régimen salarial, sino de alinear la estructura de haberes existente con los principios constitucionales y convencionales vigentes.

La medida se enmarca en el objetivo general de ordenar, transparentar y jerarquizar la administración pública provincial, generando una estructura salarial más coherente, más justa y más eficiente.

Su aplicación progresiva permitirá recomponer el poder adquisitivo de más de 4.300 trabajadores del Escalafón Seco y de los agentes del Escalafón Húmedo, sin poner en riesgo el equilibrio fiscal.

Aprobando esta medida, la Legislatura no solo cumple un mandato legal, sino que honra un principio ético y político fundamental: que el Estado debe ser el primero en dar el ejemplo en materia de justicia social y respeto a los derechos laborales.

La inclusión de este artículo en la Ley de Presupuesto 2026 no solo es jurídicamente viable, sino presupuestariamente responsable.

Un análisis técnico-contable realizado sobre las planillas presupuestarias 2026 respalda que el costo estimado de la medida —entre el 1,6 % y el 3 % del gasto total provincial— puede financiarse íntegramente mediante reasignaciones internas, sin afectar los créditos destinados a salud, educación o programas sociales.

No se trata de crear un nuevo régimen salarial, sino de alinear la estructura de haberes existente con los principios constitucionales y convencionales vigentes.

“La justicia social también se escribe en las planillas del presupuesto.”

6. Conclusión

La equiparación salarial no es una medida improvisada ni caprichosa: es el resultado de un trabajo técnico y político serio, sustentado en análisis presupuestarios que demuestran su viabilidad económica y sustentabilidad fiscal dentro del ejercicio 2026.

Equiparar los escalafones Seco y Húmedo con el piso de la Categoría E del EPU no es un privilegio, es una decisión moral y política que devuelve dignidad a miles de familias fueguinas y reafirma la legitimidad del Estado como empleador y garante de derechos.

La historia reciente de nuestra provincia demuestra que las decisiones correctas se toman cuando se gobierna pensando en la gente.

En 2021, esta misma Legislatura sancionó la Ley 1333, que corrigió una desigualdad histórica con el Escalafón Profesional Universitario. Esa decisión fue un acto de justicia estructural.

Hoy, el desafío es dar el mismo paso con los trabajadores y trabajadoras que todos los días hacen que las escuelas abran, que los hospitales funcionen, que las calles se mantengan limpias y que la administración pública no se detenga.

Ellos y ellas no piden nada más que vivir con dignidad. Piden que el sueldo que cobran alcance para pagar la comida, el alquiler, la ropa de sus hijos y los servicios de sus hogares.

Piden que su esfuerzo cotidiano —que no se mide en títulos ni jerarquías, sino en compromiso y trabajo real— sea reconocido por el mismo Estado que representan.

No hay equilibrio presupuestario posible si se construye sobre la desigualdad. No hay desarrollo sostenible si la mitad de los trabajadores del Estado viven al límite. Por eso, este proyecto no busca desestabilizar las cuentas públicas, sino darles sentido humano y constitucional.

La equiparación salarial no es una medida aislada: es una señal. Una señal de que Tierra del Fuego quiere ser una provincia que crece con sus trabajadores adentro, y no a costa de ellos.

Una provincia que cumple su Constitución y honra su palabra cuando dice que a igual tarea, igual remuneración.

“Esta Legislatura tiene la oportunidad de escribir una página de coherencia política y de justicia social.

No hay democracia fuerte sin trabajadores dignos.

No hay futuro próspero con salarios que no alcanzan para vivir.

Equiparar es igualar, y igualar es reconocer que el valor del trabajo no depende del cargo, sino del compromiso con el pueblo fueguino.”