

INAP

ISSN 2683-7137

ITEP

Informe Trimestral
de Empleo Público

Año 3 • N.º 3 • Junio 2021

Argentina unida



ITEP: Informe Trimestral de Empleo Público

DIRECCIÓN DEL PROYECTO ITEP

Pablo NEMIÑA, Director de Gestión del Conocimiento, Investigación y Publicaciones
Eduardo DUBIN DOMÍNGUEZ, Director de Sistemas de Información de Empleo Público

COMITÉ EDITORIAL

Ana CASTELLANI, Secretaria de Gestión y Empleo Público
Beatriz DE ANCHORENA, Subsecretaria de Fortalecimiento Institucional
Mariano BOIERO, Subsecretario de Empleo Público
Mauro SOLANO, Director Institucional del INAP
María Cristina COSAKA, Directora Nacional de Gestión de Información y Política Salarial
Vilma PAURA, Directora Nacional de Oferta Académica

REDACCIÓN

Leonardo GROTTOLA

EDITORIAL

Instituto Nacional de la Administración Pública

Dirección: Av. Roque Sáenz Peña 511 (Of. 523), CABA, República Argentina
C.P.: C1035AAA – Teléfono: 4343-9001 – Interno: 5570
Correo electrónico: <dinvesti@jefatura.gob.ar>

ISSN 2683-670X
(versión impresa)

ISSN 2683-7137
(versión en línea)

Se terminó de imprimir en Imprenta de la Secretaría de Gestión y Empleo Público - Jefatura de Gabinete de Ministros
Av. Roque Sáenz Peña 511, CABA, República Argentina
Diciembre 2021

Índice

Introducción	1
Monitoreo de variables sociodemográficas y laborales de las/los empleadas/os públicas/os de la administración nacional y de los entes públicos	2
Un panorama de la participación de las mujeres en la Alta Dirección Pública del SINEP en 2021	19
Referencias bibliográficas	23
Leyes, decretos y resoluciones	23
Siglas	24



>> Introducción

El Informe Trimestral de Empleo Público (ITEP) es elaborado por la Secretaría de Gestión y Empleo Público, dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros, con el objeto de brindar información sobre empleo público según los datos que surgen de la Base Integrada de Información de Empleo Público y Salarios en el Sector Público Nacional (BIEP), creada por el Decreto 365/2017, que constituye la única fuente oficial de datos sobre el empleo público nacional. El informe se encuentra a cargo de la Dirección de Gestión del Conocimiento, Investigación y Publicaciones del Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), y de la Dirección de Sistemas de Información de Empleo Público, dependiente de la Dirección Nacional de Gestión de Información y Política Salarial.

Los datos utilizados en el ITEP corresponden a las jurisdicciones y entidades previstas en el artículo 8, incisos a y c de la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional (Ley 24.156), con las salvedades que se indican en cada caso. La información presentada en esta oportunidad corresponde al segundo trimestre de 2021.

El ITEP no abarca a quienes se desempeñan en otros poderes del Estado nacional —Poder Legislativo, Poder Judicial, Ministerio Público— ni a los trabajadores provinciales o municipales. Tampoco incluye al personal de empresas y sociedades del Estado nacional y de universidades nacionales.

A los fines del ITEP, se entiende por *puesto de trabajo* toda persona con CUIL que desempeña actividades en una entidad determinada dentro de un marco legal y administrativo, y que posee una cuenta con una liquidación cuyos conceptos fijos liquidados son mayores de 0 (cero).

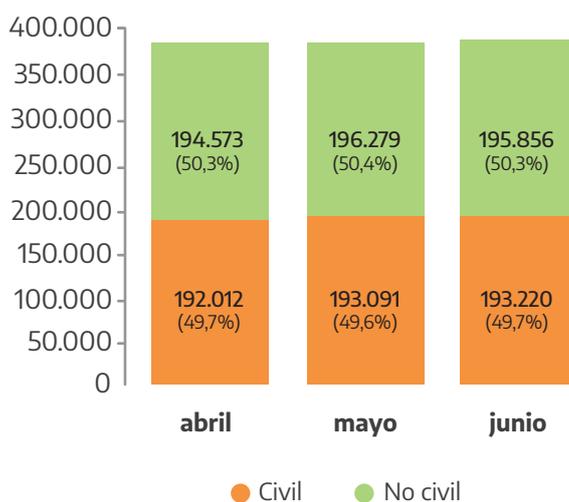
El ITEP consta de dos secciones: una permanente, en la que, a partir de la información disponible más reciente, se caracteriza el universo de empleadas/os públicas/os nacionales delimitado con anterioridad, en virtud de ciertos atributos sociodemográficos y laborales; y otra que varía de acuerdo con la edición, en la que se profundiza en el análisis de una cuestión específica.

En esta oportunidad, la propuesta consiste en analizar el alcance de la participación de las mujeres en la Alta Dirección Pública (ADP) del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP). El concepto de ADP comprende a quienes ocupan los puestos de máxima jerarquía en la estructura de la administración pública, con excepción de los miembros del gobierno —autoridades electas y colaboradores directamente designados por ellas—. La indagación se centra en el SINEP por su condición de escalafón civil individualmente más numeroso y por su carácter transversal, ya que congrega a personal administrativo y profesional de todos los ministerios y de buena parte de los organismos descentralizados. El interés de la cuestión radica en que permite acercarse a una medición del grado de avance en la disminución de la brecha de género en el Sector Público Nacional (SPN), en lo que respecta al ejercicio equitativo de la función directiva.

1. Monitoreo de variables sociodemográficas y laborales de las/os empleadas/os públicas/os de la administración nacional y de los entes públicos

El empleo en la administración nacional y los entes públicos¹ (Ley 24.156, artículo 8, incisos a y c) exhibe una leve tendencia al alza durante el segundo trimestre de 2021. En efecto, la dotación pasa de 386.585 agentes –192.012 civiles y 194.573 no civiles– en abril a 389.076 trabajadoras/es –193.220 civiles y 195.856 no civiles– en junio. Es decir, una suba del 0,6 %, bastante homogénea entre civiles y no civiles –crecen un 0,6 % y un 0,7 %, respectivamente–. Se trata de un incremento que se concentra en el mes de mayo, luego se estanca –civiles– o cae ligeramente –no civiles–. Respecto del trimestre anterior, este comportamiento representa también un modesto incremento que, en el caso de los civiles, implica una continuidad en relación a la leve suba del primer trimestre. Así, este colectivo acumula un alza del 1,1 % durante la primera mitad de 2021; en cambio, entre los no civiles se observa un quiebre de tendencia que compensa solo de manera parcial la caída exhibida durante el primer trimestre. Por lo tanto, la dotación no civil presenta una pequeña contracción semestral del 0,4 %. De esta manera, el empleo total registra una expansión semestral del 0,4 %. Por otra parte, la distribución de los puestos de trabajo se mantiene pareja entre civiles y no civiles durante todo el período considerado, con un muy ligero predominio de los no civiles (Gráfico 1.1).

Gráfico 1.1 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos (2.º trimestre junio de 2021) civil y no civil



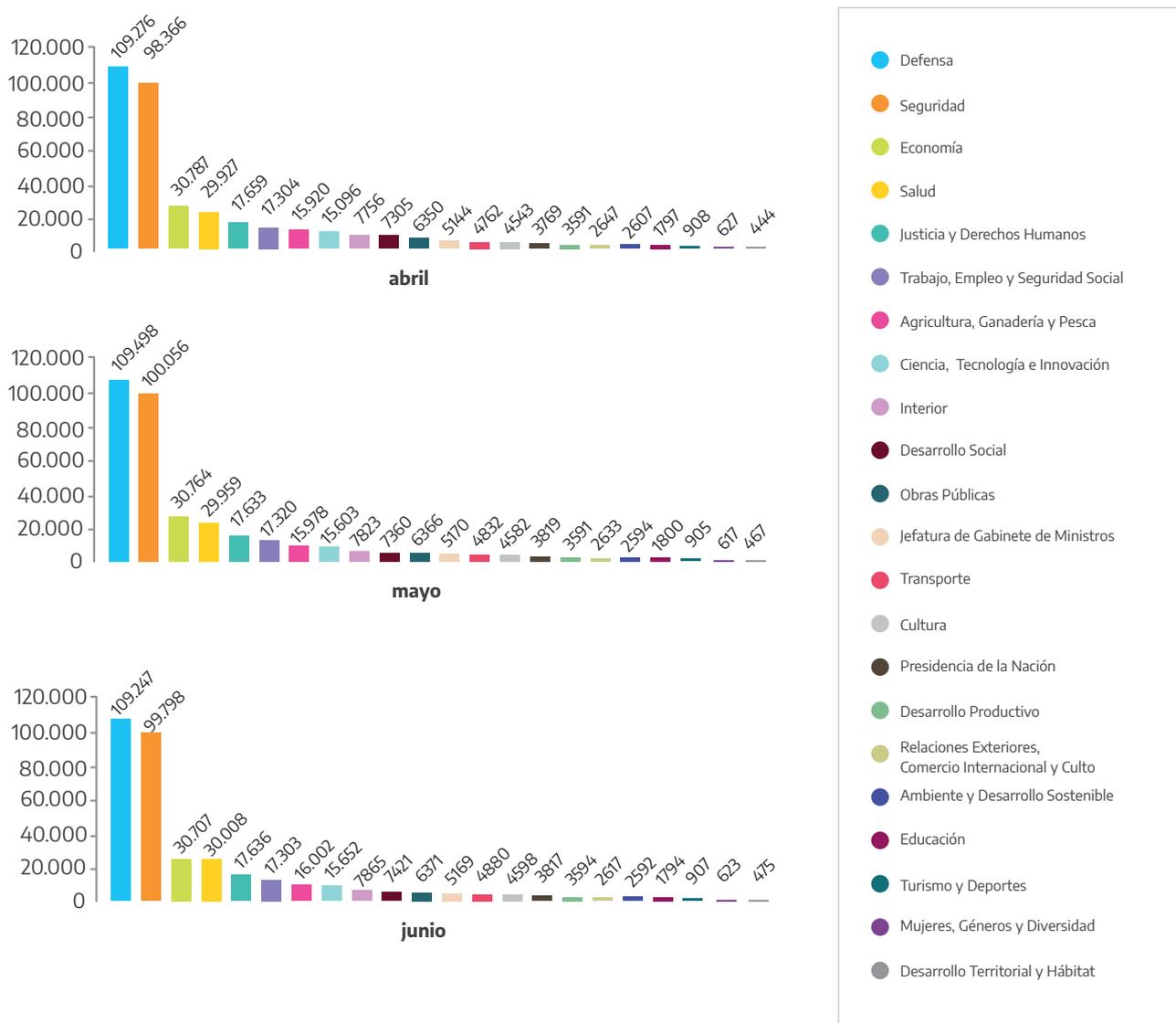
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

La Administración Pública Nacional (APN) conservó durante el segundo trimestre de 2021 una estructura organizativa con 22 jurisdicciones, entre las que se encuentran 20 ministerios, la Jefatura de Gabinete de Ministros y la Presidencia de la Nación. En términos de cantidad de puestos de trabajo, sobresalen con claridad las dos jurisdicciones de mayor tamaño –Defensa y Seguridad– que, sumadas, reúnen el 54 % de la dotación total. Otras con una importante plantilla –más de 10.000 puestos– son

¹ La administración nacional incluye la administración central y los organismos descentralizados. La categoría entes públicos abarca organismos, como la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJyP) o PAMI, el Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (INCAA) y la Comisión Nacional Antidopaje (CNAD). Estos organismos se caracterizan por contar con un régimen presupuestario diferenciado. En efecto, no están incluidos en el presupuesto de la administración nacional, y su normativa presupuestaria es similar a la de las empresas públicas. A diferencia de los organismos que componen la administración nacional, cuyo presupuesto se discute en el Congreso, las empresas y los entes públicos elaboran su proyecto de presupuesto, que someten a la aprobación del Poder Ejecutivo Nacional (PEN), previo dictamen de la Oficina Nacional de Presupuesto (ONP) (Ley 24.156, artículos 46, 48 y 49).

Economía; Salud; Justicia y Derechos Humanos; Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Agricultura, Ganadería y Pesca; y Ciencia, Tecnología e Innovación. De hecho, los ocho ministerios mencionados emplean a algo más del 85 % del personal (Gráfico 1.2).

Gráfico 1.2 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (2.º trimestre junio de 2021)

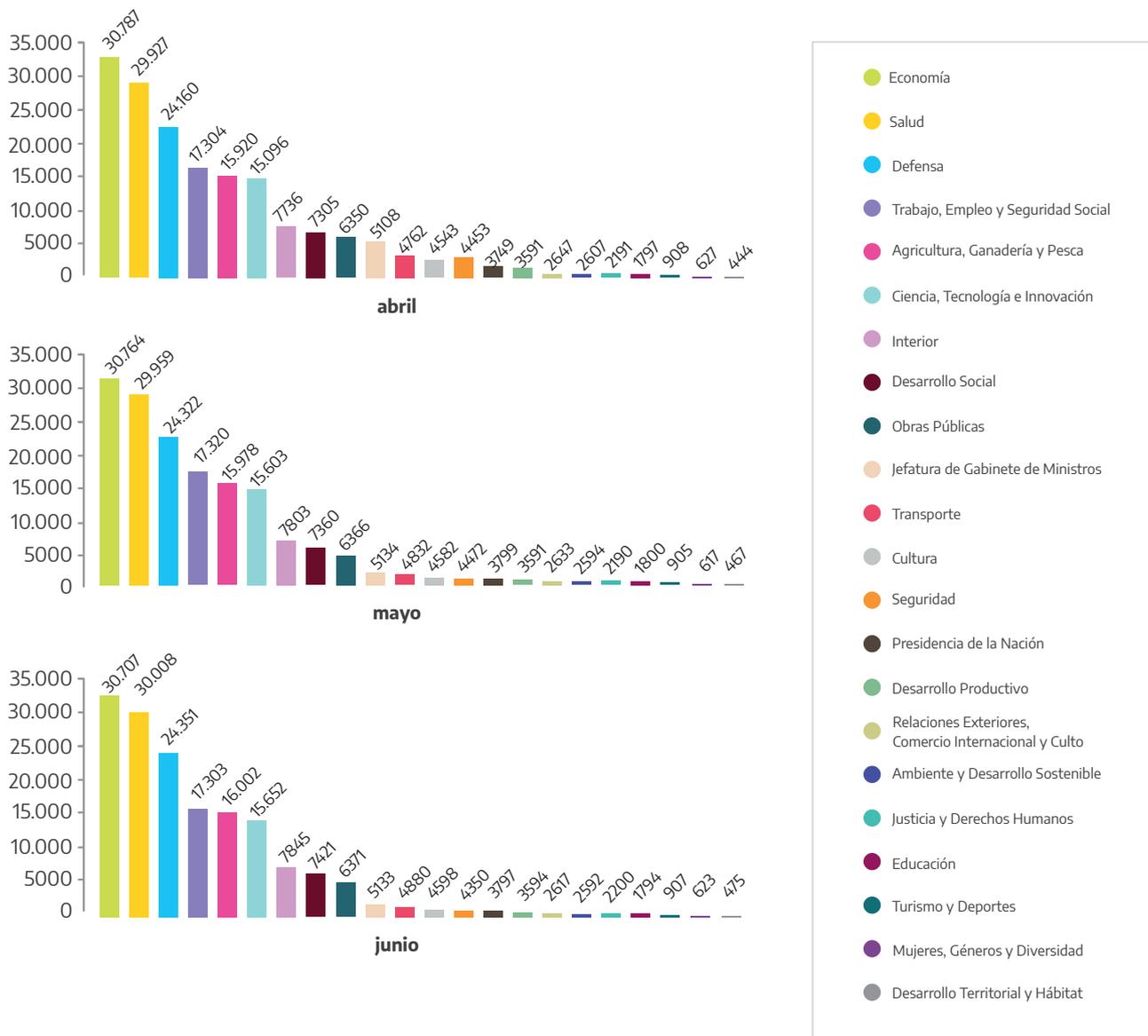


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En lo que respecta a la variación del empleo según jurisdicción durante el período considerado, es posible distinguir tres tipos de comportamiento: los ministerios en los que el empleo crece por encima del nivel general —Desarrollo Territorial y Hábitat (7,0 %); Ciencia, Tecnología e Innovación (3,7 %); Transporte (2,5 %); Desarrollo Social (1,6 %); Seguridad (1,5 %); Interior (1,4 %); Presidencia de la Nación (1,3 %) y Cultura (1,2 %)—; aquellos en los que el empleo sube por debajo del nivel general o se mantiene constante —Agricultura, Ganadería y Pesca (0,5 %); Jefatura de Gabinete de Ministros (0,5 %); Obras Públicas (0,3 %); Salud (0,3 %); Desarrollo Productivo (0,1 %) y Trabajo, Empleo y Seguridad Social (0,0 %) y Defensa (0,0 %)— y, por último, en los que la cantidad de trabajadores cae —Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto (1,1 %); Mujeres, Géneros y Diversidad (0,6 %); Ambiente y Desarrollo Sostenible (0,6 %); Economía (0,3 %); Educación (0,2 %); Justicia y Derechos Humanos (0,1 %) y Turismo y Deportes (0,1 %)—.

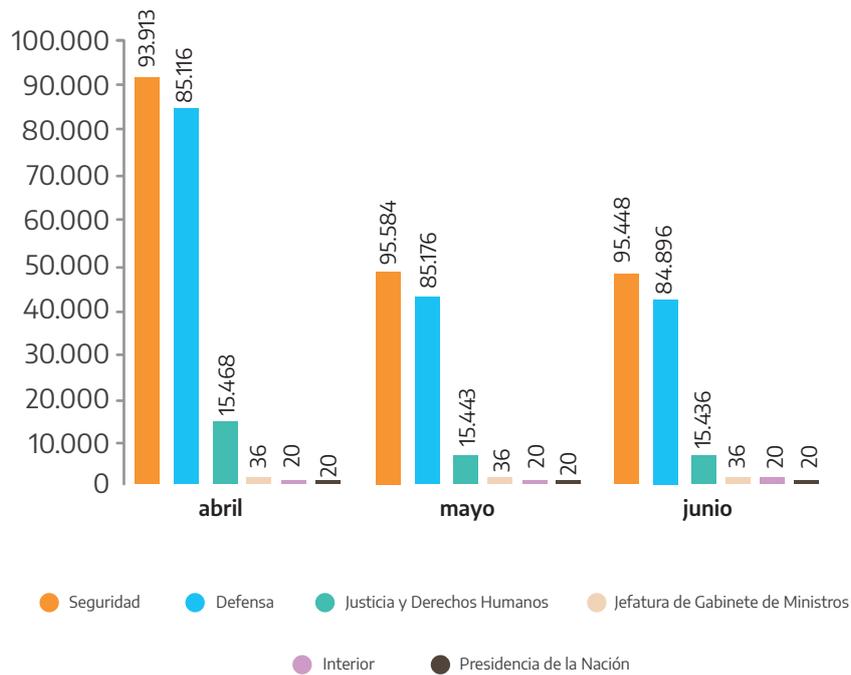
Si se distingue la evolución del empleo por jurisdicción según se trate de civiles o no civiles, se observa un comportamiento del empleo civil muy similar al total, dada la concentración de la gran mayoría de las/os trabajadoras/es no civiles en tres jurisdicciones: Seguridad, Defensa y, en menor medida, Justicia y Derechos Humanos. En lo que respecta a los civiles, se destaca, en contraste con lo que ocurre con una dotación total de mayoría no civil, la merma en el Ministerio de Seguridad $-2,3\%$. En cuanto a los no civiles, el modesto incremento del empleo se debe en su totalidad al alza en Seguridad $+1,6\%$, compensada parcialmente por las ligeras caídas de Defensa $-0,3\%$ y Justicia y Derechos Humanos $-0,2\%$ (Gráficos 1.3 y 1.4).

Gráfico 1.3 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (2.º trimestre de 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

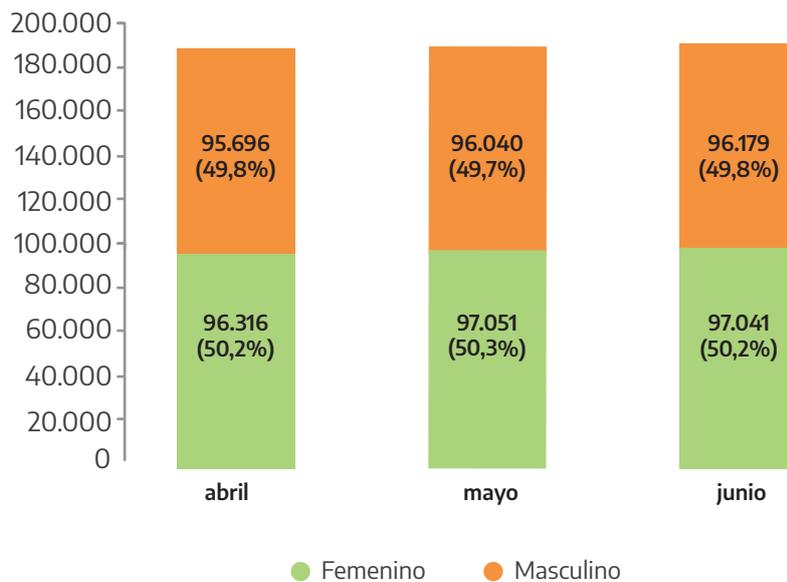
Gráfico 1.4 Puestos de trabajo no civiles de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (2.º trimestre de 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

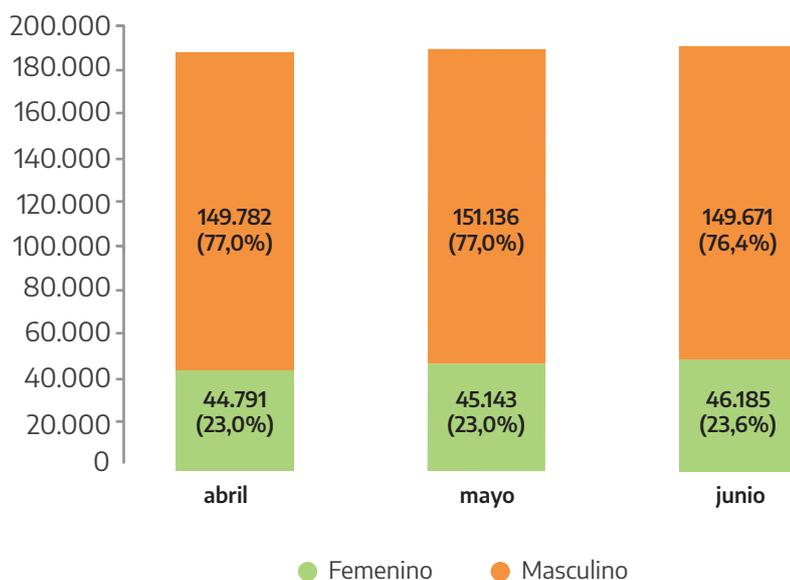
En cuanto a la composición por género, en el ámbito civil, se mantiene una distribución pareja entre varones y mujeres. No obstante, se destaca que, como se viene registrando desde fines de 2020, el personal femenino supera muy ligeramente al masculino. Entre los no civiles, se conserva a lo largo de todo el trimestre, la tradicional hegemonía masculina, que representa algo más de tres cuartos del personal (Gráficos 1.5 y 1.6).

Gráfico 1.5 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según género (2.º trimestre de 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 1.6 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional según género (2.º trimestre de 2021)

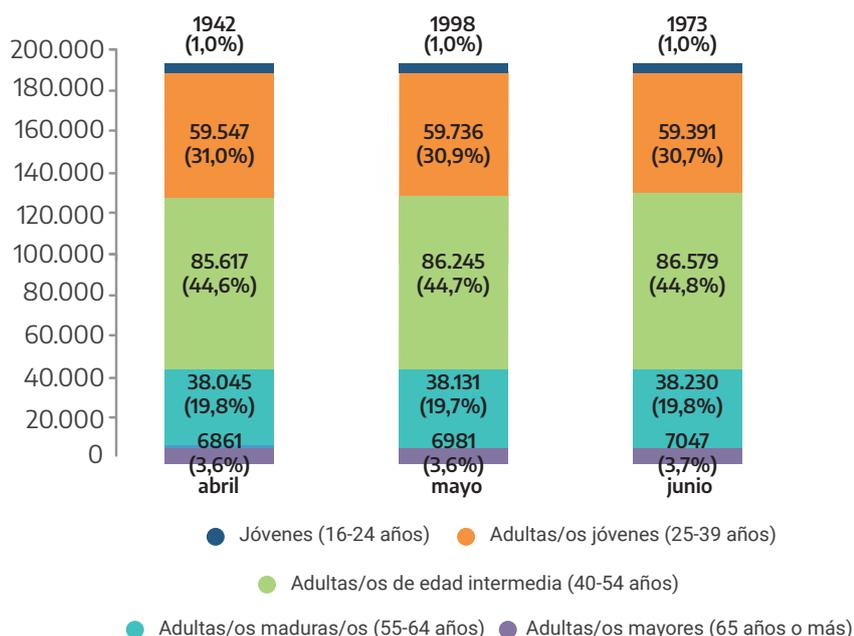


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En lo que respecta a los rangos de edad, entre las/os civiles continúa el predominio de las/os adultas/os de edad intermedia, de 40 a 54 años —representan casi el 45 % del empleo civil—. Junto con las/os adultas/os jóvenes, de 25 a 39 años, congregan algo más del 75 % de la dotación civil total. A su vez, las/os adultas/os maduras/os, de 55 a 64 años, comprenden algo menos del 20 % del personal civil. Por último, los extremos de la pirámide poblacional —adultas/os mayores, de 65 años o más, y jóvenes², de 16 a 24 años— exhiben una baja participación, algo por encima del 3 % y en torno al 1 %, respectivamente. Las/os trabajadoras/es no civiles presentan atributos demográficos diferentes. A primera vista, se observa que se trata de una población más joven. De hecho, las/os adulta/os jóvenes constituyen el grupo mayoritario y, junto con las/os jóvenes, agrupan al 70 % de la dotación no civil. El siguiente segmento etario con mayor relevancia es el de adultas/os de edad intermedia, que representa un cuarto del personal no civil. La incidencia de las franjas de mayor edad —adultas/os maduras/os y mayores— es muy reducida (Gráficos 1.7 y 1.8).

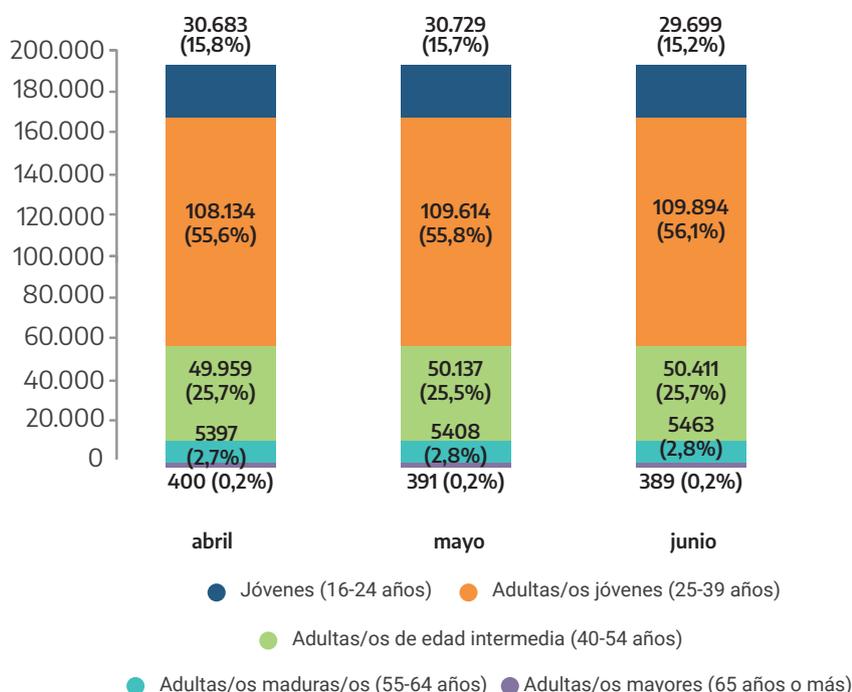
² Si bien la presencia de menores de 18 años al interior del personal civil es exigua, resultan incluidos porque diversas normas permiten que ingresen al mercado laboral desde los 16 años en determinadas condiciones. Por ejemplo, el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) autoriza el ingreso al Nivel F del escalafón a partir de los 16 años siempre que se acredite ciclo básico secundario completo (Decreto 2098/2008, Anexo, artículo 14). Asimismo, el SINEP estipula que las/os menores de 18 años tendrán una jornada de labor de 6 horas diarias, 30 horas semanales, de lunes a viernes (Decreto 2098/2008, Anexo, artículo 103). Según la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), podrán celebrar contrato de trabajo las/os menores de 18 años, desde los 16 años, con autorización de sus padres, responsables o tutores (Ley 20.744, artículo 32, segundo párrafo).

Gráfico 1.7 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según rango etario (2° trimestre de 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 1.8 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional según rango etario (2° trimestre de 2021)

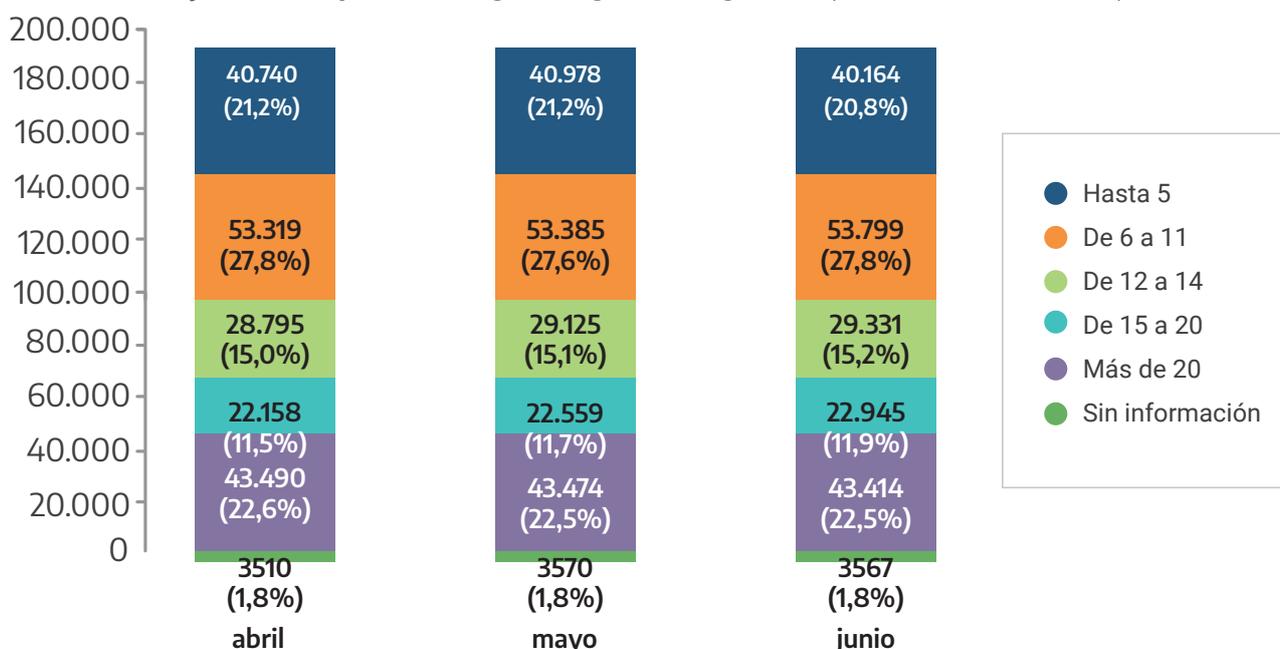


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Cuando se estudia la antigüedad del personal civil, se aprecia que su composición varía muy poco durante el trimestre y se caracteriza por la prevalencia de aquellas/os trabajadoras/es de entre 6 y 11 años de antigüedad —representan algo más de un cuarto de la dotación civil—. Le siguen

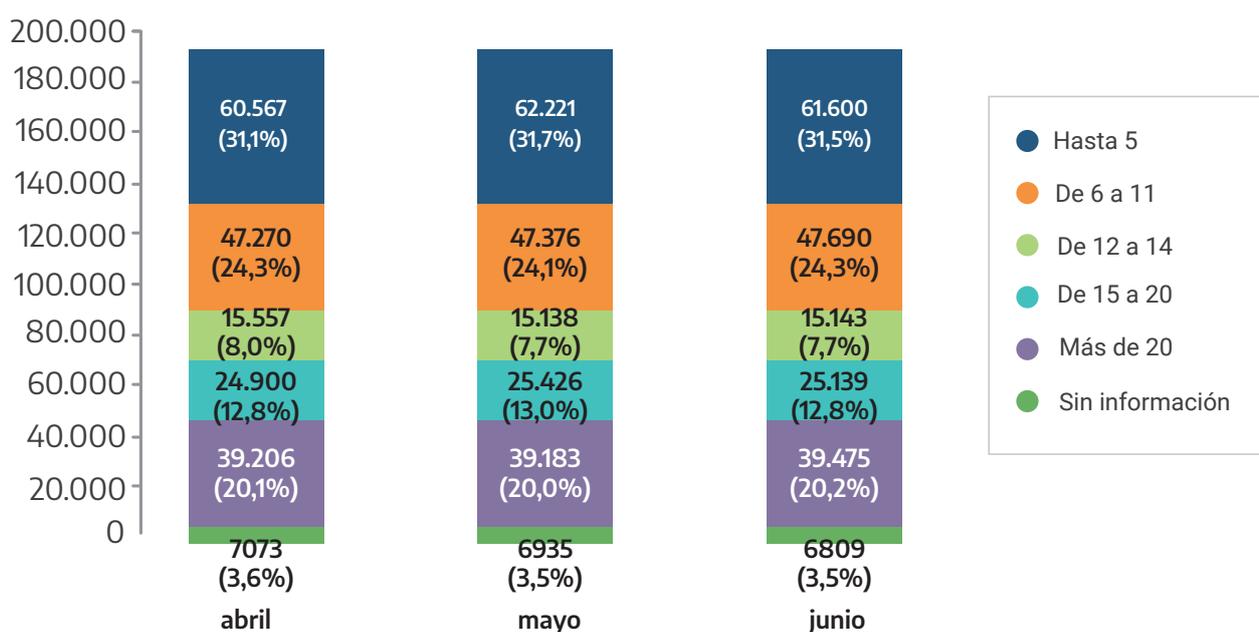
en importancia los segmentos de mayor y menor antigüedad —más de 20 años y hasta 5 años, respectivamente—. Ambos comprenden algo más del 20 % de la dotación civil. El resto del personal civil pertenece a dos franjas de antigüedad intermedia —de 12 a 14 años y de 15 a 20 años— que reúnen en conjunto aproximadamente un cuarto de los trabajadores civiles. A diferencia de lo que ocurre con la edad, la distribución por rango de antigüedad no difiere en gran medida en el plano no civil. Aunque, tal vez a tono con la mayor juventud del personal, el grupo más numeroso es el de menor antigüedad, que representa algo menos de un tercio de la dotación (Gráficos 1.9 y 1.10).

Gráfico 1.9 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según rango de antigüedad (2.º trimestre de 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

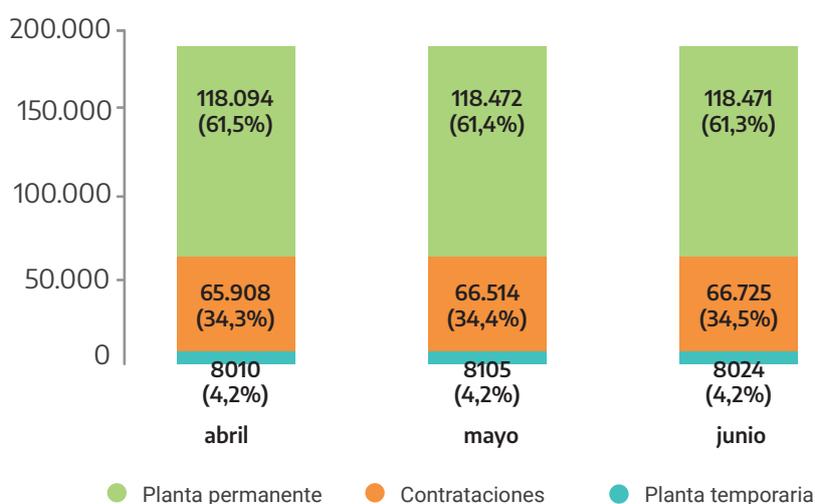
Gráfico 1.10 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional según rango de antigüedad (2.º trimestre de 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

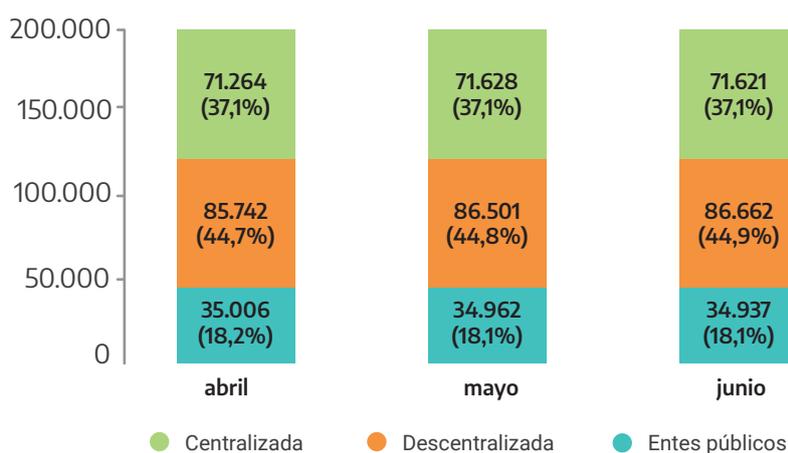
En lo que concierne a cómo se distribuyen los puestos de trabajo del personal civil según tipo de contratación, se aprecia que su estructura permanece estable durante el trimestre, con algo menos de dos tercios de personal permanente, un tercio de contratados y un pequeño porcentaje de puestos de planta temporaria —4,2 %— (Gráfico 1.11). Cuando se observa cómo varía a lo largo del período el personal según tipo de contratación, se advierte que la ligera suba del empleo civil se explica en gran medida por el incremento del personal contratado —1,2 %—, dado que la planta permanente solo se expande un 0,3 %. En cuanto a la distribución del personal civil según tipo de administración, se observa que algo menos de la mitad se desempeña en la administración descentralizada, algo más de un tercio en la administración central y casi un cuarto en los entes públicos. Esta conformación se mantiene inalterada a lo largo del trimestre (Gráfico 1.12).

Gráfico 1.11 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según tipo de contratación (2.º trimestre de 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 1.12 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según tipo de administración (2.º trimestre de 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Respecto a la distribución según escalafones en el ámbito civil, el análisis se concentra en aquellos nueve que, pese a la gran cantidad de convenios sectoriales específicos, agrupan algo más del 80 % de la dotación civil. Se confirma una vez más que el escalafón individualmente más numeroso es el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), el cual congrega alrededor de un tercio de este universo. En menor medida, ratifican su importante magnitud regímenes como el del Personal Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (PECIFASE) y los de los siguientes organismos:

Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJyP-PAMI) y Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). La participación relativa de los escalafones se mantiene sin cambios significativos a lo largo del trimestre. No obstante, se destaca que el empleo en el escalafón CONICET se expande un 4,1 % entre abril y junio, a diferencia del resto de los regímenes, que exhiben variaciones muy leves de su dotación durante el período en cuestión. En lo que respecta a la evolución durante la primera mitad del año, se destaca la expansión experimentada por tres de los escalafones seleccionados —Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria, SENASA (3,0 %), CONICET (2,8 %) y SINEP (1,8 %)—. El crecimiento de estos colectivos, contrapesado parcialmente por la caída o estancamiento del resto, explica la suba del 1,1 % del empleo civil registrada durante el período (Gráfico 1.13).

Gráfico 1.13 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos en escalafones seleccionados (2.º trimestre de 2021)

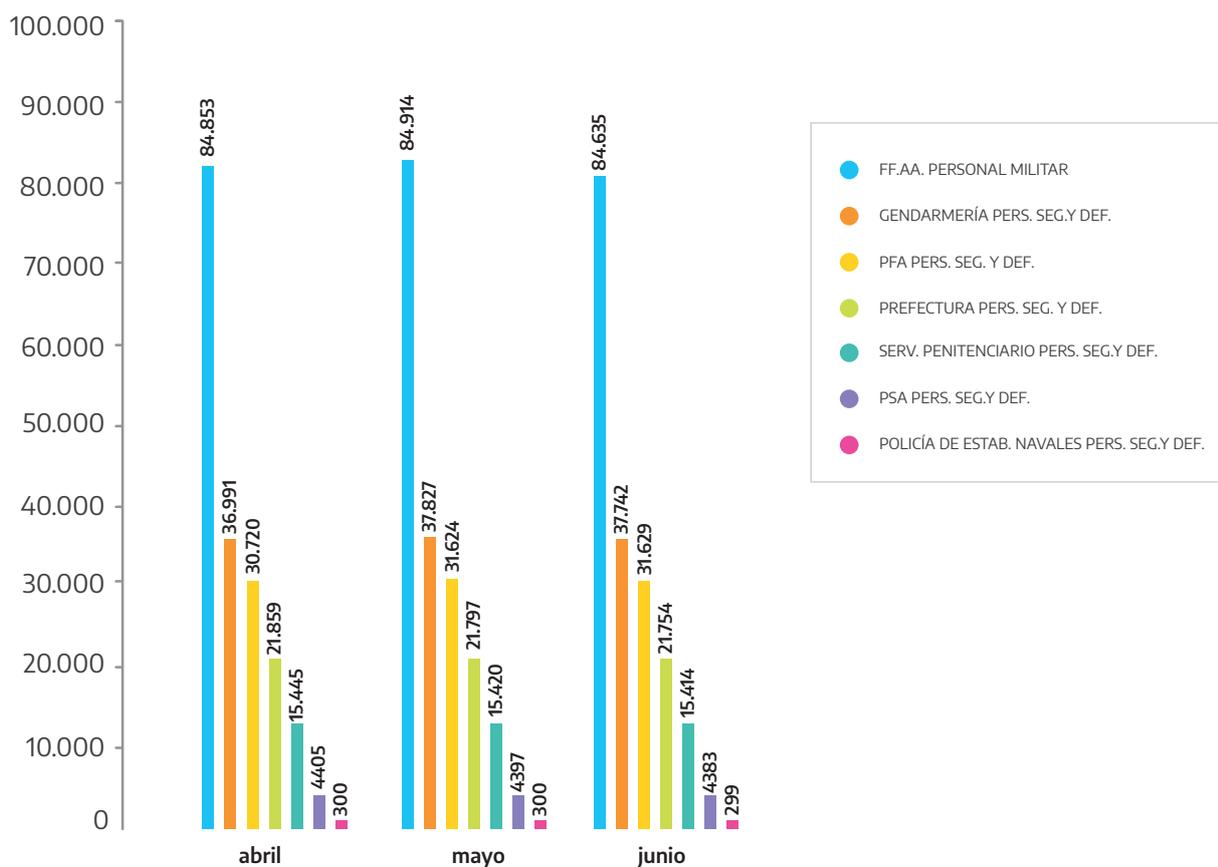


(*) AFIP comprende escalafones AFIP-DGI y AFIP-Aduana. ANSES comprende escalafones ANSES - Convencionado y ANSES - Superior y Gerencial

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En lo que atañe a los escalafones del personal no civil, el personal militar de las Fuerzas Armadas continúa resultando, por amplio margen, el más numeroso, seguido por Fuerzas de Seguridad, como Gendarmería Nacional (GN), Policía Federal Argentina (PFA) y Prefectura Naval Argentina —no obstante, si consideramos el conjunto de las fuerzas de seguridad, este es el colectivo más extendido—. Al igual que en el caso de los escalafones civiles, la incidencia relativa de cada escalafón no sufre modificaciones de consideración. Como ya se ha puntualizado, en su conjunto, los puestos de trabajo no civiles registran una ligera suba a lo largo del trimestre —0,7 %—. Esta se explica por el crecimiento de PFA y Gendarmería Nacional —3,0 % y 2,0 %, respectivamente—, dado que el resto de las fuerzas presentan leves caídas. En cuanto a la evolución semestral, se observa que las fuerzas que expanden su dotación son Policía Federal Argentina, Gendarmería Nacional y Policía de Seguridad Aeroportuaria —2,0 %; 1,9 % y 1,3 %, respectivamente—, alza que resulta compensada por caídas en el resto de los escalafones no civiles (Gráfico 1.14).

Gráfico 1.14 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional (2.º trimestre de 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

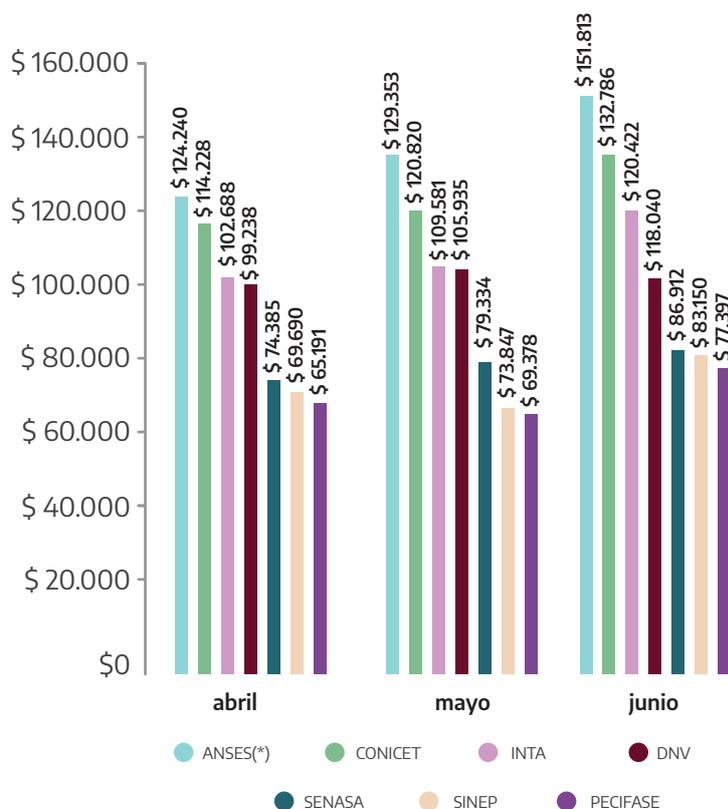
Respecto a las remuneraciones³, el análisis pone el foco en los escalafones civiles de la administración nacional, a la que se distingue de los entes públicos, en virtud de las particularidades del régimen presupuestario de estos últimos. Al interior de este universo, el escalafón de la ANSES es el de mayor salario promedio. Le siguen los de organismos, tales como CONICET —impulsado al alza por el mayor nivel educativo promedio de sus integrantes—, Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) y Dirección Nacional de Vialidad (DNV). Por último, los de menor retribución promedio son SENASA, SINEP y PECIFASE. Si bien los incrementos salariales concretados a lo largo del trimestre presentan ligeras divergencias entre los escalafones comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General (CCTG), homologado por el Decreto 214/2006, —CONICET, INTA, PECIFASE, SENASA y SINEP— y aquellos no encuadrados en el CCTG —ANSES y DNV—⁴, lo que trae aparejadas ciertas diferencias

3 Términos tales como remuneraciones, salarios o retribuciones, empleados en el marco de este informe, siempre remiten a conceptos salariales fijos. Estos constituyen las asignaciones mensuales fijas recibidas por una persona en un determinado período, producto de la prestación de servicios en un puesto de trabajo, y que forman parte de su remuneración normal y habitual. No se incluyen en esta clasificación los conceptos salariales de pago variable que puedan devenir de premios, bonos, compensaciones transitorias o estacionales, pago por servicios extraordinarios, reintegros por gastos y viáticos, entre otros.

4 Durante el segundo trimestre de 2021, entró en vigor, en mayo, la última cuota correspondiente a la suba pactada en 2020 —del 8 % con respecto a las retribuciones vigentes al 30 de septiembre de 2020, tanto para escalafones comprendidos como no comprendidos en el CCTG (Decreto 47/2021; Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social, 2021, 14 de enero; y Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina, 2021, 31 de mayo)—, y, en junio, el primero de los pagos pautados en el marco de las negociaciones de este año —del 10 %, 17 % y 12 % con respecto a las remuneraciones vigentes al 31 de mayo de 2021 para los escalafones del CCTG, ANSES y DNV, respectivamente— (Decreto 414/2021 que homologa el acta acuerdo del CCTG, APOPS, 2021, 16 de junio; y STVYARA, 2021, 17 de junio).

en la variación de las remuneraciones promedio —oscilan entre el 22,2% (ANSES) y el 16,2% (CONICET)⁵—, esta situación no sufre alteraciones significativas durante el período (Gráficos 1.15).

Gráfico 1.15 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal civil de la administración nacional en pesos corrientes en escalafones seleccionados (2.º trimestre de 2021)



(*) ANSES comprende escalafones ANSES - Convencionado y ANSES - Superior y Gerencial

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

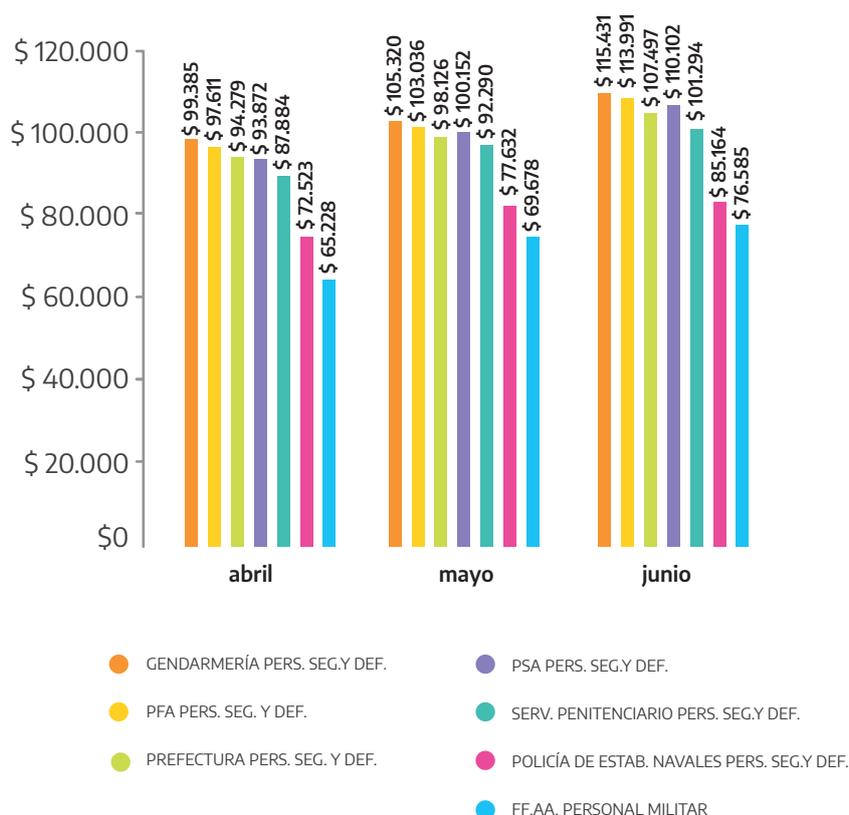
En el plano no civil, los niveles salariales promedio de las diferentes fuerzas resultan más homogéneos. Entre los de mayor salario promedio se destacan Gendarmería Nacional y Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA). Algo por debajo se ubican fuerzas tales como Prefectura Naval, PFA y, en menor medida, el Servicio Penitenciario Federal (SPF). Por último, algo más rezagado, se encuentra el personal militar de las Fuerzas Armadas⁶. Teniendo en cuenta que el impacto de los incrementos salariales dispuestos por el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) en las retribuciones promedio de las fuerzas armadas y de seguridad resulta bastante similar —oscilan entre el 17,4% (personal militar de las Fuerzas Armadas) y el 14,0% (PFA)⁷—, esta situación tampoco sufre cambios notorios a lo largo del trimestre (Gráfico 1.16).

5 Si bien los escalafones enmarcados en el CCTG acuerdan una pauta salarial común, se observan ligeras diferencias en el crecimiento de las retribuciones promedio —SINEP (19,3%), PECIFASE (18,7%), INTA (17,3%), SENASA (16,8%) y CONICET (16,2%)—. Estas disparidades pueden atribuirse, por un lado, a cambios en la constitución interna de los escalafones y, por el otro, a modificaciones instrumentadas en conceptos salariales específicos de cada escalafón en particular.

6 Se excluye del análisis el escalafón de la Policía de Establecimientos Navales, dado lo escueto de su dotación.

7 Habitualmente las fuerzas replican los % acordados por acta paritaria del CCTG. Durante el segundo trimestre de 2021, las Fuerzas Armadas y de Seguridad recibieron en mayo un aumento del 6,8% respecto de los valores vigentes en marzo —en el caso del SPF resultó del 7,3%— y en junio un incremento del 10% respecto de los haberes de mayo (Resolución conjunta Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Ministerio de Economía 1/2021 y 6/2021; Resolución conjunta Ministerio de Defensa - Ministerio de Economía 2/2021 y 7/2021; y Resolución del Ministerio de Seguridad 26/2021 y 240/2021).

Gráfico 1.16 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal no civil de la administración nacional en pesos corrientes (2.º trimestre de 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Cuando se analiza la evolución del salario real durante el segundo trimestre de 2021⁸, se advierte una tendencia a su recuperación. En efecto, la suba de la retribución promedio oscila, en el ámbito civil, entre el 14,7% (ANSES) y el 9,1% (CONICET), mientras que resulta algo más moderada entre los no civiles —fluctúan entre el 10,2% (personal militar de las Fuerzas Armadas) y el 7,0% (PFA)⁹—. Si se observa el comportamiento del salario real del personal civil durante el primer semestre del año, se advierte, salvo en el caso del CONICET¹⁰, un alza menos pronunciada. En efecto, esta oscila entre el 6,8% (ANSES) y el 1,7% (SENASA)¹¹. Entre las Fuerzas Armadas y de Seguridad, se aprecia una situación similar—el salario real se recupera entre un 6,0% (Prefectura Naval) y un 2,3% (PFA)—, con la excepción del SPF—que acelera su crecimiento—¹² y la PSA —que cae levemente—.

8 A los efectos del cálculo del salario real de los escalafones considerados, se procede a deflactar los conceptos salariales fijos promedio de cada escalafón por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con cobertura nacional —región GBA—, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). De esta forma, se logra expresar dichos promedios salariales a precios de enero de 2021.

9 Se vuelve a excluir del análisis al escalafón de la Policía de Establecimientos Navales, dado lo escueto de su dotación.

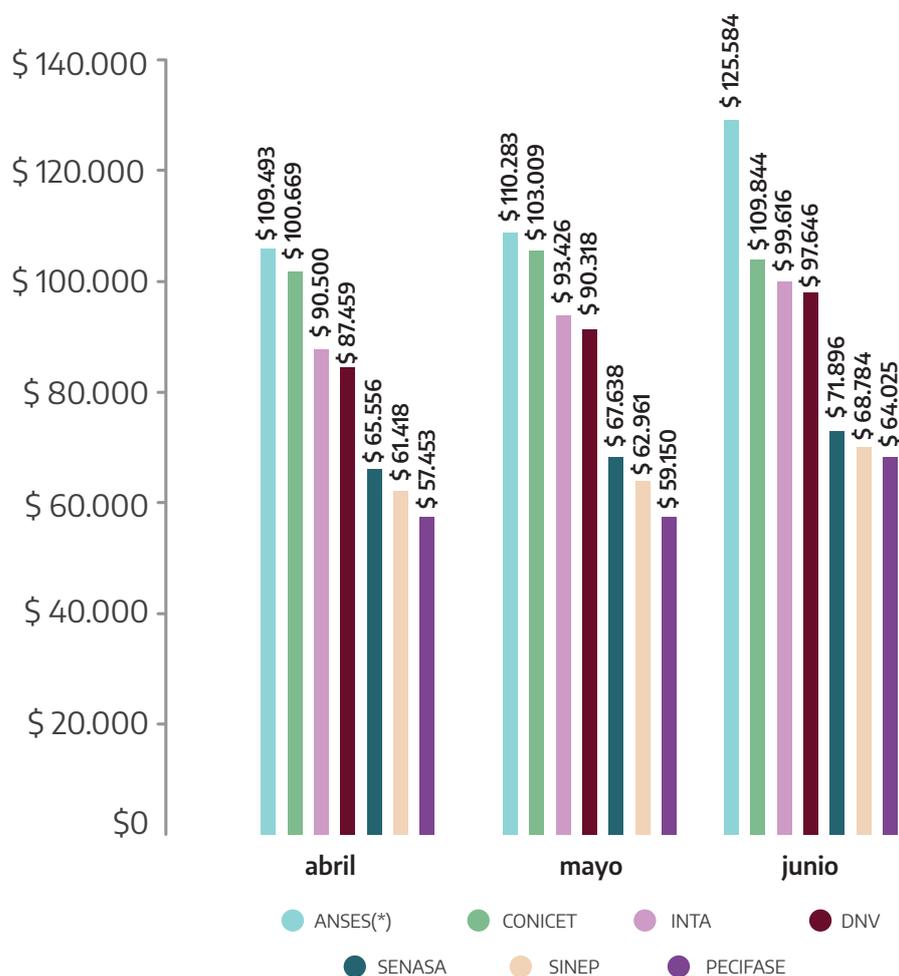
10 Además de los incrementos correspondientes a la pauta salarial del CCTG, el personal de las carreras de Investigador Científico y Tecnológico, y de Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo del CONICET recibió un aumento en tres oportunidades del suplemento especial remunerativo no bonificable —instituido por Decreto 755/2004— que redondeó un 30% sobre los salarios conformados no sobre la categoría y luego, en mayo, otro de menor cuantía —de aproximadamente el 6% según la categoría— (Decreto 231/2021). Esto contribuye a explicar su diferente comportamiento.

11 Se excluye del análisis al escalafón INTA, debido a inconsistencias en los datos correspondientes a diciembre de 2020.

12 El SPF acumuló en febrero de 2021 los aumentos dispuestos por la Resolución conjunta Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Ministerio de Economía 16/2020 y 1/2021. Por eso el incremento del salario durante el primer trimestre resultó más pronunciado que en otros escalafones.

La aceleración de la recuperación del salario real durante el segundo trimestre se explica por la entrada en vigencia de recomposiciones salariales que, en la mayor parte de los casos, resultan de mayor magnitud que las que impactaron en el inicio de 2021 y, en menor medida, por una muy ligera disminución de la inflación. Salvo en el caso del CONICET —la retribución real promedio crece un 5,1% respecto de enero de 2020—, la recomposición del salario real gestada durante la primera mitad de 2021 no alcanza a compensar la caída experimentada en 2020 (INAP, 2021a). Es decir que, en general, el poder adquisitivo de las remuneraciones reales promedio se ubica en junio de 2021, con caídas de diversa magnitud tanto entre los civiles —SINEP (1,1%), ANSES (2,0%), PECIFASE (5,9%) y SENASA (9,8%)¹³— como entre los no civiles —SPF (1,5%), Gendarmería Nacional (4,1%), Prefectura Naval (5,2%) y PFA (9,4%)¹⁴—, por debajo del nivel prepandemia (Gráficos 1.17 y 1.18).

Gráfico 1.17 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal civil de la administración nacional en escalafones seleccionados en pesos constantes de enero de 2021 (2.º trimestre de 2021)



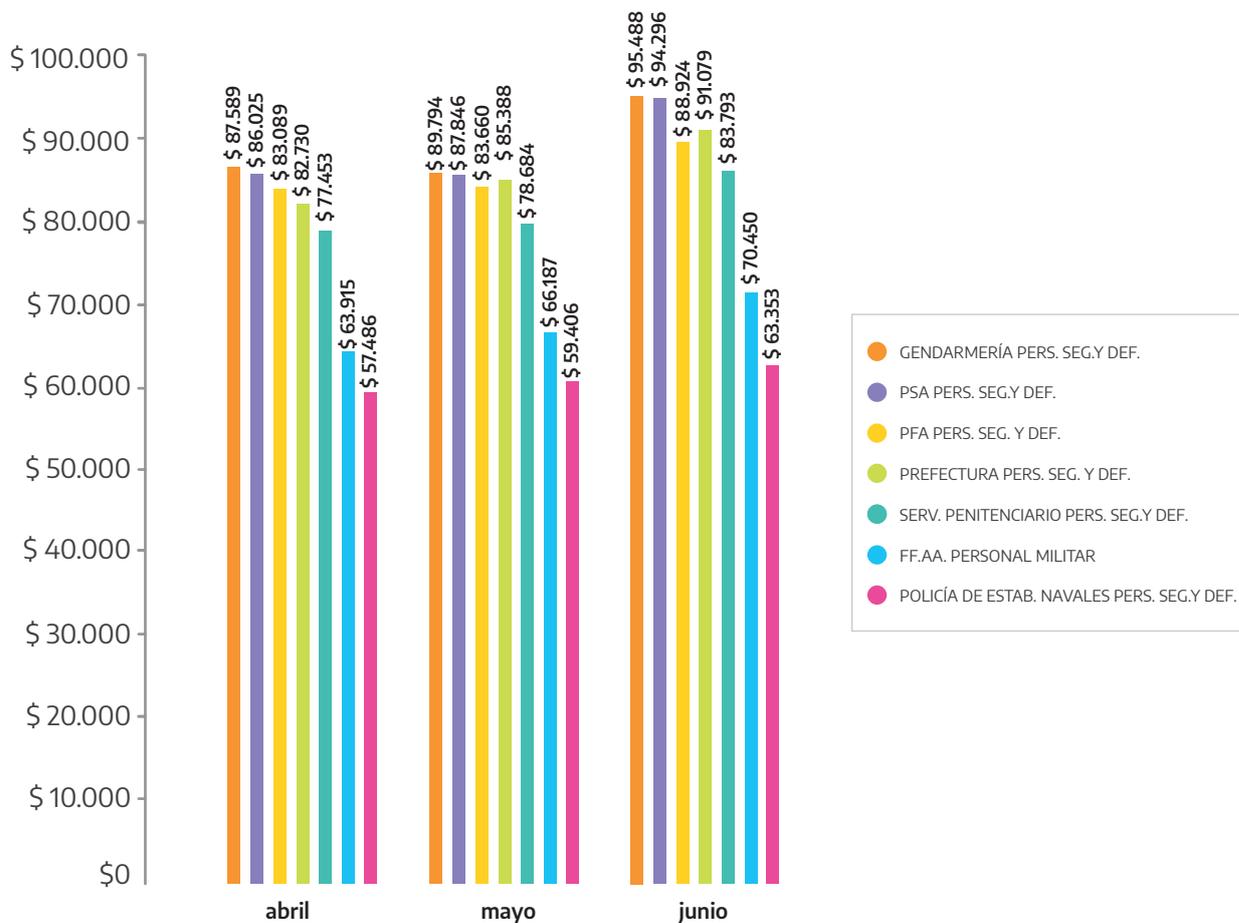
(*) ANSES comprende escalafones ANSES - Convencionado y ANSES - Superior y Gerencial

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP y el INDEC

13 No se tiene en cuenta al escalafón de la DNV porque cambios metodológicos en la clasificación de los conceptos salariales impiden una comparación con el valor de enero de 2020.

14 No se tiene en cuenta al personal militar de las Fuerzas Armadas y de la PSA porque el incremento del salario real que experimentaron en 2020 resulta en buena medida atribuible a la política de regularización salarial —incorporación al salario básico sumas hasta entonces percibidas con carácter no remunerativo y no bonificable— que afectó a dichos escalafones (INAP 2021a).

Gráfico 1.18 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal no civil de la administración nacional en escalafones seleccionados en pesos constantes de enero de 2021 (2.º trimestre de 2021)

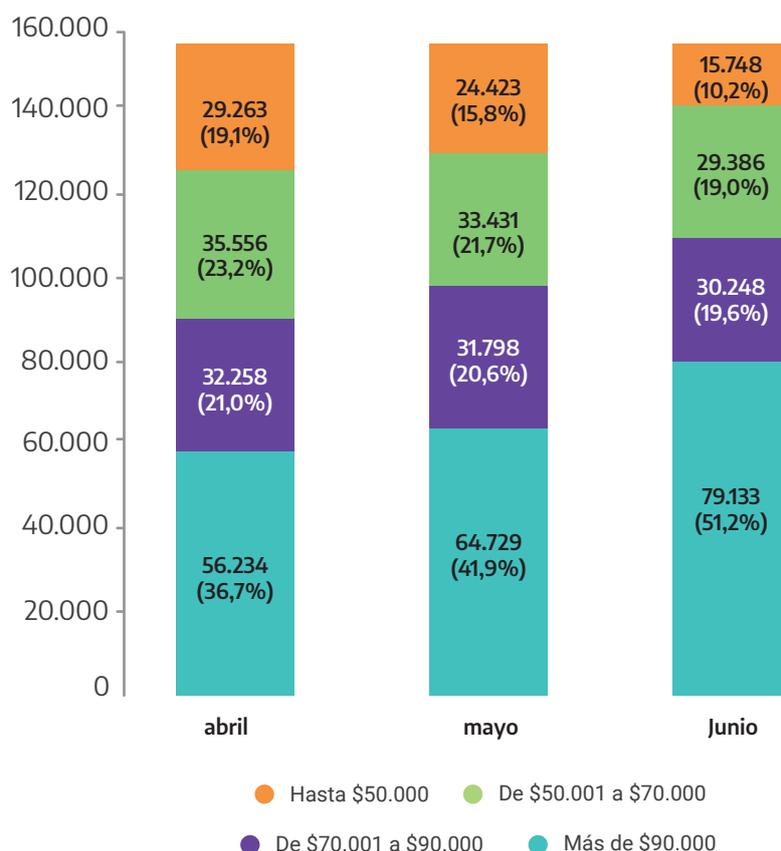


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP y el INDEC

Cuando se observa la evolución de las retribuciones civiles de la administración nacional según intervalos durante el segundo trimestre de 2021, se advierte una tendencia a la reducción tanto de la franja salarial inferior —de hasta \$50.000— como de los segmentos intermedios —de \$50.001 a \$70.000 y de \$70.001 a \$90.000—. En abril, la franja inferior comprendía el 19,1 % de la población mientras que, en junio, abarcaba el 10,2 % de ese universo. En cuanto a los segmentos intermedios, pasan de agrupar el 23,2 % y el 21,0 % en abril al 19,0 % y 19,6 % en junio, respectivamente. Este derrotero tiene por contrapartida un crecimiento del intervalo superior —más de \$90.000—, que pasa de representar un 36,7 % de la población en abril a un 51,2 % en junio. Si se pone el foco en la situación salarial del SINEP, el escalafón más numeroso, se advierte un proceso de reducción de los segmentos más bajos —pasan de un 26,8 % y un 36,5 % en abril a un 11,7 % y un 31,6 % en junio, respectivamente— en pos de un avance de los intervalos superiores. La evolución de los intervalos salariales refleja el impacto de los incrementos salariales que tuvieron lugar durante el período (Gráficos 1.19 y 1.20)¹⁵.

15 Para construir los intervalos, se excluyen los siguientes colectivos: autoridades superiores, funcionarios fuera de nivel, personal del Servicio Exterior de la Nación (SEN) y personal docente civil de las Fuerzas Armadas (horas cátedra). En los tres primeros casos, además de no estar regulados por la Ley Marco de Regulación del Empleo Público (LMREP) (Ley 25.164), perciben salarios que se ubican muy por encima de los del resto del personal civil. En el caso del SEN, esto se explica, cuando se trata de personal destinado en misión permanente en el exterior, por tratarse de remuneraciones fijadas en dólares estadounidenses (USD), ajustables en función de la evolución de los índices de precios *Retail price indices relating to living expenditures of United Nations Officials*, elaborados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (Decretos 3168/1978, 55/1983 y 1090/1992).

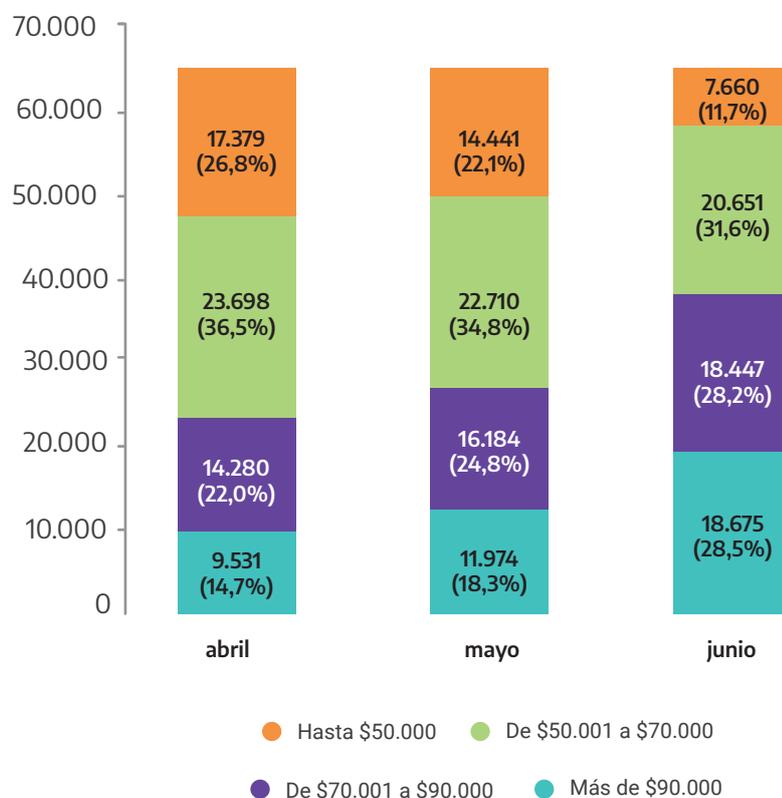
Gráfico 1.19 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional según intervalos salariales en pesos corrientes (2.º trimestre de 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En lo que respecta al personal del SEN que se desempeña en el país, el salario de la máxima categoría (A) equivale al del Procurador General de la Nación, y los de las categorías inferiores se fijan como una proporción decreciente de dicha remuneración (Ley 24.489). En cuanto al personal con horas cátedra, se considera que sus retribuciones, relativamente más bajas que las del resto, no son comparables, dada la diferente duración de su jornada laboral. Por los motivos expuestos, se entiende que se trata de valores atípicos, y que su inclusión conduciría a estimaciones sesgadas.

Gráfico 1.20 Puestos de trabajo del escalafón SINEP según intervalos salariales en pesos corrientes (2.º trimestre de 2021)



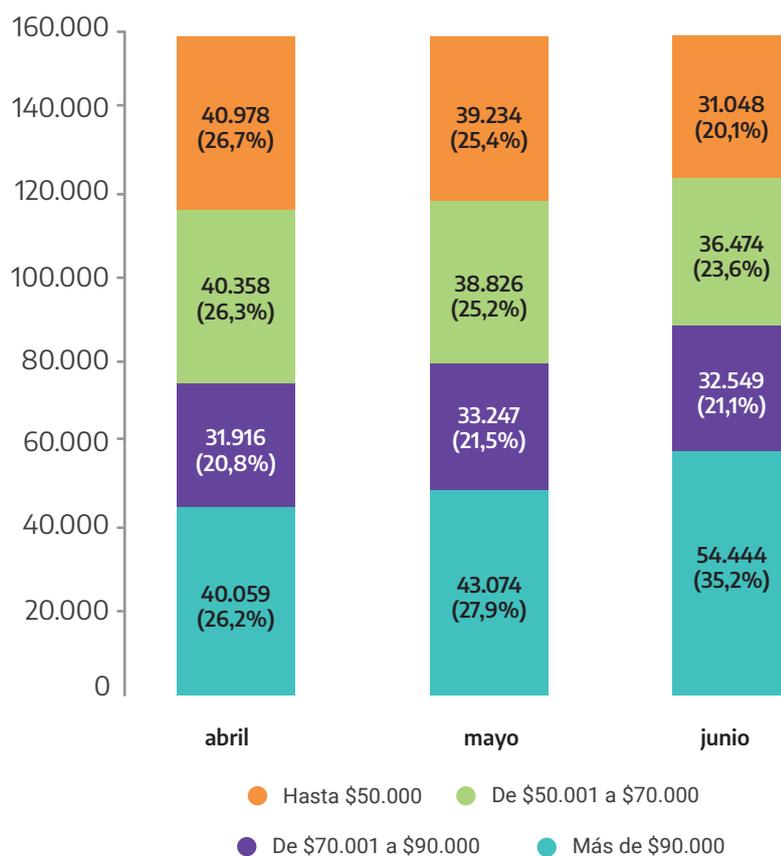
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Al calcular los intervalos a partir de salarios expresados en pesos constantes —de enero de 2021—¹⁶, se corrobora la tendencia a la mejora del salario real de los trabajadores civiles durante el trimestre, a la que se hizo referencia con anterioridad, dado que se expande la participación de los segmentos superiores —de \$70.001 a \$90.000 y de más de \$90.000¹⁷, pasan de un 20,8 % y un 26,2 % en abril a un 21,1 % y un 35,2 % en junio, respectivamente—. Por último, en el ámbito del SINEP, también se registra un proceso de mejora del salario real durante el período, que se expresa en la ampliación de la incidencia de las franjas de ingreso superiores —de \$70.001 a \$90.000 y de más de \$90.000, pasan de un 13,4 % y un 9,2 % en abril a un 20,9 % y un 14,5 % en junio, respectivamente— (Gráficos 1.21 y 1.22).

¹⁶ De nuevo, se procede a deflactar los conceptos salariales fijos promedio de cada escalafón por el IPC con cobertura nacional —región GBA—, elaborado por el INDEC.

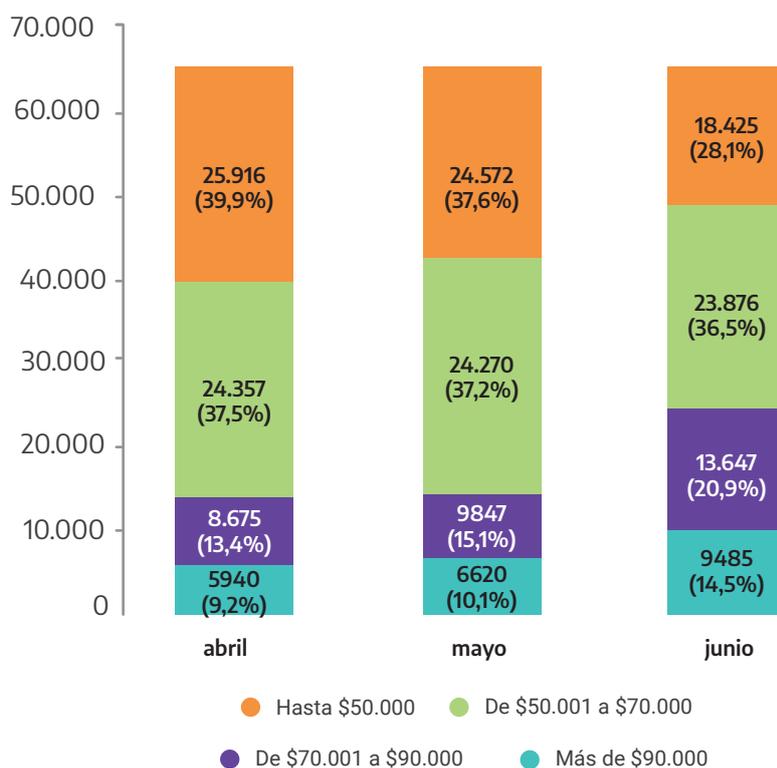
¹⁷ En ambos casos se refiere a valores constantes a enero 2021.

Gráfico 1.21 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional según intervalos salariales en pesos constantes de enero de 2021 (2.º trimestre de 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP y el INDEC

Gráfico 1.22 Puestos de trabajo del escalafón SINEP según intervalos salariales en pesos constantes de enero de 2021 (2.º trimestre de 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP y el INDEC

2. Un panorama de la participación de las mujeres en la Alta Dirección Pública del SINEP en 2021

En este apartado del ITEP, se analiza la participación de las mujeres en puestos directivos del SINEP en junio de 2021. Se pone el foco en la situación actual de la denominada ADP en el escalafón civil más numeroso del empleo público nacional, a modo de primera aproximación para evaluar el grado de avance hacia la reducción de la brecha de género en el SPN.

El concepto de ADP comprende a quienes ocupan los puestos de máxima jerarquía en la estructura de la administración pública, con excepción de los miembros del gobierno —autoridades electas y colaboradores directamente designados por ellas—. Los miembros de la ADP ejercen la conducción de organismos y dependencias públicas, son los encargados de la implementación de las políticas públicas promovidas por el gobierno y funcionan como una suerte de nexo entre este y la burocracia estatal que dirigen. Puntualmente, en lo que respecta al SINEP, la ADP está conformada por los denominados cargos con función ejecutiva —Dirección Nacional (nivel I); Dirección de Primera Apertura (nivel II); Dirección de Segunda Apertura (nivel III); Coordinación General, Regional o Temática (nivel IV)— previstos por dicho escalafón.

Si se examina a la ADP en su conjunto, se registra un leve predominio masculino. En efecto, 1623 puestos —54,8 %— se encuentran ocupados por varones y 1340 —45,2 %— por mujeres (Gráfico 2.1). Si bien este sondeo preliminar sugiere una situación de relativa paridad de género, una indagación más profunda obliga a matizar esta afirmación y revela una mayor complejidad. De hecho, si se estudia la distribución por género según el nivel de función ejecutiva, se aprecia que, si bien en los puestos directivos de menor jerarquía —correspondientes a coordinaciones— la situación es muy cercana a la paridad —hay un 52,2 % de varones y un 47,8 % de mujeres—, a medida que se asciende a posiciones de mayor responsabilidad, la participación femenina es menor. De esta manera, en los cargos con función ejecutiva de nivel I —Direcciones Nacionales— la presencia de las mujeres cae al 40,7 % (Gráfico 2.2).

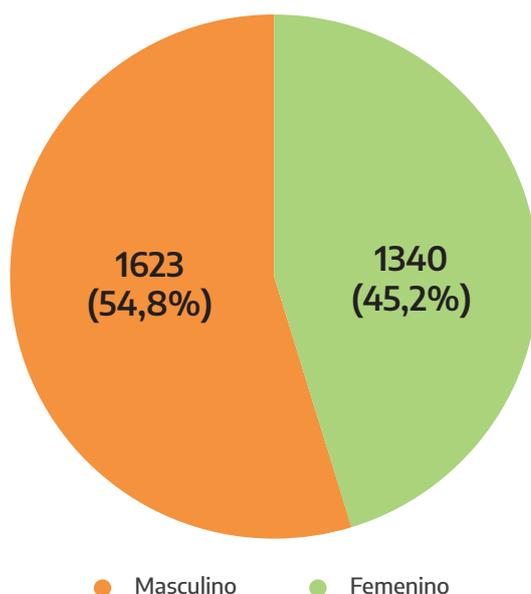
Estos resultados confirman lo concluido por un reciente informe de la Secretaría de Gestión y Empleo Público (2021), elaborado con base en datos de 2020, en el que se advirtió que el *techo de cristal*¹⁸ comienza a operar a nivel de dirección simple.

Otra cuestión de interés radica en que el nivel de paridad de género alcanzado no resulta homogéneo entre las diferentes organizaciones que conforman la APN. Como producto de analizar la administración central en cada uno de los ministerios, es posible distinguir tres grupos: aquellos en situación de paridad o mayoría femenina —el más notable de ellos es Mujeres, Géneros y Diversidad, con un 79,2 % de directivas mujeres, seguido por Cultura (58,3 %); Educación (57,5 %); Ciencia, Tecnología e Innovación (54,5 %); Desarrollo Productivo (51,3 %); y Salud (50,0 %)—, los que registran leve o moderado predominio masculino —Presidencia de la Nación (59,7 %); Economía (58,1 %); Ambiente y Desarrollo Sostenible (57,7 %); Seguridad (57,4 %); Defensa (55,9 %); Jefatura de Gabinete de Ministros (55,4 %); Justicia y Derechos Humanos (53,7 %); Trabajo, Empleo y Seguridad Social (53,2 %); Turismo y Deportes (52,6 %); y Desarrollo Social (50,3 %)— y los de prevalencia masculina más marcada —Interior (69,0 %); Transporte (68,1 %); Obras Públicas (66,2 %); Agricultura, Ganadería y Pesca (63,0 %); Desarrollo Territorial y Hábitat (62,9 %) y Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto (61,8 %)— (Gráfico 2.3). Esta clasificación presenta ligeras coincidencias con los hallazgos de investigaciones previas, en las que se estudió la distribución por género del personal —no solo directivo— de los organismos descentralizados. En ese caso, se encontró que:

18 Se trata de un concepto que surgió en los Estados Unidos, en la década de 1980, para referirse a las barreras invisibles que impiden el ascenso de las mujeres hacia puestos de alta dirección en empresas y otras organizaciones. Es invisible porque no existen normas que impongan una limitación explícita en la carrera laboral de ninguna persona, pero opera como una limitación que establece los roles socialmente esperables de las mujeres en relación con el espacio público y el privado.

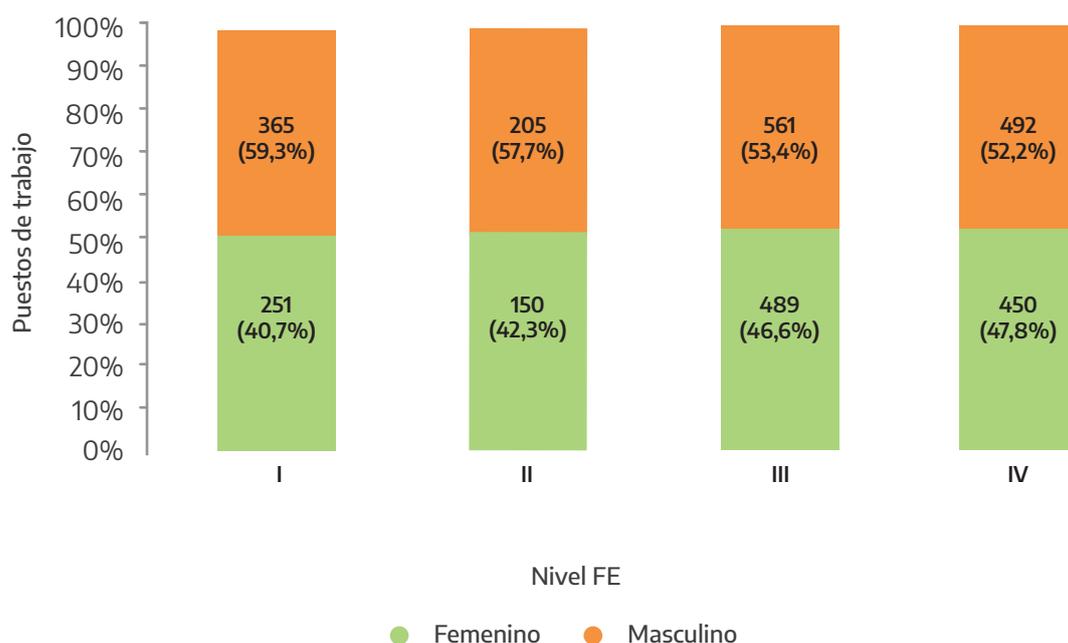
«las organizaciones con predominio masculino suelen contar con perfiles laborales vinculados a las ingenierías, las ciencias exactas y la educación técnica. Por otro lado, aquellas en las que prevalecen las mujeres están asociadas a profesiones ligadas a la salud y el cuidado» (INAP, 2021b, p.18). En esta oportunidad aparecen, por un lado, jurisdicciones, como Educación y Salud, vinculadas a profesiones con una participación femenina arraigada, y, por el otro, Transporte; Obras Públicas; Agricultura, Ganadería y Pesca; y Desarrollo Territorial y Hábitat, con una impronta laboral más relacionada con el estereotipo masculino.

Gráfico 2.1 Puestos de trabajo del personal de Alta Dirección Pública del escalafón SINEP según género (junio de 2021)



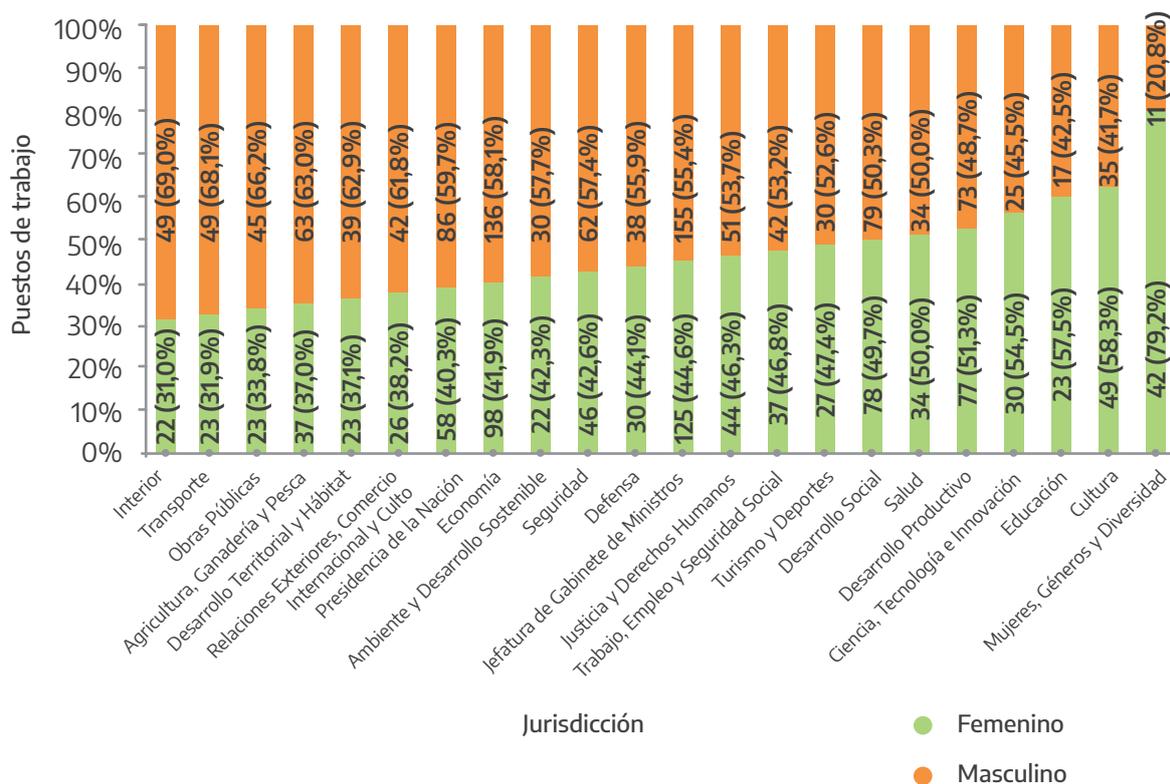
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 2.2 Puestos de trabajo del personal de Alta Dirección Pública del escalafón SINEP según nivel de función ejecutiva y género (junio de 2021)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 2.3 Puestos de trabajo del personal de Alta Dirección Pública del escalafón SINEP en la administración central según jurisdicción y género (junio de 2021)

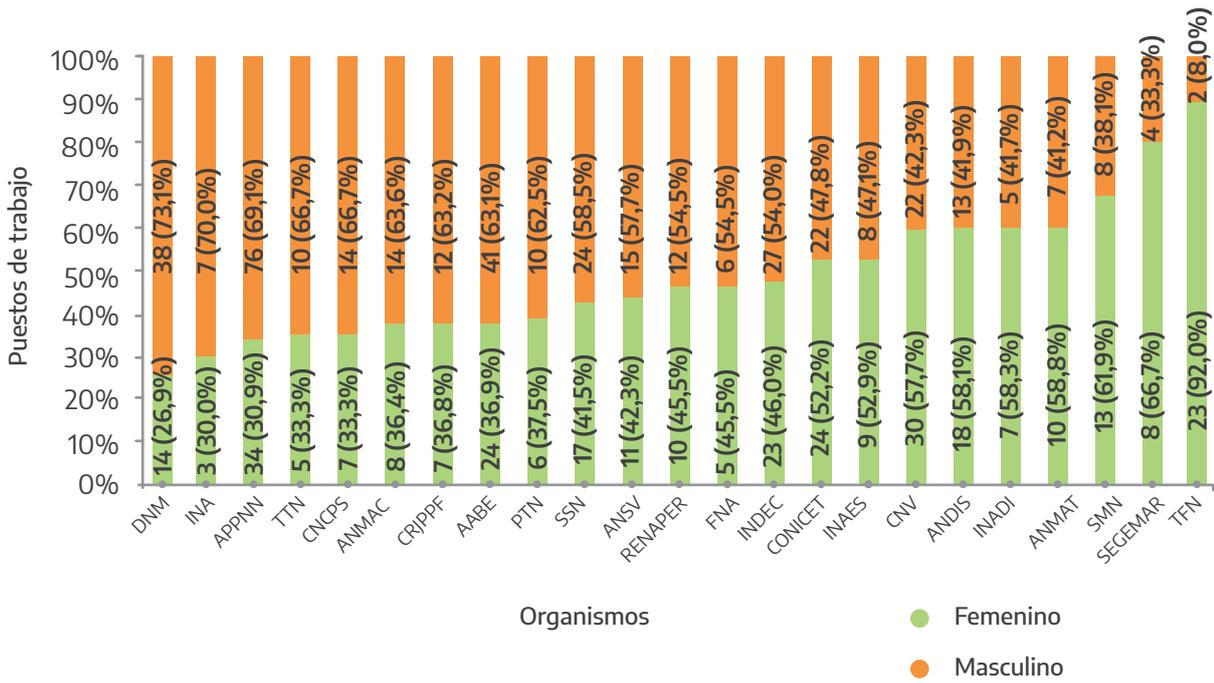


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

A su vez, en los organismos descentralizados y desconcentrados seleccionados¹⁹ se advierte una heterogeneidad similar, que conserva un sesgo favorable a la mayor presencia de directivos varones. En 9 de los 23 organismos considerados se registra mayoría directiva femenina, de diversa magnitud. Se destaca el Tribunal Fiscal de la Nación (TFN) con un 92,0% de directivas mujeres, seguido por el Servicio Geológico Minero Argentino (SEGEMAR) —66,7%—; el Servicio Meteorológico Nacional (SMN) —61,9%—; la Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica (ANMAT) —58,8%—; el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) —58,3%—; la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) —58,1%—; la Comisión Nacional de Valores (CNV) —57,7%—; el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) —52,9%—; y el CONICET —52,2%—. Los organismos restantes pueden ser divididos entre aquellos con predominio masculino moderado —Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN), un 58,5%; Registro Nacional de las Personas (RENAPER), un 57,7%; Agencia Nacional de Seguridad Vial (ANSV), un 54,5%; Fondo Nacional de las Artes (FNA), un 54,5%; e Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), un 54,0%— o fuerte —Dirección Nacional de Migraciones (DNM), un 73,1%; Instituto Nacional del Agua (INA), un 70,0%; Administración de Parques Nacionales (APPNN), un 69,1%; Tribunal de Tasaciones de la Nación (TTN), un 66,7%; Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (CNCPS), un 66,7%; Agencia Nacional de Materiales Controlados (ANMAC), un 63,6%; Caja de Retiros, Jubilaciones y Pensiones de la Policía Federal (CRJPPF), un 63,2%; Agencia de Administración de Bienes del Estado (AABE), un 63,1%; y Procuración del Tesoro de la Nación (PTN), un 62,5%. A diferencia de lo observado en la administración central, en estos casos no aparece con claridad un patrón profesional asociado a roles de género determinados (Gráfico 2.4).

¹⁹ Se eligieron organismos con al menos 10 directivos pertenecientes al SINEP con el fin de evitar realizar análisis basados en dotaciones muy reducidas.

Gráfico 2.4 Puestos de trabajo del personal de Alta Dirección Pública del escalafón SINEP en organismos descentralizados y desconcentrados seleccionados según género (junio de 2021) (*)



(*) Organismos con 10 o más miembros de la ADP-SINEP

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Referencias bibliográficas

- Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social (APOPS) (2021, 14 de enero). Acta paritaria del 14 de enero de 2021. Recuperado el 14 de octubre de 2021 de <https://apops.org.ar/paritarias/acta-paritaria-2021-01-14/>
- Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social (APOPS) (2021, 16 de junio). Acta paritaria del 16 de junio de 2021. Recuperado el 14 de octubre de 2021 de <https://apops.org.ar/paritarias/acta-paritaria-2021-06-16/>
- Instituto Nacional de la Administración Pública (2021a). *Informe Trimestral de Empleo Público*, Número extraordinario. <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/ITEP/issue/view/118>
- (2021b). *Informe Trimestral de Empleo Público*, 3(1). <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/ITEP/issue/view/86/ITEP%20V3N1>
- Secretaría de Gestión y Empleo Público (2021). Brechas de género en los cargos de gobierno. Argentina 2009-2020. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/brecha-de-genero-8_de-marzo_2021_2.pdf
- Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina (STVYARA), (2021, 31 de mayo). Acta paritaria del 31 de mayo de 2021. Recuperado el 14 de octubre de 2021 de https://www.sindicatoviales.org.ar/Uploads/CoPar/Actas_CoPar_47MWAA0YIJ_22-7-2021_1458.pdf
- Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina (STVYARA), (2021, 17 de junio). Acta paritaria del 17 de junio de 2021. Recuperado el 14 de octubre de 2021 de https://www.sindicatoviales.org.ar/Uploads/CoPar/Actas_CoPar_47MWAA0YIJ_22-7-2021_1458.pdf

Leyes, decretos y resoluciones

- Decreto 3168/1978. Servicio exterior. Remuneraciones mensuales. Publicado en el B.O. el 11 de enero de 1979.
- Decreto 955/1983. Servicio exterior. Sistema de remuneraciones-Modificación. Publicado en el B.O. el 16 de mayo de 1983.
- Decreto 1090/1992. Servicio exterior. Decreto 955/83-Modificación. Publicado en el B.O. el 20 de julio de 1992.
- Decreto 755/2004. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Suplemento especial no remuneratorio no bonificable. Publicado en el B.O. el 18 de junio de 2004.
- Decreto 214/2006. Administración Pública Nacional. Convenio Colectivo de Trabajo. Publicado en el B.O. el 1 de marzo de 2006.
- Decreto 2098/2008. Administración Pública Nacional, Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP). Homologación de Convenio y Acta Acuerdo. Publicado en el B.O. el 5 de diciembre de 2008.
- Decreto 365/2017. Creación de la Base Integrada de Información de Empleo Público y Salarios en el Sector Público Nacional. Publicado en el B.O. el 29 de mayo de 2017.
- Decreto 47/2021. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 30 de enero de 2021.
- Decreto 231/2021. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Suplemento especial remunerativo no bonificable-Increméntase. Publicado en el B.O. el 1° de abril de 2021.
- Decreto 414/2021. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 1° de julio de 2021.
- Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. Publicada en el B.O. el 27 de septiembre de 1974.
- Ley 24.156. Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional. Publicada en el B.O. el 29 de octubre de 1992.
- Ley 24.489. Servicio exterior de la Nación. Remuneraciones del personal. Modificación. Publicada en el B.O. el 28 de junio de 1995.
- Ley 25.164. Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional. Publicada en el B.O. el 8 de octubre de 1999.
- Resolución conjunta 16/2020. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Ministerio de Economía. Servicio Penitenciario Federal. Haber mensual y compensaciones. Publicada en el B.O. el 1° de diciembre de 2020.

Resolución conjunta 1/2021. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Ministerio de Economía. Servicio Penitenciario Federal. Haber mensual y compensaciones. Publicada en el B.O. el 2 de febrero de 2021.

Resolución conjunta 6/2021. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Ministerio de Economía. Servicio Penitenciario Federal. Compensaciones-Fíjase importes. Publicada en el B.O. el 2 de junio de 2021.

Resolución conjunta 2/2021. Ministerio de Defensa-Ministerio de Economía. Ministerio de Defensa y Ministerio de Economía. Haber mensual-Fíjase. Publicada en el B.O. el 2 de febrero de 2021.

Resolución conjunta 7/2021. Ministerio de Defensa-Ministerio de Economía. Ministerio de Defensa. Haber mensual. Publicada en el B.O. el 2 de junio de 2021.

Resolución 26/2021. Ministerio de Seguridad. Ministerio de Seguridad. Haber mensual-Fíjase. Publicada en el B.O. el 2 de febrero de 2021.

Resolución 240/2021. Ministerio de Seguridad. Ministerio de Seguridad. Personal con estado militar de gendarme-Fíjase haber mensual. Publicada en el B.O. el 2 de junio de 2021.

Siglas

AABE: Agencia de Administración de Bienes del Estado

ADP: Alta Dirección Pública

AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos

ANDIS: Agencia Nacional de Discapacidad

ANMAC: Agencia Nacional de Materiales Controlados

ANMAT: Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica

ANSES: Administración Nacional de la Seguridad Social

ANSV: Agencia Nacional de Seguridad Vial

APN: Administración Pública Nacional

APPNN: Administración de Parques Nacionales

BIEP: Base Integrada de Información de Empleo Público y Salarios en el Sector Público Nacional

CCTG: Convenio Colectivo de Trabajo General

CNCPS: Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales

CNAD: Comisión Nacional Antidopaje

CNV: Comisión Nacional de Valores

CONICET: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

CRJPPF: Caja de Retiros, Jubilaciones y Pensiones de la Policía Federal

CUIL: Clave Única de Identificación Laboral

DNM: Dirección Nacional de Migraciones

DNV: Dirección Nacional de Vialidad

FF.AA.: Fuerzas Armadas

FNA: Fondo Nacional de las Artes

INA: Instituto Nacional del Agua

INADI: Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo

INAES: Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social

INAP: Instituto Nacional de la Administración Pública

INCAA: Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales

INDEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos

INSSJyP-PAMI: Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados

INTA: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria

IPC: Índice de Precios al Consumidor

LCT: Ley de Contrato de Trabajo

LMREP: Ley Marco de Regulación del Empleo Público

ONP: Oficina Nacional de Presupuesto

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PECIFASE: Personal Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad

PEN: Poder Ejecutivo Nacional

PFA: Policía Federal Argentina

PSA: Policía de Seguridad Aeroportuaria

PTN: Procuración del Tesoro de la Nación

RENAPER: Registro Nacional de las Personas

SEGEMAR: Servicio Geológico Minero Argentino

SEN: Servicio Exterior de la Nación

SENASA: Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria

SINEP: Sistema Nacional de Empleo Público

SMN: Servicio Meteorológico Nacional

SPF: Servicio Penitenciario Federal

SPN: Sector Público Nacional

SSN: Superintendencia de Seguros de la Nación

TFN: Tribunal Fiscal de la Nación

TTN: Tribunal de Tasaciones de la Nación

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina