

INAP50
AÑOS

ISSN 2683-7137

ITEP Informe Trimestral de Empleo Público

Año 4 • N.º 2 • Marzo 2022

Año 4 • N.º 3 • Junio 2022

Autoridades

Dr. Alberto Ángel Fernández

Presidente de la Nación

Ing. Agustín Oscar Rossi

Jefe de Gabinete de Ministros

Dra. Ana Gabriela Castellani

Secretaria de Gestión y Empleo Público

Mag. Leandro Enrique Bottinelli

Director Institucional del INAP

Informe Trimestral de Empleo Público (ITEP)

Año 4 - N.º 2. Marzo 2022

Año 4 - N.º 3. Junio 2022

Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP)

Av. Roque Sáenz Peña 511, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, República Argentina

C. P.: C1035AAA - Tel.: 6065-2310

Correo electrónico: dinvesti@jefatura.gob.ar

ISSN 2683-670X ISSN 2683-7137

(versión impresa) (versión en línea)

Dirección del Proyecto ITEP

Pablo Nemiña, Director de Gestión del Conocimiento, Investigación y Publicaciones

Sebastián Giugno, Director de Sistemas de Información de Empleo Público

Comité editorial

Ana Castellani, Secretaria de Gestión y Empleo Público

Leandro Bottinelli, Director Institucional del INAP

Alejandro Grillo, Subsecretario de Fortalecimiento Institucional

Viviana Melamud, Subsecretaria de Empleo Público

María Cristina Cosaka, Directora Nacional de la Oficina Nacional de Empleo Público

Natalia Rodríguez Llauró, Directora Nacional de Gestión de Información y Política Salarial

Vilma Paura, Directora Nacional de Oferta Académica

Redacción

Leonardo Grottola

Edición

Laura Scisciani

Arte de tapa

Roxana Pierri

Diseño y diagramación

Lucía Fernández Carrascal

Las ideas y planteamientos contenidos en la presente edición son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no comprometen la posición oficial del INAP.

INAP no asume responsabilidad por la continuidad o exactitud de los URL de páginas web externas o de terceros referidas en esta publicación y no garantiza que el contenido de esas páginas web sea, o continúe siendo, exacta o apropiada.

El uso del lenguaje inclusivo y no sexista implica un cambio cultural que se enmarca en un objetivo de la actual gestión de Gobierno y se sustenta en la normativa vigente en materia de género, diversidad y derechos humanos en la Argentina. En esta publicación se utilizan diferentes estrategias para no caer en prejuicios y estereotipos que promueven la desigualdad, la exclusión o la discriminación de colectivos, personas o grupos.



El ITEP y su contenido se brindan bajo la licencia Creative Commons (CC) 2.5 Argentina: Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada (BY-NC-ND): No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras.

Esta publicación se encuentra disponible en forma libre y gratuita en: publicaciones.inap.gob.ar

Marzo 2023

Índice

Introducción	1
---------------------	----------

1. La evolución del empleo público nacional durante el primer semestre de 2022	2
---	----------

Referencias bibliográficas	18
-----------------------------------	-----------

Leyes, decretos y resoluciones	18
---------------------------------------	-----------

Siglas	20
---------------	-----------



>> 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. 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.

El ITEP no abarca a quienes se desempeñan en otros poderes del Estado nacional –Poder Legislativo, Poder Judicial, Ministerio Público– ni a las/os trabajadoras/es provinciales o municipales. Tampoco incluye al personal de empresas y sociedades del Estado nacional y de universidades nacionales.

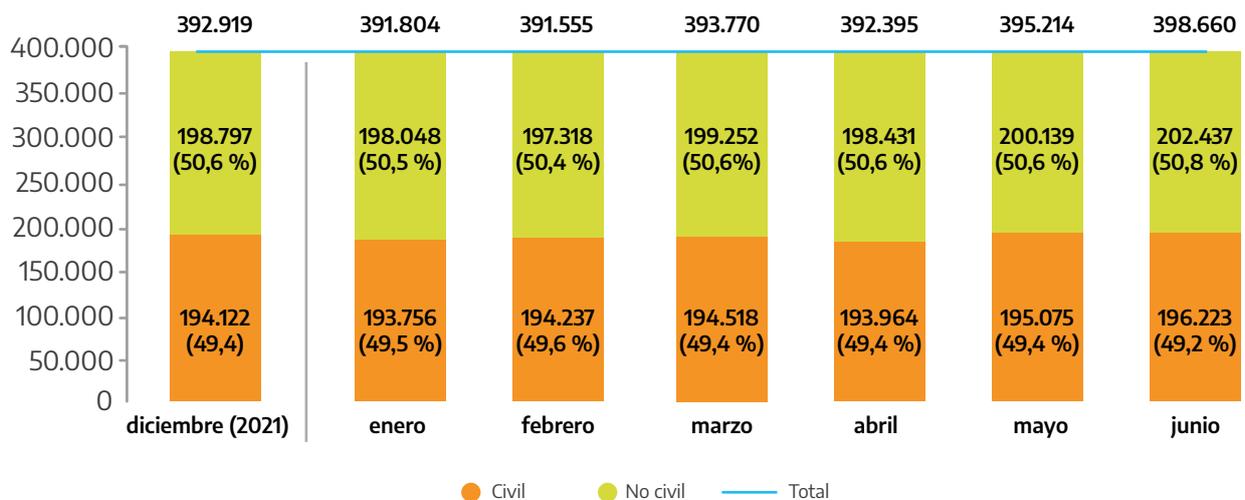
A los fines del ITEP, se entiende por puesto de trabajo toda persona con CUIL que desempeña actividades en una entidad determinada dentro de un marco legal y administrativo, y que posee una cuenta con una liquidación cuyos conceptos fijos liquidados son mayores de 0 (cero).

De manera excepcional, este número incluye conjuntamente dos números trimestrales (los correspondientes al primer semestre de 2022) con el fin de agilizar la puesta a disposición de los datos al público lector.

1. La evolución del empleo público nacional durante el primer semestre de 2022

El empleo en la administración nacional y los entes públicos¹ (Ley 24.156, artículo 8, incisos a y c) continúa evidenciando una leve tendencia al alza durante el primer semestre de 2022. En efecto, la dotación alcanza los 398.660 agentes –196.223 civiles y 202.437 no civiles– en junio. Es decir, una suba semestral del 1,5 %, liderada, a diferencia de lo acontecido durante 2021, por el empleo no civil –crece un 1,8 %, mientras que los civiles se expanden un 1,1 %–. A lo largo del semestre, la distribución del empleo continúa siendo pareja entre civiles y no civiles. En consonancia con la mayor velocidad de su crecimiento, se mantiene el ligero predominio de los no civiles (Gráfico 1.1).

Gráfico 1.1 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos (1.º semestre de 2022) civil, no civil y total (*)



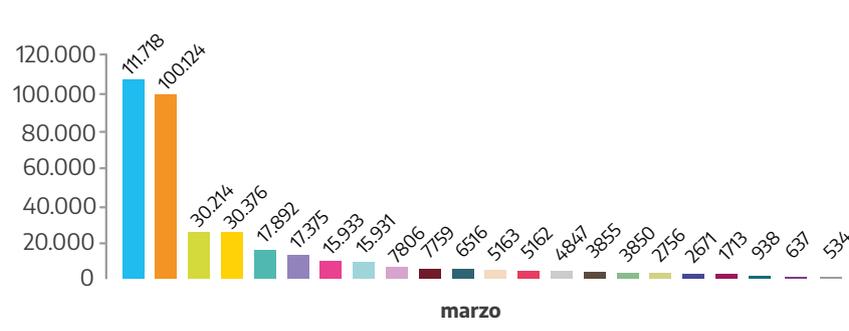
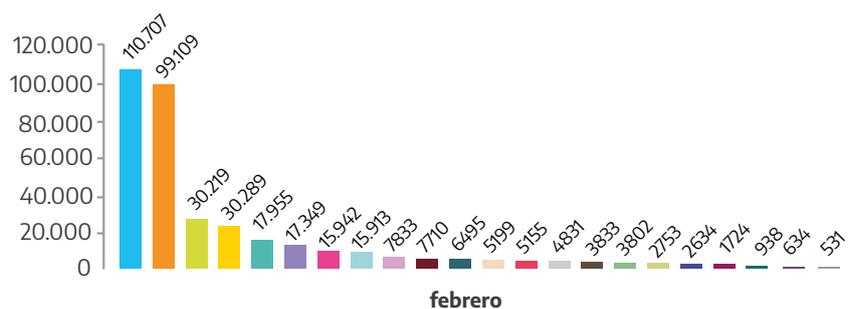
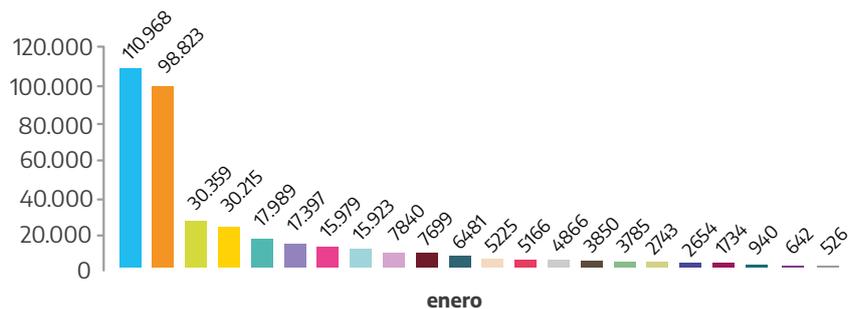
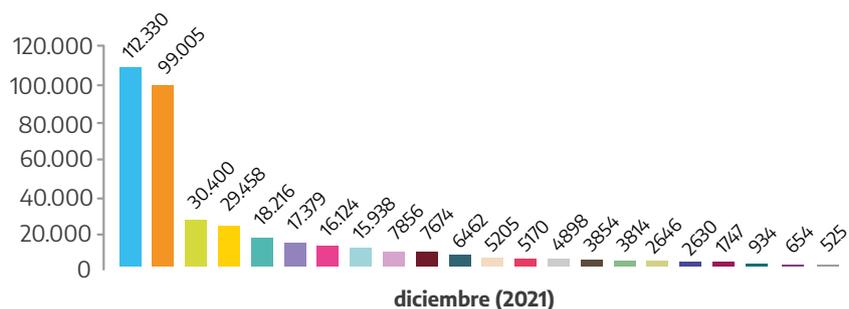
(*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2021) a modo de referencia

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

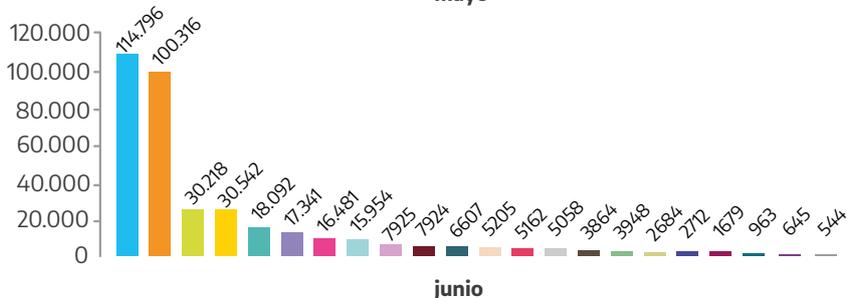
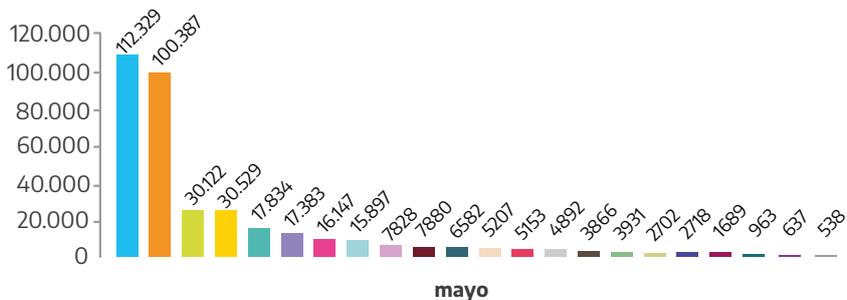
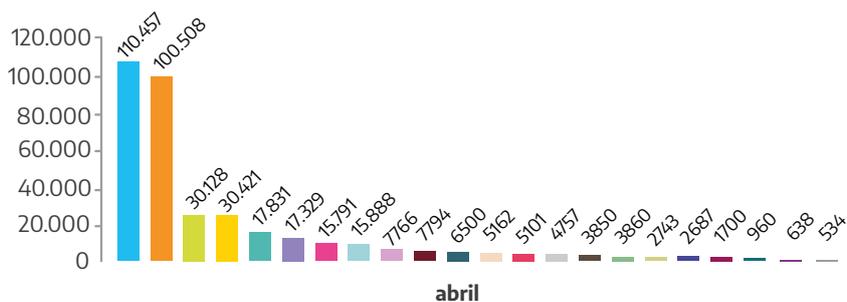
La Administración Pública Nacional (APN) conservó durante el primer semestre de 2022 una estructura organizativa con 22 jurisdicciones, entre las que se encuentran 20 ministerios, la Jefatura de Gabinete de Ministros y la Presidencia de la Nación. En términos de cantidad de puestos de trabajo, sobresalen 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 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).

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), la Comisión Nacional Antidopaje (CNAD) y la Unidad Especial Sistema de Transmisión de Energía Eléctrica (UESTEE), esta última con una dotación aproximada de solo 5 (cinco) agentes. 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).

Gráfico 1.2 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (1.º semestre de 2022) (*)



- Defensa
- Seguridad
- Economía
- Salud
- Justicia y Derechos Humanos
- Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- Agricultura, Ganadería y Pesca
- Ciencia, Tecnología e Innovación
- Interior
- Desarrollo Social
- Obras Públicas
- Transporte
- Jefatura de Gabinete de Ministros
- Cultura
- Presidencia de la Nación
- Desarrollo Productivo
- Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto
- Ambiente y Desarrollo Sostenible
- Educación
- Turismo y Deportes
- Mujeres, Géneros y Diversidad
- Desarrollo Territorial y Hábitat



(* Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2021) a modo de referencia

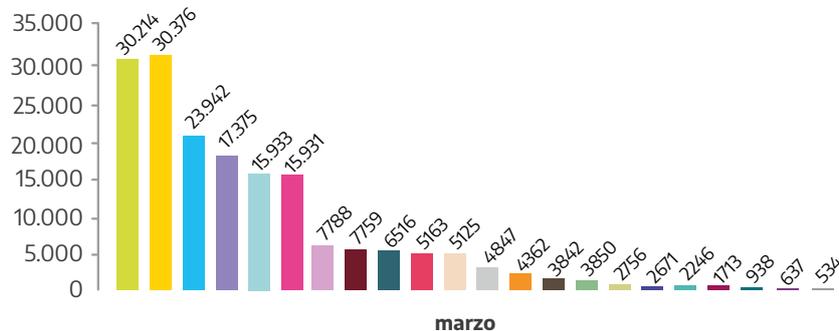
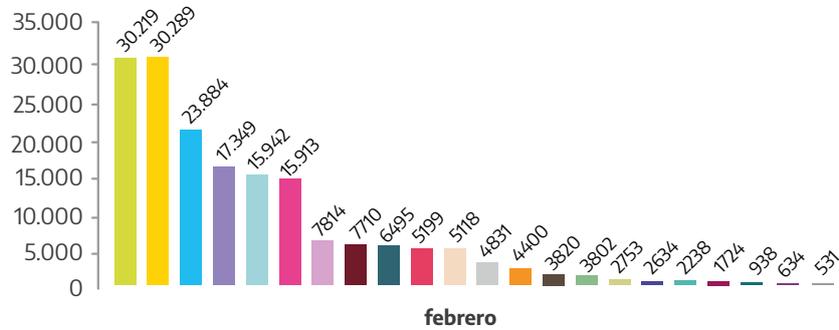
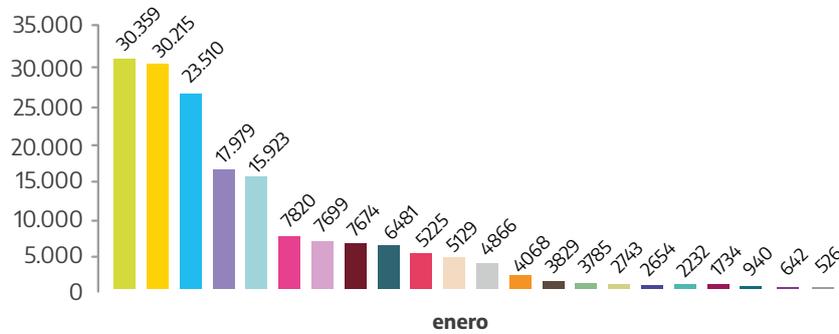
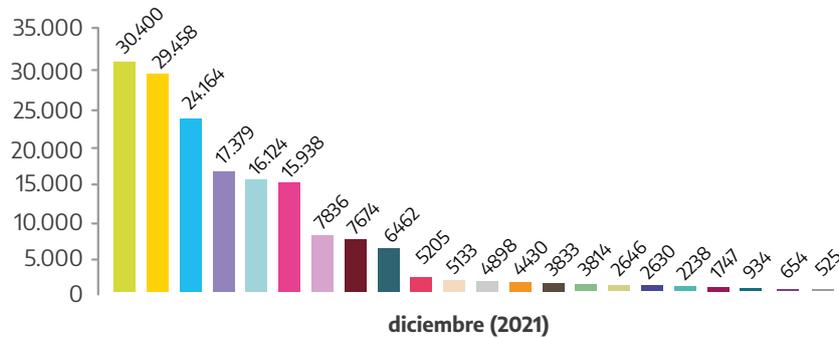
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

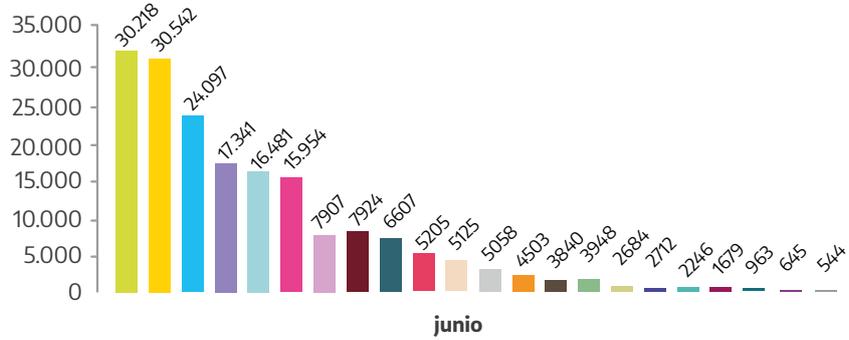
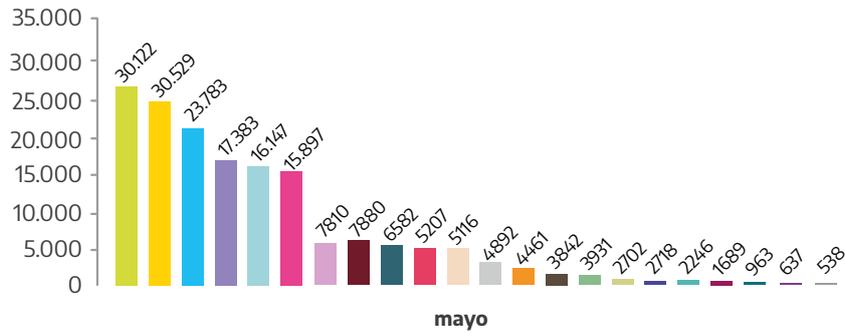
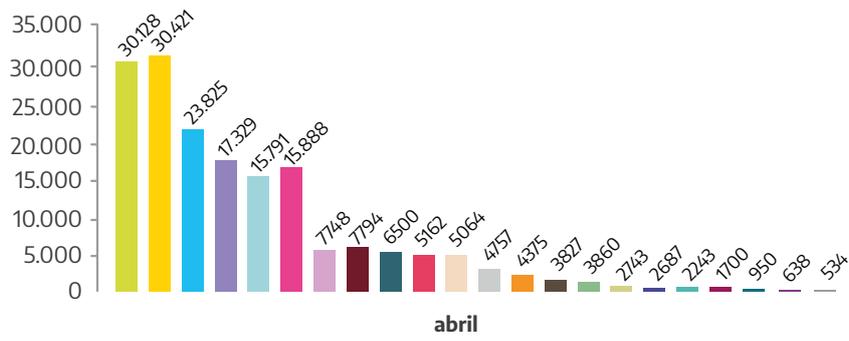
En lo que respecta a la variación del empleo según jurisdicción durante el período considerado, es posible distinguir cuatro tipos de comportamiento: los ministerios en los que el empleo crece, en magnitudes diversas, por encima del nivel general –Salud (3,7 %); Desarrollo Territorial y Hábitat (3,6 %); Desarrollo Productivo (3,5 %); Cultura (3,3 %); Desarrollo Social (3,3 %); Ambiente y Desarrollo Sostenible (3,1 %); Turismo y Deportes (3,1 %); Obras Públicas (2,2 %); Ciencia, Tecnología e Innovación (2,2 %); Defensa (2,2 %)–; le siguen aquellos en los que este sube por debajo del nivel general –Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto (1,4 %); Seguridad (1,3 %); Interior (0,9 %)–; luego se identifica un conjunto de jurisdicciones que exhibe una situación de estabilidad –Presidencia de la Nación (0,3 %); Agricultura, Ganadería y Pesca (0,1 %); Transporte (0,0 %); Jefatura de Gabinete de Ministros (-0,2 %); Trabajo, Empleo y Seguridad Social (-0,2 %)–; y, por último, se observa un grupo en que la cantidad de trabajadoras/es cae –Educación (3,9 %); Mujeres, Géneros y Diversidad (1,4 %); Justicia y Derechos Humanos (0,7 %) y Economía (0,6 %)–. A los efectos de un análisis más preciso, corresponde señalar que las jurisdicciones de menor tamaño relativo –por ejemplo, las de menos de 1000 agentes: Turismo y Deportes; Mujeres, Géneros y Diversidad; y Desarrollo Territorial y Hábitat– están sujetas a experimentar variaciones porcentuales más pronunciadas ante cambios de pequeña magnitud en sus dotaciones.

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 estabilidad –o ligera caída– en

el Ministerio de Defensa, y la muy leve alza en Justicia y Derechos Humanos $-0,4\%$, mientras la población total de la jurisdicción se retrae $-0,7\%$. En cuanto a los no civiles, el incremento del empleo se explica de manera exclusiva por las expansiones de Defensa $-2,9\%$ y, en menor medida, Seguridad $-1,3\%$ (Gráficos 1.3 y 1.4).

Gráfico 1.3 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (1.º semestre de 2022) (*)

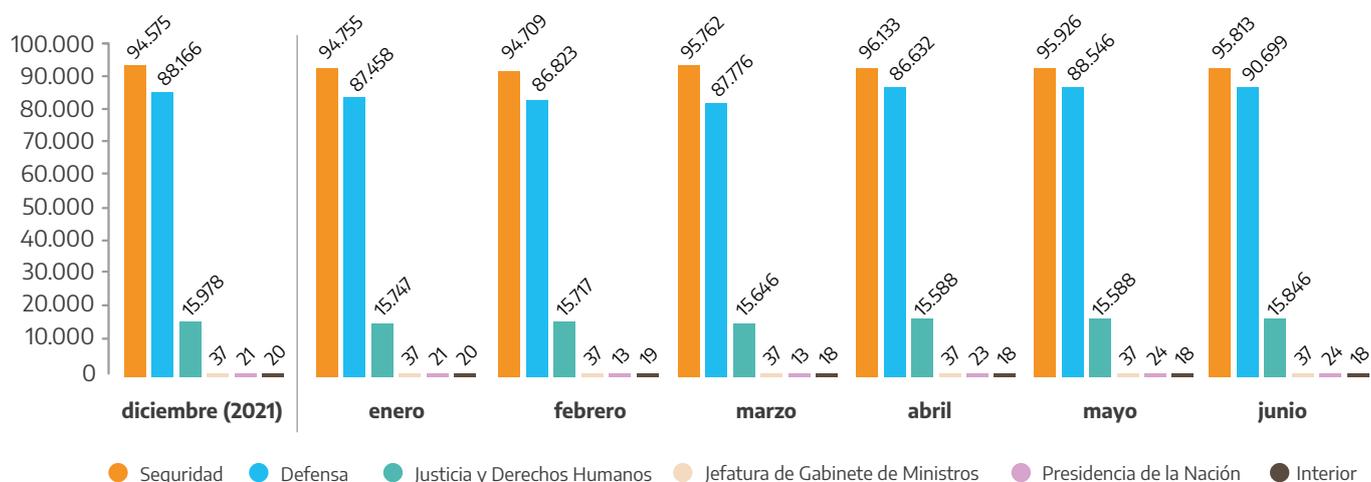




(*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2021) a modo de referencia

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 1.4 Puestos de trabajo no civiles de la administración nacional según jurisdicción (1.º semestre de 2022) (*)

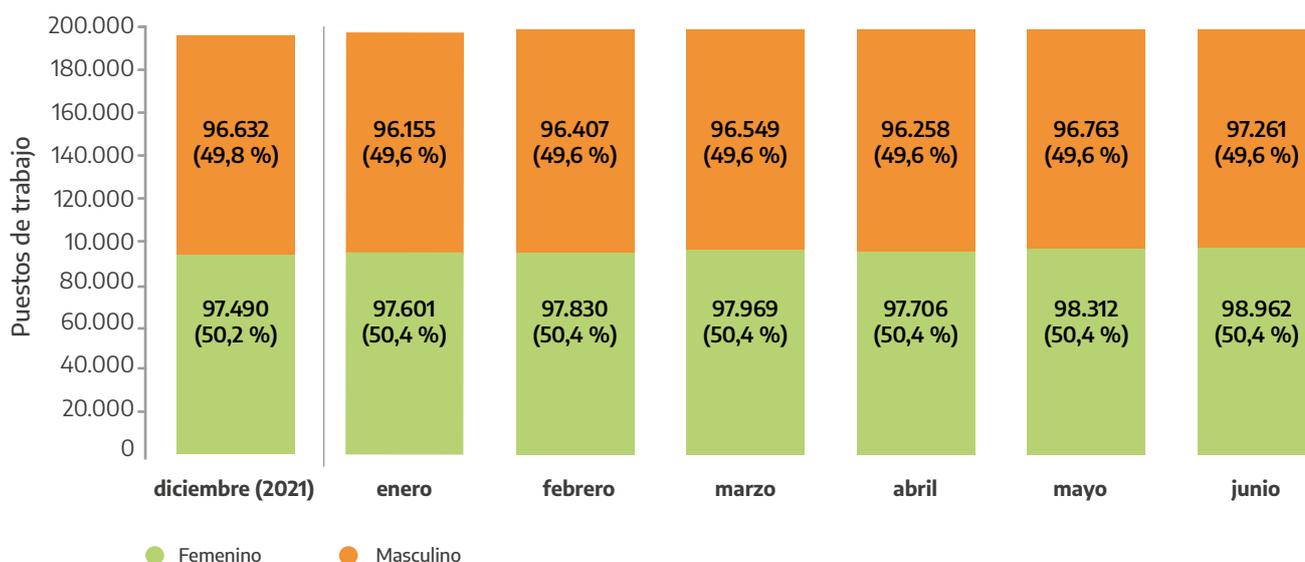


(*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2021) a modo de referencia

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 y su participación continúa creciendo. Entre los no civiles, se conserva a lo largo de todo el año la tradicional hegemonía masculina, que representa algo más de tres cuartos del personal. No obstante, la incidencia del personal femenino tiende a ampliarse de manera paulatina. De hecho, la incorporación de mujeres explica casi el 60 % del incremento semestral del empleo no civil (Gráficos 1.5 y 1.6).

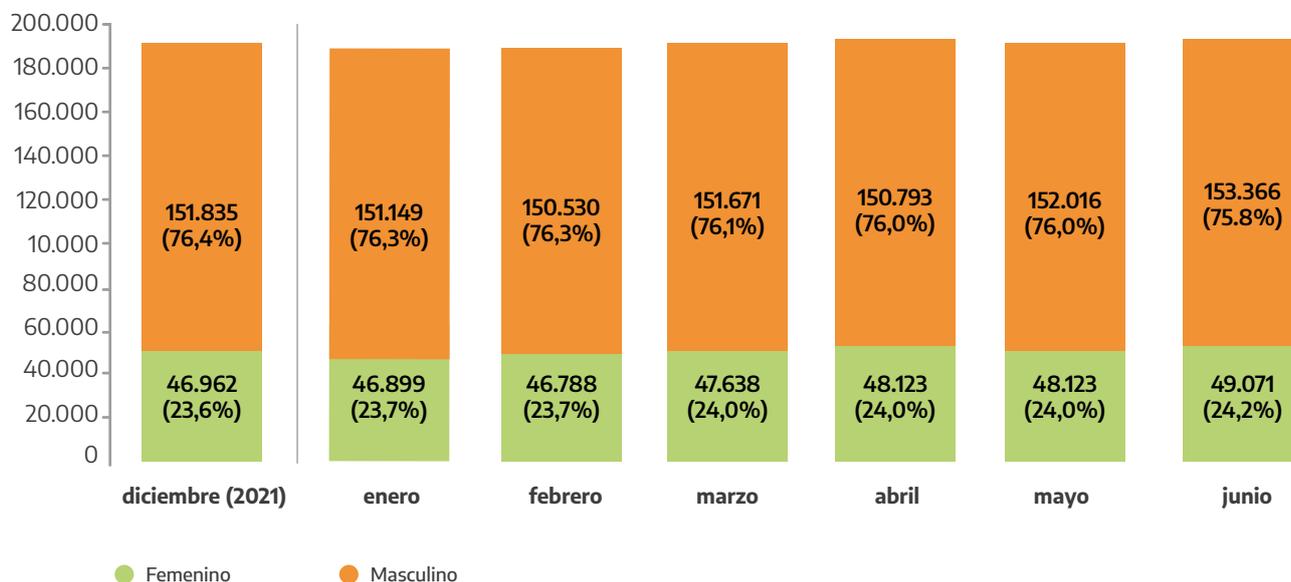
Gráfico 1.5 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según género (1.º semestre de 2022) (*)



(*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2021) a modo de referencia

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 1.6 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional según género (1.º semestre de 2022) (*)



(*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2021) a modo de referencia

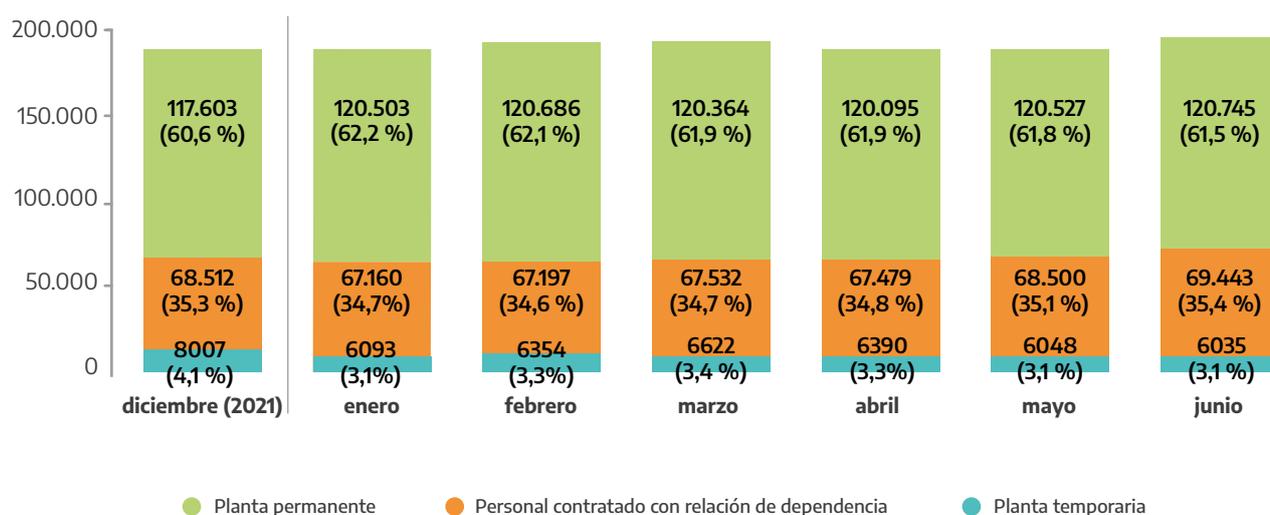
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En lo que concierne a cómo se distribuyen los puestos de trabajo del personal civil según el tipo de contratación, se aprecia que su estructura permanece estable durante el semestre, con algo menos de dos tercios de personal permanente, un tercio de contratados² y un pequeño porcentaje de

² Comprende al personal contratado en relación de dependencia. Este se rige, o bien por la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional (LMREP, Ley 25.164) –constituye el régimen mayoritario, dado que

puestos de planta temporaria —algo más del 3,0 % de la dotación— (Gráfico 1.7). Cuando se observa la variación semestral del personal según tipo de contratación, se advierte que la expansión de la planta permanente —2,7 %, 3142 agentes— lidera la ligera suba del empleo civil. En menor medida, también contribuye a su alza el incremento del personal contratado —1,4 %, 931 agentes—. Este comportamiento resulta compensado de manera parcial por la caída de la planta temporaria —24,6 %, 1972 agentes—. 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 quinto en los entes públicos. Esta conformación se mantiene inalterada a lo largo del semestre (Gráfico 1.8).

Gráfico 1.7 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según tipo de contratación (1.º semestre de 2022) (*)

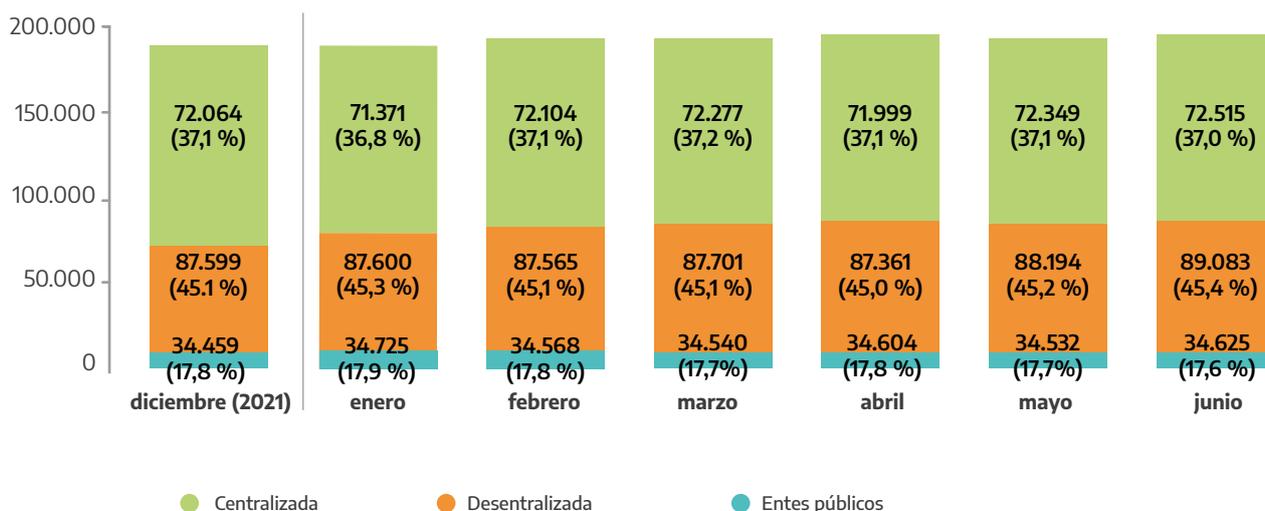


(*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2021) a modo de referencia

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

representa aproximadamente el 85 % de las contrataciones consideradas—, o bien, en menor medida, por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT, Ley 20.744) —la participación de otros regímenes contractuales es muy reducida, apenas supera el 1 % del personal en cuestión—. Es decir que no resultan incluidos los contratos de locación de servicios u obra —celebrados, según el caso, de acuerdo a las disposiciones de los decretos 1023/2001 y 1109/2017—, dado que no comportan relación de dependencia.

Gráfico 1.8 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según tipo de administración (1.º semestre de 2022) (*)



(*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2021) a modo de referencia

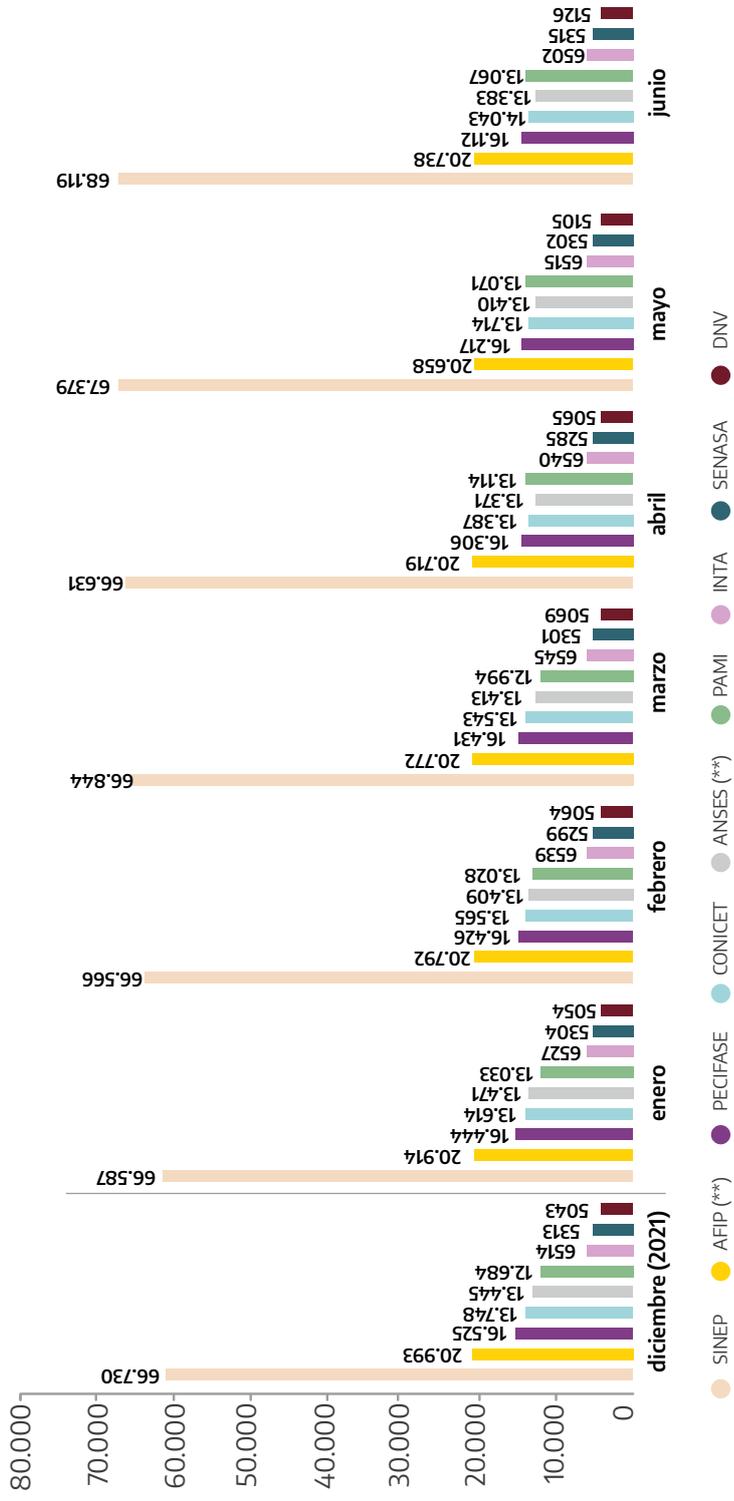
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

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), Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) e Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJyP-PAMI). La participación relativa de los escalafones se mantiene sin cambios significativos a lo largo del semestre. No obstante, se destaca que, en un contexto de leve crecimiento semestral del empleo civil, los principales escalafones presentan un comportamiento dispar. En efecto, se aprecia una expansión por encima del nivel general de cuatro de los escalafones seleccionados – PAMI (3,0 %), CONICET (2,1 %), SINEP (2,1 %) y Dirección Nacional de Vialidad (DNV) (1,6 %)–. A su vez, tanto el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA) como el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) exhiben una situación de estabilidad. En cambio, PECIFASE, AFIP y ANSES presentan caídas de diversa magnitud –2,5 %; 1,2 % y 0,5 %, respectivamente– (Gráfico 1.9).

En lo que atañe a los escalafones del personal no civil, el personal militar de las Fuerzas Armadas continúa siendo, 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 se considera 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 semestral –1,8 %–. Esta se explica por el crecimiento del personal militar de las Fuerzas Armadas, Prefectura Naval, PFA y, en menor medida, GN –2,9 %; 2,4 %; 1,8 % y 0,7 %, respectivamente–. En cambio, PSA, y el Servicio Penitenciario Federal (SPF) registran caídas no muy pronunciadas –1,8 % (82 agentes) y 0,8 % (134 agentes), respectivamente–³ (Gráfico 1.10).

³ El escalafón de la Policía de Establecimientos Navales experimenta una suba del 6,8 % –20 agentes–. La magnitud de esta suba resulta relativizada por lo reducido de su dotación, que hace que pequeñas modificaciones en su tamaño impliquen variaciones más pronunciadas en términos relativos.

Gráfico 1.9 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos en escalafones seleccionados (1.º semestre de 2022) (*)

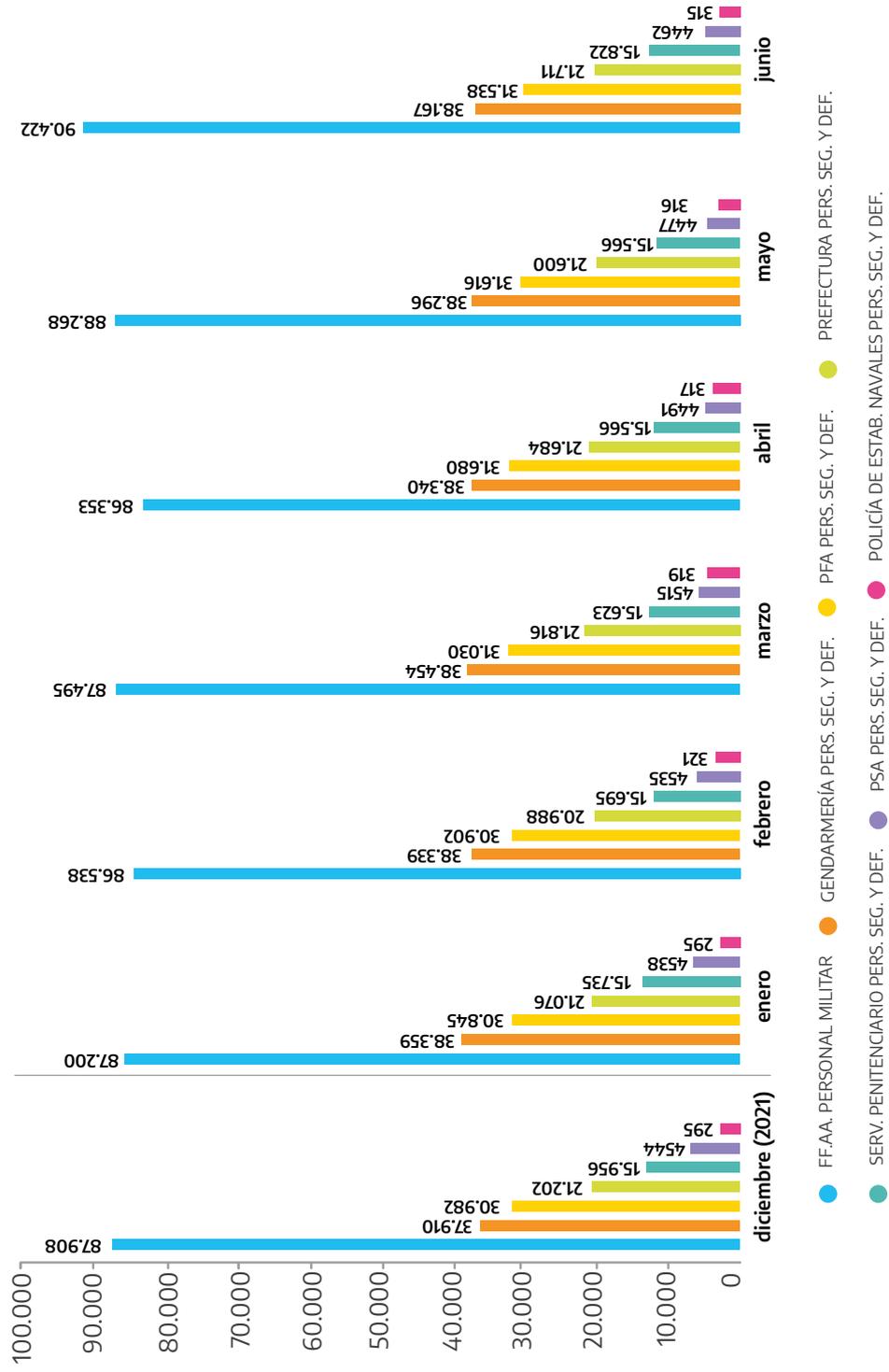


(*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2021) a modo de referencia

(**) 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

Gráfico 1.10 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional en 2021 (1.º semestre de 2022) (*)

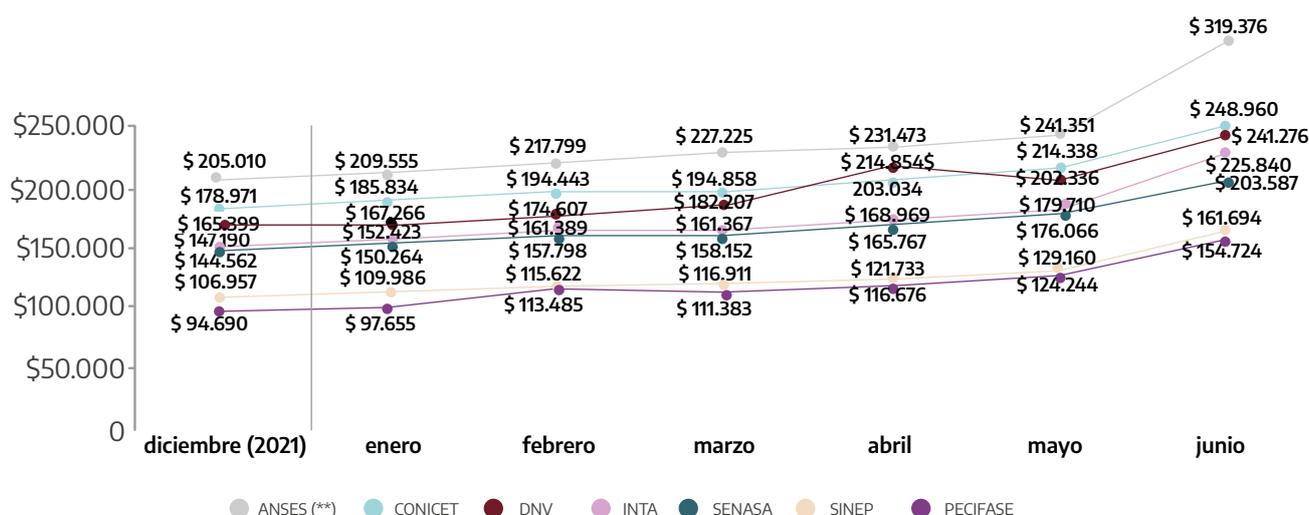


(*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2021) a modo de referencia

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Respecto a las remuneraciones⁴, 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—, DNV, INTA y —como resultado de la mejora instrumentada a fines de 2021 a la que se hará referencia luego— SENASA. Por último, los de menor retribución promedio son SINEP y PECIFASE. Si bien los incrementos salariales concretados a lo largo del semestre presentan divergencias entre los escalafones considerados, lo que trae aparejadas ciertas diferencias en la variación de las remuneraciones promedio —oscilan entre el 63,4 % (PECIFASE) y el 39,1 % (CONICET)—, esta situación no sufre alteraciones significativas durante el período (Gráfico 1.11).

Gráfico 1.11 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal civil de la administración nacional en pesos corrientes en escalafones seleccionados (1.º semestre de 2022) (*)



(*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2021) a modo de referencia (**) ANSES comprende escalafones ANSES-Convencionado y ANSES-Superior y Gerencial

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

A los efectos del análisis de la evolución salarial de los escalafones seleccionados corresponde, en primer lugar, distinguir entre los comprendidos y no comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General (CCTG) —homologado por el Decreto 214/2006—. En el caso de los primeros —CONICET, INTA, PECIFASE, SENASA y SINEP—, durante la primera mitad de 2022, entraron en vigor, en enero, febrero, abril y mayo, los incrementos salariales acordados en el marco de la revisión de la paritaria de 2021 del 5 %, 7 % —febrero y abril— y 10 %, respectivamente, con respecto a las remuneraciones vigentes al 31 de mayo de 2021. Luego, en junio, se hizo efectiva la primera cuota —16 % con respecto a las retribuciones vigentes al 31 de mayo de 2022— correspondiente a la suba pactada en el marco de la negociación paritaria de 2022 (homologada por los Decretos 748/2021, 136/2022, 289/2022 y 353/2022). De este modo, el aumento salarial semestral —es decir, entre diciembre de 2021 y junio de 2022— correspondiente al CCTG resultó del 40,9 %. Como se puede apreciar, tanto el escalafón SENASA (40,8 %) como el CONICET (39,1 %) exhiben incrementos de su salario promedio acordes a esta pauta salarial.

⁴ Términos, 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.

En cambio, el resto de los escalafones considerados presenta incrementos salariales promedio superiores, en diversa magnitud, a lo acordado en el ámbito del CCTG–PECIFASE (63,4 %), INTA (53,4 %) y SINEP (51,2 %)—. Este comportamiento se explica, más que nada, en virtud de acuerdos concertados a nivel de cada convenio sectorial. En efecto, se pactaron adecuaciones—del 15 % (PECIFASE) y 10 % (INTA y SINEP), respectivamente—, a partir del mes de junio, en la cantidad de unidades retributivas (UR) correspondientes a conceptos salariales específicos de cada escalafón —asignación básica (PECIFASE), asignaciones por grupo y por grado escalafonario (INTA) y asignación básica de nivel (SINEP)— (homologado por los Decretos 431/2022, Decreto 432/2022 y Decreto 667/2022).

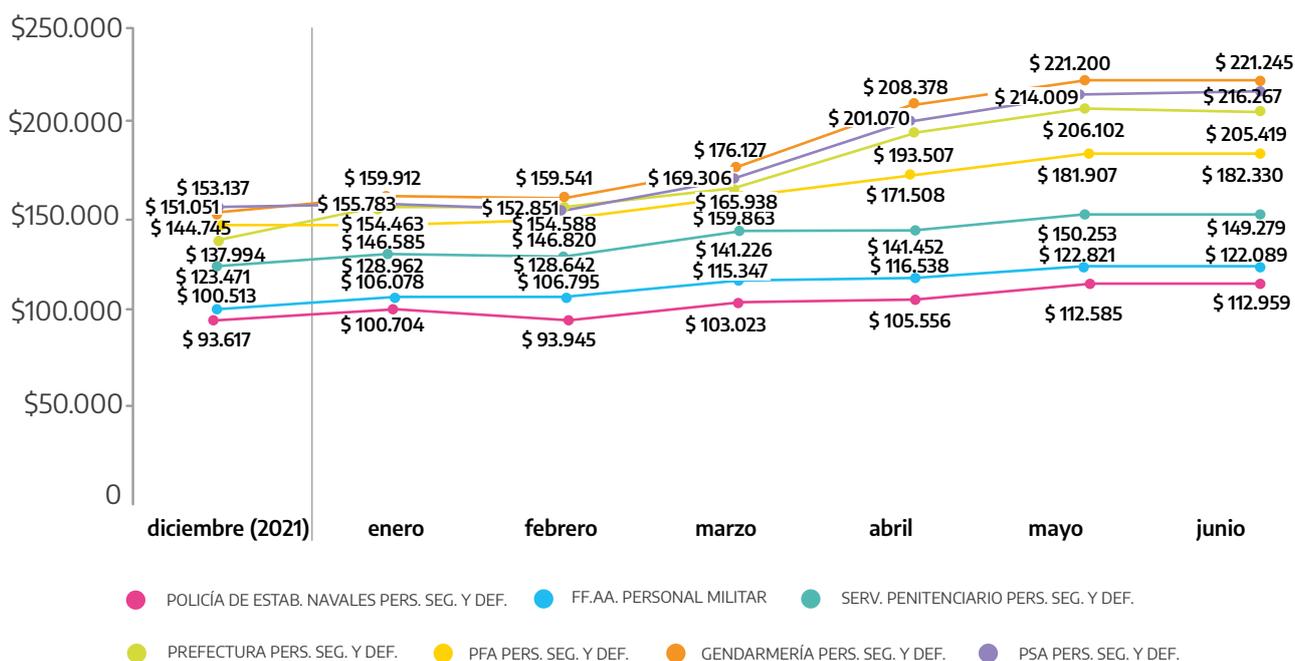
En lo que respecta a los escalafones no comprendidos en el CCTG, ANSES recibió los siguientes incrementos: 9 % en febrero, 5 % en marzo y 10 % en mayo respecto de las remuneraciones vigentes al 31 de mayo de 2021, y 18 % en junio respecto de los salarios vigentes al 31 de mayo de 2022. A su vez, se decidió aumentar en 100 UR el *Incentivo por Productividad* (POA), equiparar el POA entre trabajadores/as de nivel central y descentralizado, e instaurar un *adicional por atención al público* por valor de 56 UR para el personal que presta ese tipo de servicios en el ámbito de las Unidades de Atención Integral (UDAI), Unidades de Atención Móvil (UDAM) y oficinas, a partir del mes de junio (Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social, 2022, 21 de febrero y 11 de mayo; Unión del Personal Civil de la Nación, Delegación ANSES, 2022, 16 de junio). Este conjunto de mejoras explica el incremento semestral del salario promedio del 55,8 %. En cuanto a la DNV, la suba acumulada a lo largo de la primera mitad del año es del 41,6 % —producto de las siguientes alzas: 7 % en febrero y abril, 10 % en mayo respecto de las remuneraciones vigentes al 31 de mayo de 2021, y 18 % en junio respecto de los salarios vigentes al 31 de mayo de 2022— y explica, en buena medida, el aumento semestral del 45,9 % exhibido por la retribución promedio (Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina, 2022, 2 de marzo).

Si bien en el plano no civil los niveles salariales promedio de las diferentes fuerzas resultan más homogéneos, a lo largo del semestre la brecha entre los más elevados—GN, PSA y, en menor medida, Prefectura Naval— y el resto tendió a ensancharse. En efecto, los escalafones mejor retribuidos exhiben mayores incrementos de su retribución promedio —46,5 %, 41,2 % y 48,9 %, respectivamente— que la PFA, el SPF y el personal militar de las Fuerzas Armadas —26,0 %, 20,9 % y 21,5 %, respectivamente—. Por lo tanto, los militares continúan siendo el colectivo de menor salario promedio, mientras que PFA y SPF ceden terreno respecto de las otras Fuerzas de Seguridad (Gráfico 1.12)^{5 y 6}.

⁵ Se excluye del análisis el escalafón de la Policía de Establecimientos Navales, dado lo escueto de su dotación.

⁶ Durante el período considerado rigieron los incrementos establecidos por las siguientes normas: Resolución conjunta Ministerio de Justicia y Derechos Humanos–Ministerio de Economía 11/2021, 2/2022 y 3/2022 (SPF); Resolución conjunta Ministerio de Defensa–Ministerio de Economía 10/2021, 1/2022 y 3/2022 (personal militar de las FF.AA.); y Resolución del Ministerio de Seguridad 439/2021, 237/2022 y Decreto 142/2022 (GN, Prefectura, PFA y PSA). Si bien las fuerzas suelen replicar los porcentajes acordados por acta paritaria del CCTG, esto puede ocurrir en momentos diferentes, dado que intervienen distintas jurisdicciones. Por lo tanto, cabe esperar que la continuidad de su proceso de recomposición salarial se vea reflejada durante el resto del año.

Gráfico 1.12 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal no civil de la administración nacional en pesos corrientes (1.º semestre de 2022) (*)



(*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2021) a modo de referencia

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

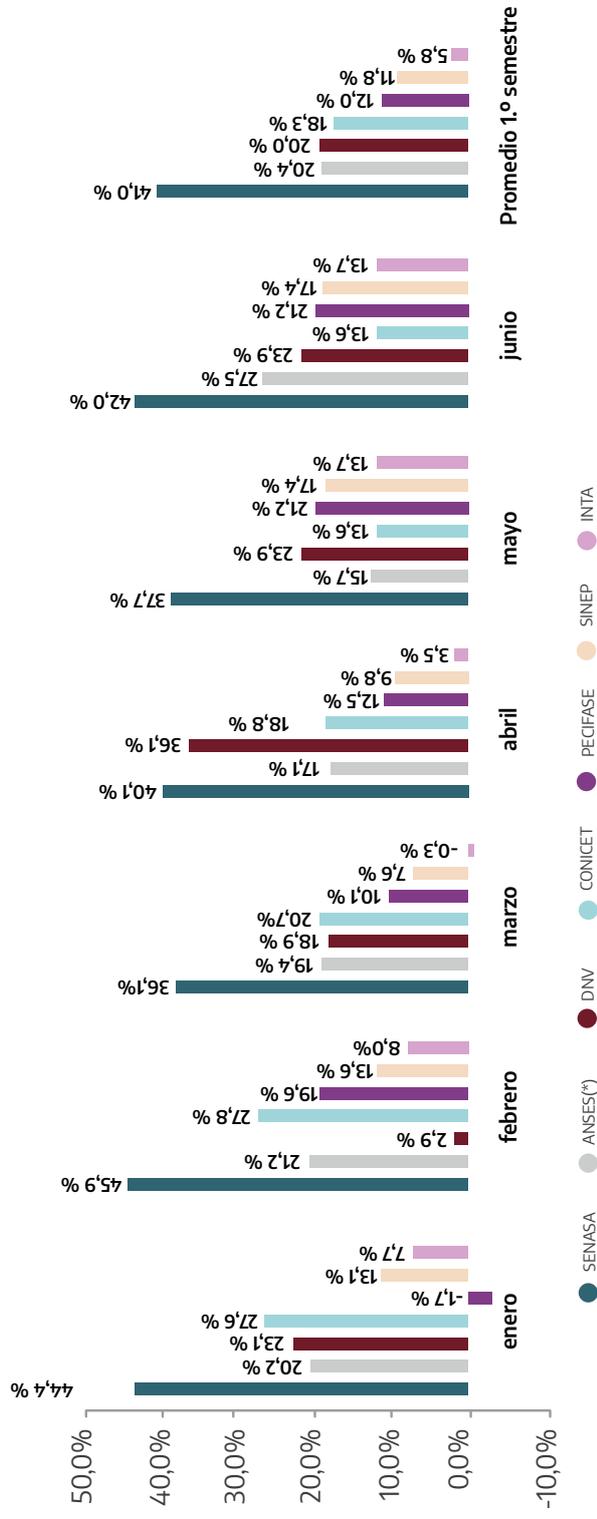
Cabe aclarar que el mayor incremento de la retribución promedio de GN, PSA y Prefectura Naval se vincula con la continuidad del proceso de regularización salarial de las Fuerzas de Seguridad federales iniciado en 2020. Este consiste en la supresión paulatina de suplementos salariales no remunerativos o remunerativos no bonificables que se incorporan de manera gradual al salario básico (INAP, 2021)⁷.

Cuando se analiza la evolución del salario real en el semestre, se observa que, en la comparación interanual⁸, los escalafones civiles logran una recuperación de variada magnitud respecto de idéntico período de 2021. Si se considera el promedio semestral, se advierte que la suba es muy parecida y se ubica en torno al 20,0 % en aquellos escalafones no comprendidos en el CCTG –ANSES y DNV–, mientras que presenta disparidades en el ámbito del CCTG, con incrementos, en general, de menor magnitud. En efecto, por un lado, PECIFASE y SINEP exhiben un comportamiento similar, con alzas cercanas al 12,0 %. En cambio, el aumento es más pronunciado en el caso del CONICET (18,3 %) y menor para el INTA (5,8 %). Por último, el SENASA sobresale con una fuerte suba –41,0 %– que supera a las experimentadas por todos los escalafones civiles considerados (Gráfico 1.13).

⁷ En esta oportunidad, fueron derogados los suplementos por Cumplimiento de Tareas Específicas de Seguridad, Mayor Exigencia de Servicio, Disponibilidad Permanente para el Cargo y Disponibilidad Permanente para la Función –GN y Prefectura Naval–; por Función Técnica de Apoyo, Función Policial Operativa, Función de Investigaciones y por Responsabilidad por Cargo o Función –PFA–; y por Actividad Riesgosa y Exigencia del Servicio de Seguridad Aeroportuaria –PSA–. A su vez, se creó la compensación por Recargo de Servicio, destinada al personal con estado militar o policial en actividad de GN, Prefectura Naval y PSA que cumpla servicios extraordinarios fuera del horario normal y habitual de labor (Decreto 142/2022).

⁸ El salario real es una forma de calcular el salario descontando la inflación, para reflejar su verdadero poder adquisitivo. La variación interanual expresa su cambio respecto del vigente un año atrás. Se privilegia esta forma de medición por encima de la comparación con el mes inmediatamente anterior para evitar introducir en el análisis los efectos de la estacionalidad de la negociación colectiva.

Gráfico 1.13 Δ % interanual del salario real —conceptos salariales fijos promedio— en escalafones civiles seleccionados (1.º semestre de 2022)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

La heterogeneidad al interior del CCTG y, más específicamente, las diferencias en la evolución del salario real promedio semestral respecto de la referencia del SINEP se explican en virtud de particularidades de cada escalafón que se detallan a continuación.

En el caso del SENASA, su pronunciada mejora se vincula con la redefinición del valor en UR de la asignación básica de categoría del escalafón —la cantidad de UR aumentó entre un 36,0 % y un 10,0 % según la categoría—, la incorporación de nuevos conceptos salariales —una *compensación transitoria por agrupamiento operativo* equivalente al 18 % de la asignación básica de categoría para el personal que desempeña tareas sanitarias y una *compensación transitoria por función informática* del 15 % de la asignación básica de categoría para quienes llevan a cabo tareas de ese tipo—, además del reconocimiento de un suplemento por zona equivalente al del SINEP. Estos cambios acordados en el marco de la negociación colectiva, orientados a alcanzar una mayor equidad retributiva entre los escalafones civiles, entraron en vigor a partir de noviembre de 2021 y elevaron el nivel salarial del escalafón desde entonces (Decreto 53/2022).

En lo que respecta al CONICET, logra un incremento por encima del resto de los escalafones del CCTG considerados —con la excepción del SENASA— debido a que, como se señaló en INAP (2022), a lo largo de 2021 —más precisamente a partir de abril de ese año—, entraron en vigor varias alzas en el valor de uno de los conceptos salariales que conforma la retribución del escalafón —*suplemento especial remunerativo no bonificable* (Decreto 755/2004)—. Por lo tanto, en el primer trimestre de 2022, se observan las subas interanuales más acentuadas —se compara con el trimestre en el que el suplemento no había aumentado— para luego converger a un nivel de recuperación similar al experimentado en el semestre por otros escalafones enrolados en el CCTG como SINEP y PECIFASE.

En cuanto al INTA, es posible hallar las causas de su desempeño discordante en lo ocurrido durante 2021, más específicamente a partir de junio de ese año. En efecto, en ese entonces, el SINEP obtuvo —además de los aumentos pactados para el conjunto del CCTG que recibieron escalafones como el INTA— dos readecuaciones de la escala de UR de la asignación básica de nivel y el incremento del suplemento por agrupamiento (Decretos 415/2021 y 564/2021). Es decir que, a inicios de 2022 el INTA acumulaba una expansión salarial interanual menor que la referencia del SINEP. Esto explica que, a pesar de que, como ya se señaló, durante la primera mitad de 2022 acordó una pauta salarial similar —incrementos porcentuales de las remuneraciones y reajuste del valor en UR de ciertos conceptos salariales—, su recuperación salarial interanual durante este período resulte más acotada.

En el caso de los no civiles, se distinguen dos tipos de evolución del salario real promedio semestral. Por un lado, aquellas Fuerzas de Seguridad incluidas durante el período en el proceso de regularización salarial mencionado con anterioridad —GN, Prefectura Naval (19,4 % en ambos casos), PSA (18,2 %), y, en menor medida, PFA (10,1 %)— registran una recuperación interanual de la retribución real media. Por otro lado, el SPF y el personal militar de las FF.AA. —no alcanzados por la regularización en esta oportunidad— exhiben un comportamiento estable, con una leve suba en el caso del SPF —2,2 %— y una ligera retracción en el ámbito de las FF.AA. —1,4 %— (Gráfico 1.14).

Gráfico 1.14 Δ % interanual del salario real —conceptos salariales fijos promedio— en escalafones no civiles (1.º semestre de 2022)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Referencias bibliográficas

- Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social (APOPS) (2022, 21 de febrero). Acta paritaria del 21 de febrero de 2022. Recuperado el 10 de noviembre de 2022 de <https://apops.org.ar/paritarias/2022-02-21-acta-paritaria-de-apops/>
- Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social (APOPS) (2022, 11 de mayo). Acta paritaria del 11 de mayo de 2022, 11 de mayo. Recuperado el 10 de noviembre de 2022 de <https://apops.org.ar/paritarias/2022-05-11-acta-paritaria-de-apops/>
- Instituto Nacional de la Administración Pública (2021). Informe Trimestral de Empleo Público, Número extraordinario. <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/ITEP/issue/view/118>
- Instituto Nacional de la Administración Pública (2022). Informe Trimestral de Empleo Público, Número extraordinario. <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/ITEP/issue/view/160>
- Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina (STVYARA), (2022, 2 de marzo). Acta paritaria del 2 de marzo de 2022. Recuperado el 10 de noviembre de 2022 de https://www.sindicatoviales.org.ar/gremiales/actas/detalle_actas/28
- Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). Delegación ANSES. (2022, 16 de junio). Acta paritaria del 16 de junio de 2022. Recuperado el 28 de febrero de 2023 de <http://upcnanses.com/anses/acta-paritaria-2022/>

Leyes, decretos y resoluciones

- Decreto 1023/2001. Administración Pública Nacional. Contrataciones del Estado-Régimen. Publicado en el B.O. el 16 de agosto de 2001.
- 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 1109/2017. Régimen de contrataciones. Publicado en el B.O. el 29 de diciembre de 2017.
- Decreto 415/2021. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 1° de julio de 2021.
- Decreto 564/2021. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 1° de septiembre de 2021.
- Decreto 748/2021. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 29 de octubre de 2021.
- Decreto 53/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 31 de enero de 2022.
- Decreto 136/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 22 de marzo del 2022.
- Decreto 142/2022. Ministerio de seguridad. Haberes mensuales-Fíjanse. Publicado en el B.O. el 23 de marzo de 2022.
- Decreto 289/2022. Acuerdos. Acta Acuerdo-Homologación. Publicado en el B.O. el 1° de junio de 2022.
- Decreto 353/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 30 de junio de 2022.
- Decreto 431/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 26 de julio de 2022.
- Decreto 432/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 26 de julio de 2022.
- Decreto 667/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 28 de septiembre de 2022.
- 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 25.164. Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional. Publicada en el B.O. el 8 de octubre de 1999.
- Resolución conjunta 10/2021. Ministerio de Defensa-Ministerio de Economía. Ministerio de Defensa. Haber mensual-Fíjese. Publicada en el B.O. el 2 de septiembre de 2021.
- Resolución conjunta 11/2021. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Ministerio de Economía. Servicio Penitenciario Federal. Resolución conjunta 6/2021-Modificación. Publicada en el B.O. el 2 de septiembre de 2021.
- Resolución conjunta 1/2022. Ministerio de Defensa-Ministerio de Economía. Personal militar. Haber mensual-Fíjase. Publicada en el B.O. el 3 de marzo de 2022.
- Resolución conjunta 2/2022. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Ministerio de Economía. Servicio Penitenciario Federal. Haber mensual y compensaciones-Fíjanse. Publicada en el B.O. el 2 de marzo de 2022.
- Resolución conjunta 3/2022. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Ministerio de Economía. Servicio Penitenciario Federal. Haberes y compensaciones-Fíjanse. Publicada en el B.O. el 3 de mayo de 2022.
- Resolución conjunta 3/2022. Ministerio de Defensa-Ministerio de Economía. Ministerio de Defensa. Haberes mensuales-Fíjanse. Publicada en el B.O. el 3 de mayo de 2022.
- Resolución 439/2021. Ministerio de Seguridad. Ministerio de Seguridad. Haber mensual-Fíjese. Publicada en el B.O. el 3 de septiembre de 2021.
- Resolución 237/2022. Ministerio de Seguridad. Ministerio de Seguridad. Haberes y suplementos-Fíjanse. Publicada en el B.O. el 3 de mayo de 2022.

Siglas

AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos

ANSES: Administración Nacional de la Seguridad Social

APN: Administración Pública Nacional

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

CCTG: Convenio Colectivo de Trabajo General

CNAD: Comisión Nacional Antidopaje

CONICET: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

CUIL: Clave Única de Identificación Laboral

DNV: Dirección Nacional de Vialidad

FF.AA.: Fuerzas Armadas

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 Nacional

ONP: Oficina Nacional de Presupuesto

PECIFASE: Personal Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad

PEN: Poder Ejecutivo Nacional

PFA: Policía Federal Argentina

PSA: Policía de Seguridad Aeroportuaria

SENASA: Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria

SINEP: Sistema Nacional de Empleo Público

SPF: Servicio Penitenciario Federal

UDAI: Unidades de Atención Integral

UDAM: Unidades de Atención Móvil

UESTEE: Unidad Especial Sistema de Transmisión de Energía Eléctrica

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina