

**INAP50**  
AÑOS

ISSN 2683-7137

**ITEP** Informe Trimestral  
de Empleo Público

---

**Año 4 - N.º 4. Septiembre 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 4. Septiembre 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](mailto:dinvesti@jefatura.gob.ar)

ISSN 2683-670X ISSN 2683-7137

(versión impresa) (versión en línea)

### Dirección del Proyecto ITEP

Leticia Mirás, Directora de Gestión del Conocimiento, Investigación y Publicaciones

Sebastián Giuggio, 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](http://publicaciones.inap.gob.ar)

Julio 2023

## Índice

<b>Introducción</b>	<b>1</b>
<b>1. La evolución del empleo público nacional durante el tercer trimestre de 2022</b>	<b>2</b>
<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>24</b>
<b>Leyes, decretos y resoluciones</b>	<b>24</b>
<b>Siglas</b>	<b>25</b>



## >> 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.

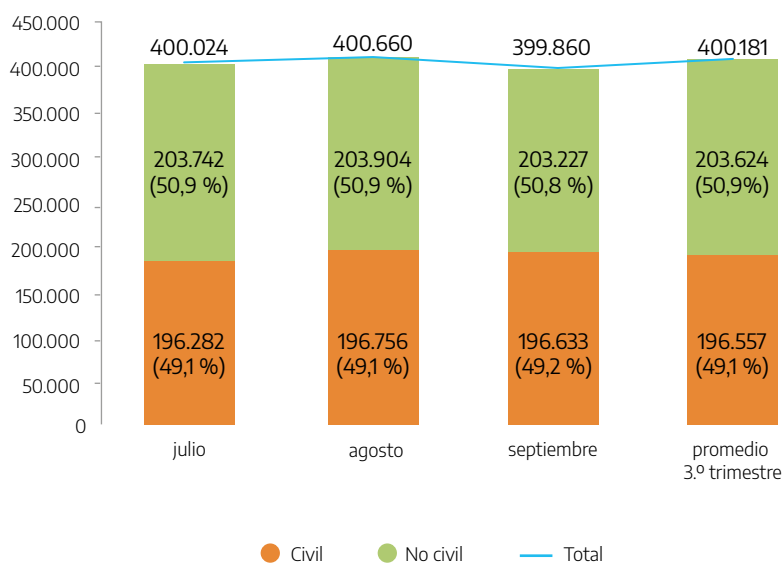
A los fines del ITEP, se entiende por puesto de trabajo toda persona con Clave Única de Identificación Laboral (CUIL) que desempeña actividades en una entidad determinada dentro de un marco legal y administrativo, y que posee una cuenta con una liquidación cuyos conceptos fijos liquidados son mayores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

En este número, el informe vuelve a su formato tradicional —trimestral—, ya que describe el devenir del empleo público nacional a lo largo del tercer trimestre de 2022.

# 1. La evolución del empleo público nacional durante el tercer trimestre de 2022

El empleo en la administración nacional y los entes públicos<sup>1</sup> (Ley 24.156, artículo 8, incisos a y c) continúa evidenciando una leve tendencia al alza durante el tercer trimestre de 2022. En efecto, la dotación trimestral promedio fue de 400.181 agentes —196.557 civiles y 203.624 no civiles—. Es decir, una suba del 1,2 %, que sigue siendo liderada por el empleo no civil —crece un 1,6 %, mientras que los civiles se expanden un 0,8 %—<sup>2</sup>. A lo largo del trimestre, 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 (Gráficos 1.1 y 1.2).

**Gráfico 1.1 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos (3.º trimestre de 2022) civil, no civil y total**

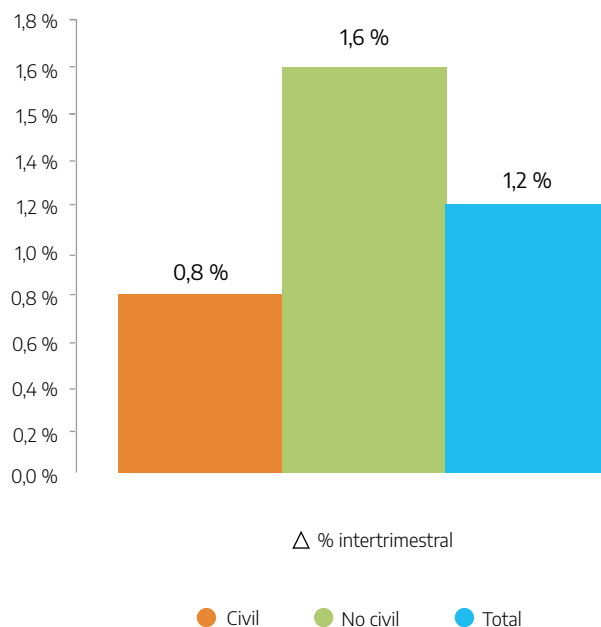


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

<sup>1</sup> 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 8 (ocho) 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).

<sup>2</sup> En el contexto de la vigencia del Decreto 426/2022, que impone restricciones a la facultad de efectuar designaciones y contrataciones de personal en el ámbito de la administración nacional y los entes públicos (art. 1) —e invita a adoptar medidas similares en empresas y sociedades del Estado (art. 3)—, cabe aclarar que esta norma comprende solo al personal civil y contempla diversas excepciones tanto a escalafones y organismos alcanzados como a situaciones que justifican apartarse de la prohibición (art. 2).

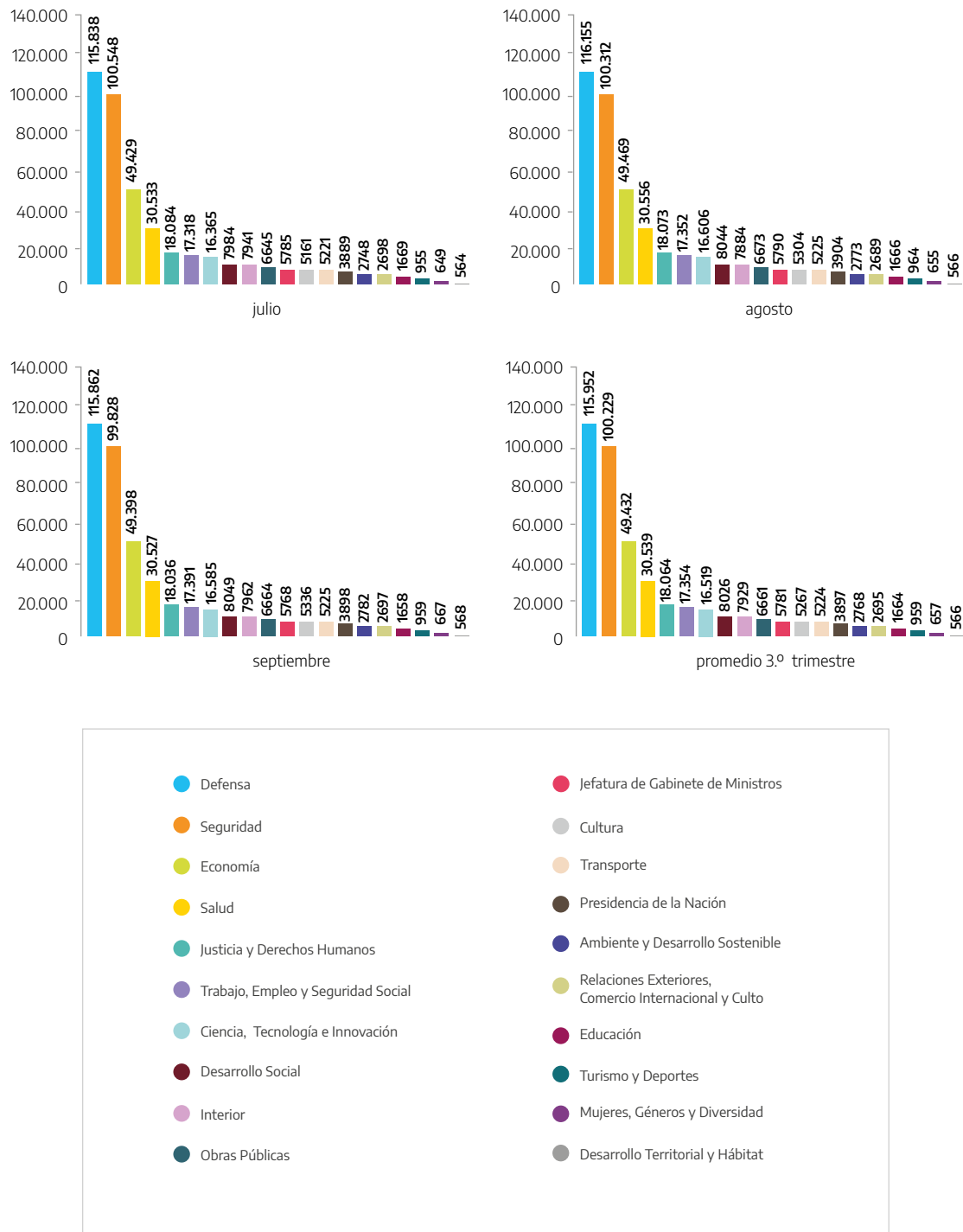
**Gráfico 1.2 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos (promedio 3.º trimestre de 2022) civil, no civil y total —% Δ intertrimestral—**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En agosto de 2022, la estructura organizativa de la Administración Pública Nacional (APN) experimentó modificaciones, dado que el Ministerio de Economía incorporó las dependencias que pertenecían, respectivamente, a Agricultura, Ganadería y Pesca; y Desarrollo Productivo —en este último caso, con la excepción del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES), que fue transferido a la Jefatura de Gabinete de Ministros (JGM)— (Decreto 451/2022). Por lo tanto, desde entonces, esta consta de 20 jurisdicciones, entre las que se encuentran 18 ministerios, la JGM 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 y, en menor medida, el nuevo Ministerio de Economía, en el que revistan casi 50 mil agentes. Otras jurisdicciones con una importante plantilla —más de 10.000 puestos— son Salud; Justicia y Derechos Humanos; Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y Ciencia, Tecnología e Innovación. De hecho, los siete ministerios mencionados emplean a algo más del 85 % del personal (Gráfico 1.3).

**Gráfico 1.3 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (3.º trimestre de 2022)**



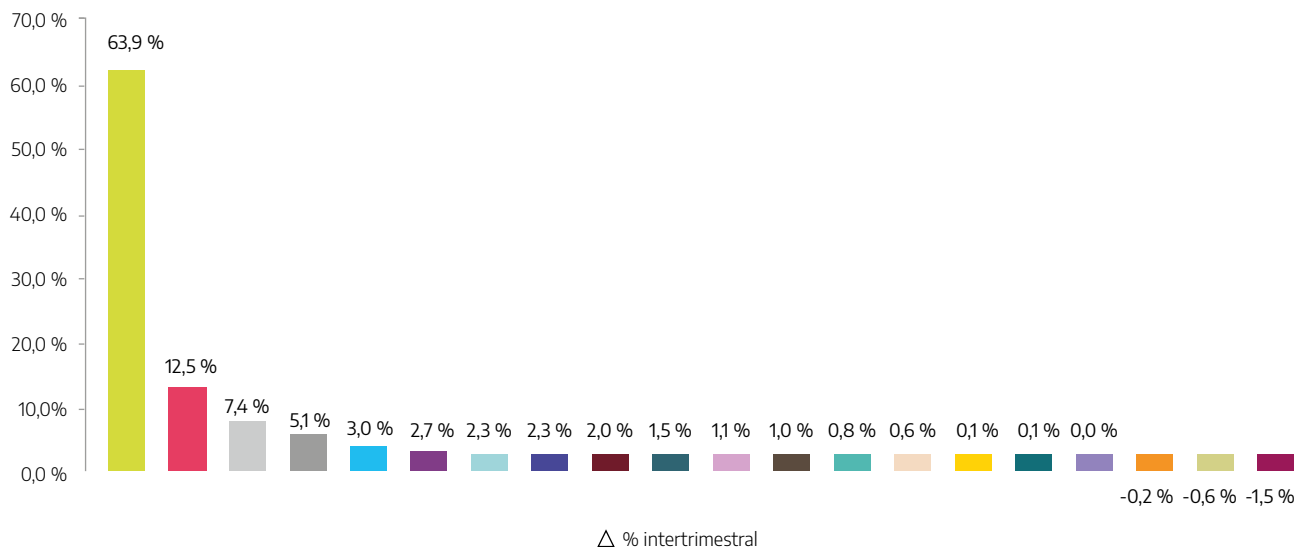
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En lo que respecta a la variación intertrimestral del empleo según jurisdicción, es posible distinguir cuatro tipos de comportamiento: los ministerios en los que el empleo crece, en magnitudes diversas, por encima del nivel general –Economía (63,9 %); Jefatura de Gabinete de Ministros (12,5 %); Cultura (7,4 %); Desarrollo Territorial y Hábitat (5,1 %); Defensa (3,0 %); Mujeres, Géneros y Diversidad (2,7 %); Ciencia, Tecnología e Innovación (2,3 %); Ambiente y Desarrollo Sostenible (2,3 %); Desarrollo Social (2,0 %); y Obras Públicas (1,5 %)–; le siguen aquellos en los que este sube por debajo del nivel general –Interior (1,1 %); Presidencia de la Nación (1,0 %); Justicia y Derechos Humanos (0,8 %); y Transporte (0,6 %)–; luego se identifica un conjunto de jurisdicciones que exhibe una situación de estabilidad –Salud (0,1 %); Turismo y Deportes (0,1 %); Trabajo, Empleo y Seguridad Social (0,0 %)–;



y Seguridad (-0,2 %)—; y, por último, se observa un grupo en que la cantidad de trabajadoras/es cae —Educación (1,5 %) y Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto (0,6 %)— (Gráfico 1.4).

**Gráfico 1.4 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos (promedio 3.º trimestre de 2022) según jurisdicción —% Δ intertrimestral—**



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

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

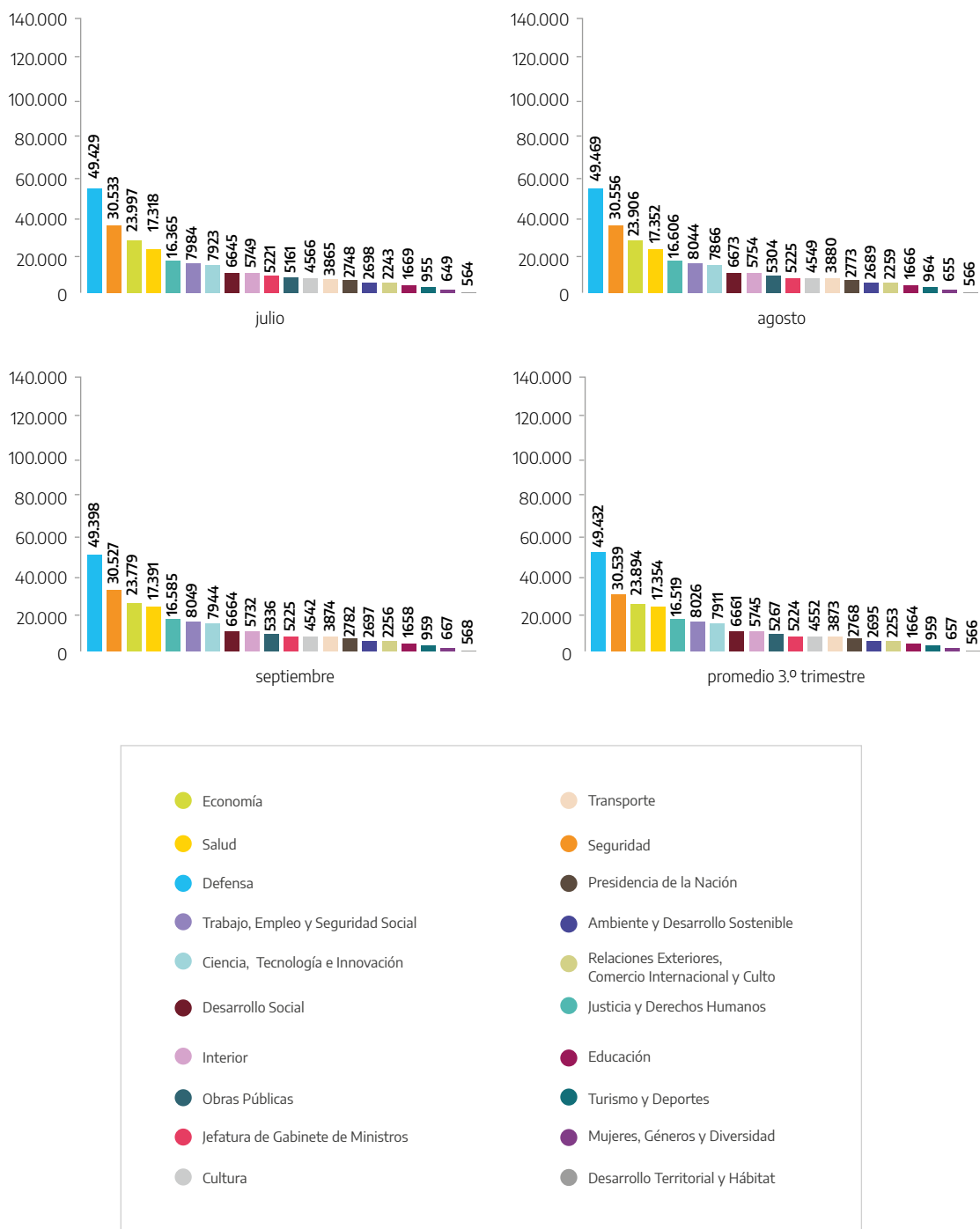
En el caso de las dos jurisdicciones con mayor nivel de crecimiento —Economía y Jefatura de Gabinete de Ministros, ambos con un incremento muy por encima del nivel general—, su comportamiento se explica por los cambios en la estructura de la APN mencionados con anterioridad: la incorporación de los exministerios de Agricultura, Ganadería y Pesca; y Desarrollo Productivo a Economía, y la transferencia del INAES a la JGM. A su vez, corresponde señalar que las jurisdicciones de menor tamaño relativo —por ejemplo, las de menos de 1000 agentes: Desarrollo Territorial y Hábitat; Mujeres, Géneros y Diversidad; y Turismo y Deportes— están sujetas a experimentar variaciones porcentuales más pronunciadas ante cambios de pequeña magnitud en sus dotaciones, como sucede en esta oportunidad en los primeros dos casos.

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, a diferencia de lo que ocurre con una dotación total de mayoría no civil característica de esos ministerios, tiene lugar, por un lado, una expansión en Seguridad —2,4 %— y, por el otro, un crecimiento menos dinámico en Justicia y Derechos Humanos —0,3 %— (Gráficos 1.5 y 1.6). En cuanto a los no civiles, el incremento del empleo se explica casi de manera exclusiva por la expansión de Defensa —3,9 %—<sup>3</sup>, que resulta

<sup>3</sup> El empleo no civil también crece en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos aunque a un ritmo más lento y con un impacto mucho menor en términos absolutos.

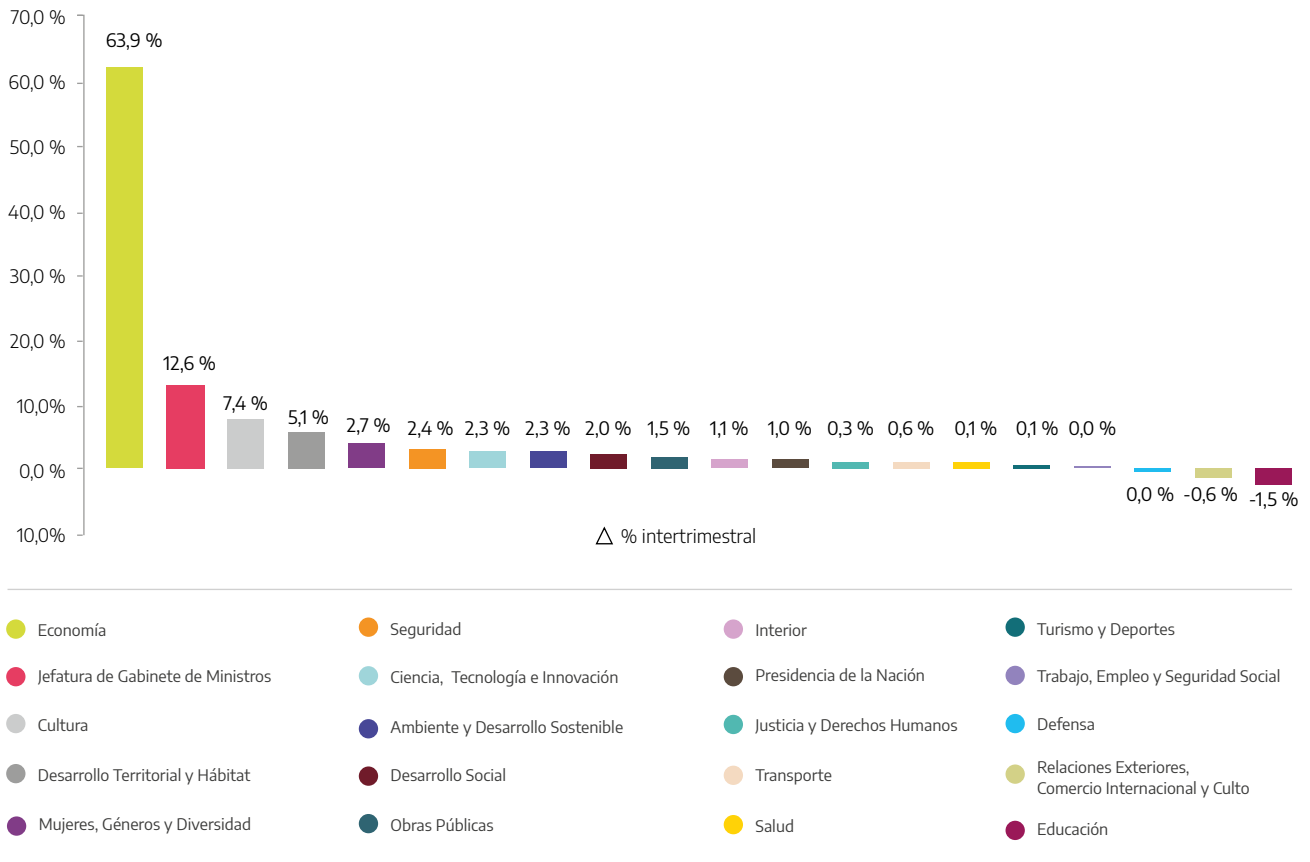
compensada de manera parcial por el estancamiento o leve caída en el resto de las jurisdicciones (Gráficos 1.7 y 1.8).

**Gráfico 1.5 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (3.º trimestre de 2022)**



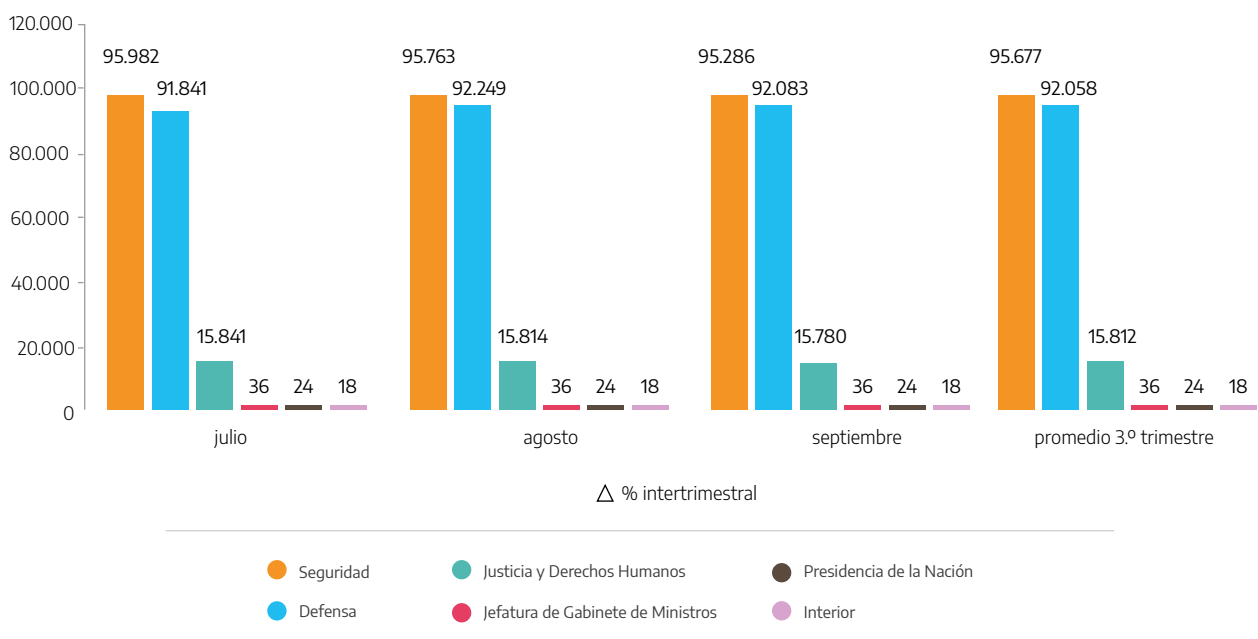
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.6 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (promedio 3.º trimestre de 2022)**  
—% Δ intertrimestral—



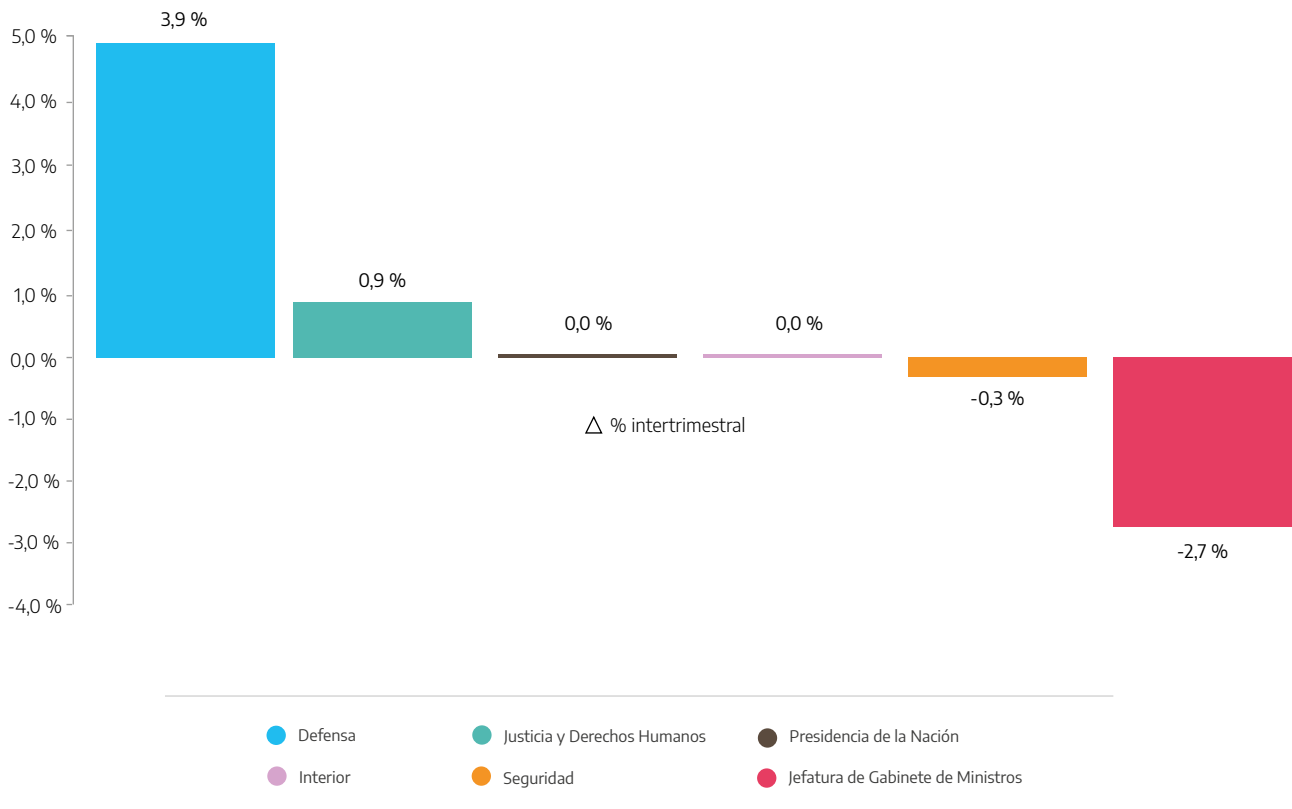
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.7 Puestos de trabajo no civiles de la administración nacional según jurisdicción (3.º trimestre de 2022)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

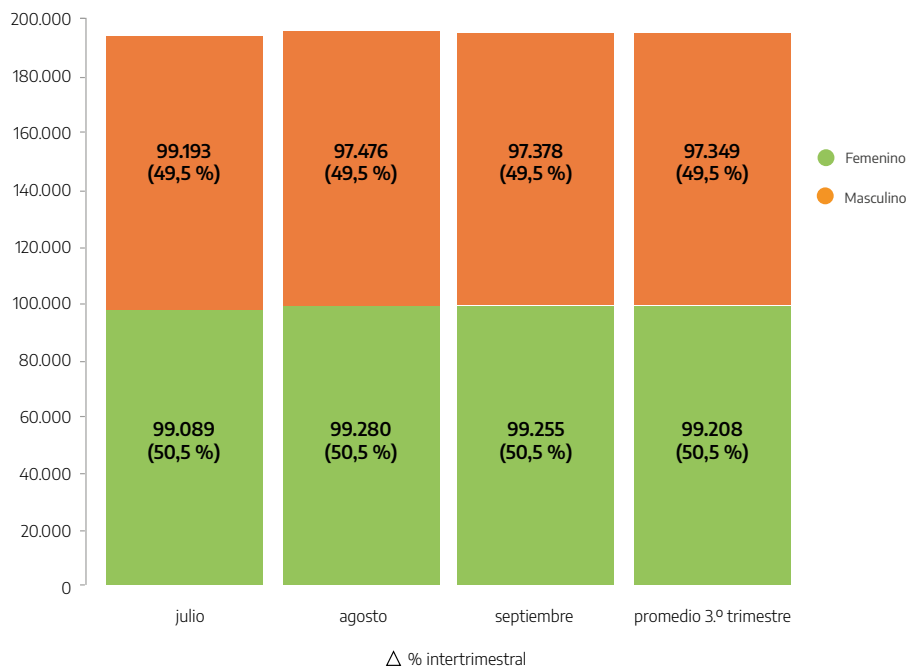
**Gráfico 1.8 Puestos de trabajo no civiles de la administración nacional según jurisdicción (promedio 3.º trimestre de 2022)**  
—% Δ intertrimestral—



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

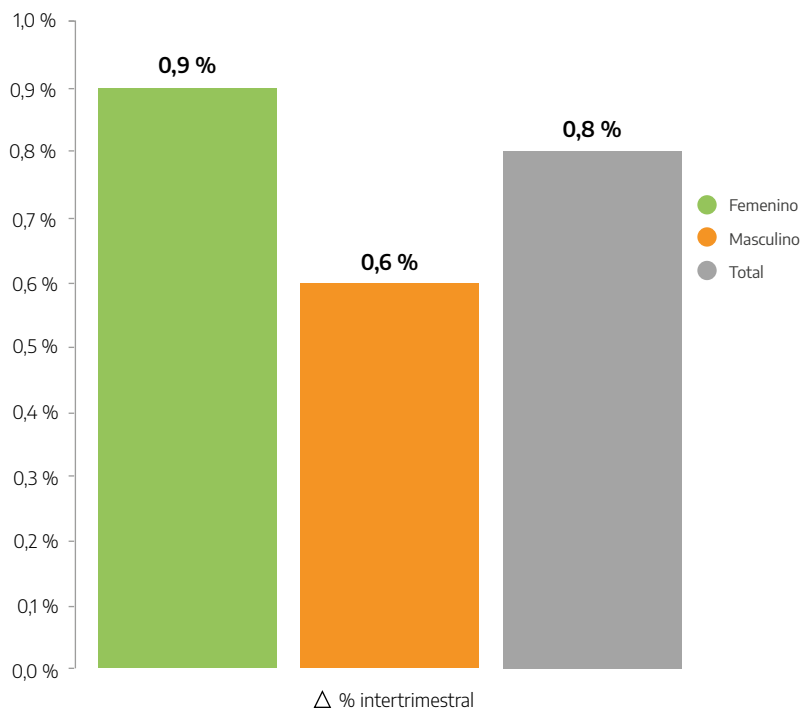
En cuanto a la composición por género, en el ámbito civil, se mantiene una distribución pareja entre varones y mujeres. No obstante, se destaca que, como se viene registrando desde fines de 2020, el personal femenino supera muy ligeramente al masculino. Este ligero predominio tiende a consolidarse durante el período, dado que la modesta suba intertrimestral del empleo civil resulta liderada por el plantel femenino —crece un 0,9 %, mientras que el masculino se expande un 0,6 .%— (Gráficos 1.9 y 1.10). 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. No obstante, la incidencia del personal femenino tiende a ampliarse de manera paulatina. En efecto, si se compara con el trimestre anterior, se advierte que el personal femenino en las Fuerzas Armadas (FF.AA.) y de Seguridad se expande a mayor velocidad —3,0 %— que el masculino —1,2 %— (Gráficos 1.11 y 1.12).

**Gráfico 1.9 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según género (3.º trimestre de 2022)**



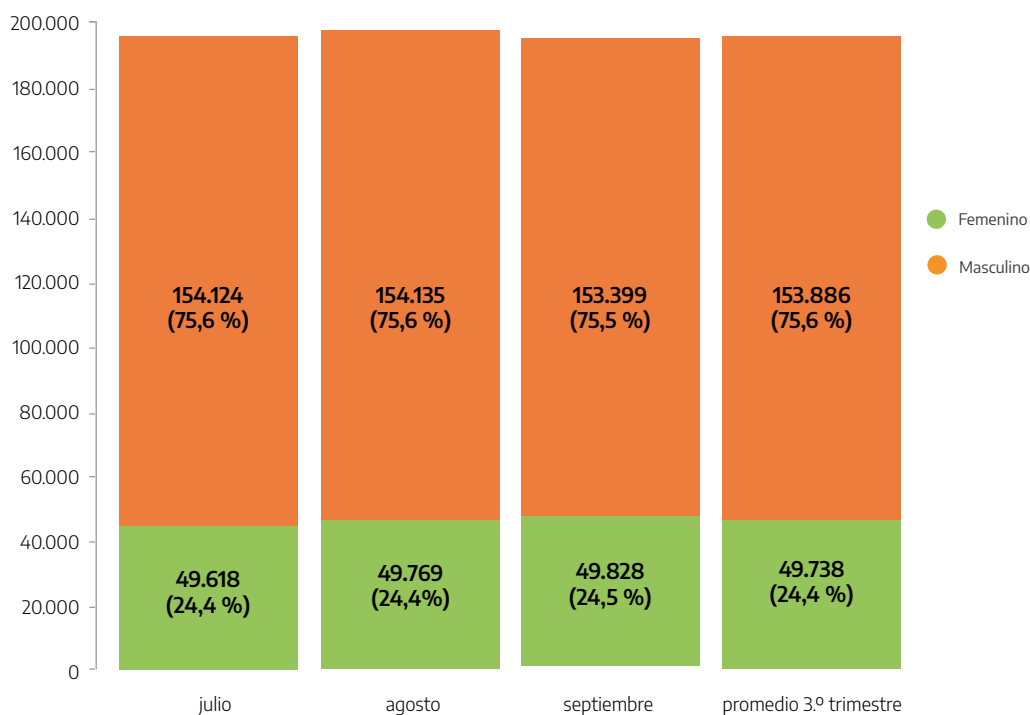
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.10 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según género (promedio 3.º trimestre de 2022)**  
—% Δ intertrimestral—



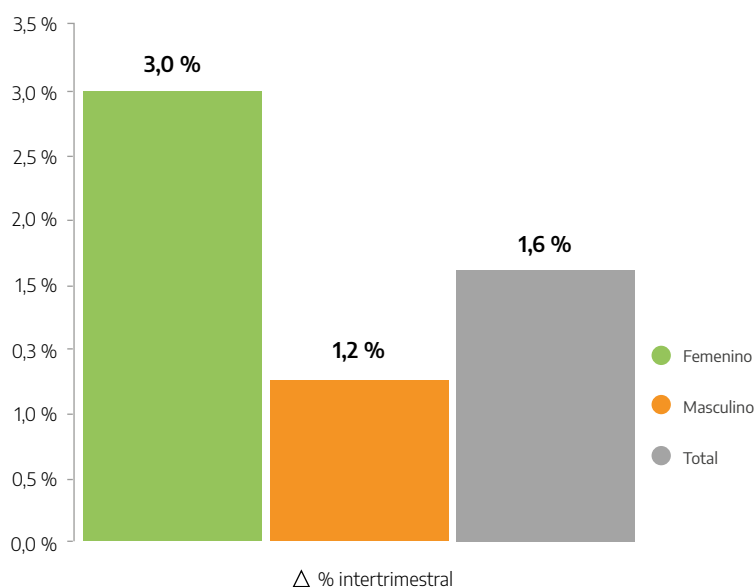
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.11 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional según género (3.º trimestre de 2022)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.12 Puestos de trabajo no civiles de la administración nacional según género (promedio 3.º trimestre de 2022) —% Δ intertrimestral—**



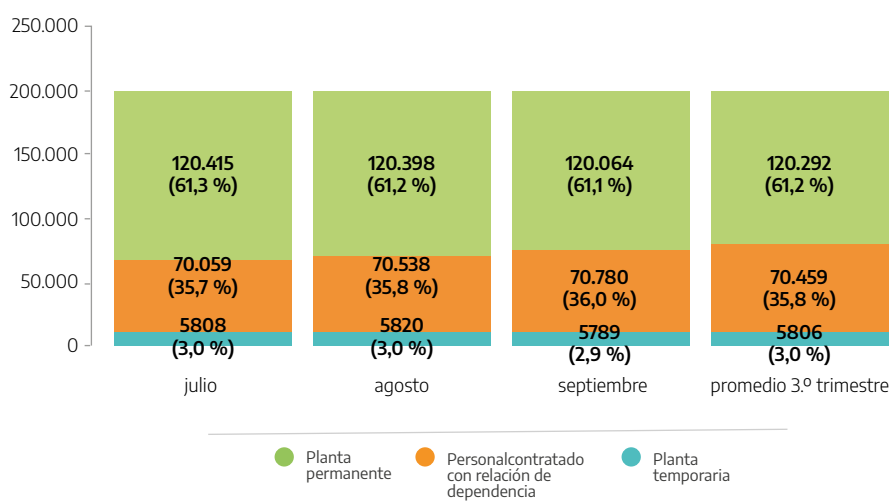
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

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 sin cambios significativos durante el trimestre, con algo menos de dos tercios de personal permanente, algo más de un tercio de contratados<sup>4</sup> y un

<sup>4</sup> 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

pequeño porcentaje de puestos de planta temporaria —un 3,0 % de la dotación promedio trimestral—. Si bien se registra una situación de estabilidad, el comportamiento de cada segmento laboral no está exento de divergencias. En efecto, la ligera expansión de la dotación civil se explica en su totalidad por el incremento de las contrataciones —crecen un 2,9 % respecto del trimestre anterior—, que resulta parcialmente compensado por el retroceso de las plantas temporaria y permanente —caen un 5,7 % y 0,1 %, respectivamente— (Gráficos 1.13 y 1.14). 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. Aunque esta conformación se mantiene, a grandes rasgos, inalterada respecto del trimestre anterior, es posible advertir que la leve suba del empleo civil se concentra en la administración descentralizada —exhibe un alza del 1,6 %—, mientras que la administración central y los entes públicos tienden al estancamiento—en el primer caso la plantilla crece un 0,2 % y en el segundo se retrae un 0,4 %— (Gráficos 1.15 y 1.16).

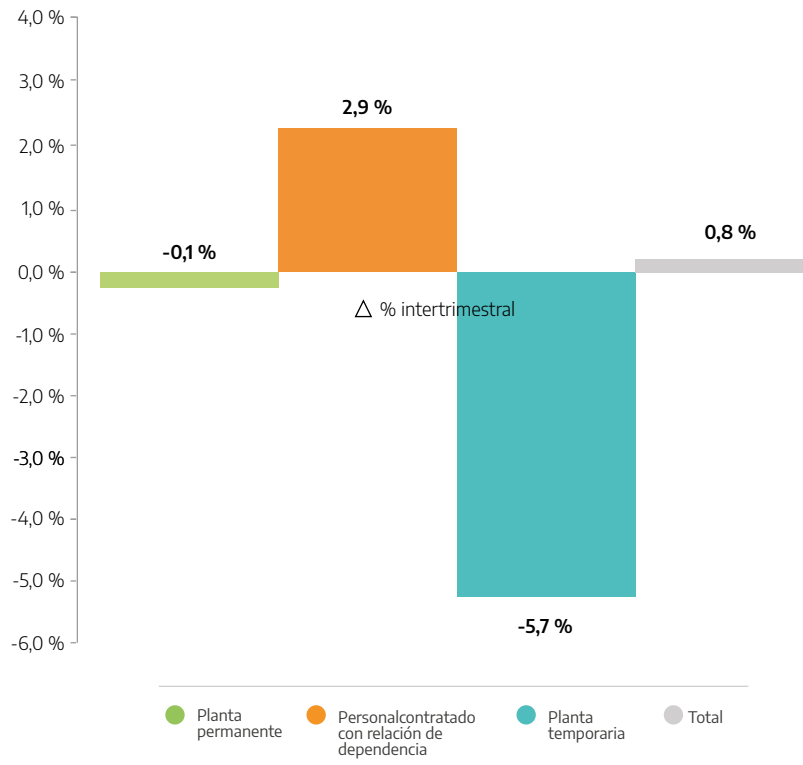
**Gráfico 1.13 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según tipo de contratación (3.º trimestre de 2022)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

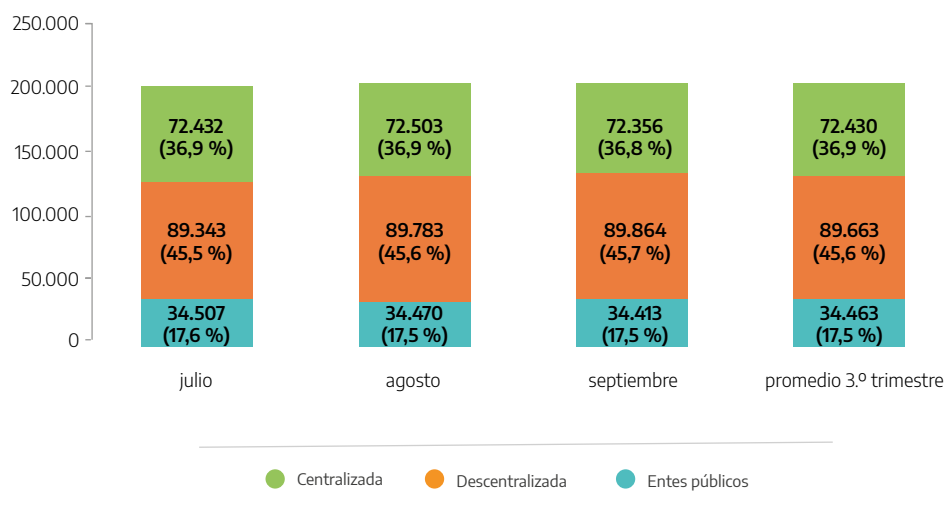
representa aproximadamente el 85 % de las contrataciones consideradas—, o bien, en menor medida, por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT, Ley 20.744) —la participación de otros regímenes contractuales es muy reducida, apenas supera el 1 % del personal en cuestión—. Es decir que no resultan incluidos los 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 1.14 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según tipo de contratación (promedio 3.º trimestre de 2022)**  
—% Δ intertrimestral—



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

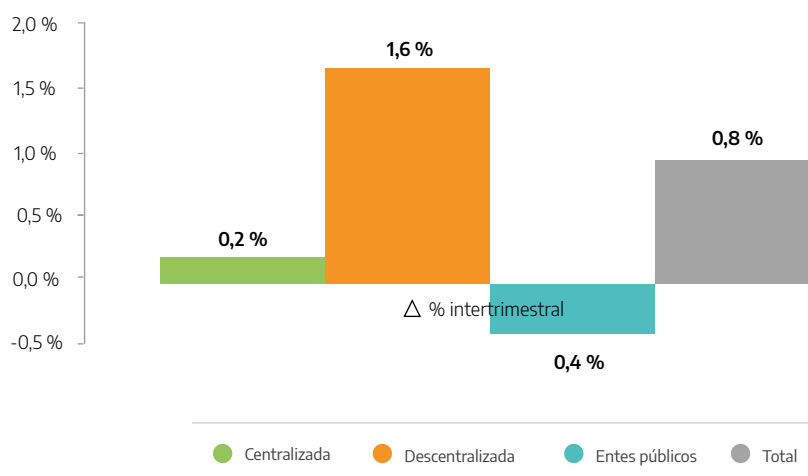
**Gráfico 1.15 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según tipo de administración (3.º trimestre de 2022)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP



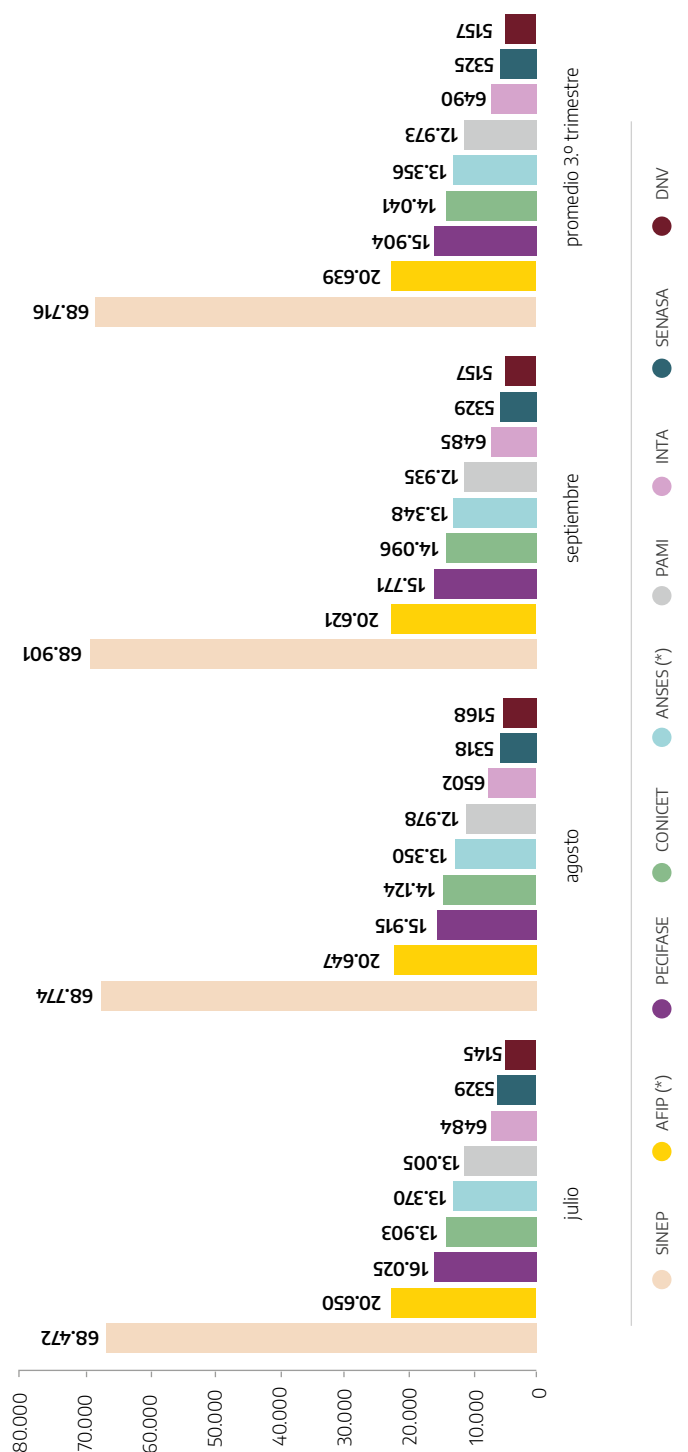
**Gráfico 1.16 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según tipo de administración (promedio 3.º trimestre de 2022)**  
—% Δ intertrimestral—



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En relación con 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 trimestre. No obstante, en un contexto de leve crecimiento del empleo, los principales escalafones se comportan de manera dispar. En efecto, CONICET, SINEP y Dirección Nacional de Vialidad (DNV) se expanden por encima del nivel general  $-2,4\%$ ;  $2,0\%$  y  $1,1\%$ , respectivamente—. También crece el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA), aunque a un ritmo menor que el del empleo civil total  $-0,5\%$ —. En cambio, PECIFASE, PAMI y, en menor medida, Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), AFIP y ANSES  $-1,9\%$ ;  $0,9\%$ ;  $0,4\%$ ;  $0,3\%$  y  $0,2\%$ , respectivamente— presentan caídas de diversa magnitud (Gráficos 1.17 y 1.18).

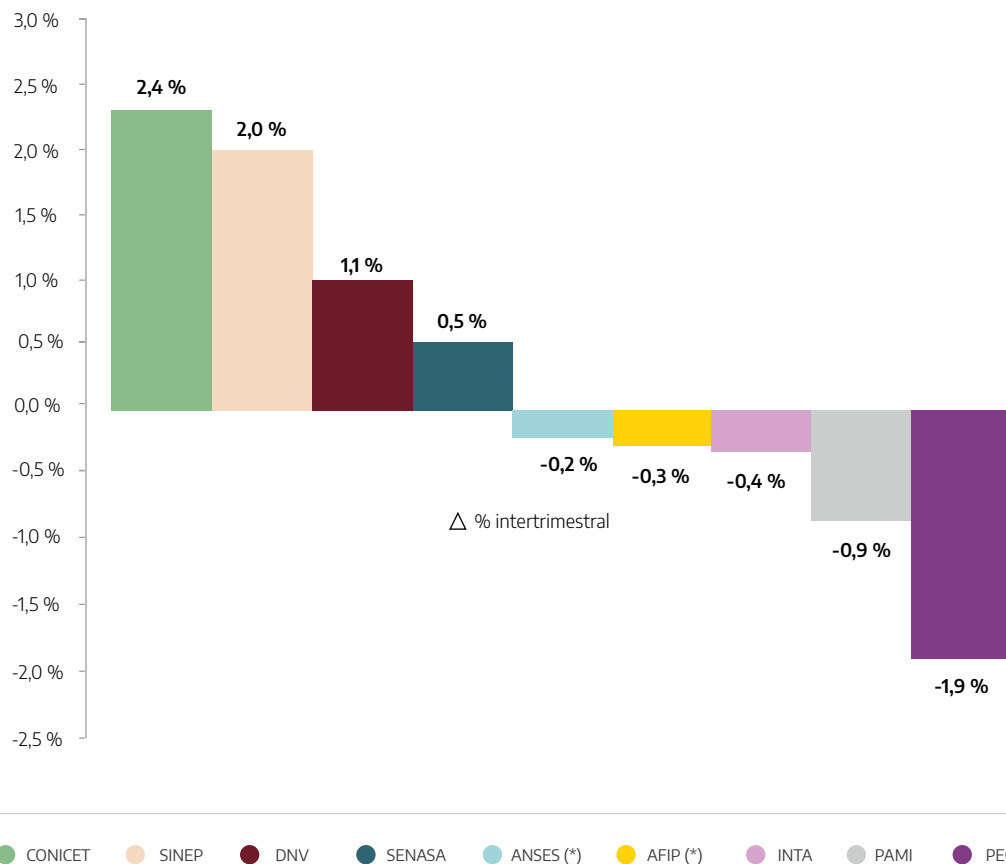
**Gráfico 1.17 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos en escalafones seleccionados (3.º trimestre de 2022)**



(\*) 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 1.18 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos en escalafones seleccionados (3.º trimestre de 2022)**  
—% Δ intertrimestral—



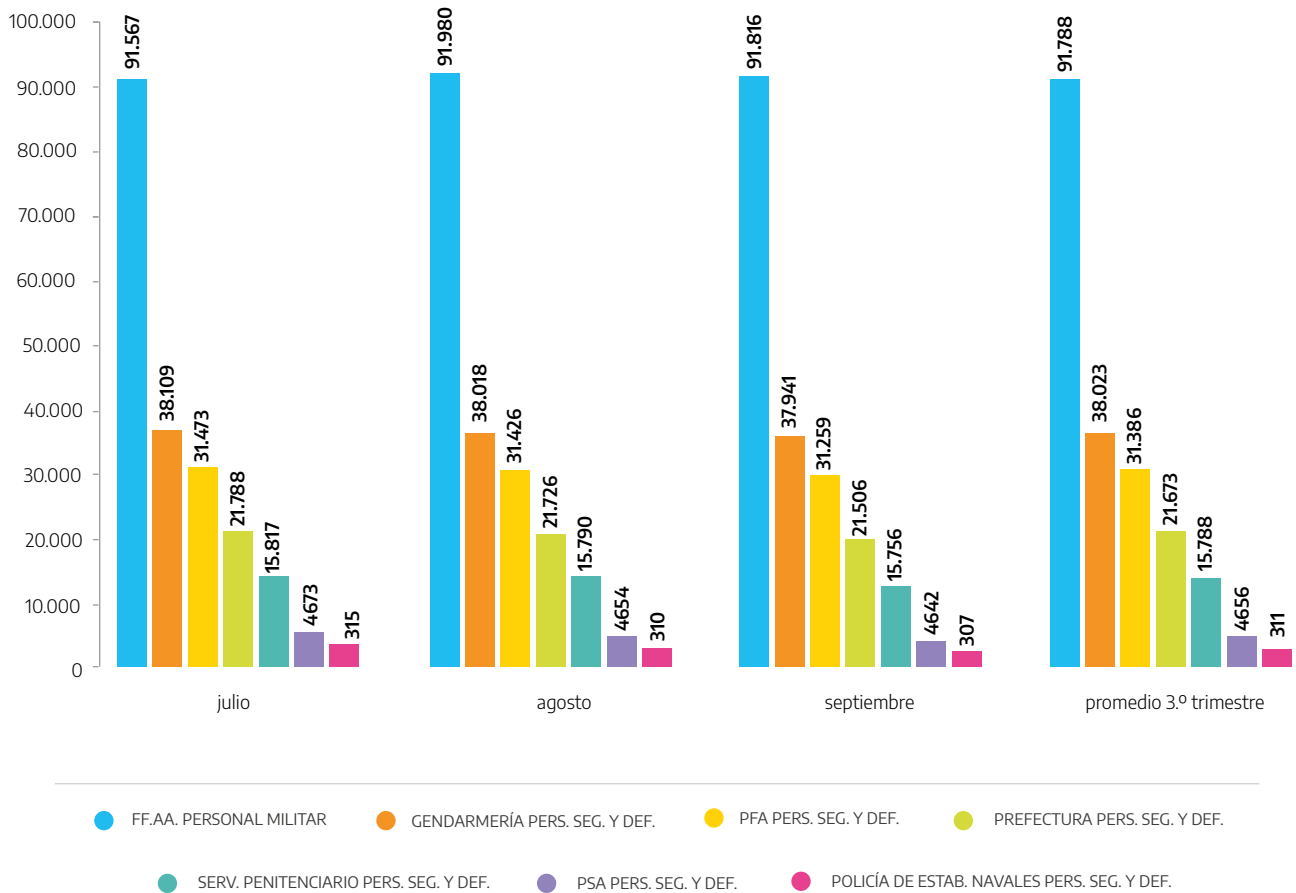
(\*) AFIP comprende escalafones AFIP-DGI y AFIP-Aduana. ANSES comprende escalafones ANSES - Convencionado y ANSES - Superior y Gerencial

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En lo que atañe a los escalafones del personal no civil, el personal militar de las FF.AA. 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. 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 respecto del trimestre anterior  $-1,6\%$ . Este crecimiento resulta impulsado por la Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA), el personal militar de las FF.AA. y, en menor medida, el Servicio Penitenciario Federal (SPF)  $-4,0\%$ ;  $3,9\%$  y  $0,9\%$ , respectivamente—. En cuanto a la Prefectura Naval, su dotación se mantiene prácticamente constante. En cambio, PFA y GN registran caídas leves  $-0,7\%$  y  $0,6\%$ , respectivamente—<sup>5</sup> (Gráficos 1.19 y 1.20).

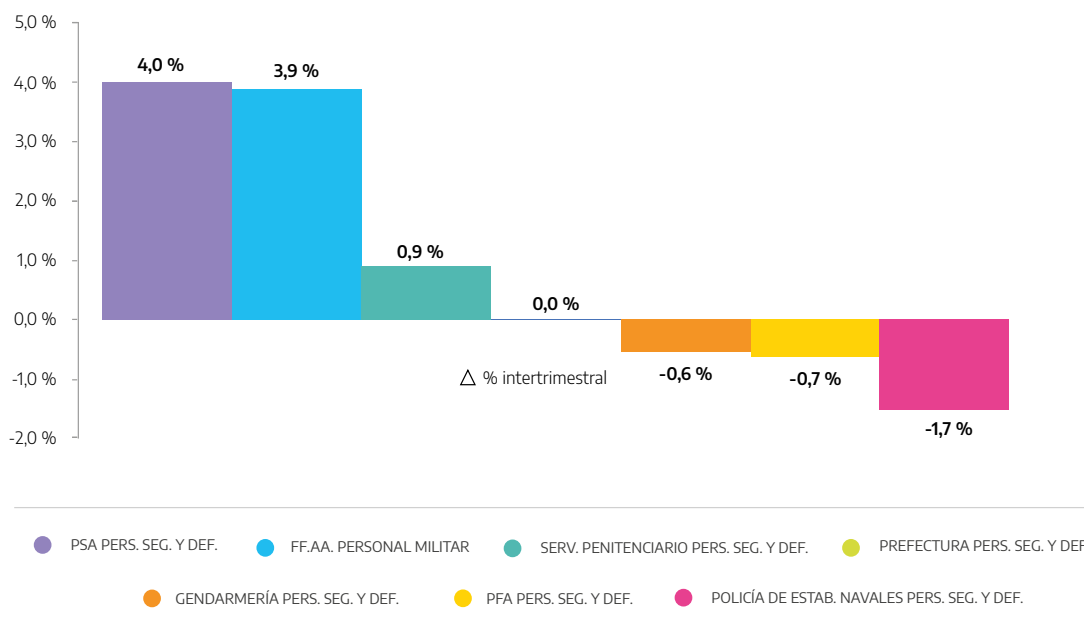
<sup>5</sup> El escalafón de la Policía de Establecimientos Navales experimenta una caída del  $1,7\%$   $-5$  (cinco) agentes—. La magnitud de esta retracción resulta relativizada por lo reducido de su dotación, que hace que pequeñas modificaciones en su tamaño impliquen variaciones más pronunciadas en términos relativos.

**Gráfico 1.19 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional según escalafón (3.º trimestre de 2022)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.20 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional (3.º trimestre de 2022) —% Δ intertrimestral—**

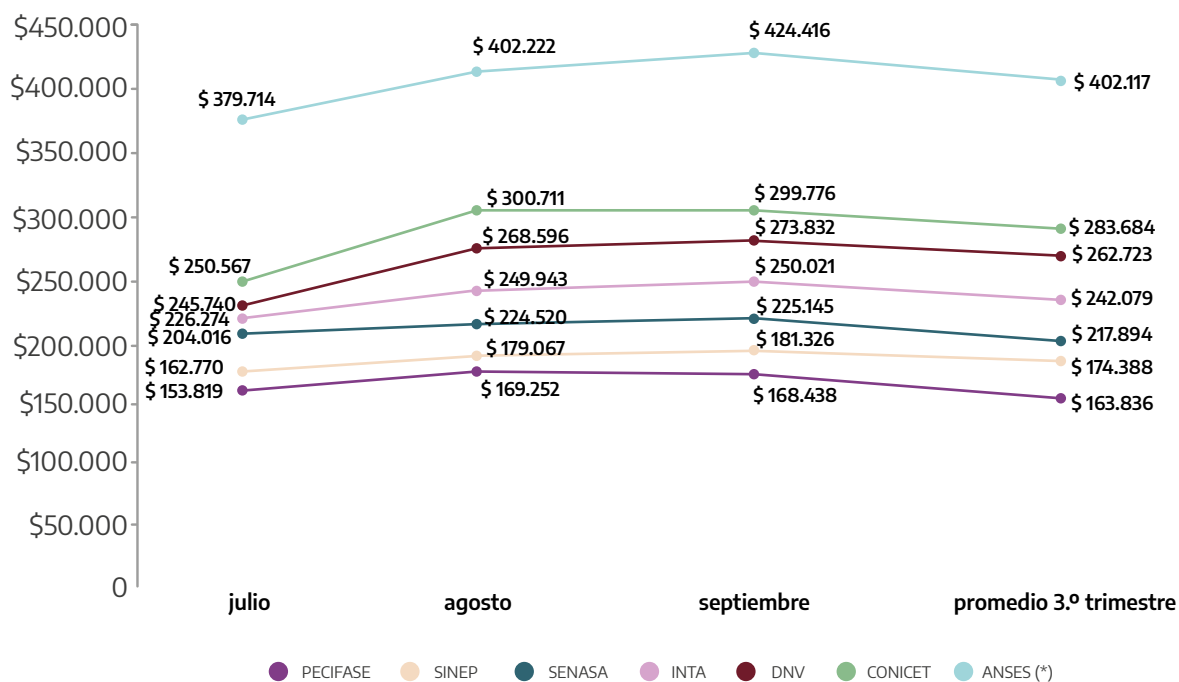


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En cuanto a las remuneraciones<sup>6</sup>, 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 y, en menor medida, INTA y SENASA. Por último, los de menor retribución promedio son SINEP y PECIFASE. Si bien los incrementos salariales concretados durante el trimestre presentan ciertas divergencias entre los escalafones considerados, esta situación no sufre alteraciones significativas durante el período (Gráfico 1.21).

<sup>6</sup> 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.

**Gráfico 1.21 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal civil de la administración nacional en pesos corrientes en escalafones seleccionados (3.º trimestre de 2022)**



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

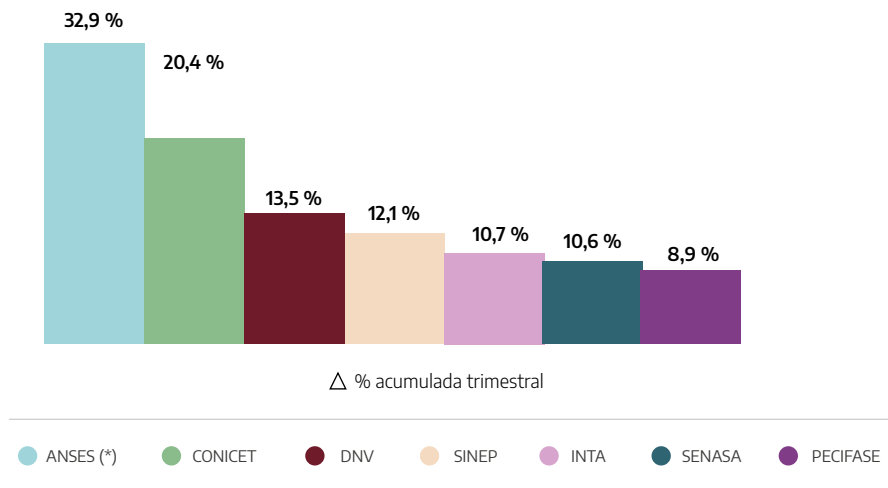
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

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 el período considerado se hizo efectiva en agosto la primera cuota –12 % 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 (Decreto 353/2022). De este modo, el aumento salarial trimestral –es decir, entre junio y septiembre– correspondiente al CCTG resultó del 10,3 %.

Como se puede apreciar, tanto el escalafón INTA (10,7 %) como el SENASA (10,6 %) exhiben incrementos de su salario promedio acordes a esta pauta salarial. A su vez, SINEP (12,1 %) y PECIFASE (8,9 %) registran, según el caso, un alza trimestral algo por encima o por debajo de la pauta salarial del CCTG. En ambas ocasiones, la pequeña diferencia puede estar vinculada a cambios en la composición interna de cada escalafón. En cambio, en lo que respecta al CONICET, este presenta una suba del salario promedio superior a la pauta salarial del CCTG de mayor magnitud (20,4 %). Este comportamiento se explica en virtud de que el personal de las carreras de Investigador Científico y Tecnológico, y de Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo del organismo recibió, en agosto, además del incremento correspondiente a la pauta salarial del CCTG, un aumento en el valor de un concepto salarial específico del escalafón, el suplemento especial remunerativo no bonificable –instituido por el Decreto 755/2004– (Decreto 443/2022). En lo que respecta a los escalafones analizados que no se encuentran comprendidos en el CCTG –ANSES y DNV–, en agosto, se hizo efectiva la primera cuota –un 14 % respecto de las retribuciones vigentes al 31 de mayo de 2022– correspondiente a la suba pactada en el marco de la negociación paritaria de 2022. A su vez, en el caso de ANSES, durante el período considerado entraron en vigor nuevos incrementos en el valor en unidades retributivas (UR) de conceptos salariales específicos del escalafón como el Incentivo por Productividad (POA) y el Adicional por Cumplimiento (Unión del Personal Civil de la Nación-Delegación ANSES, 2022, 16 de junio). Este conjunto de mejoras contribuye a explicar el incremento

trimestral del salario promedio del 32,9 %. En cuanto a la DNV, el incremento de su remuneración media (13,5 %) resulta acorde a la pauta salarial (Gráfico 1.22).

**Gráfico 1.22 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal civil de la administración nacional en pesos corrientes en escalafones seleccionados — $\Delta$  % acumulada 3.º trimestre de 2022 (septiembre respecto a junio)—**

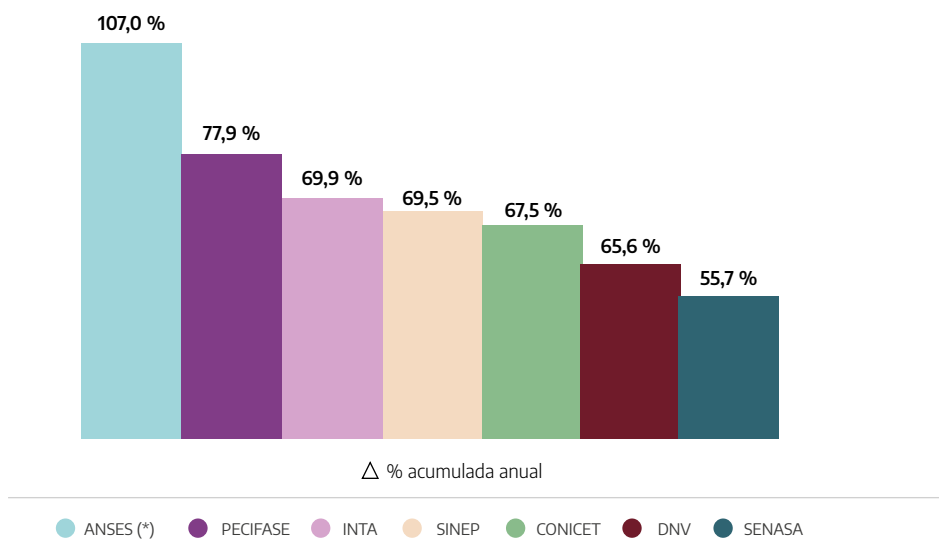


(\*) ANSES comprende escalafones ANSES - Convencionado y ANSES - Superior y Gerencial

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Cuando se analiza la variación de las retribuciones promedio acumulada durante el año —hasta septiembre—, se advierte que el mayor incremento —107,0 %— corresponde a un escalafón no comprendido en el CCTG (ANSES). A su vez, entre los escalafones encuadrados en el CCTG, PECIFASE logra una suba algo por encima de la registrada por el resto de esos regímenes —77,9 %—. En efecto, la mayoría de los escalafones pertenecientes al CCTG analizados converge en un nivel de alza acumulada ligeramente por debajo del 70 %. Pese a no enmarcarse en el CCTG, la DNV exhibe un comportamiento similar. En cambio, SENASA acumula un alza algo menor —55,7 %— (Gráfico 1.23).

**Gráfico 1.23 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal civil de la administración nacional en pesos corrientes en escalafones seleccionados — $\Delta$  % acumulada anual hasta septiembre (con respecto a diciembre de 2021)—**



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

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

La mayor suba acumulada registrada por ANSES se verifica sobre todo durante el tercer trimestre y se explica en virtud de incrementos en el valor de incentivos y adicionales propios del escalafón, dado que la pauta salarial correspondiente a las remuneraciones básicas resulta similar a la del CCTG. En cuanto al PECIFASE, la diferencia a su favor se gesta durante el primer semestre de 2022, entre otros factores, a partir de la readecuación del valor en UR de la asignación básica del escalafón. En lo que respecta al SENASA, el alza acumulada es menor dado que, a diferencia de otros escalafones del CCTG considerados, durante el primer semestre no pactó cambios en la estructura de sus componentes salariales, dado que un proceso de ese tenor que trajo aparejada la elevación del nivel salarial del escalafón había tenido lugar hacia el final de 2021 (INAP, 2023).

En el plano no civil, los niveles salariales promedio de las diferentes fuerzas resultan más homogéneos. Entre los de mayor salario promedio se destacan GN, PSA y, en menor medida, Prefectura Naval. Algo por debajo se ubica la PFA, a la que le sigue el SPF. Por último, algo más rezagado, se encuentra el personal militar de las FF.AA. Teniendo en cuenta que el impacto de los incrementos salariales dispuestos por el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) en las retribuciones promedio de las FF.AA. y de Seguridad resulta bastante similar —la suba acumulada a lo largo del trimestre respecto de la remuneración media vigente en junio oscila en torno al 31 % en el caso de las Fuerzas de Seguridad, mientras que resulta del 24,9 % para el personal militar de las FF.AA—, esta situación tampoco sufre cambios notorios a lo largo del trimestre (Gráficos 1.24 y 1.25)<sup>7y8</sup>.

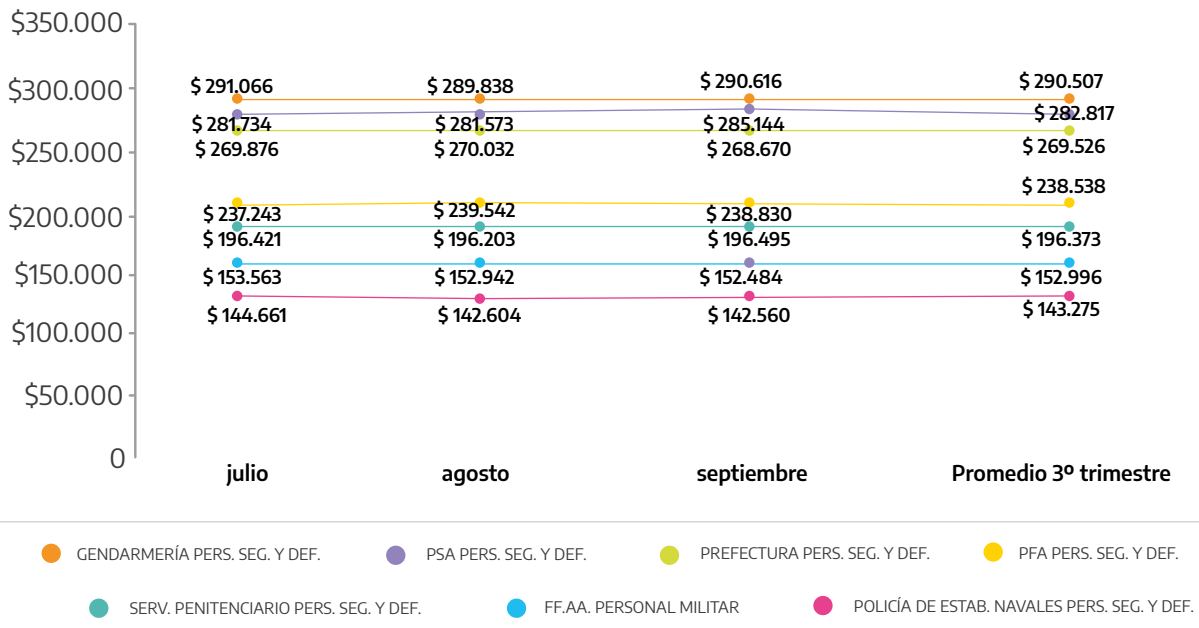
---

<sup>7</sup> Se excluye del análisis el escalafón de la Policía de Establecimientos Navales, dado lo escueto de su dotación.

<sup>8</sup> Durante el período considerado rigieron los incrementos correspondientes al mes de julio previstos por las siguientes normas: Resolución conjunta Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Ministerio de Economía 4/2022 (SPF); Resolución conjunta Ministerio de Defensa - Ministerio de Economía 5/2022 (personal militar de las FF.AA.); y Resolución del Ministerio de Seguridad 420/2022 (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. En efecto, como se anticipó en INAP (2023), durante el tercer trimestre, las remuneraciones no civiles registran un alza más veloz que la de los salarios del personal civil enrolado en el CCTG. De este modo logran compensar su crecimiento más lento en la primera mitad del año y tienden a converger con el nivel de recomposición acordado en el marco del CCTG.

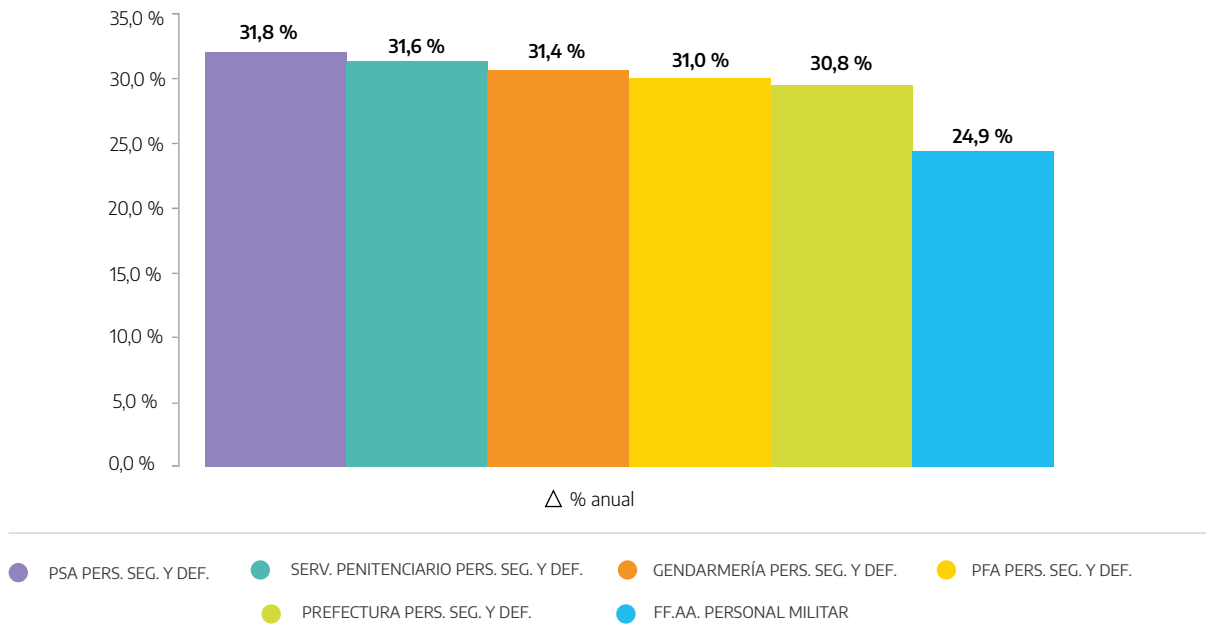


**Gráfico 1.24 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal no civil de la administración nacional en pesos corrientes (3.º trimestre de 2022)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.25 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal no civil de la administración nacional en pesos corrientes —Δ % acumulada 3.º trimestre de 2022 (septiembre respecto a junio)—**

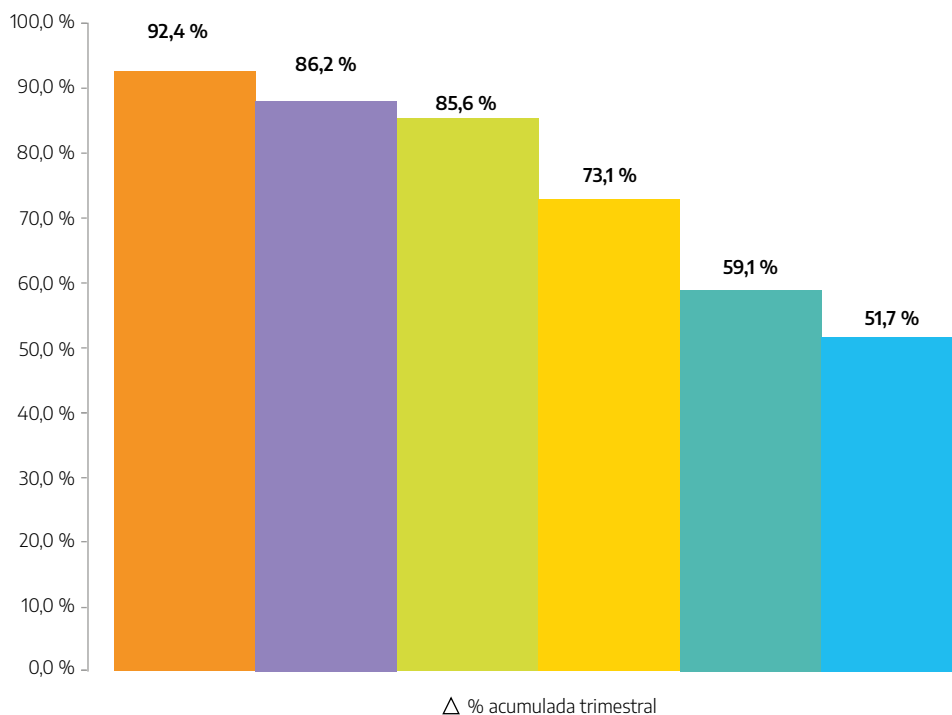


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Cuando se analiza la variación de las retribuciones promedio acumulada durante el año —hasta septiembre—, se advierte que los mayores incrementos —GN (92,4 %), PSA (86,2 %), Prefectura Naval (85,6 %) y, en menor medida, PFA (73,1 %)— tienen lugar en los escalafones alcanzados, durante la primera mitad de 2022, por el proceso de regularización salarial de las Fuerzas de Seguridad

federales iniciado en 2020 (INAP, 2023)<sup>9</sup>. A su vez, se ratifica la paulatina tendencia a la equiparación a lo largo del año entre la magnitud de las subas otorgadas al personal no civil y las acordadas en el ámbito del CCTG (Gráfico 1.26).

**Gráfico 1.26 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal no civil de la administración nacional en pesos corrientes —Δ % acumulada anual hasta septiembre (con respecto a diciembre de 2021)—**



● GENDARMERÍA PERS. SEG. Y DEF. ● PSA PERS. SEG. Y DEF. ● PREFECTURA PERS. SEG. Y DEF. ● PFA PERS. SEG. Y DEF.  
● SERV. PENITENCIARIO PERS. SEG. Y DEF. ● FF.AA. PERSONAL MILITAR

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En cuanto al salario real —se tiene en cuenta la variación interanual de la retribución promedio trimestral—<sup>10</sup>, se observa, en el ámbito civil, una tendencia a la continuidad del proceso de recuperación del poder adquisitivo registrado durante la primera mitad del año, aunque a un ritmo más lento. Entre los escalafones enmarcados en el CCTG, se distinguen dos tipos de comportamiento. Por un lado, SINEP (4,9 %) e INTA (4,0 %) exhiben una conducta similar, con alzas en torno al 4 %, que reflejan el impacto en las retribuciones reales de la pauta salarial general. En cambio, el resto de los escalafones del CCTG considerados logra subas más pronunciadas de variada magnitud —SENASA (29,7 %), PECIFASE (13,7 %) y CONICET (10,5 %)— (Gráfico 1.27).

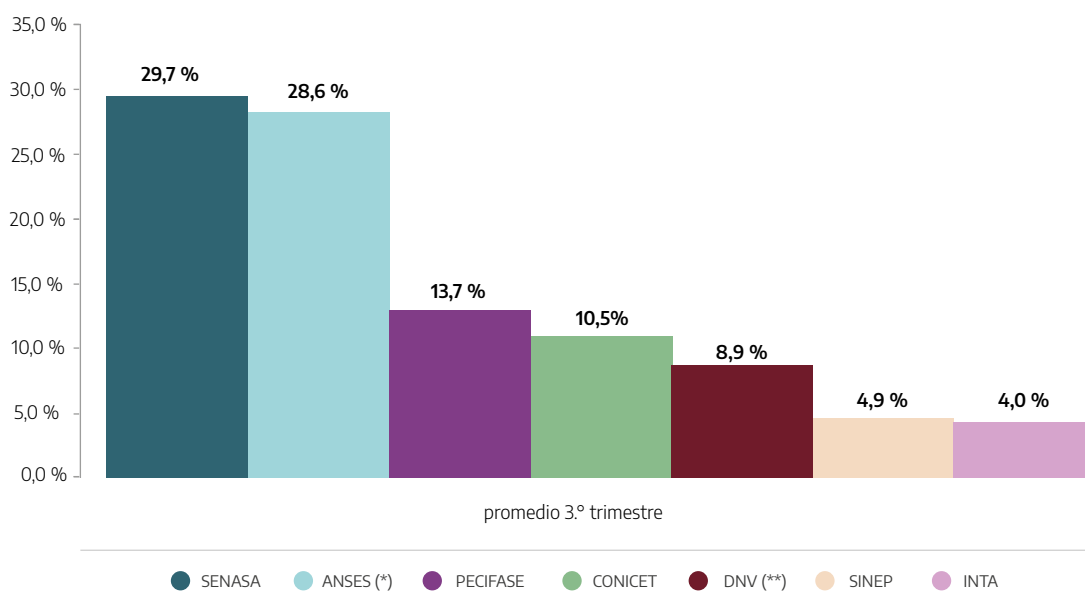
<sup>9</sup> Consiste en la supresión paulatina de suplementos salariales no remunerativos o remunerativos no bonificables que se incorporan de manera gradual al salario básico.

<sup>10</sup> 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. A los efectos del cálculo de la retribución real media, 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).

En el caso del SENASA, las causas de la divergencia se remontan a los cambios introducidos en el régimen retributivo del escalafón —incremento del valor en UR de su asignación básica de categoría e incorporación de nuevos conceptos salariales— que entraron en vigor a partir de noviembre de 2021 y elevaron su nivel salarial desde entonces (INAP, 2023). En cuanto al PECIFASE, como ya se mencionó, su mayor crecimiento puede atribuirse, al menos de manera parcial, a la readecuación del valor en UR de la asignación básica del escalafón que tuvo lugar durante la primera mitad del año. En lo que respecta al CONICET, de acuerdo con lo señalado con anterioridad, logra un alza superior en virtud del aumento en el valor del suplemento especial remunerativo no bonificable, concedido a partir de agosto.

En cuanto a los escalafones no comprendidos en el CCTG —ANSES y DNV—, exhiben un comportamiento dispar. Por un lado, ANSES registra una suba bastante más marcada que la de casi todos los escalafones del CCTG considerados —28,6 %, es decir que solo la del SENASA se encuentra por encima— que refleja la mayor alza del su salario nominal promedio, impulsada, como ya se mencionó, por los incrementos en el valor de incentivos y adicionales propios del escalafón. En cambio, el comportamiento de la DNV, con un alza real del 8,9 %, resulta más parecido al que prevalece en el ámbito del CCTG (Gráfico 1.27).

**Gráfico 1.27 Δ % interanual del salario real  
—conceptos salariales fijos promedio— en escalafones civiles seleccionados  
(3.º trimestre de 2022)**



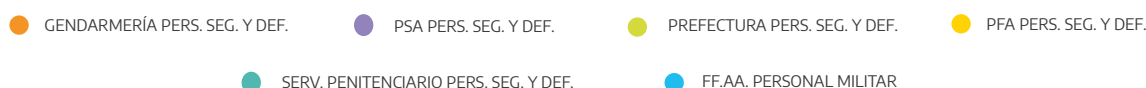
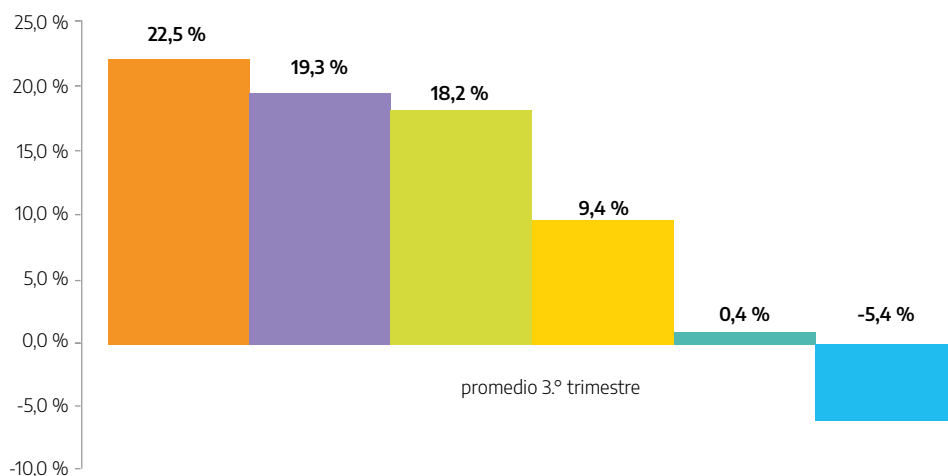
(\*) ANSES comprende escalafones ANSES - Convencionado y ANSES - Superior y Gerencial

(\*\*) Se considera el salario promedio durante julio y agosto, debido a inconsistencias en los datos correspondientes a septiembre de 2021

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP e INDEC

En el caso de los no civiles, se distinguen dos tipos de evolución del salario real promedio trimestral. Las Fuerzas de Seguridad incluidas durante la primera mitad del año en el proceso de regularización salarial mencionado con anterioridad —GN (22,5 %), PSA (19,3 %), Prefectura Naval (18,2 %), y, en menor medida, PFA (9,4 %)— logran mantener un ritmo de recuperación interanual de la retribución real media de magnitud similar al del primer semestre. En cambio, el SPF (0,4 %) y el personal militar de las FF.AA. (-5,4 %) oscilan entre el estancamiento y la caída (Gráfico 1.28).

**Gráfico 1.28 Δ % interanual del salario real  
—conceptos salariales fijos promedio— en escalafones no civiles  
(3.º trimestre de 2022)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP e INDEC

## Referencias bibliográficas

- Instituto Nacional de la Administración Pública (2023). Informe Trimestral de Empleo Público, 4(2-3) <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/ITEP/issue/view/181>
- 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 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 353/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 30 de junio de 2022.
- Decreto 443/2022. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Retribuciones – Incrementanse. Publicado en el B.O. el 1º de agosto de 2022.
- Decreto 451/2022. Ley de Ministerios. Modificación. Publicado en el B.O. el 3 de agosto de 2022.
- Decreto 426/2022. Administración Pública Nacional. Restricciones a la designación de personal. Publicado en el B.O. el 22 de julio 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 4/2022. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Ministerio de Economía. Servicio Penitenciario Federal. Haber mensual -Fíjase. Publicada en el B.O. el 1° de julio de 2022.  
Resolución conjunta 5/2022. Ministerio de Defensa-Ministerio de Economía. Personal militar. Haberes - Fíjanse. Publicada en el B.O. el 1° de julio de 2022.  
Resolución 420/2022. Ministerio de Seguridad. Haberes mensuales-Fíjanse. Publicada en el B.O. el 4 de julio 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

**GN:** Gendarmería Nacional

**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

**INAES:** Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social

**INTA:** Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria

**IPC:** Índice de Precios al Consumidor

**JGM:** Jefatura de Gabinete de Ministros

**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

**UESTEE:** Unidad Especial Sistema de Transmisión de Energía Eléctrica

**UR:** Unidades Retributivas

Secretaría de  
Gestión y Empleo Público



Jefatura de  
Gabinete de Ministros  
**Argentina**