

INAP50
AÑOS

ISSN 2683-670X
(versión impresa)

ISSN 2683-7137
(versión en línea)

ITEP Informe Trimestral de Empleo Público

Año 5 • N.º1 • Diciembre 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 5 - N.º 1. Diciembre 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

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

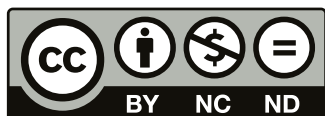
Diseño y diagramación

Edwin Mac Donald

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

Octubre 2023

Índice

Introducción	1
<hr/>	
1. La evolución del empleo público nacional durante el cuarto trimestre de 2022	2
<hr/>	
Referencias bibliográficas	25
<hr/>	
Leyes, decretos y resoluciones	25
<hr/>	
Siglas	26
<hr/>	



>> 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.

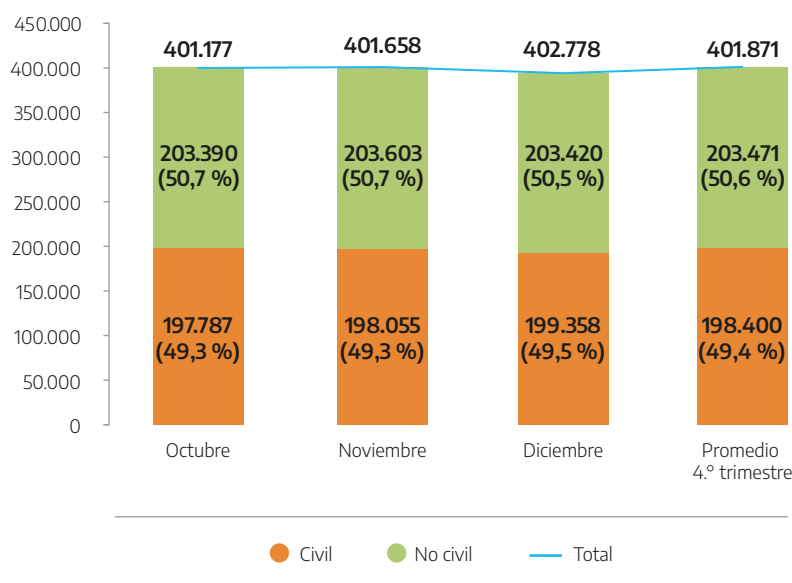
El ITEP no abarca a quienes se desempeñan en otros poderes del Estado nacional —Poder Legislativo, Poder Judicial, Ministerio Público— ni a las/os trabajadoras/es provinciales o municipales. Tampoco incluye al personal de empresas y sociedades del Estado nacional y de universidades nacionales.

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 se describe el devenir del empleo público nacional a lo largo del cuarto trimestre de 2022.

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

El empleo en la administración nacional y los entes públicos¹ (Ley 24.156, artículo 8, incisos a y c) exhibe una muy ligera retracción durante el cuarto trimestre de 2022. Es decir que se revierte la leve tendencia al alza registrada hasta ese momento. En efecto, la dotación trimestral promedio fue de 401.871 agentes —198.400 civiles y 203.471 no civiles—. Es decir, una caída del 0,1 %, que resulta similar en el empleo civil y no civil —ambos registran una baja del 0,1 %—^{2y3}. A pesar de esta pequeña reducción, persiste un escenario de estabilidad de la dotación pública nacional. A su vez, a lo largo del trimestre, la distribución del empleo continúa siendo pareja entre civiles y no civiles, con muy 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 (4.º trimestre de 2022) civil, no civil y total



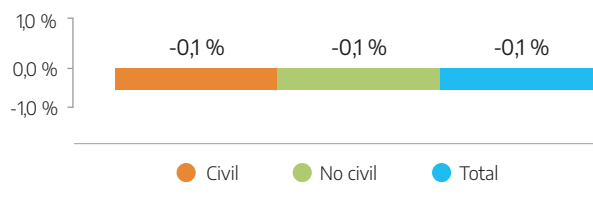
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

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 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).

² Este comportamiento se corresponde con 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 —e invita a adoptar medidas similares en empresas y sociedades del Estado—.

³ Dado que, a partir de septiembre de 2022, la BIEP incorpora al personal contratado del Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI) —antes no contabilizado—, la dotación civil promedio del tercer trimestre considerada a los efectos del cálculo de la variación intertrimestral del empleo civil surge de imputar el valor incluido desde septiembre a todo el trimestre.

Gráfico 1.2 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos (promedio 4.º trimestre de 2022) civil, no civil y total —% Δ intertrimestral—



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

La Administración Pública Nacional (APN) conservó durante el cuarto trimestre de 2022 la estructura organizativa con 20 jurisdicciones, entre las que se encuentran 18 ministerios, la Jefatura de Gabinete de Ministros y la Presidencia de la Nación, que rige desde agosto de ese año (Decreto 451/2022). 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 Ministerio de Economía, en el que revistan algo más de 50.000 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 (4.º trimestre de 2022)

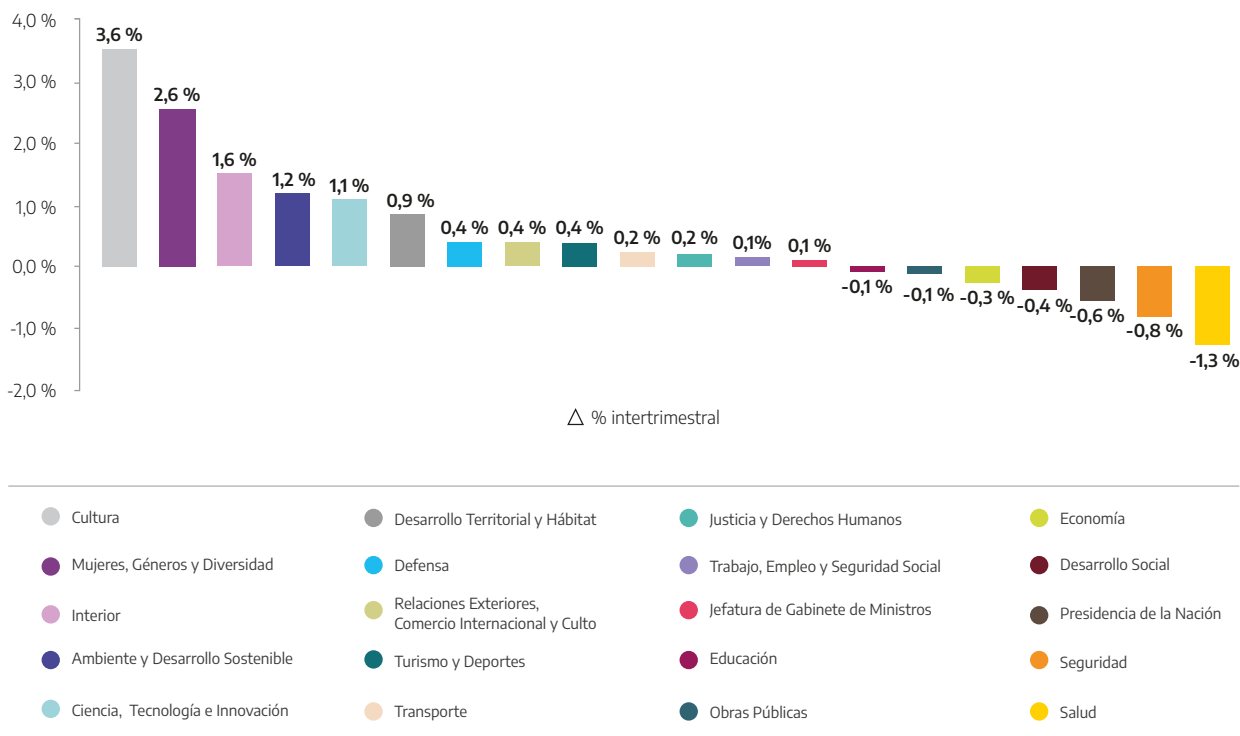


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Cuando se desagrega por jurisdicción la variación del empleo respecto del trimestre anterior, se observa que un grupo de ministerios mantiene su dotación prácticamente constante –Trabajo, Empleo y Seguridad Social (0,1 %); Jefatura de Gabinete de Ministros (0,1 %); Educación (-0,1 %) y Obras Públicas (-0,1 %)–, a tono con el comportamiento general. El grueso de la muy ligera disminución del empleo se explica por las caídas de Seguridad (0,8 %, 851 agentes); Salud (1,3 %, 401 agentes); y, en menor medida, Economía (0,3 %, 141 agentes). También presentan reducciones –de muy pequeña magnitud tanto absoluta como relativa– Desarrollo Social (0,4 %, 32 agentes); y Presidencia de la Nación (0,6 %, 22 agentes). Una expansión del empleo de variada magnitud pero siempre modesta en el resto de las jurisdicciones – Cultura (3,6 %); Mujeres, Géneros y Diversidad (2,6 %); Interior (1,6 %); Ambiente y Desarrollo Sostenible (1,2 %); Ciencia, Tecnología e Innovación (1,1 %); Desarrollo Territorial y Hábitat (0,9 %); Defensa (0,4 %); Relaciones Exteriores, Comercio

Internacional y Culto (0,4 %); Turismo y Deportes (0,4 %); Transporte (0,2 %); y Justicia y Derechos Humanos (0,2 %)– compensa de manera parcial esta merma⁴. (Gráfico 1.4).

Gráfico 1.4 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos (promedio 4.º trimestre de 2022) según jurisdicción —% Δ intertrimestral—

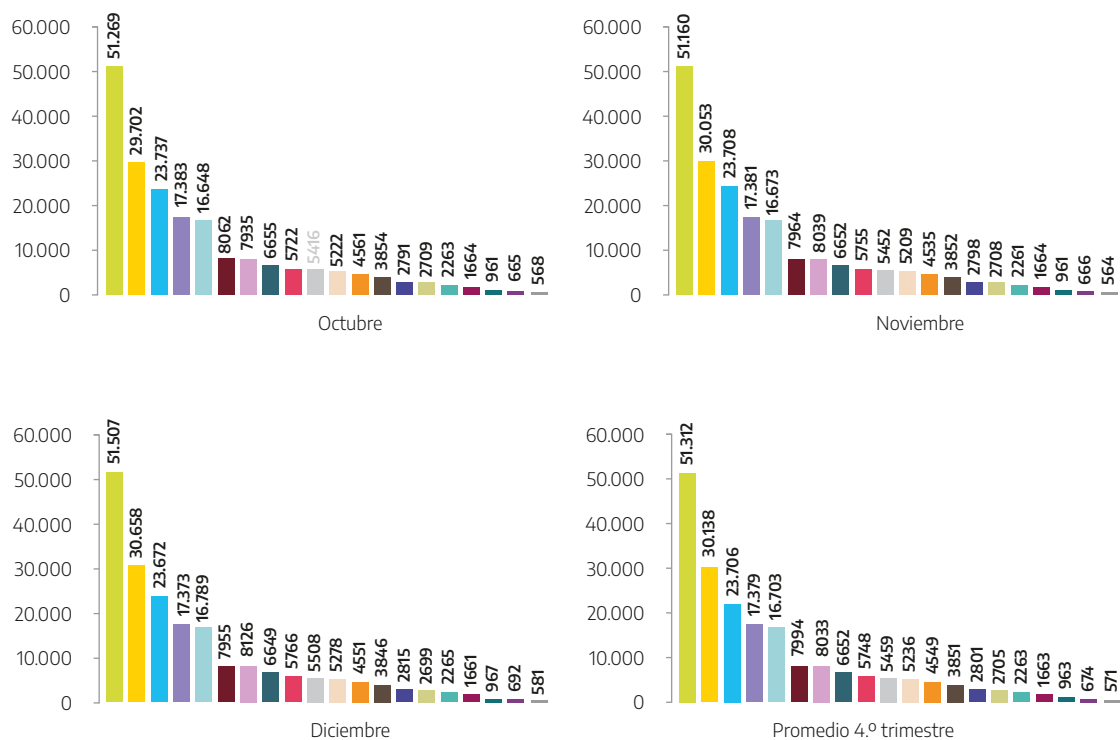


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP.

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. A su vez, se advierte que el comportamiento de los no civiles determina tanto la reducción del empleo total en Seguridad como el alza en Defensa, dado que la dotación civil se mantiene contante en el primer caso y cae en el segundo (Gráficos 1.5 y 1.6). De hecho, la muy ligera merma del empleo no civil se explica en su totalidad por la retracción de Seguridad $-(0,9 \%, 848 \text{ agentes})-$, que resulta compensada de manera parcial por la suba de Defensa $-(0,7 \%, 664 \text{ agentes})-$ (Gráficos 1.7 y 1.8).

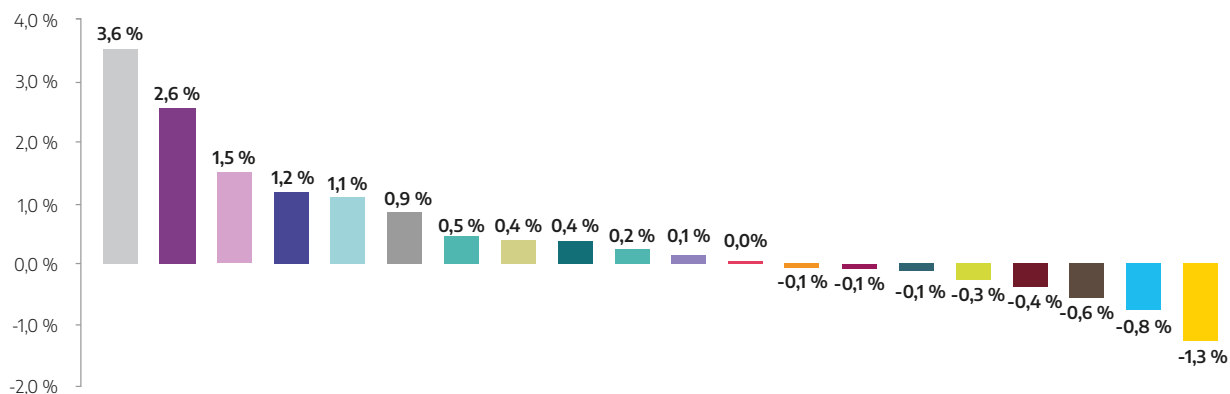
⁴ A los efectos de un análisis más preciso, corresponde señalar que las jurisdicciones de menor tamaño relativo —por ejemplo, las de menos de 1000 agentes: Turismo y Deportes; Mujeres, Géneros y Diversidad; y Desarrollo Territorial y Hábitat— están sujetas a experimentar variaciones porcentuales más pronunciadas ante cambios de pequeña magnitud en sus dotaciones.

Gráfico 1.5 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (4.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 4.º trimestre de 2022)
—% Δ intertrimestral—

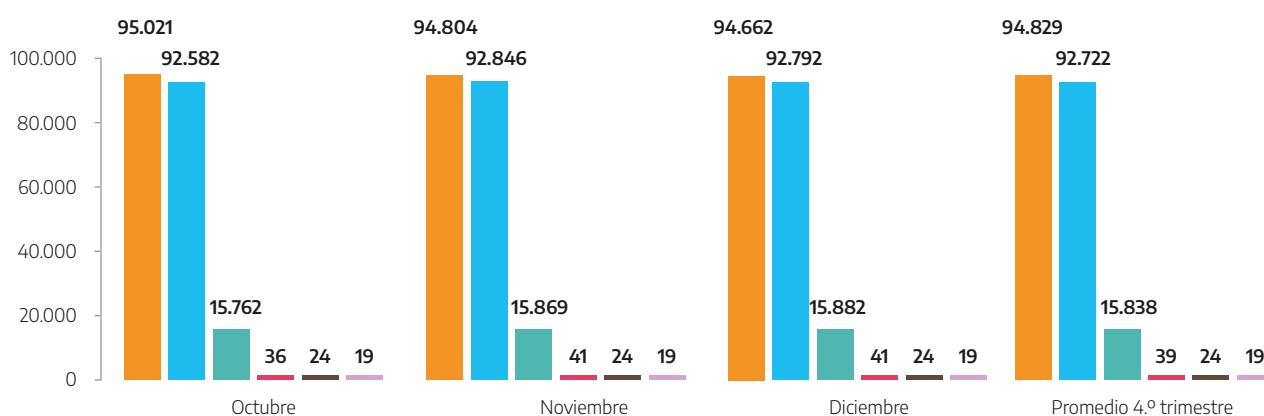


Δ % intertrimestral



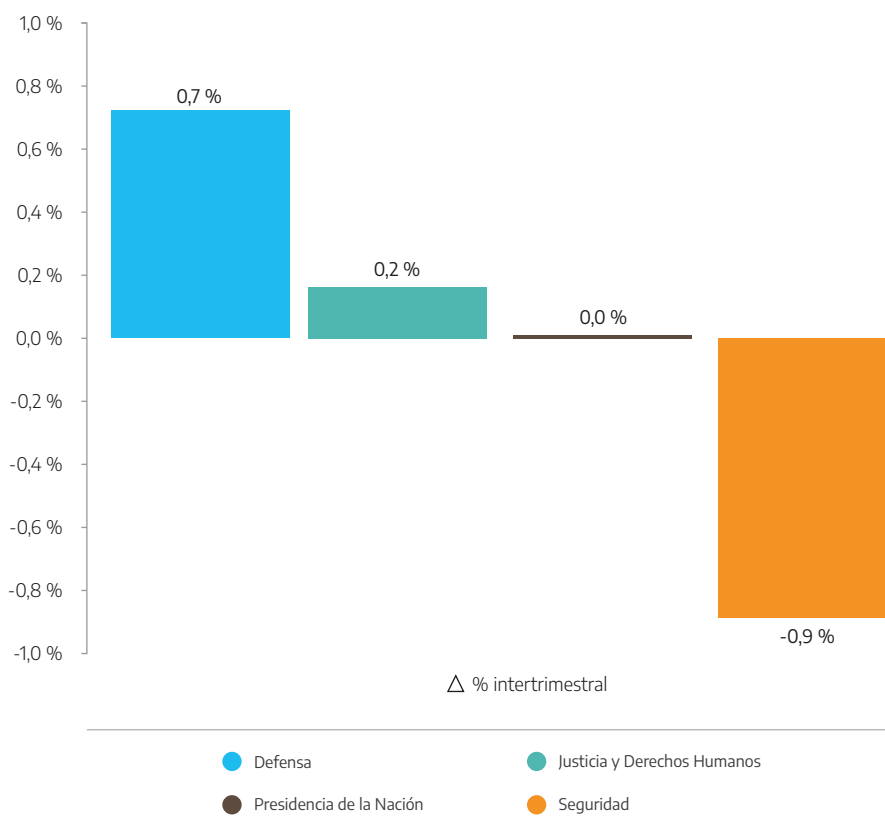
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP.

Gráfico 1.7 Puestos de trabajo no civiles de la administración nacional según jurisdicción (4.º trimestre de 2022)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

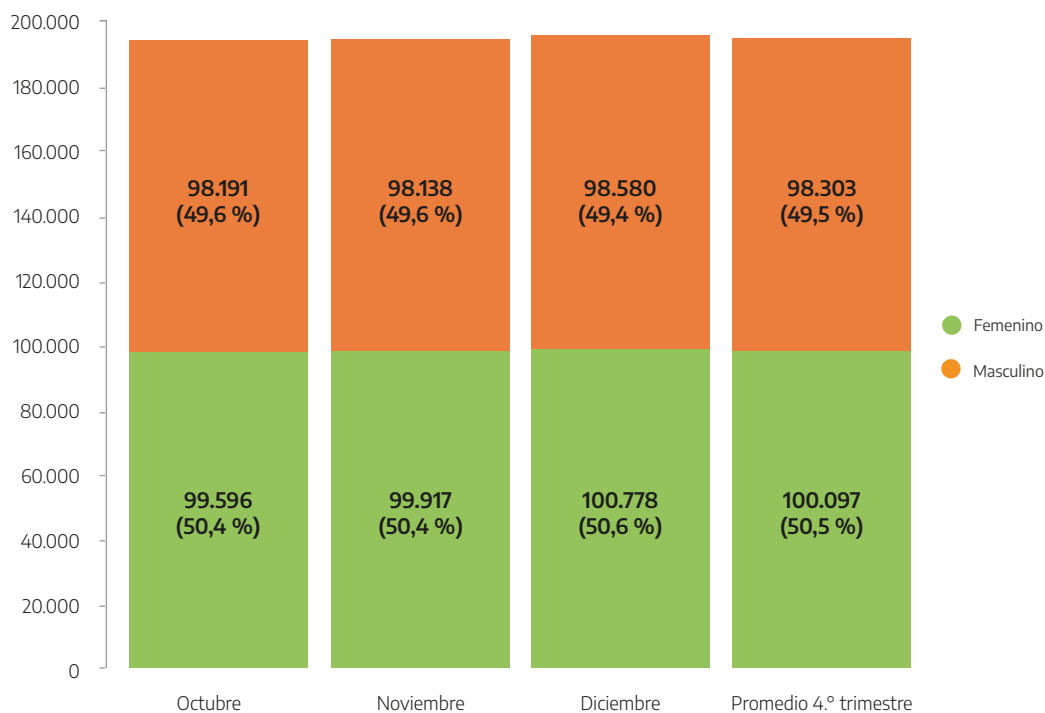
Gráfico 1.8 Puestos de trabajo no civiles de la administración nacional según jurisdicción (promedio 4.º trimestre de 2022)
—% Δ intertrimestral—



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

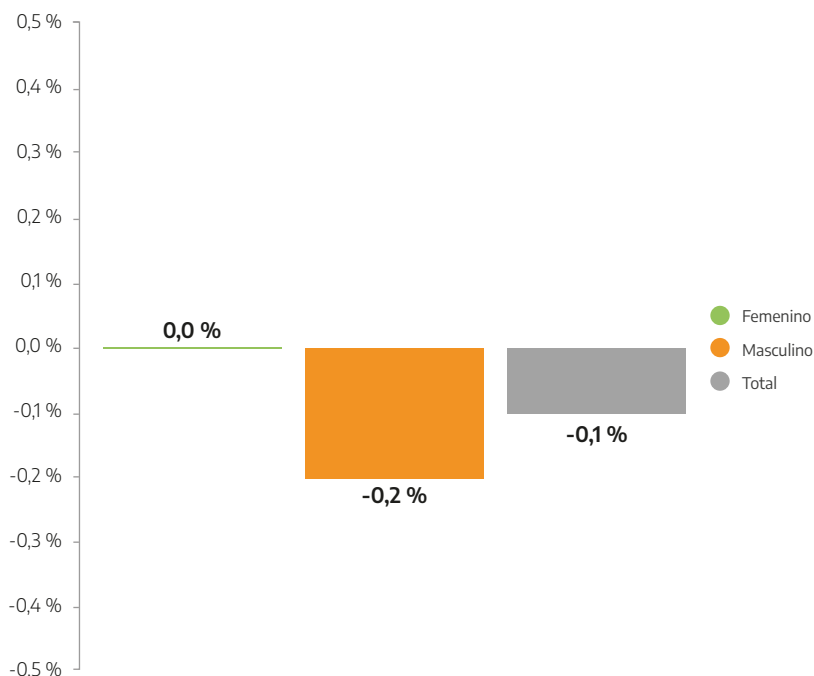
En cuanto a la composición por género, en el ámbito civil, se mantiene una distribución pareja entre varones y mujeres. No obstante, se destaca que, como se viene registrando desde fines de 2020, el personal femenino supera muy ligeramente al masculino. Este ligero predominio se sigue consolidando durante el período, dado que la pequeña merma intertrimestral del empleo civil se explica en su totalidad por la reducción del plantel masculino —cae 0,2 %, mientras que el femenino se mantiene prácticamente constante— (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 continúa ampliándose de manera paulatina. En efecto, si se compara con el trimestre anterior, se advierte que la muy leve retracción del empleo no civil también resulta atribuible al comportamiento del personal masculino, que registra una baja del 0,6 %, compensada de manera parcial por el alza del 1,6 % que tiene lugar entre las mujeres (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 (4.º trimestre de 2022)



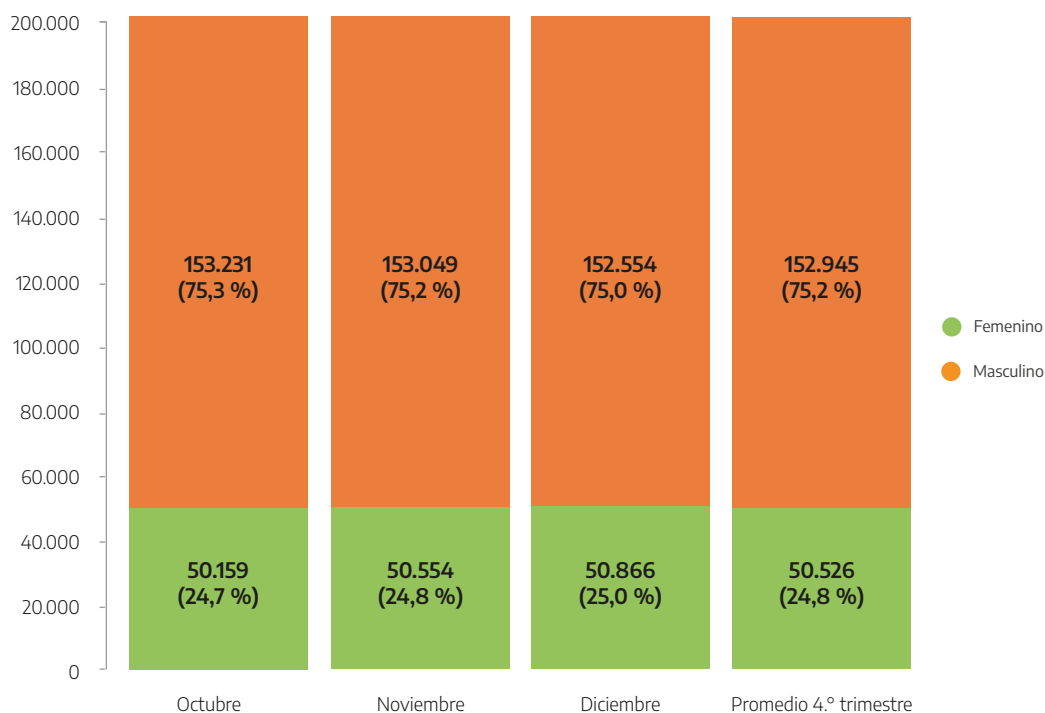
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 1.10 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según género (promedio 4.º trimestre de 2022)
—% Δ intertrimestral—



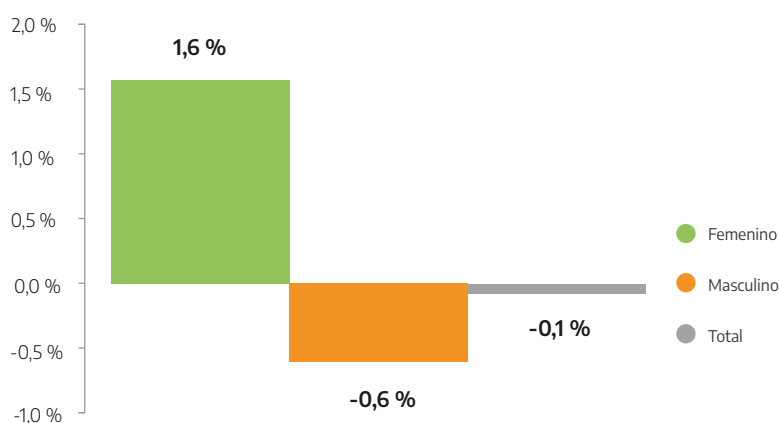
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 1.11 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional según género (4.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 4.º trimestre de 2022)
—% Δ intertrimestral—



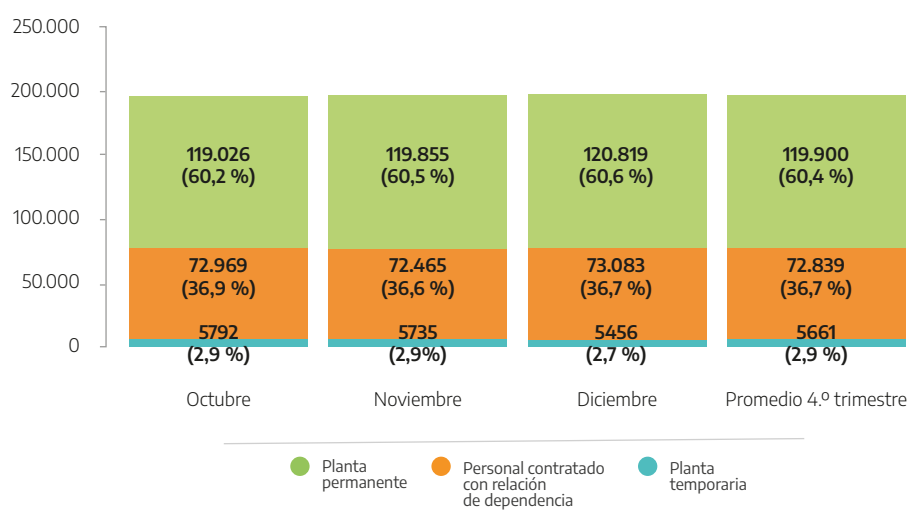
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

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 contratados⁵ y un

⁵ 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 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 con las disposiciones de los decretos 1023/2001 y 1109/2017—, dado que no comportan relación de dependencia.

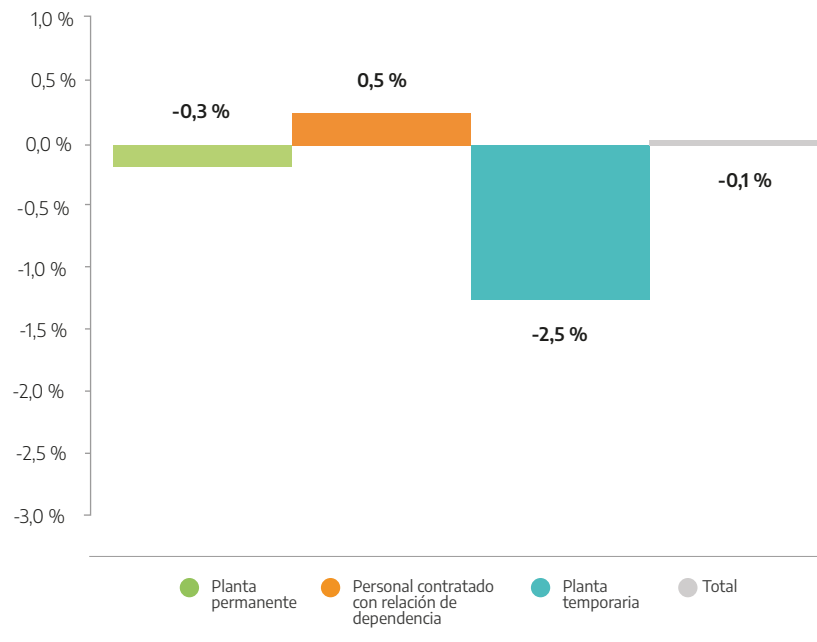
pequeño porcentaje de puestos de planta temporaria —2,9 % de la dotación promedio trimestral—. Si bien se registra una situación de estabilidad, el comportamiento de cada segmento laboral no está exento de divergencias. En efecto, la muy ligera retracción de la dotación civil se explica en virtud de las caídas del personal de planta permanente —0,3 %, 392 agentes— y —2,5 %, 145 agentes—. La merma se compensa de manera parcial, debido al incremento del 0,5 % en las contrataciones (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 baja del empleo civil se registra en la administración central y, en menor medida, en los entes públicos —caen 0,8 % y 0,3 %, respectivamente—, mientras que la administración descentralizada se expande un 0,5 %— (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 (4.º trimestre de 2022)



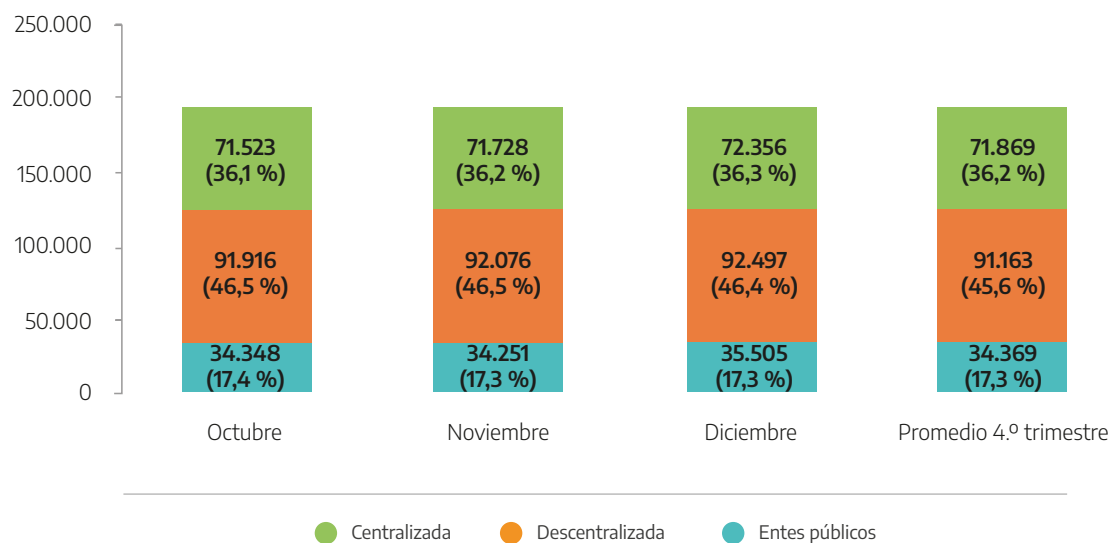
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 1.14 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según tipo de contratación (promedio 4.º trimestre de 2022)
—% Δ intertrimestral—



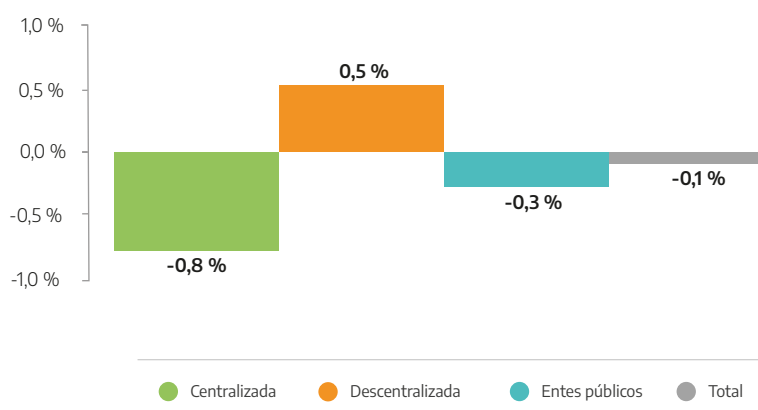
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 1.15 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según tipo de administración (4.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 4.º trimestre de 2022) —% Δ intertrimestral—

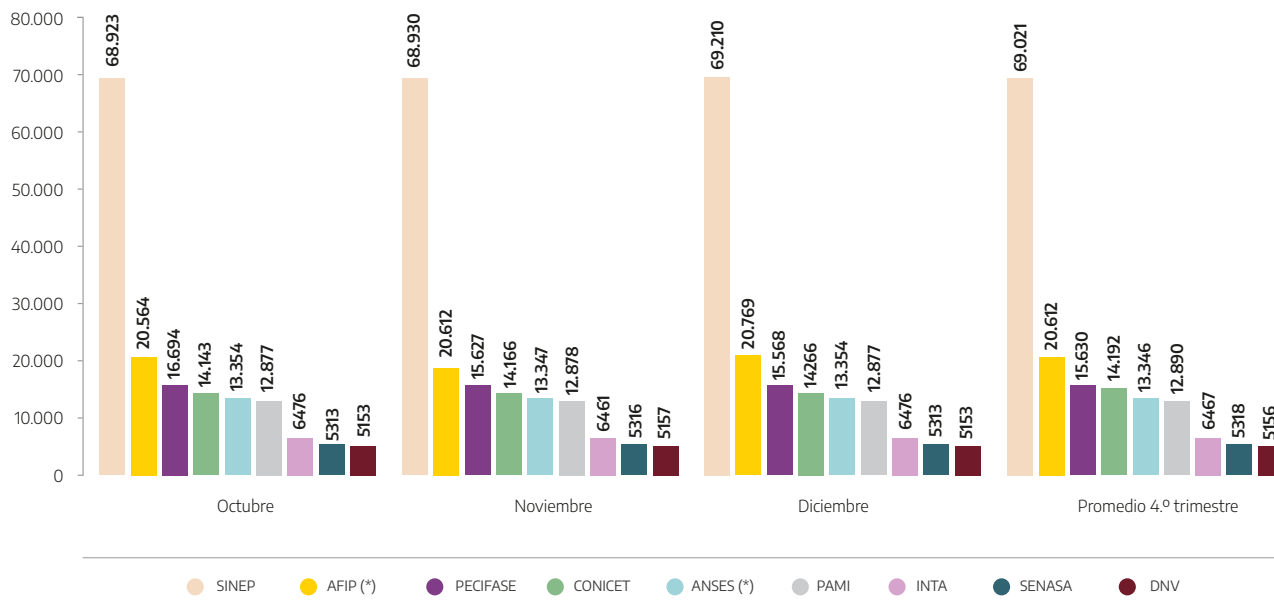


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Respecto de 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 reducción del empleo, los principales escalafones se comportan de manera dispar. En efecto, AFIP, ANSES y el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA) registran una merma similar a la del empleo total $-0,1 \%$. También caen, aunque de manera más pronunciada, PECIFASE (1,7 %), y, en menor medida, PAMI (0,6 %) e INTA (0,4 %). En cambio, CONICET y SINEP

presentan subas de diversa magnitud –1,1 % y 0,4 %, respectivamente—, mientras que la dotación de la Dirección Nacional de Vialidad (DNV) se mantiene constante (Gráficos 1.17 y 1.18).

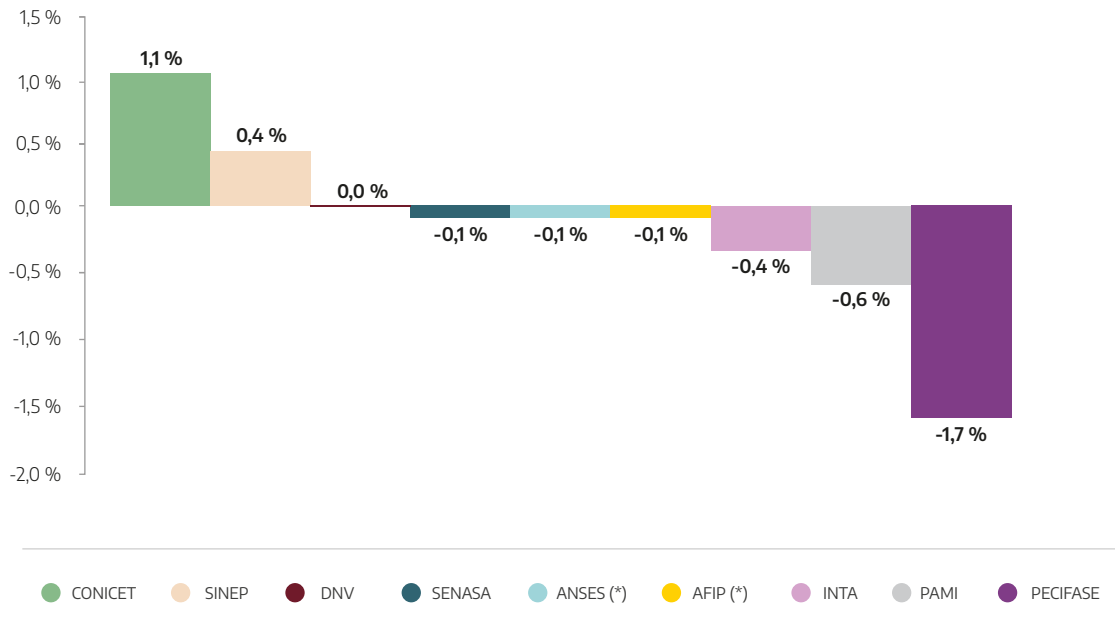
Gráfico 1.17 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos en escalafones seleccionados (4.º trimestre de 2022)



(*) 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 (4.º trimestre de 2022) —% Δ intertrimestral—



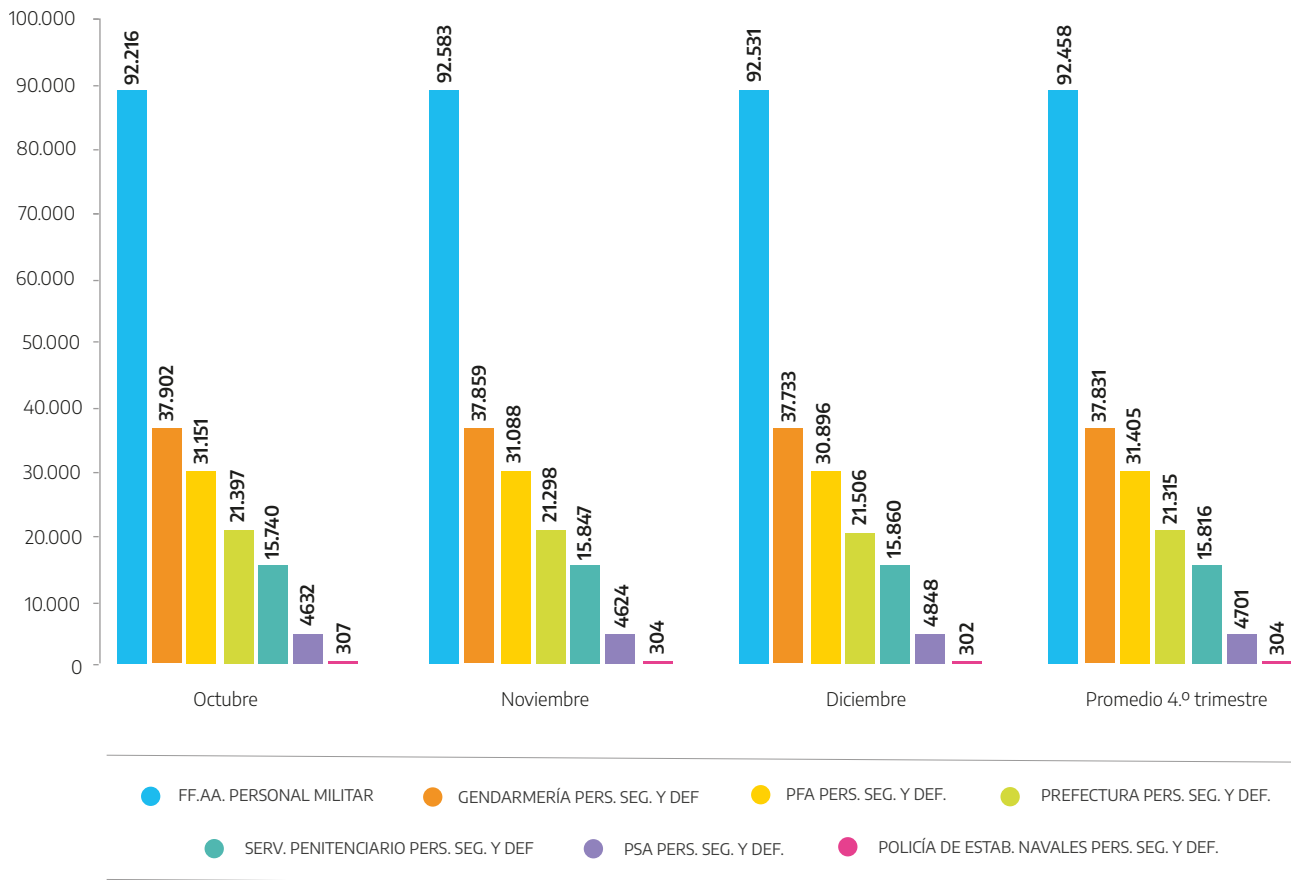
(*) AFIP comprende escalafones AFIP-DGI y AFIP-Aduana. ANSES comprende escalafones ANSES - Convencionado y ANSES - Superior y Gerencial

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 muy ligera baja respecto del trimestre anterior $-0,1\%$. Esta retracción es impulsada por la Prefectura Naval, PFA, y, en menor medida, GN, con bajas del $1,7\%$; $1,1\%$; y $0,5\%$, respectivamente. En contraste, los incrementos del personal militar de las FF.AA. ($0,7\%$, 671 agentes) y, en menor medida, la Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA) y el Servicio Penitenciario Federal (SPF) $-1,0\%$ (45 agentes) y $0,2\%$ (28 agentes), respectivamente— revierten la caída de modo parcial⁶ (Gráfico 1.19 y 1.20).

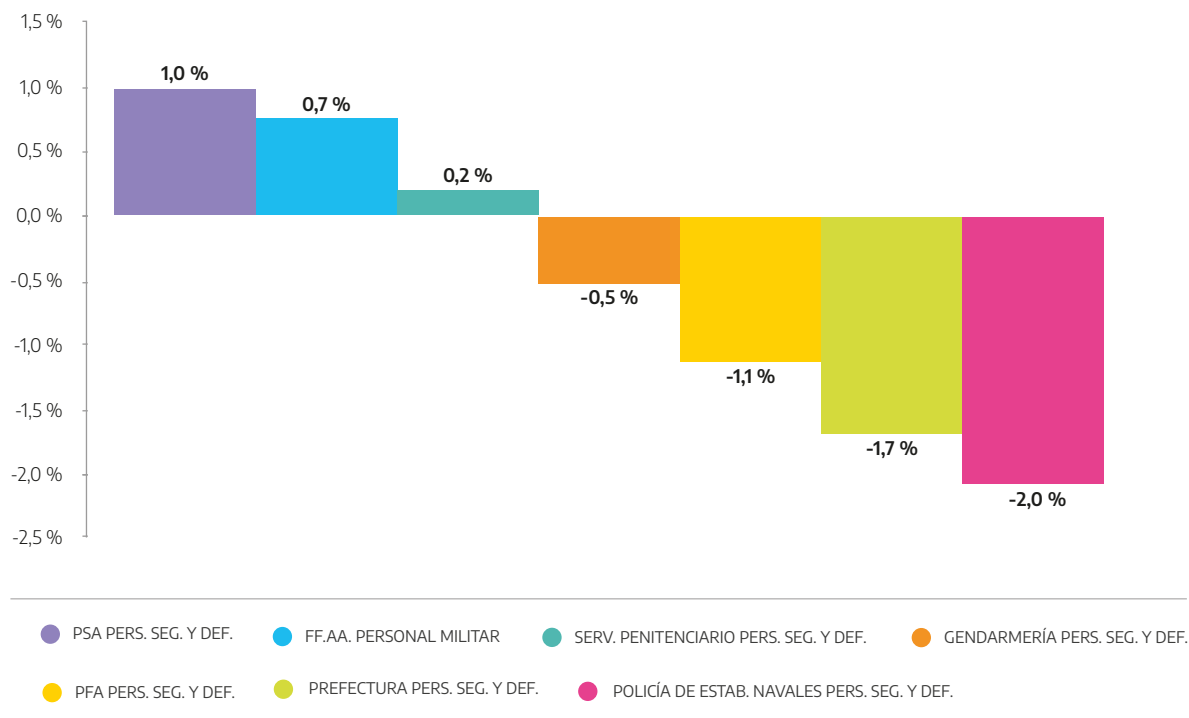
⁶ El escalafón de la Policía de Establecimientos Navales experimenta una caída del $2,0\%$ -7 agentes—. La magnitud de esta retracción resulta relativizada por lo reducido de su dotación, que hace que pequeñas modificaciones en su tamaño impliquen variaciones más pronunciadas en términos relativos.

Gráfico 1.19 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional según escalafón (4.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 según escalafón (4.º trimestre de 2022)
—% Δ intertrimestral—



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En cuanto a las remuneraciones⁷, 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, 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).

⁷ 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 (4.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 hicieron efectivas en octubre y –dada la revisión que dispuso un adelantamiento de los pagos– en noviembre la segunda y tercera cuotas –12 % y 10 %, respectivamente, con respecto a las retribuciones vigentes al 31 de mayo de 2022– correspondientes a la suba pactada en el marco de la negociación paritaria de 2022 (Decretos 353/2022 y 725/2022). De este modo, el aumento salarial trimestral –es decir, entre septiembre y diciembre– correspondiente al CCTG resultó del 17,2 %.

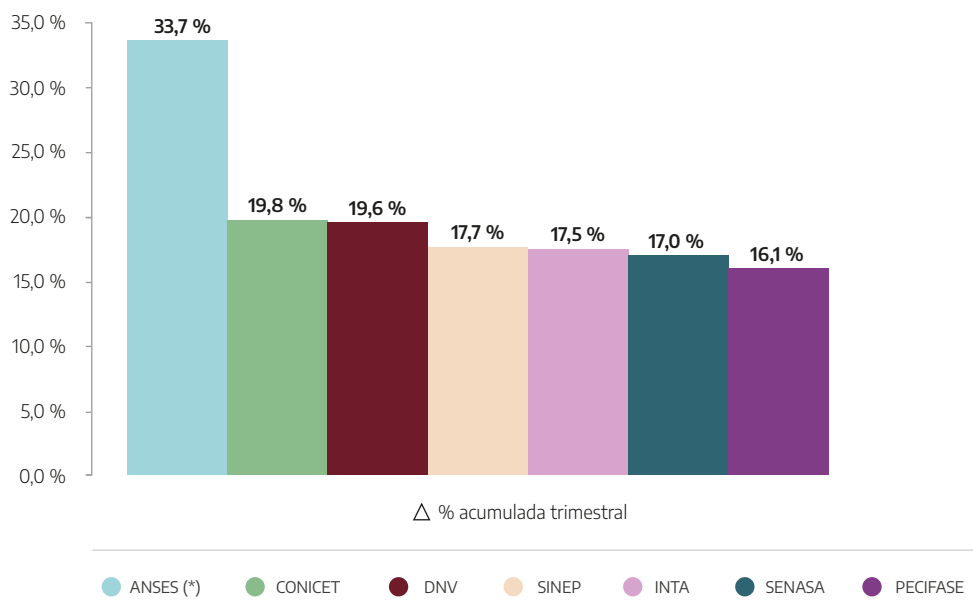
Como se puede apreciar, los escalafones SENASA (17,7 %), PECIFASE (17,5 %) e INTA (17,0 %) exhiben incrementos de su salario promedio acordes a esta pauta salarial. A su vez, el SINEP registra un alza trimestral ligeramente superior a la pauta salarial del CCTG (19,8 %). En este caso, la pequeña diferencia puede estar vinculada a cambios en la composición interna del escalafón ligados fundamentalmente al impacto incipiente de la puesta en marcha del Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la promoción de Nivel para el personal del SINEP⁸. En cambio, en

⁸ Este régimen permite a las/os agentes del SINEP que reúnan los requisitos para acceder a un nivel escalafonario superior al de revista –hasta un máximo de dos niveles– solicitar, de manera transitoria –hasta el 31 de diciembre de 2023– y excepcional, su reubicación en el nivel correspondiente, sin necesidad de instrumentar los procesos de selección estipulados por el convenio sectorial –concurso o curso concurso–

lo que respecta al CONICET, este presenta una suba del salario promedio algo inferior a la pauta salarial del CCTG (16,1 %). Este comportamiento puede atribuirse tanto a cambios en la composición interna del escalafón como a la falta de actualización durante el trimestre de un concepto salarial específico del escalafón no incluido en la negociación colectiva, el suplemento especial remunerativo no bonificable –instituido por el Decreto 755/2004– (Gráfico 1.22).

En lo que respecta a los escalafones analizados que no se encuentran comprendidos en el CCTG –ANSES y DNV–, en octubre y noviembre, se hicieron efectivas la segunda y la tercera cuota –8 % y 10 %, respectivamente, en cuanto a las retribuciones vigentes al 31 de mayo de 2022– correspondientes a la suba pactada en el marco de la negociación paritaria de 2022– también se revisaron los plazos previstos en el acuerdo original–. A su vez, en el caso de ANSES, durante el período considerado entró en vigor un nuevo incremento en el valor en unidades retributivas (UR) de un concepto salarial propio del escalafón, el Incentivo por Productividad (POA) y se amplió el universo de trabajadoras/es que perciben el Adicional por Atención al público instaurado a partir de junio de 2022 (Unión del Personal Civil de la Nación–Delegación ANSES,2022, 16 de junio y 28 de octubre) Este conjunto de mejoras contribuyen a explicar el incremento trimestral del salario promedio del 33,7 %. En cuanto a la DNV, la renegociación de la paritaria trajo aparejada, además del adelantamiento de los pagos, la inclusión de una cuota adicional del 8 % en el mes de diciembre (Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina, 22 de junio). Por lo tanto, el incremento de su remuneración media (19,6 %) resulta acorde a la pauta salarial revisada (Gráfico 1.22).

Gráfico 1.22 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal civil de la administración nacional en pesos corrientes en escalafones seleccionados – Δ % acumulada 4.º trimestre de 2022 (diciembre respecto a septiembre)–



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

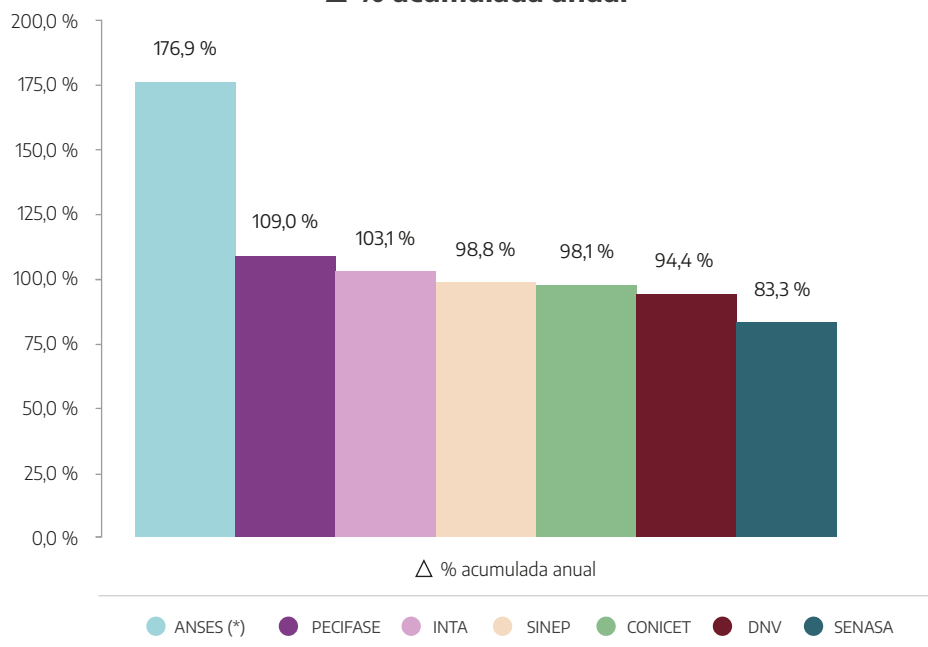
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Cuando se analiza la variación de las retribuciones promedio acumulada durante el año, se advierte que el mayor incremento –176,9 %– 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 –109,0 %–. En efecto, la mayoría de los

(Decreto 2098/2008, Anexo, artículos 31 y 34; Decreto 103/2022 y Resolución de la Secretaría de Gestión y Empleo Público 53/2022).

escalafones pertenecientes al CCTG analizados converge en un nivel de alza acumulada en torno al 100 %, es decir que su salario nominal promedio se duplica con respecto al vigente un año atrás. Pese a no enmarcarse en el CCTG, la DNV exhibe un comportamiento similar. En cambio, SENASA acumula un alza algo menor –83,3 %– (Gráfico 1.23).

Gráfico 1.23 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal civil de la administración nacional en pesos corrientes en escalafones seleccionados
— Δ % acumulada anual—



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

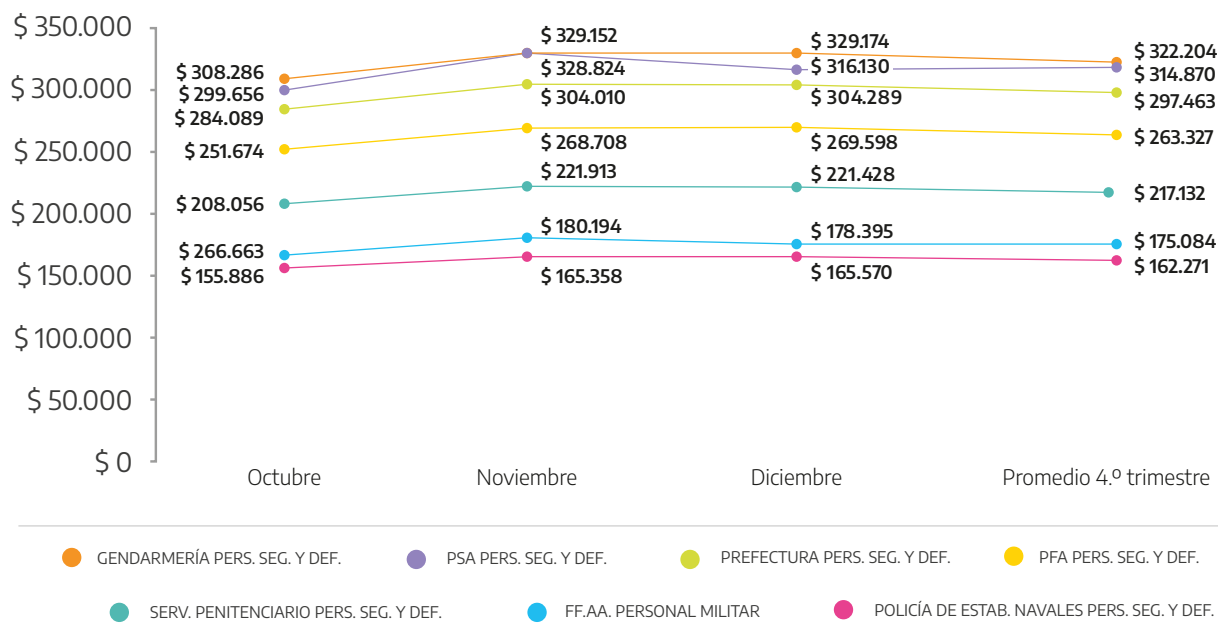
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

La mayor suba acumulada registrada por ANSES se verifica sobre todo a partir del 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, 2023a y 2023b).

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, esta situación tampoco sufre cambios notorios a lo largo del trimestre. En efecto, la suba acumulada a lo largo del trimestre respecto de la remuneración media vigente en septiembre oscila en torno al 13 % en las Fuerzas de Seguridad –en el caso de la PSA, el

alza es algo menor (10,9 %)–, mientras que resulta del 17,0 % para el personal militar de las FF.AA. (Gráficos 1.24 y 1.25)^{9y10}.

Gráfico 1.24 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal no civil de la administración nacional en pesos corrientes (4.º trimestre de 2022)

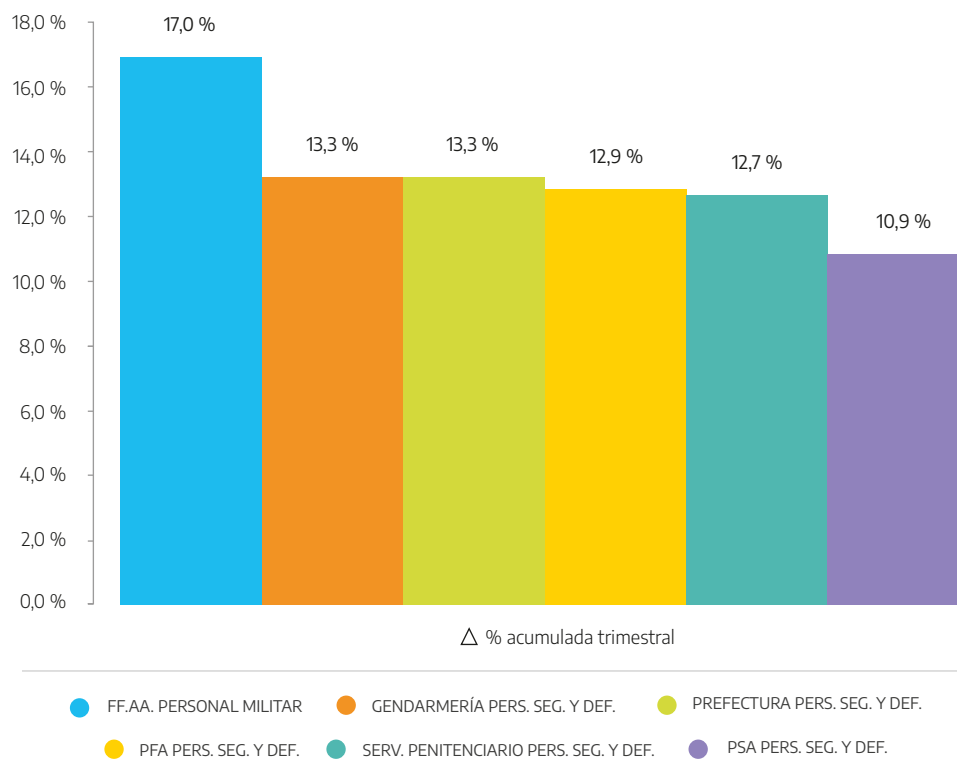


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

⁹ Se excluye del análisis el escalafón de la Policía de Establecimientos Navales, dado lo escueto de su dotación.

¹⁰ Durante el período considerado rigieron los incrementos correspondientes a los meses de octubre y noviembre previstos por las siguientes normas: Resolución conjunta Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Ministerio de Economía 4/2022 y 6/2022 (SPF); Resolución conjunta Ministerio de Defensa - Ministerio de Economía 5/2022 y 6/2022 (personal militar de las FF.AA.); y Resolución del Ministerio de Seguridad 420/2022 y 718/2022 (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.

Gráfico 1.25 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal no civil de la administración nacional en pesos corrientes
—Δ % acumulada 4.º trimestre de 2022 (diciembre respecto a septiembre)—

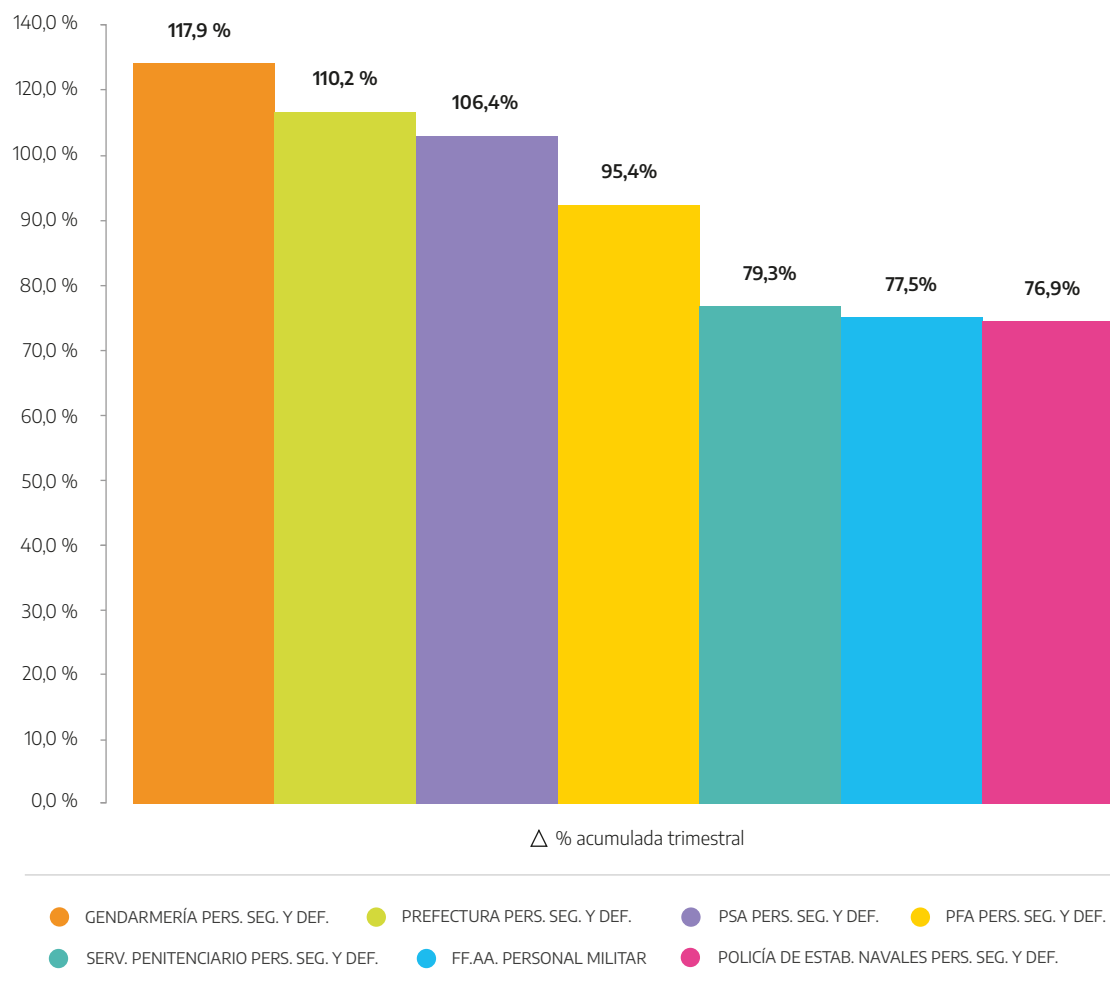


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Cuando se analiza la variación de las retribuciones promedio acumulada durante el año, se advierte que los mayores incrementos —GN (117,9 %), Prefectura Naval (110,2 %), PSA (106,4 %), y, en menor medida, PFA (95,4 %)— 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)¹¹ (Gráfico 1.26).

¹¹ Consiste en la supresión paulatina de suplementos salariales no remunerativos o remunerativos no bonificables que se incorporan de manera gradual al salario básico.

Gráfico 1.26 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal no civil de la administración nacional en pesos corrientes
—Δ % acumulada anual—



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

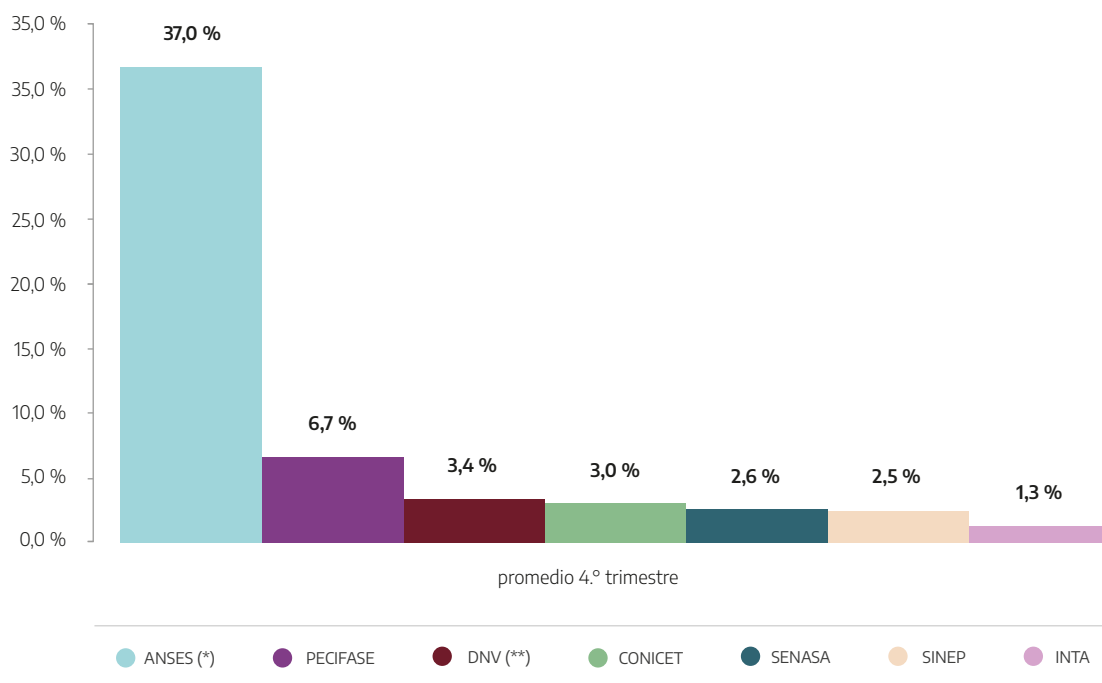
En cuanto al salario real —se tiene en cuenta la variación interanual de la retribución promedio trimestral—¹², se observa que, en el ámbito civil, se mantiene, en general, la tendencia a la recuperación del poder adquisitivo registrada durante el año, aunque su magnitud es cada vez más acotada. En efecto, en los escalafones enmarcados en el CCTG, la suba del salario real en el cuarto trimestre oscila entre el 1,3 % (INTA) y el 6,7 % (PECIFASE). En el resto de los convenios incluidos en el CCTG considerados, el nivel de alza converge en torno al 3,0 % —CONICET (3,0 %), SENASA (2,6 %) y SINEP (2,5 %)— (Gráfico 1.27). El mayor —en grado variable— tamaño de la recomposición real puede atribuirse según el caso a la puesta en marcha del *Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la promoción de Nivel* (SINEP), al aumento en el valor del suplemento especial remunerativo no bonificable (CONICET) que tuvo lugar en agosto (INAP, 2023b), y a la readecuación del valor en UR de la asignación básica del PECIFASE vigente desde junio.

¹² 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, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

El caso del SENASA resulta de especial interés dado que, luego de exhibir durante los primeros nueve meses del año incrementos interanuales muy superiores a los del resto del CCTG –gestados en virtud de los cambios introducidos en el régimen retributivo del escalafón a partir de noviembre de 2021, que elevaron su nivel salarial desde entonces (INAP, 2023a y 2023b)–, en el último trimestre –cuando la base para la comparación ya incorpora las modificaciones mencionadas– su comportamiento confluye con el nivel general.

En cuanto a los escalafones no comprendidos en el CCTG –ANSES y DNV–, exhiben un comportamiento dispar. Por un lado, ANSES registra una suba muy superior a la de todos los del CCTG considerados –37,0 %– que refleja la mayor alza de 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 3,4 %, resulta asimilable 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 (4.º trimestre de 2022)



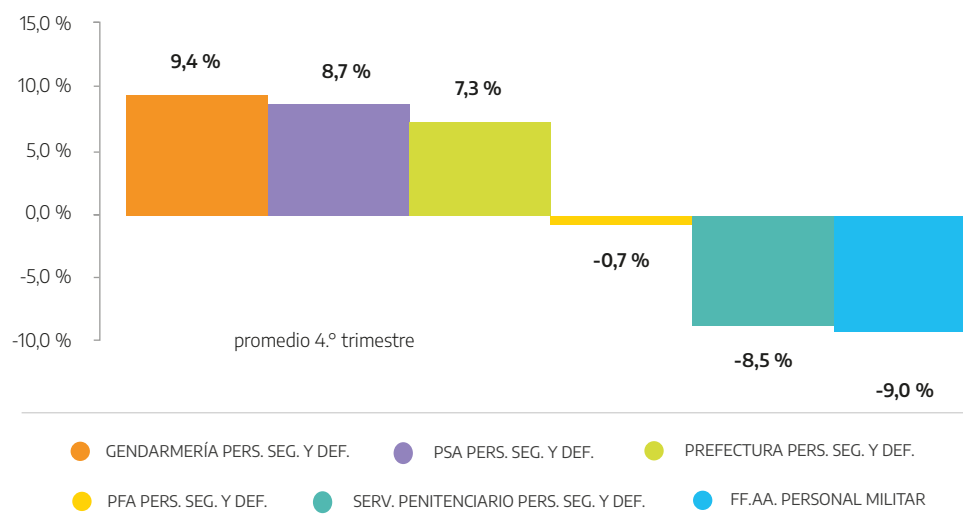
(*) ANSES comprende escalafones ANSES - Convencionado y ANSES - Superior y Gerencial

(**) Se considera el salario promedio del último bimestre (noviembre y diciembre), debido a inconsistencias en los datos correspondientes a octubre de 2021

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP e INDEC

En el caso de los no civiles, se mantiene, en un contexto menos favorable, la divergencia evidenciada a lo largo del año entre las Fuerzas de Seguridad incluidas durante la primera mitad de 2022 en el proceso de regularización salarial mencionado con anterioridad y el resto de los escalafones no civiles. En efecto, mientras que las primeras oscilan entre una recuperación más modesta que la de los trimestres anteriores –GN (9,4 %), PSA (8,7 %), y Prefectura Naval (7,3 %)– y el estancamiento –PFA (-0,7 %)–, el SPF y el personal militar de las FF.AA. registran una merma similar –del 8,5 % y 9,0 %, respectivamente– (Gráfico 1.28).

Gráfico 1.28 Δ % interanual del salario real —conceptos salariales fijos promedio— en escalafones no civiles (4.º trimestre de 2022)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP e INDEC

Referencias bibliográficas

- Instituto Nacional de la Administración Pública (2023a). Informe Trimestral de Empleo Público, 4(2-3) <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/ITEP/issue/view/181>
- Instituto Nacional de la Administración Pública (2023b). Informe Trimestral de Empleo Público, 4(4) <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/ITEP/issue/view/195>
- Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina (STVYARA), (2022, 22 de junio). Acta paritaria del 22 de junio de 2022. Recuperado el 17 de octubre de 2023 de https://www.sindicatoviales.org.ar/gremiales/actas/detalle_actas/47
- Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina (STVYARA), (2022, 23 de noviembre). Acta paritaria del 23 de noviembre de 2022. Recuperado el 26 de abril de 2023 de https://www.sindicatoviales.org.ar/gremiales/actas/detalle_actas/30
- 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/>
- Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). Delegación ANSES. (2022, 28 de octubre). UPCN informa. Acuerdo paritario. Recuperado el 26 de abril de 2023 de <http://upcnanses.com/anses/upcn-%e2%84%b9%ef%b8%8f-informa-3/>

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 103/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 3 de marzo de 2022.
Decreto 353/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 30 de junio 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.
Decreto 725/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 1° de noviembre 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 conjunta 6/2022. Ministerio de Defensa-Ministerio de Economía. Personal militar. Haberes - Fíjanse. Publicada en el B.O. el 28 de octubre de 2022.
Resolución conjunta 6/2022. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Ministerio de Economía. Servicio Penitenciario Federal. Haber mensual -Fíjase. Publicada en el B.O. el 28 de octubre de 2022.
Resolución 53/2022. Secretaría de Gestión y Empleo Público. Jefatura de Gabinete de Ministros. Régimen transitorio y excepcional para la readecuación voluntaria de grados para el personal del SINEP. Publicada en el B.O. el 23 de marzo de 2022.
Resolución 420/2022. Ministerio de Seguridad. Haberes mensuales-Fíjanse. Publicada en el B.O. el 4 de julio de 2022.
Resolución 718/2022. Ministerio de Seguridad. Haberes mensuales-Fíjanse. Publicada en el B.O. el 31 de octubre 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

INTA: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria

INTI: Instituto Nacional de Tecnología Industrial

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

UESTEE: Unidad Especial Sistema de Transmisión de Energía Eléctrica

UR: Unidades Retributivas

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina

