

INAP50
AÑOS

ISSN 2683-670X
(versión impresa)

ISSN 2683-7137
(versión en línea)

ITEP Informe Trimestral de Empleo Público

Número extraordinario - Anual 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)

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 Giuglio, 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

Noviembre 2023

Índice

Introducción	1
1. La evolución del empleo público nacional en 2022	2
Referencias bibliográficas	21
Leyes, decretos y resoluciones	22
Siglas	23



>> 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.

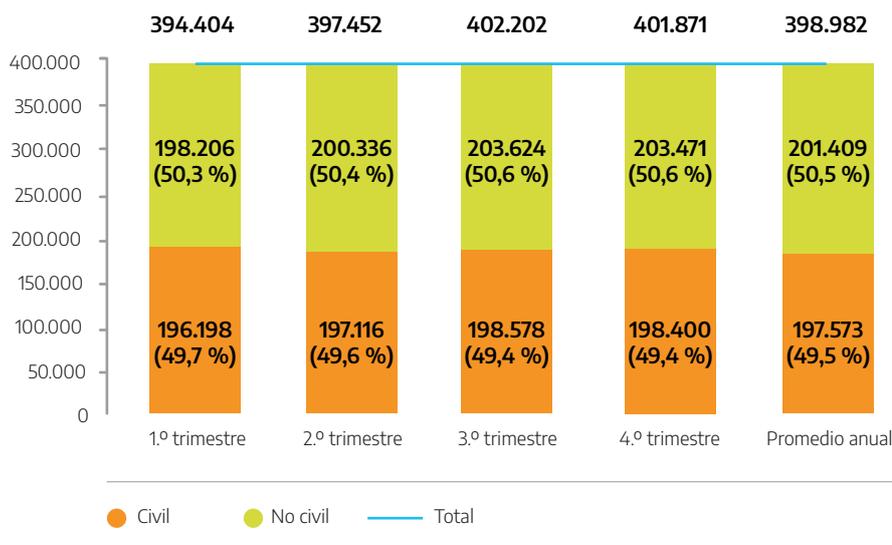
A los fines del ITEP, se entiende por *puesto de trabajo* toda persona con Clave Única de Identificación Laboral (CUIL) que desempeña actividades en una entidad determinada dentro de un marco legal y administrativo, y que posee una cuenta con una liquidación cuyos conceptos fijos liquidados son mayores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

En esta oportunidad, el ITEP se aparta de su formato habitual trimestral por tratarse de un número extraordinario que se propone dar cuenta de la evolución anual del empleo público en la administración nacional y los entes públicos en 2022. En esta edición, se analiza el comportamiento de los atributos sociodemográficos y laborales del universo de empleados públicos nacionales delimitado con anterioridad a lo largo de todo ese año.

1. La evolución del empleo público nacional en 2022

El empleo en la administración nacional y los entes públicos¹ (Ley 24.156, artículo 8, incisos a y c) exhibe una leve tendencia al alza durante 2022. En efecto, la dotación anual promedio fue de 398.982 agentes —197.573 civiles y 201.409 no civiles—. Es decir, una suba interanual del 2,1 %, liderada por el empleo no civil —crece un 2,7 %, mientras que los civiles se expanden un 1,4 %—^{2y3}. La distribución del empleo se mantiene pareja entre civiles y no civiles durante todo el período considerado, con un 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 (promedio anual y trimestrales 2022) civil, no civil y total



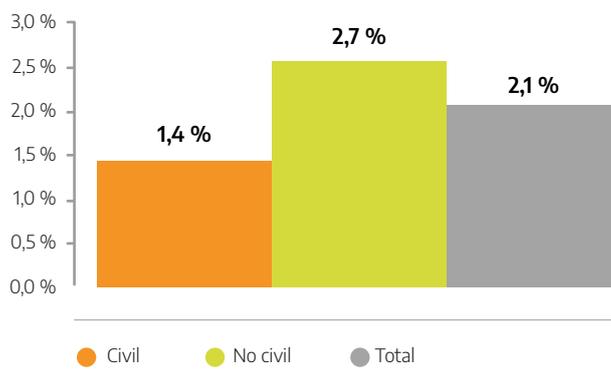
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

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 anual promedio 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 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 en cuanto a escalafones y organismos alcanzados como a situaciones que justifican apartarse de la prohibición (art. 2).

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—, las dotaciones civiles anuales promedio consideradas en este informe —además de la de 2022, es necesario calcular la de 2021 a fin de establecer su variación interanual— surgen de imputar el valor de ese mes a todos los períodos anteriores.

Gráfico 1.2 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos (promedio anual 2022) civil, no civil y total
—% Δ interanual—

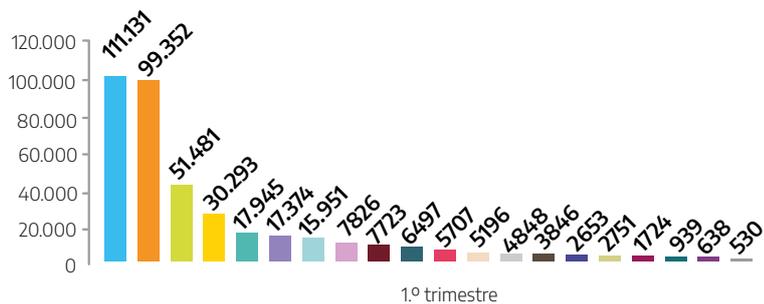


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

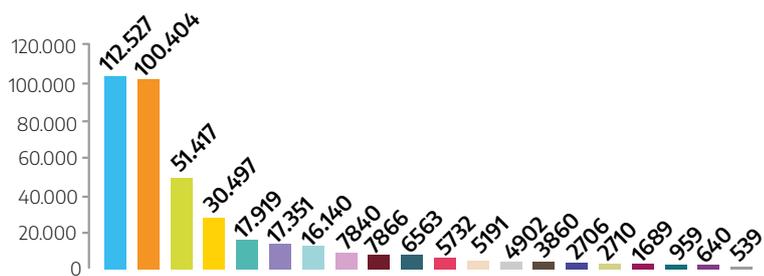
Durante 2022 la estructura organizativa de la Administración Pública Nacional (APN) experimentó modificaciones, dado que en agosto el Ministerio de Economía incorporó las dependencias que pertenecían, respectivamente, a Agricultura, Ganadería y Pesca; y Desarrollo Productivo —en este último caso, con 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 trabajo⁴, sobresalen con claridad las dos jurisdicciones de mayor tamaño —Defensa y Seguridad— que, sumadas, reúnen el 54 % de la dotación total. Otras con una importante plantilla —más de 10.000 puestos— son Economía; Salud; Justicia y Derechos Humanos; Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Agricultura, Ganadería y Pesca; y Ciencia, Tecnología e Innovación. De hecho, los ocho ministerios mencionados emplean a algo más del 85 % del personal (Gráfico 1.3).

⁴ A los efectos del cálculo de la dotación promedio anual —y su variación interanual— de las jurisdicciones Economía y JGM, se considera durante todo el período en cuestión a la estructura aprobada por el Decreto 451/2022.

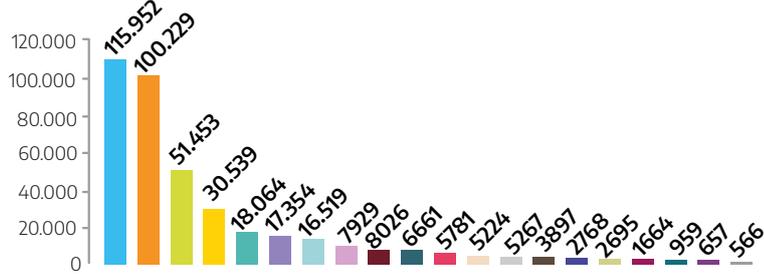
Gráfico 1.3 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (promedio anual y trimestrales 2022)



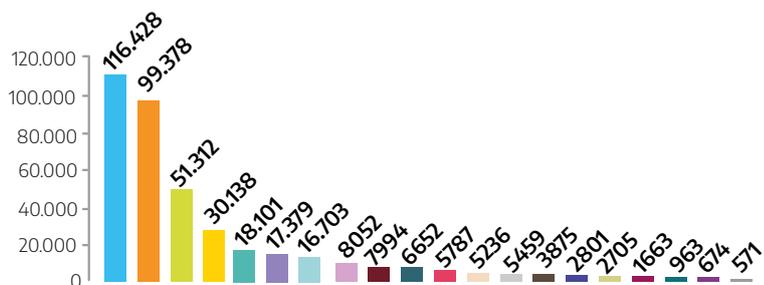
1.º trimestre



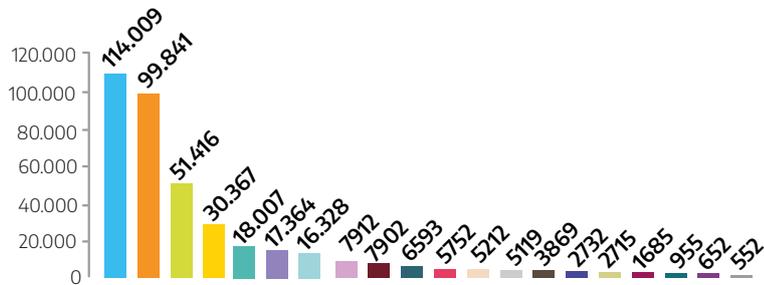
2.º trimestre



3.º trimestre



4.º trimestre



Promedio anual

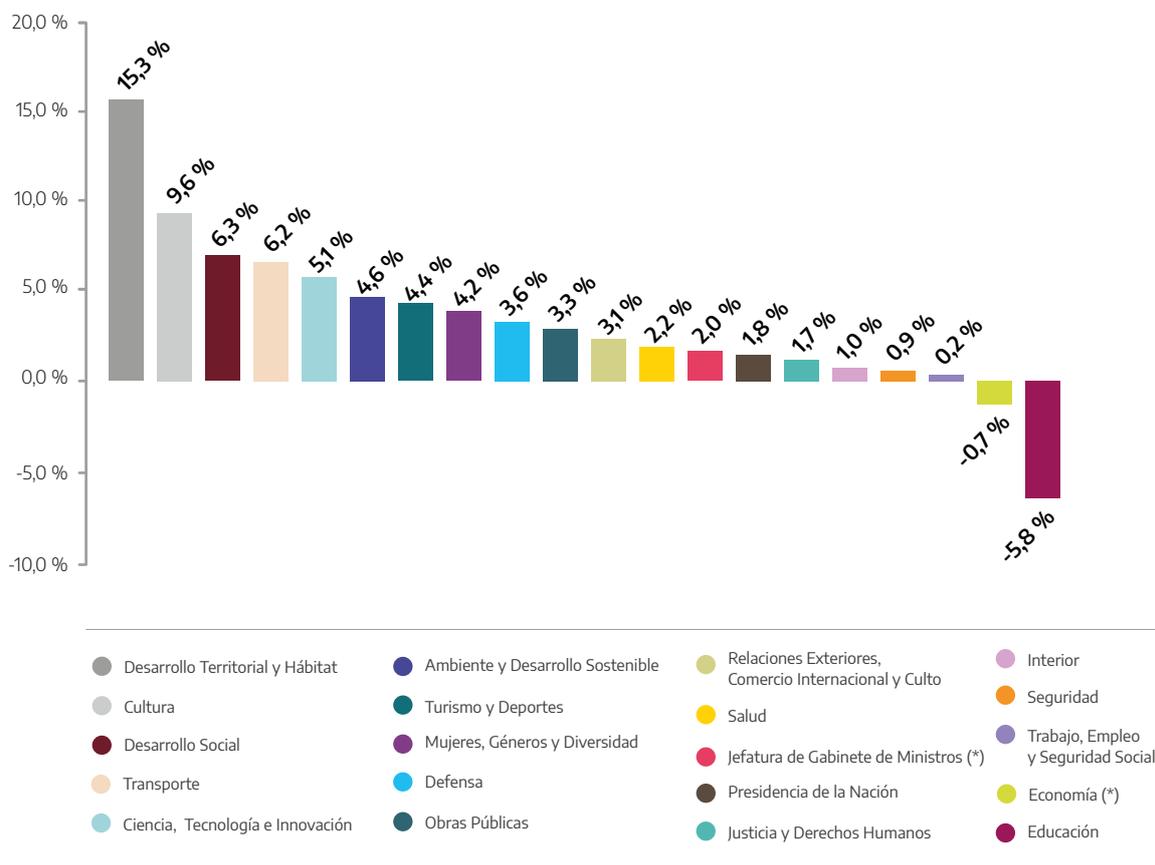
- Defensa
- Seguridad
- Economía (*)
- Salud
- Justicia y Derechos Humanos
- Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- Ciencia, Tecnología e Innovación
- Interior
- Desarrollo Social
- Obras Públicas
- Jefatura de Gabinete de Ministros (*)
- Transporte
- Cultura
- Presidencia de la Nación
- Ambiente y Desarrollo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

(*) Según estructura aprobada por el Decreto 451/2022

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En lo que respecta a la variación interanual del empleo según jurisdicción, es posible distinguir tres tipos de comportamiento: el mayoritario corresponde a los ministerios en los que el empleo crece, en magnitudes diversas, por encima del nivel general –Desarrollo Territorial y Hábitat (15,3 %); Cultura (9,6 %); Desarrollo Social (6,3 %); Transporte (6,2 %); Ciencia, Tecnología e Innovación (5,1 %); Ambiente y Desarrollo Sostenible (4,6 %); Turismo y Deportes (4,4 %); Mujeres, Géneros y Diversidad (4,2 %); Defensa (3,6 %); Obras Públicas (3,3 %); Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto (3,1 %); y Salud (2,2 %)—; le siguen aquellos en los que este sube por debajo del nivel general o se mantiene prácticamente constante –Jefatura de Gabinete de Ministros (2,0 %); Presidencia de la Nación (1,8 %); Interior (1,0 %); Seguridad (0,9 %); y Trabajo, Empleo y Seguridad Social (0,2 %)—; y, por último, se observa un pequeño grupo en que la cantidad de trabajadores cae –Economía (0,7 %) y Educación (5,8 %)– (Gráfico 1.4). 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 1.4 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (promedio anual 2022)
 –% Δ interanual–



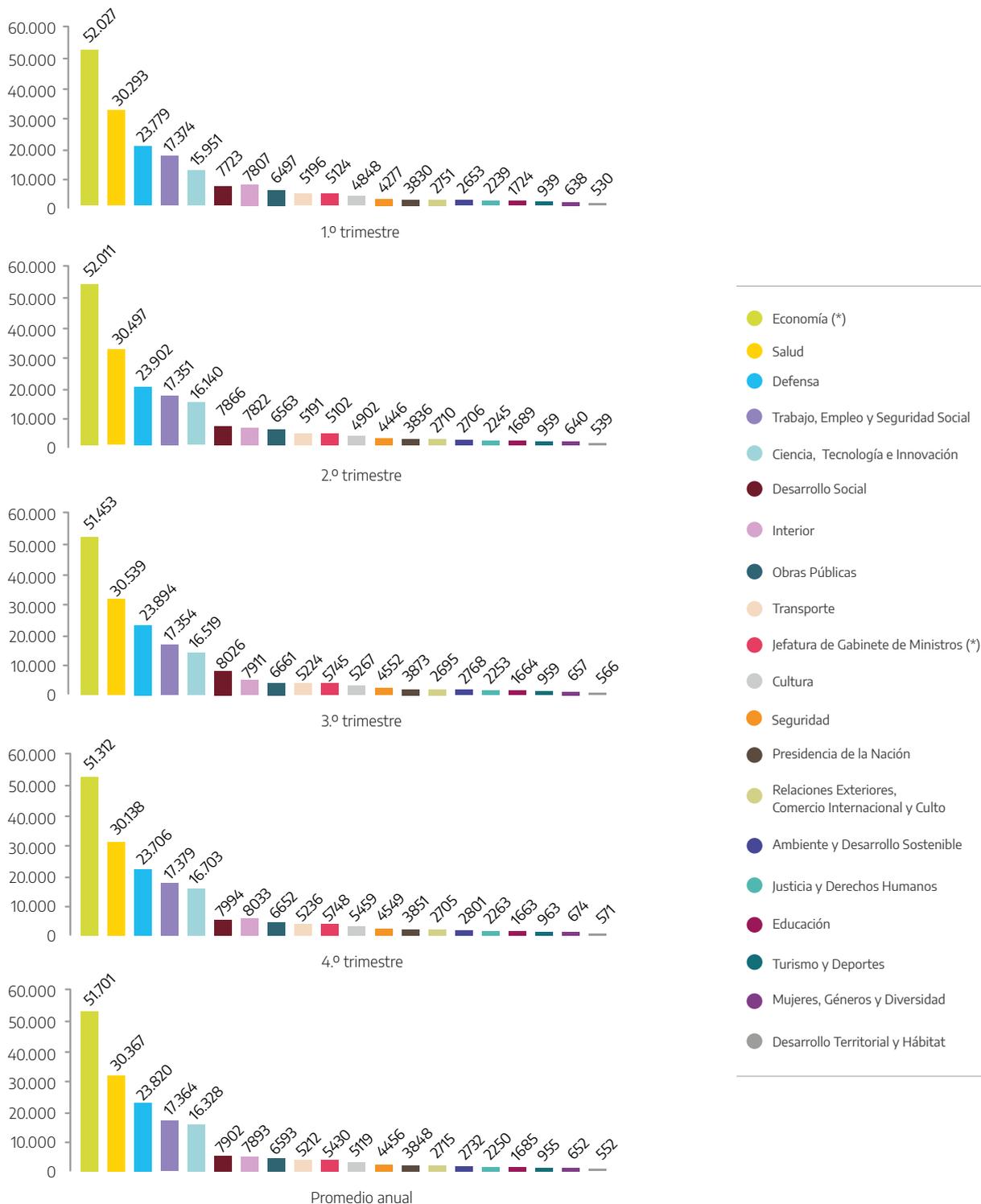
(*) Según estructura aprobada por el Decreto 451/2022

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. En lo que respecta a los civiles, se destaca, en contraste con lo que ocurre con una dotación total de mayoría no civil, la caída en Defensa –1,6 %–. De

hecho, el incremento del empleo entre los no civiles se debe en gran medida a la expansión de esta jurisdicción –con una ampliación del 5,0 % de su dotación promedio anual contribuye al 80,3 % del alza interanual del empleo no civil– (Gráficos 1.5, 1.6, 1.7 y 1.8).

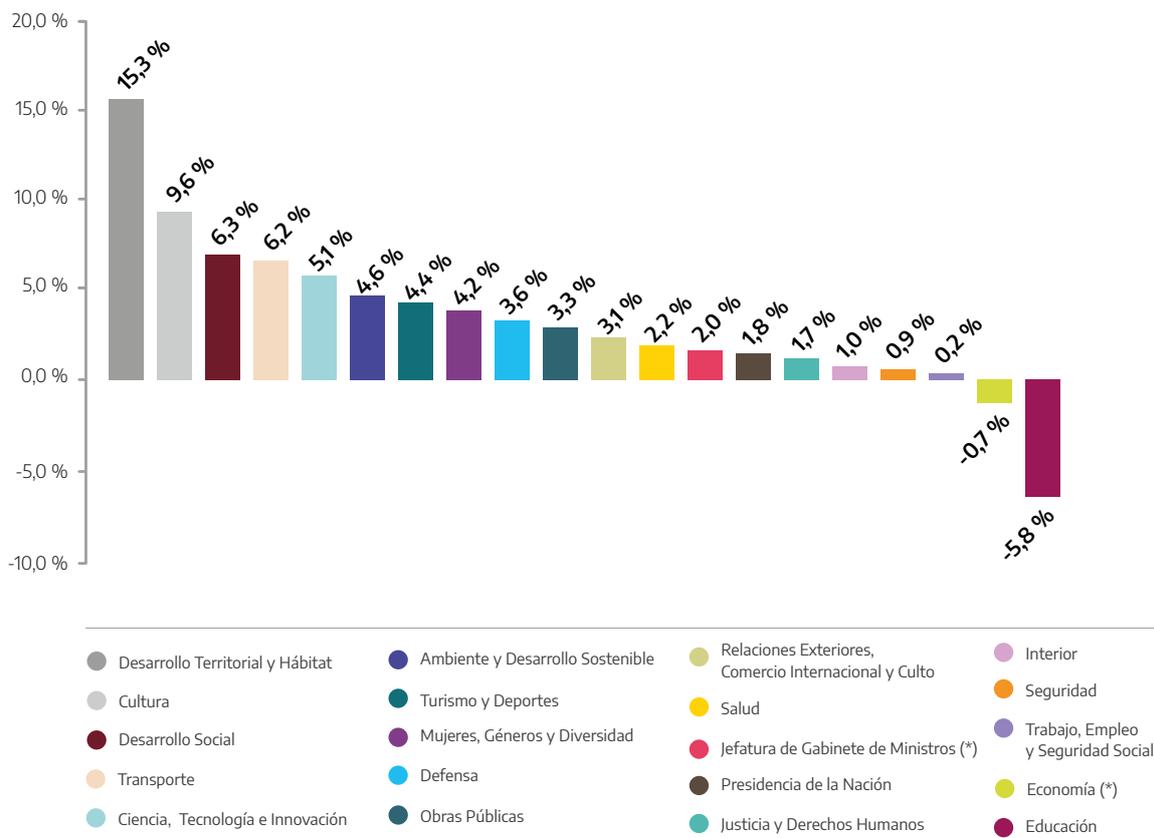
Gráfico 1.5 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (promedios anual y trimestrales 2022)



(*) Según estructura aprobada por el Decreto 451/2022

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

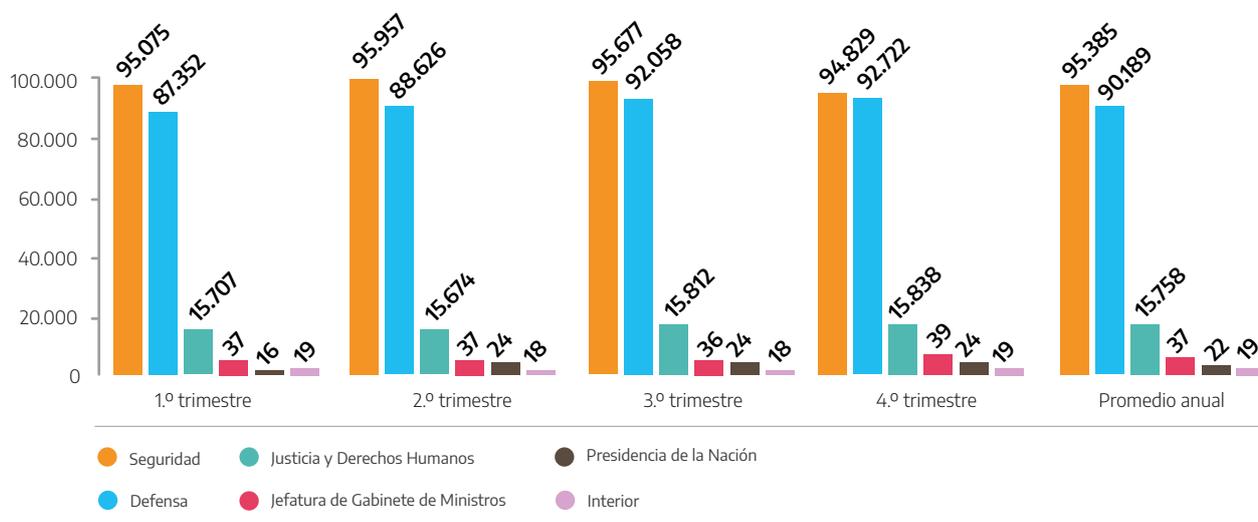
Gráfico 1.6 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (promedio anual 2022)
—% Δ interanual—



(*) Según estructura aprobada por el Decreto 451/2022

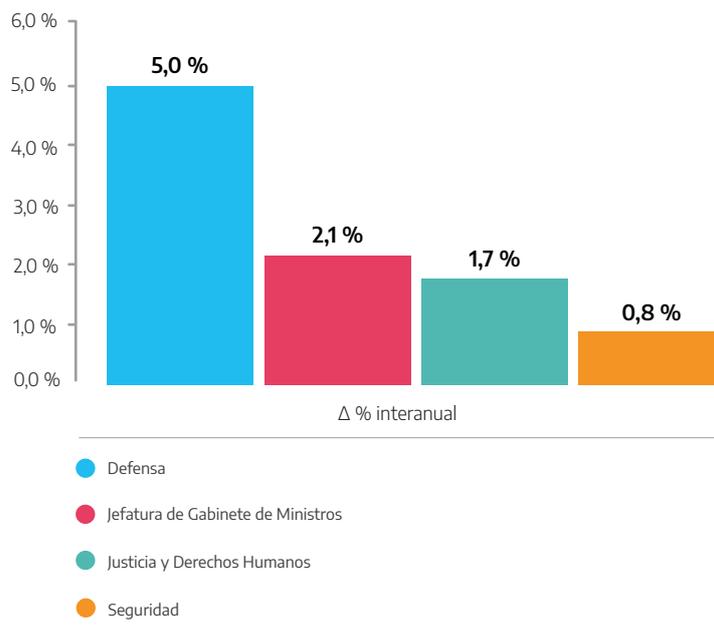
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 1.7 Puestos de trabajo no civiles de la administración nacional según jurisdicción (promedios anual y trimestrales 2022)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

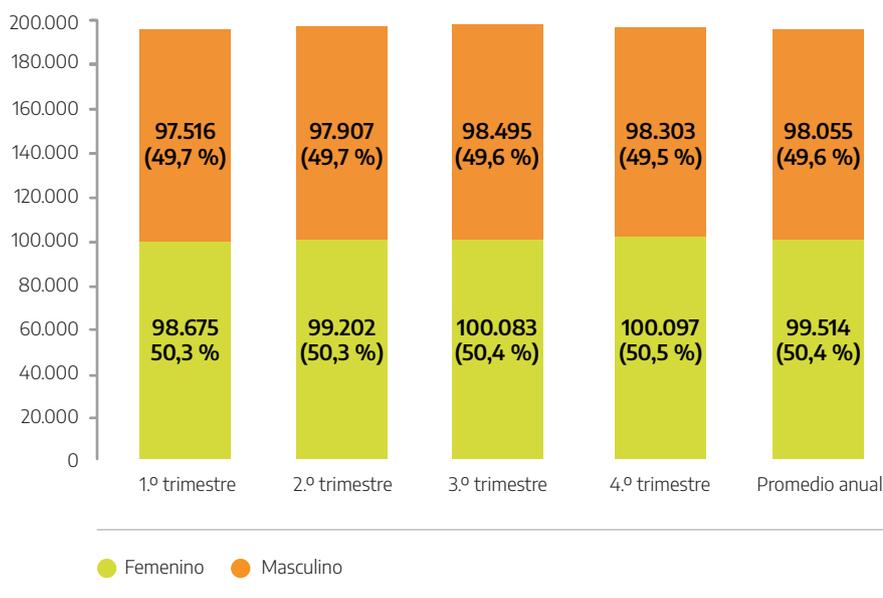
Gráfico 1.8 Puestos de trabajo no civiles de la administración nacional según jurisdicción (promedio anual 2022)
—% Δ interanual—



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

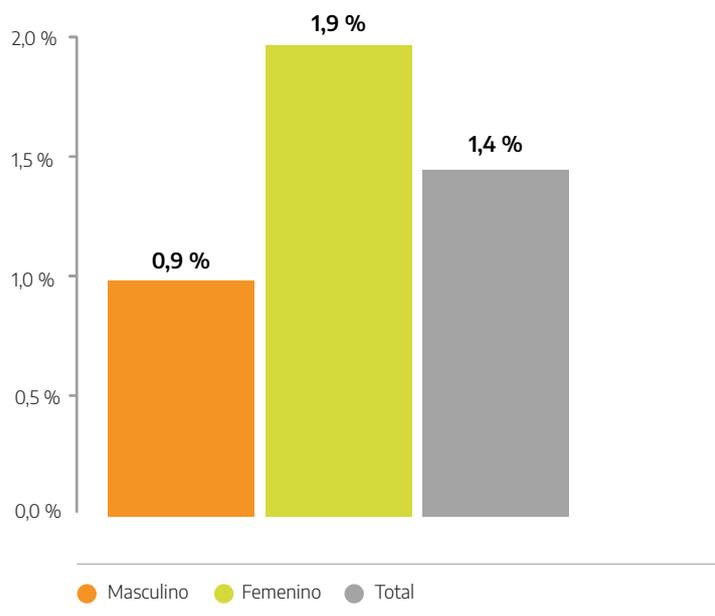
En cuanto a la composición por género, en el ámbito civil, se mantiene una distribución pareja entre varones y mujeres. No obstante, se destaca que, como se viene registrando desde fines de 2020, el personal femenino supera muy ligeramente al masculino. Este ligero predominio se sigue consolidando durante el período, dado que la suba interanual del empleo civil del 1,4 % se explica en mayor medida por el incremento del plantel femenino —crece 1,9 %, mientras que el masculino registra un alza del 0,9 %— (Gráficos 1.9 y 1.10).

Gráfico 1.9 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según género (promedios anual y trimestrales 2022)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

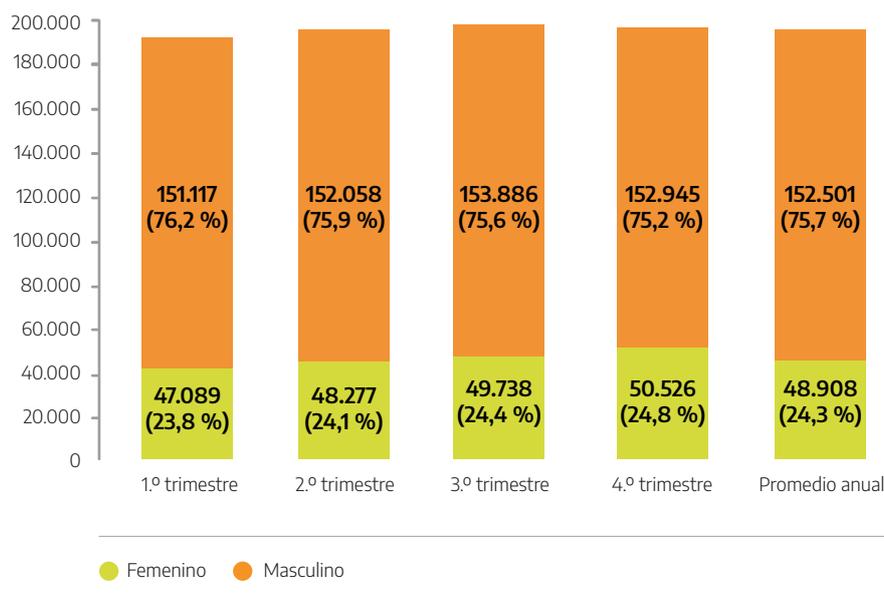
Gráfico 1.10 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según género (promedio anual 2022)
—% Δ interanual—



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

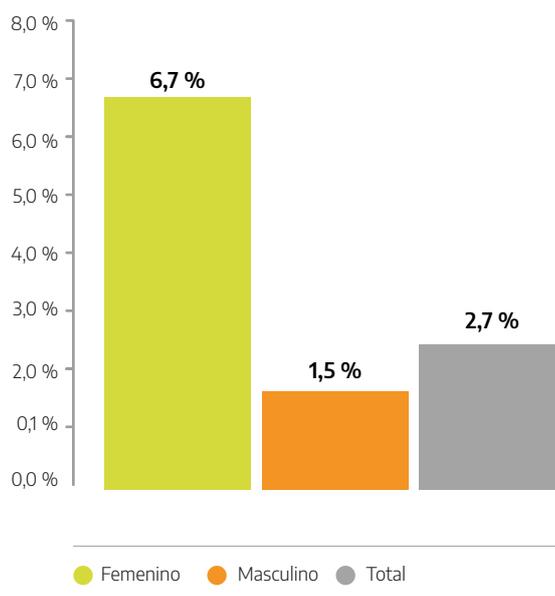
Entre los no civiles, se conserva a lo largo de todo el año, la tradicional hegemonía masculina, que representa algo más de tres cuartos del personal. No obstante, la incidencia del personal femenino continúa ampliándose de manera paulatina. En efecto, en la comparación interanual, se advierte que la suba del empleo no civil también resulta impulsada por el personal femenino, que registra un alza del 6,7 % —en cambio, la suba entre los varones es del 1,5 %— (Gráficos 1.11 y 1.12).

Gráfico 1.11 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional según género (promedio anual y trimestrales 2022)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 1.12 Puestos de trabajo no civiles de la administración nacional según género (promedio anual 2022)
—% Δ interanual—

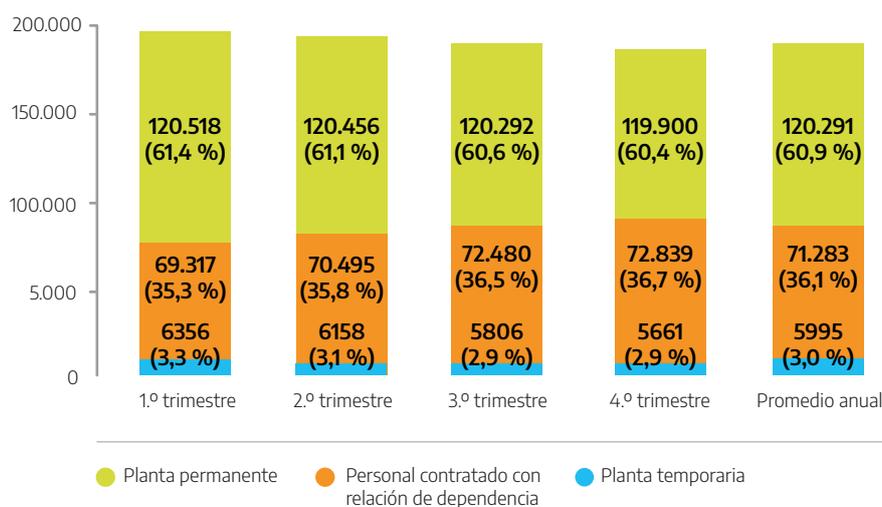


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En lo que concierne a cómo se distribuyen los puestos de trabajo del personal civil según tipo de contratación, se aprecia que su estructura permanece estable durante el año, con algo menos de dos tercios de personal permanente, algo más de un tercio de contratados⁵ y un pequeño porcentaje de puestos de planta temporaria —3,0 % de la dotación promedio anual— (Gráfico 1.13). A pesar de la estabilidad, es preciso puntualizar que la ligera expansión interanual de la dotación civil fue impulsada por el avance del personal contratado —3,7 %, 2516 agentes— y la planta permanente —1,9 %, 2240 agentes— (Gráfico 1.14).

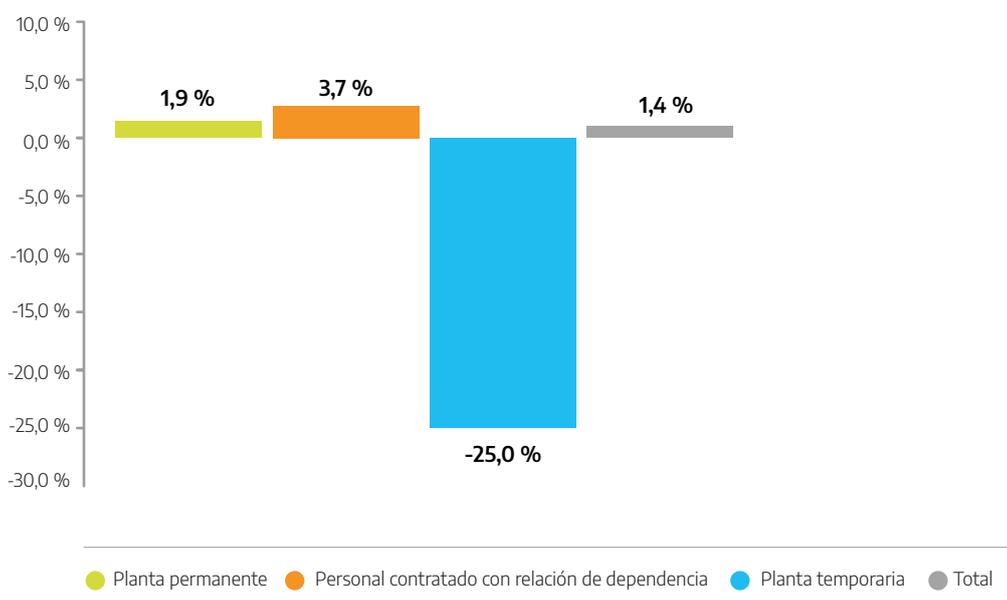
⁵ Comprende al personal contratado en relación de dependencia. Este se rige, o bien por la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional (LMREP, Ley 25.164) —constituye el régimen mayoritario, dado que representa aproximadamente el 85 % de las contrataciones consideradas—, o bien, en menor medida, 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 a las disposiciones de los decretos 1023/2001 y 1109/2017—, dado que no comportan relación de dependencia.

Gráfico 1.13 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según tipo de contratación (promedio anual y trimestrales 2022)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

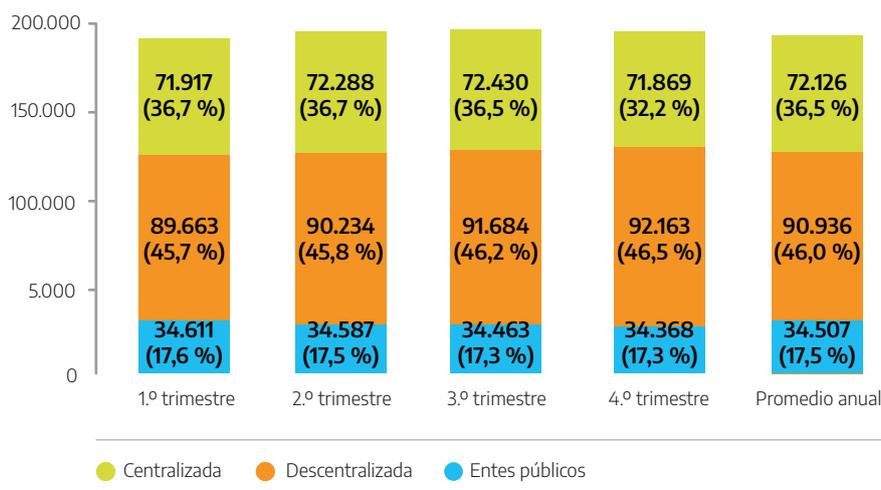
Gráfico 1.14 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según tipo de contratación (promedio anual 2022)
—% Δ interanual—



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

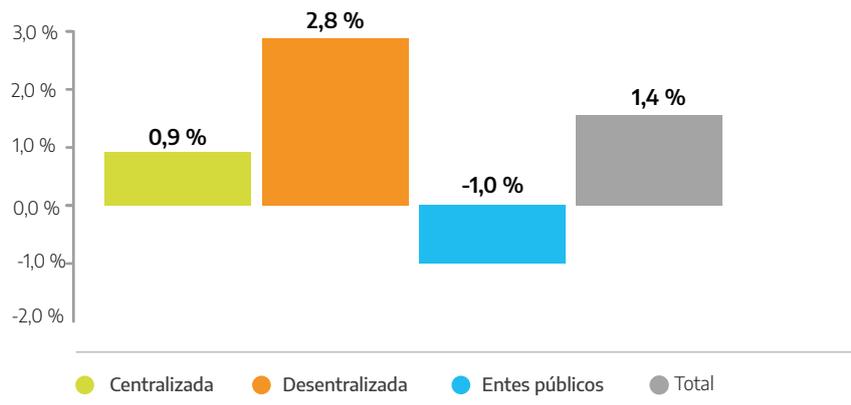
En cuanto a la distribución del personal civil según el tipo de administración, se observa que algo menos de la mitad se desempeña en la administración descentralizada, algo más de un tercio en la administración central y casi un quinto en los entes públicos. Esta conformación se mantiene a grandes rasgos inalterada a lo largo del año (Gráfico 1.15). En lo que respecta a la comparación interanual, la ligera expansión de la dotación civil promedio se sustenta en el avance de los organismos descentralizados $-2,8 \%$, 2457 agentes— y, en menor medida, de la administración central $-0,9 \%$, 646 agentes—. En contraste, los entes públicos registran una leve retracción $-1,0 \%$, 346 agentes— (Gráfico 1.16).

Gráfico 1.15 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según tipo de administración (promedios anual y trimestrales 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 anual 2022) —% Δ interanual—

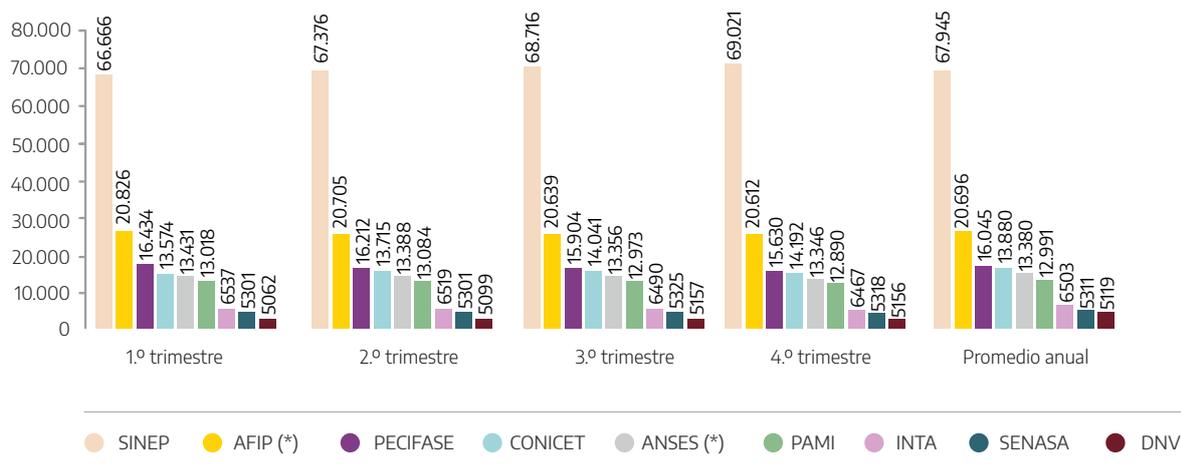


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Respecto a la distribución según escalafones en el ámbito civil, el análisis se concentra en aquellos nueve que, pese a la gran cantidad de convenios sectoriales específicos, agrupan algo más del 80 % de la dotación civil. A lo largo de 2022, 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 año. No obstante, se destaca que, en un contexto de leve crecimiento interanual del empleo civil, los principales escalafones presentan un comportamiento dispar. En efecto, se aprecia una expansión por encima del nivel general de tres de los escalafones seleccionados —CONICET (4,8 %), SINEP (3,7 %), y el de la Dirección Nacional de Vialidad, DNV (1,9 %)—. También crecen el INSSJyP-PAMI y el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA), pero por debajo del nivel general —1,1 % y

0,5 %, respectivamente—. En contraste, PECIFASE, AFIP, Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) y ANSES presentan caídas de diversa magnitud –4,2 %; 2,6 %; 1,3 % y 1,1 %, respectivamente— (Gráficos 1.17 y 1.18).

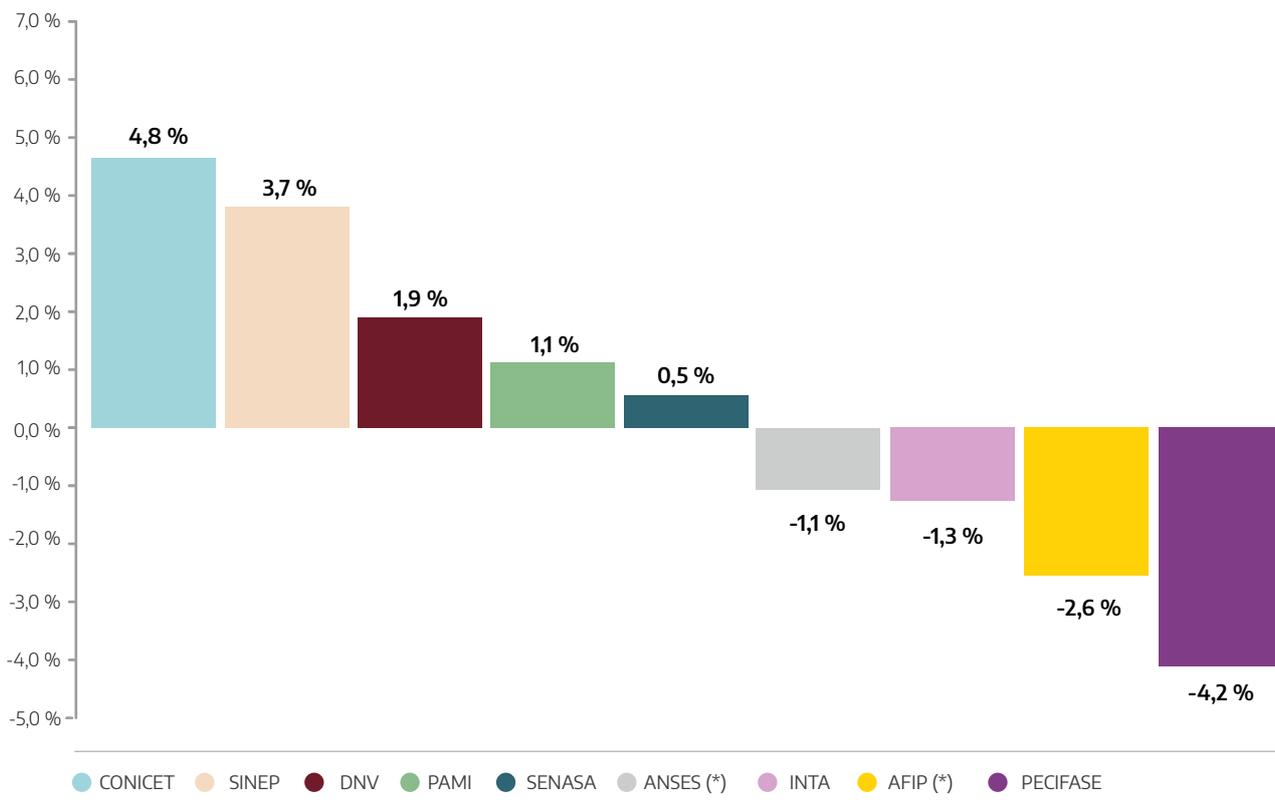
Gráfico 1.17 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos en escalafones seleccionados (promedios anual y trimestrales 2022)



(*) 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 (promedio anual 2022) –% Δ interanual–



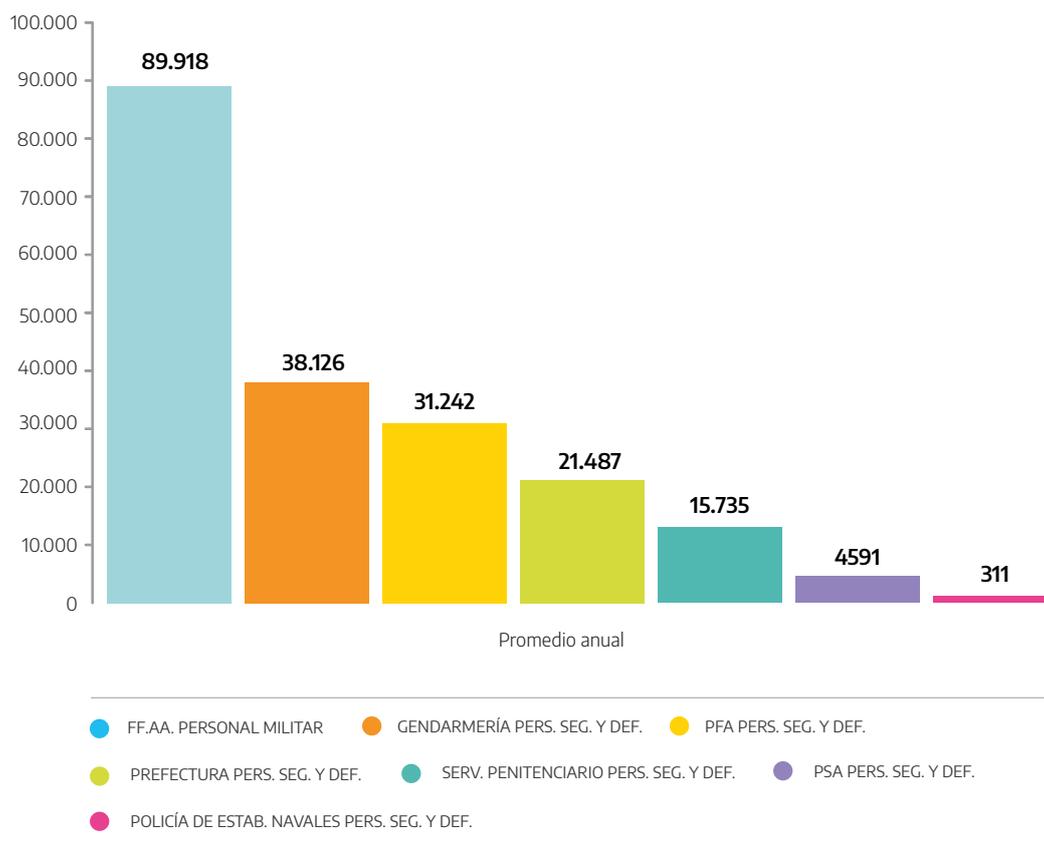
(*) AFIP comprende escalafones AFIP-DGI y AFIP-Aduana. ANSES comprende escalafones ANSES - Convencionado y ANSES - Superior y Gerencial

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En lo que atañe a los escalafones del personal no civil, el personal militar de las Fuerzas Armadas (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 interanual $-2,1\%$. Esta se explica, sobre todo, por el crecimiento del personal militar de las FF.AA. $-5,0\%$, 4292 agentes⁶ (Gráficos 1.19 y 1.20).

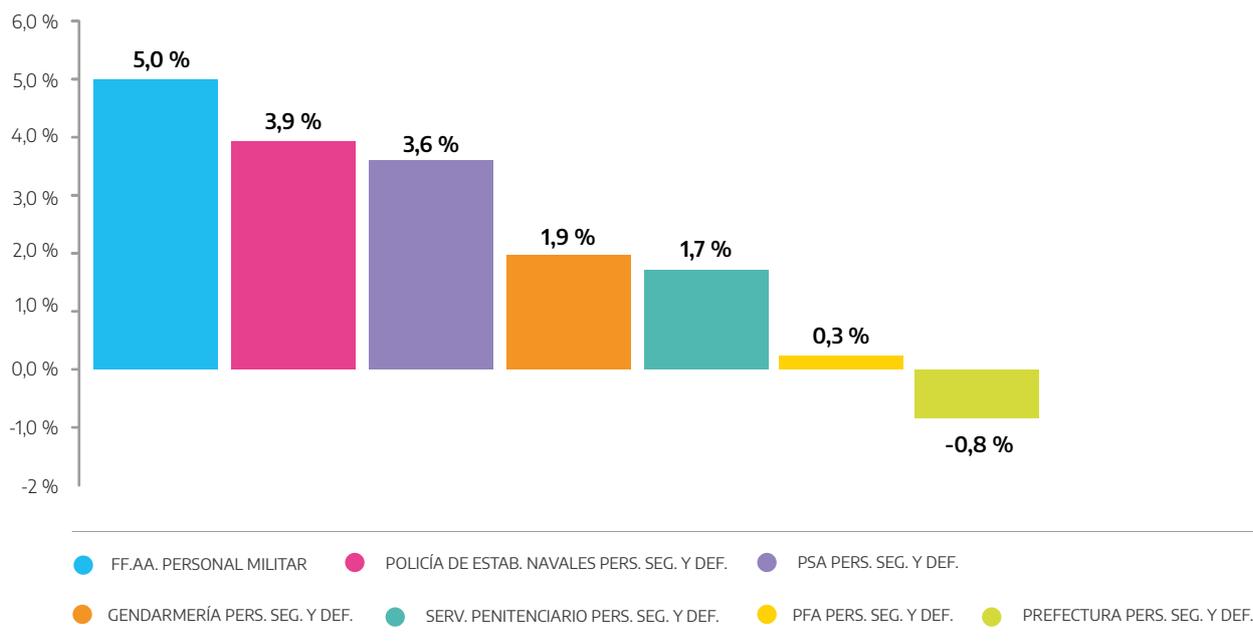
⁶ No se tiene en cuenta en el análisis al escalafón de la Policía de Establecimientos Navales, debido a que, dado lo reducido de su dotación, pequeñas modificaciones en su tamaño implican variaciones muy pronunciadas en términos relativos.

Gráfico 1.19 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional (promedio anual y trimestrales 2022)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

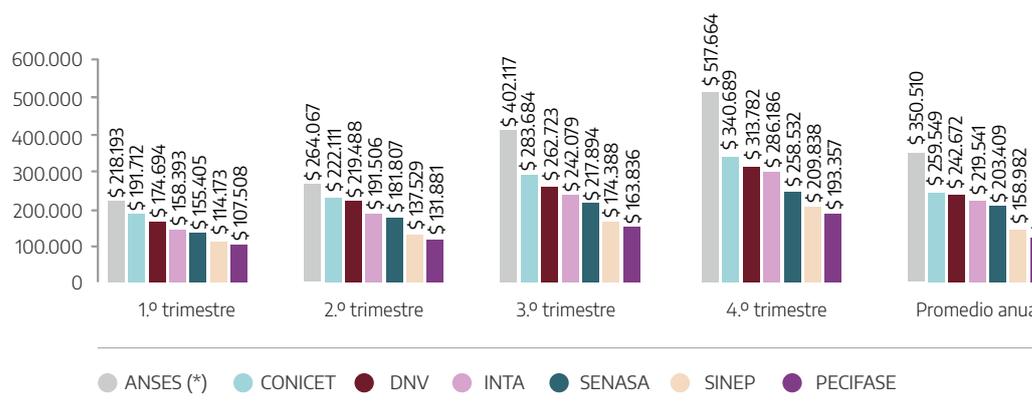
Gráfico 1.20 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional (promedio anual 2022) –% Δ interanual–



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Respecto 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, 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 año presentan ciertas divergencias entre los escalafones considerados, esta situación no sufre alteraciones significativas durante el período (Gráfico 1.21).

Gráfico 1.21 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal civil de la administración nacional en pesos corrientes en escalafones seleccionados (promedios anual y trimestrales 2022)



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

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

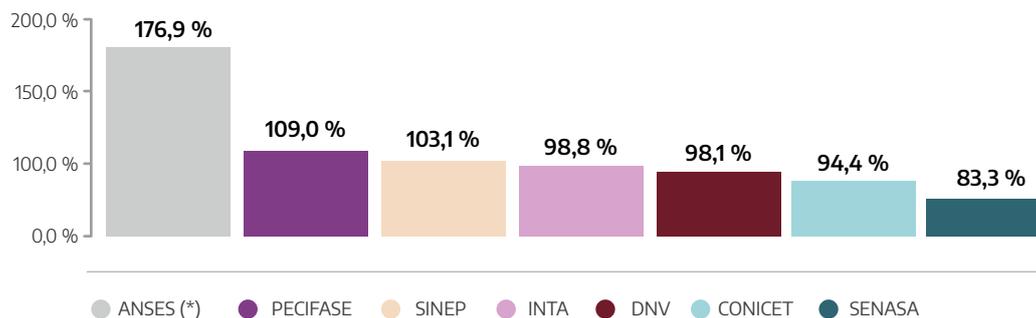
⁷ Términos como remuneraciones, salarios o retribuciones, empleados en el marco de este informe, siempre remiten a conceptos salariales fijos. Estos constituyen las asignaciones mensuales fijas recibidas por una persona en un determinado período, producto de la prestación de servicios en un puesto de 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.

Cuando se analiza la evolución salarial anual 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—^{8y9}. En efecto, al observar 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 %—. De hecho, la mayoría de los 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 1.22).

⁸ En el caso de los primeros —CONICET, INTA, PECIFASE, SENASA y SINEP—, durante la primera mitad de 2022, entraron en vigor, en enero, febrero, abril y mayo, los incrementos salariales acordados en el marco de la revisión de la paritaria de 2021 del 5 %, 7 % —febrero y abril— y 10 %, respectivamente, con respecto a las remuneraciones vigentes al 31 de mayo de 2021. Luego, en junio, agosto, octubre —dada la revisión que dispuso un adelantamiento de los pagos— y noviembre, se hicieron efectivas las subas pactadas en el marco de la negociación paritaria de 2022 —16 %, 14 %, 12 % y 10 %, respectivamente, con respecto a las retribuciones vigentes al 31 de mayo de 2022 —(Decretos 748/2021, 136/2022, 289/2022, 353/2022 y 725/2022). A su vez, se pactaron subas —del 15 % (PECIFASE) y del 10 % (INTA y SINEP), respectivamente—, a partir del mes de junio, en la cantidad de unidades retributivas (UR) correspondientes a conceptos salariales específicos de cada escalafón —asignación básica (PECIFASE), asignaciones por grupo y por grado escalafonario (INTA) y asignación básica de nivel (SINEP)— (Decretos 431/2022, 432/2022 y 667/2022). En el caso del CONICET, 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 del suplemento especial remunerativo no bonificable —instituido por el Decreto 755/2004— (Decreto 443/2022).

⁹ En lo que respecta a los escalafones no comprendidos en el CCTG, ANSES recibió los siguientes incrementos: 9 % en febrero, 5 % en marzo y 10 % en mayo respecto de las remuneraciones vigentes al 31 de mayo de 2021; y 14 % en agosto, 8 % en octubre y 10 % en noviembre respecto de las remuneraciones vigentes al 31 de mayo de 2022. A su vez, se decidieron aumentos del Incentivo por Productividad (POA) y del Adicional por Cumplimiento, la equiparación del POA entre trabajadoras/es de nivel central y descentralizado, y la instauración de un adicional por atención al público por valor de 56 UR para el personal que presta ese tipo de servicios en el ámbito de las Unidades de Atención Integral (UDAI), Unidades de Atención Móvil (UDAM) y oficinas (Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social, 2022, 21 de febrero y 11 de mayo, y Unión del Personal Civil de la Nación-Delegación ANSES, 2022, 16 de junio y 28 de octubre). En cuanto a la DNV, acordó las siguientes alzas: 7 % en febrero y abril, 10 % en mayo respecto de las remuneraciones vigentes al 31 de mayo de 2021, y 18 % en junio, 14 % en agosto, 8 % en octubre y 10 % en noviembre respecto de los salarios vigentes al 31 de mayo de 2022— (Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina, 2022, 2 de marzo, 22 de junio y 23 de noviembre).

Gráfico 1.22 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 2021¹⁰ (INAP, 2023a y 2023b).

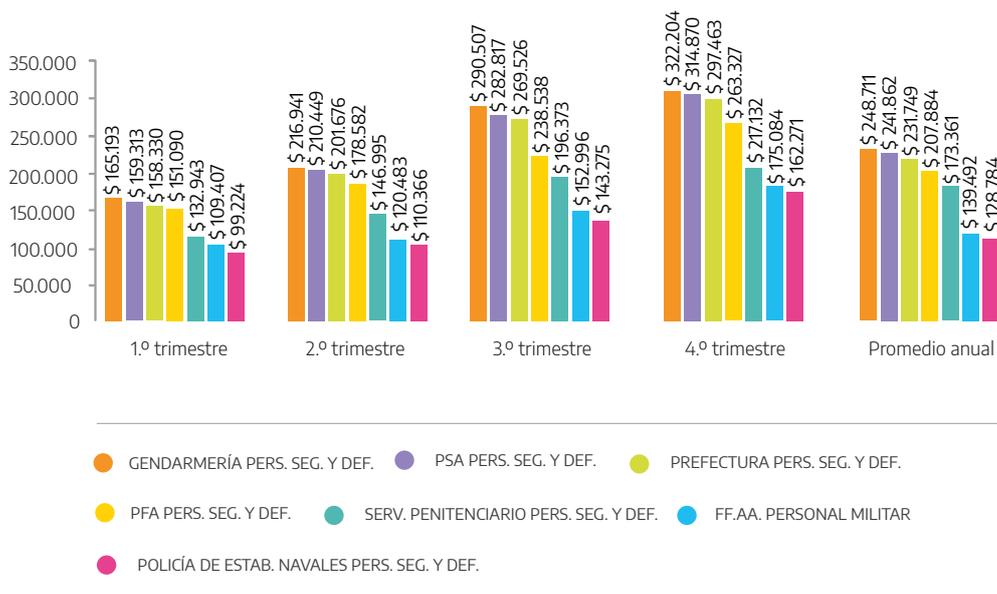
En el plano no civil, los niveles salariales promedio de las diferentes fuerzas resultan más homogéneos. Entre los de mayor salario promedio se destacan GN, PSA y, en menor medida, Prefectura Naval. Algo por debajo se ubica la PFA, a la que le sigue el SPF. Por último, algo más rezagado, se encuentra el personal militar de las FF.AA. (Gráfico 1.23). Cuando se analiza la variación de las retribuciones promedio acumulada durante el año¹¹, 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)¹² (Gráfico 1.24).

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

¹¹ Durante el período considerado rigieron los incrementos previstos por las siguientes normas: Resolución conjunta Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Ministerio de Economía 11/2021, 2/2022, 3/2022 4/2022 y 6/2022 (SPF); Resolución conjunta Ministerio de Defensa - Ministerio de Economía 10/2021, 1/2022, 3/2022, 5/2022 y 6/2022 (personal militar de las FF.AA.); y Resolución del Ministerio de Seguridad 439/2021, 237/2022, 420/2022 y 718/2022; y Decreto 142/2022 (GN, Prefectura, PFA y PSA).

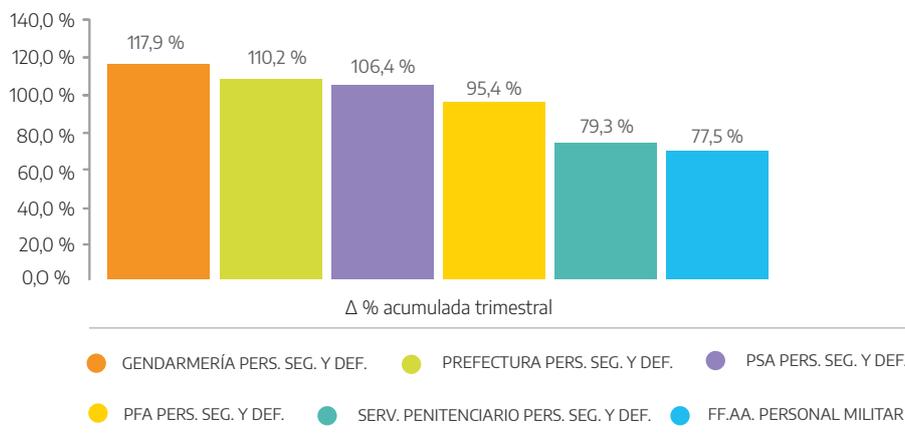
¹² Consiste en la supresión paulatina de suplementos salariales no remunerativos o remunerativos no bonificables que se incorporan de manera gradual al salario básico.

Gráfico 1.23 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal no civil de la administración nacional en pesos corrientes (promedios anual y trimestrales 2022)



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 1.24 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal no civil de la administración nacional en pesos corrientes –Δ % acumulada anual–



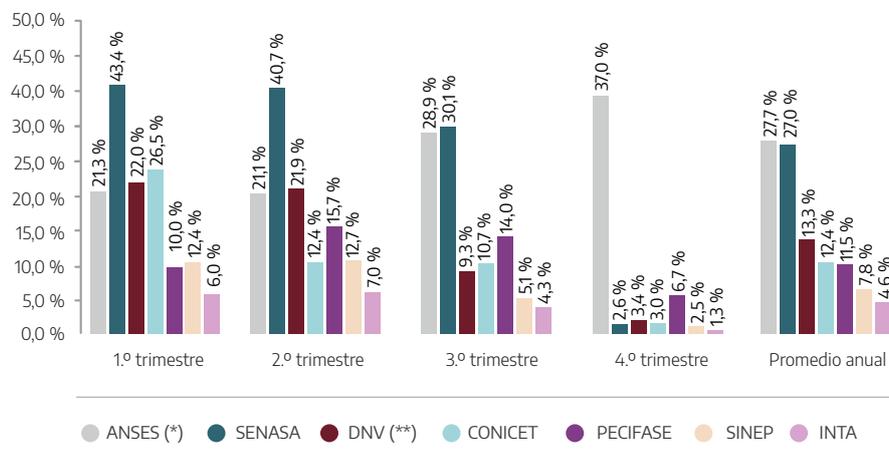
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En cuanto al salario real, en el ámbito civil, se observa una recuperación de magnitud variable de la retribución promedio anual¹³ —oscila entre el 27,7 % (ANSES) y el 4,6 % (INTA)— que tiende a compensar la caída registrada durante el período de la pandemia por COVID-19 (Gráfico 1.25). Las divergencias en el tamaño de la suba pueden atribuirse a los incrementos de asignaciones, incentivos, adicionales y suplementos propios de cada escalafón mencionados con anterioridad

¹³ 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 trimestre 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).

(ANSES, SENASA, CONICET y PECIFASE), la instauración de nuevos conceptos salariales (ANSES y SENASA) y el impacto incipiente de la puesta en marcha del *Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la promoción de Nivel* (SINEP)¹⁴.

Gráfico 1.25 Δ % interanual del salario real —conceptos salariales fijos promedio— en escalafones civiles seleccionados (promedio anual y trimestrales 2022)



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

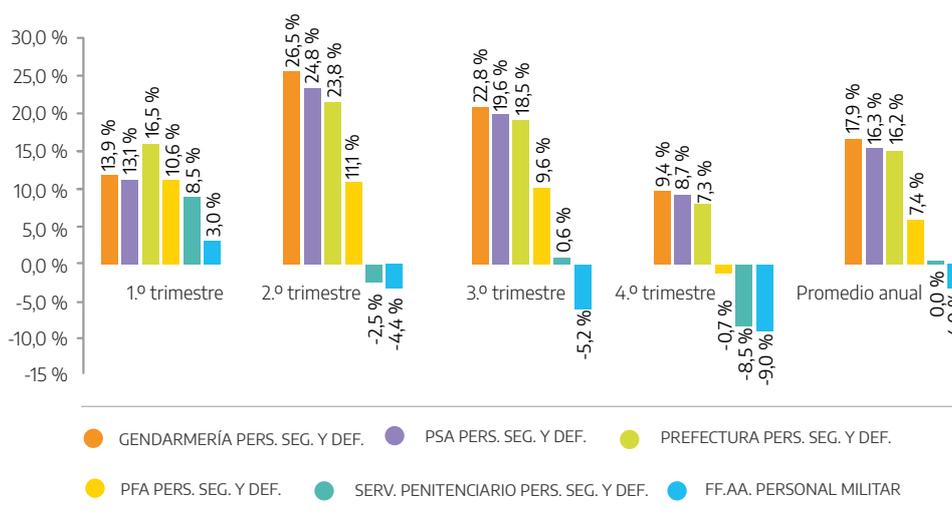
(**) A los efectos del cálculo no se considera a los meses de febrero, abril, septiembre y octubre, debido a inconsistencias en los datos correspondientes a febrero, septiembre y octubre de 2021 y abril de 2022

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 durante 2022. Las Fuerzas de Seguridad incluidas durante la primera mitad del año en el proceso de regularización salarial mencionado con anterioridad exhiben una recuperación interanual de la retribución real media —Gendarmería (17,9 %), PSA (16,3 %), Prefectura Naval (16,2 %), y, en menor medida, la Policía Federal (7,4 %)—. En cambio, el Servicio Penitenciario Federal (0,0 %) y el personal militar de las FF.AA. (-4,0 %) oscilan entre el estancamiento y la caída.

¹⁴ 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— (Decreto 2098/2008, Anexo, artículos 31 y 34; Decreto 103/2022 y Resolución de la Secretaría de Gestión y Empleo Público 53/2022).

Gráfico 1.26 Δ % interanual del salario real –conceptos salariales fijos promedio– en escalafones no civiles (promedio anual y trimestrales 2022)



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

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP e INDEC

Referencias bibliográficas

- Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social (APOPS) (2021, 14 de enero). Acta paritaria del 21 de febrero de 2022. Recuperado el 10 de noviembre de 2022 de <https://apops.org.ar/paritarias/2022-02-21-acta-paritaria-de-apops/>
- Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social (APOPS) (2021, 16 de junio). Acta paritaria del 11 de mayo de 2021. Recuperado el 10 de noviembre de 2022 de <https://apops.org.ar/paritarias/2022-05-11-acta-paritaria-de-apops/>
- Instituto Nacional de la Administración Pública (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), (2021, 2 de marzo). Acta paritaria del 2 de marzo de 2022. Recuperado el 10 de noviembre de 2022 de https://www.sindicatoviales.org.ar/gremiales/actas/detalle_actas/28
- 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 748/2021. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 29 de octubre de 2021.
- Decreto 53/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 31 de enero de 2022.
- Decreto 103/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 3 de marzo de 2022.
- Decreto 136/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 22 de marzo del 2022.
- Decreto 142/2022. Ministerio de seguridad. Haberes mensuales – Fíjanse. Publicado en el B.O. el 23 de marzo de 2022.
- Decreto 289/2022. Acuerdos. Acta Acuerdo-Homologación. Publicado en el B.O. el 1° de junio de 2022.
- Decreto 353/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 30 de junio de 2022.
- Decreto 426/2022. Administración Pública Nacional. Restricciones a la designación de personal. Publicado en el B.O. el 22 de julio de 2022.
- Decreto 431/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 26 de julio de 2022.
- Decreto 432/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 26 de julio de 2022.
- Decreto 443/2022. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
Retribuciones – Increméntanse. Publicado en el B.O. el 1° de agosto de 2022.
- Decreto 451/2022. Ley de Ministerios. Modificación. Publicado en el B.O. el 3 de agosto de 2022.
- Decreto 667/2022. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 28 de septiembre 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 10/2021. Ministerio de Defensa-Ministerio de Economía. Ministerio de Defensa. Haber mensual-Fíjese. Publicada en el B.O. el 2 de septiembre de 2021.
- Resolución conjunta 11/2021. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Ministerio de Economía. Servicio Penitenciario Federal. Resolución conjunta 6/2021-Modificación. Publicada en el B.O. el 2 de septiembre de 2021.
- Resolución conjunta 1/2022. Ministerio de Defensa-Ministerio de Economía. Personal militar. Haber mensual – Fíjase. Publicada en el B.O. el 3 de marzo de 2022.
- Resolución conjunta 2/2022. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Ministerio de Economía. Servicio Penitenciario Federal. Haber mensual y compensaciones - Fíjanse. Publicada en el B.O. el 2 de marzo de 2022.
- Resolución conjunta 3/2022. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Ministerio de Economía. Servicio Penitenciario Federal. Haberes y compensaciones-Fíjanse. Publicada en el B.O. el 3 de mayo de 2022.
- Resolución conjunta 3/2022. Ministerio de Defensa-Ministerio de Economía. Ministerio de Defensa. Haberes mensuales-Fíjanse. Publicada en el B.O. el 3 de mayo de 2022.
- Resolución 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 439/2021. Ministerio de Seguridad. Ministerio de Seguridad. Haber mensual-Fíjese. Publicada en el B.O. el 3 de septiembre de 2021.

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 237/2022. Ministerio de Seguridad. Ministerio de Seguridad. Haberes y suplementos-Fíjanse. Publicada en el B.O. el 3 de mayo 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

ONP: Oficina Nacional de Presupuesto

PECIFASE: Personal Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad

PEN: Poder Ejecutivo Nacional

PFA: Policía Federal Argentina

PSA: Policía de Seguridad Aeroportuaria

SENASA: Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria

SINEP: Sistema Nacional de Empleo Público

SPF: Servicio Penitenciario Federal

UDAI: Unidades de Atención Integral

UDAM: Unidades de Atención Móvil

UESTEE: Unidad Especial Sistema de Transmisión de Energía Eléctrica

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina