

**INAP**50  
AÑOS

ISSN 2683-670X  
(versión impresa)

ISSN 2683-7137  
(versión en línea)

# **ITEP** Informe Trimestral de Empleo Público

---

**Año 5 • N.º 2 • Marzo 2023**

## 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](mailto:dinvesti@jefatura.gob.ar)

ISSN 2683-670X ISSN 2683-7137

(versión impresa) (versión en línea)

### Dirección del Proyecto ITEP

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

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

Diciembre 2023

## Índice

---

<b>Introducción</b>	<b>1</b>
<b>1. La evolución del empleo público nacional durante el primer trimestre de 2023</b>	<b>2</b>
<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>23</b>
<b>Leyes, decretos y resoluciones</b>	<b>24</b>
<b>Siglas</b>	<b>25</b>

---



## >> Introducción

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

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

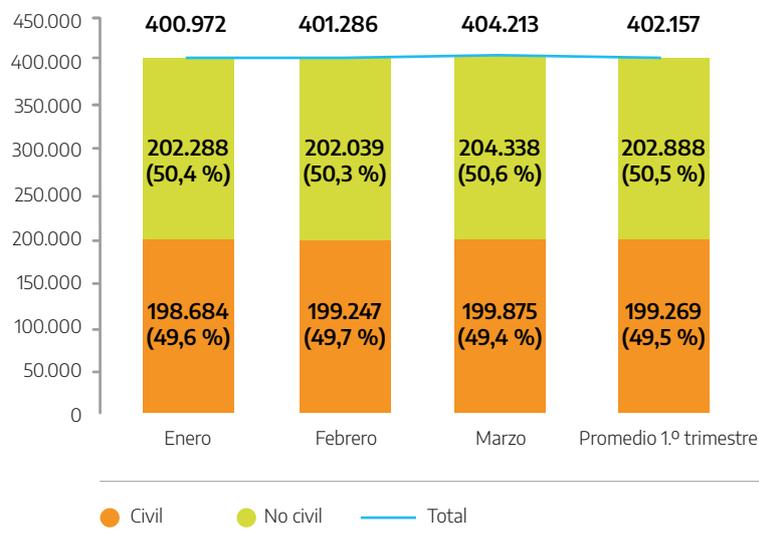
El ITEP no abarca a quienes se desempeñan en otros poderes del Estado nacional –Poder Legislativo, Poder Judicial, Ministerio Público– ni a las/os trabajadoras/es provinciales o municipales. Tampoco incluye al personal de empresas y sociedades del Estado nacional y de universidades nacionales.

A los fines del ITEP, se entiende por puesto de trabajo toda persona con Clave Única de Identificación Laboral (CUIL) que desempeña actividades en una entidad determinada dentro de un marco legal y administrativo, y que posee una cuenta con una liquidación cuyos conceptos fijos liquidados son mayores de 0 (cero). En este número se describe el devenir del empleo público nacional a lo largo del primer trimestre de 2023.

# 1. La evolución del empleo público nacional durante el primer trimestre de 2023

El empleo en la administración nacional y los entes públicos<sup>1</sup> (Ley 24.156, artículo 8, incisos a y c) exhibe una muy ligera expansión durante el primer trimestre de 2023 —se revierte casi en su totalidad la leve retracción del trimestre previo y se vuelve a una dotación promedio similar a la del tercer trimestre de 2022—. En efecto, la dotación trimestral promedio fue de 402.157 agentes —199.269 civiles y 202.888 no civiles—. Es decir, un alza del 0,1 %, sustentada en un comportamiento heterogéneo del empleo civil —sube 0,4 %— y no civil —cae 0,3 %—. En suma, con estas pequeñas oscilaciones, se confirma una vez más el escenario de estabilidad de la dotación pública nacional<sup>2</sup>. 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 (1.º trimestre de 2023) civil, no civil y total**

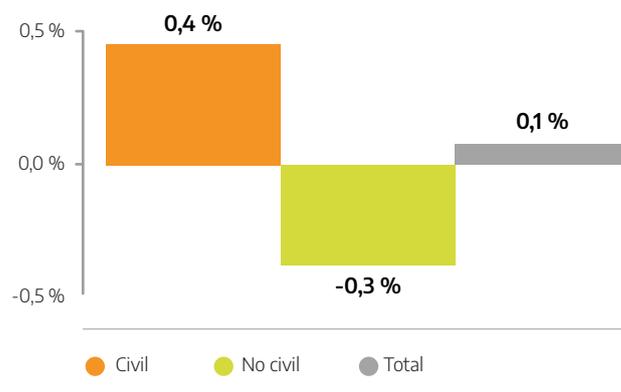


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

<sup>1</sup> La administración nacional incluye la administración central y los organismos descentralizados. La categoría entes públicos abarca organismos, como la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJyP) o PAMI, el Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (INCAA), la Comisión Nacional Antidopaje (CNAD) y la Unidad Especial Sistema de Transmisión de Energía Eléctrica (UESTEE), esta última con una dotación 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).

<sup>2</sup> 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—.

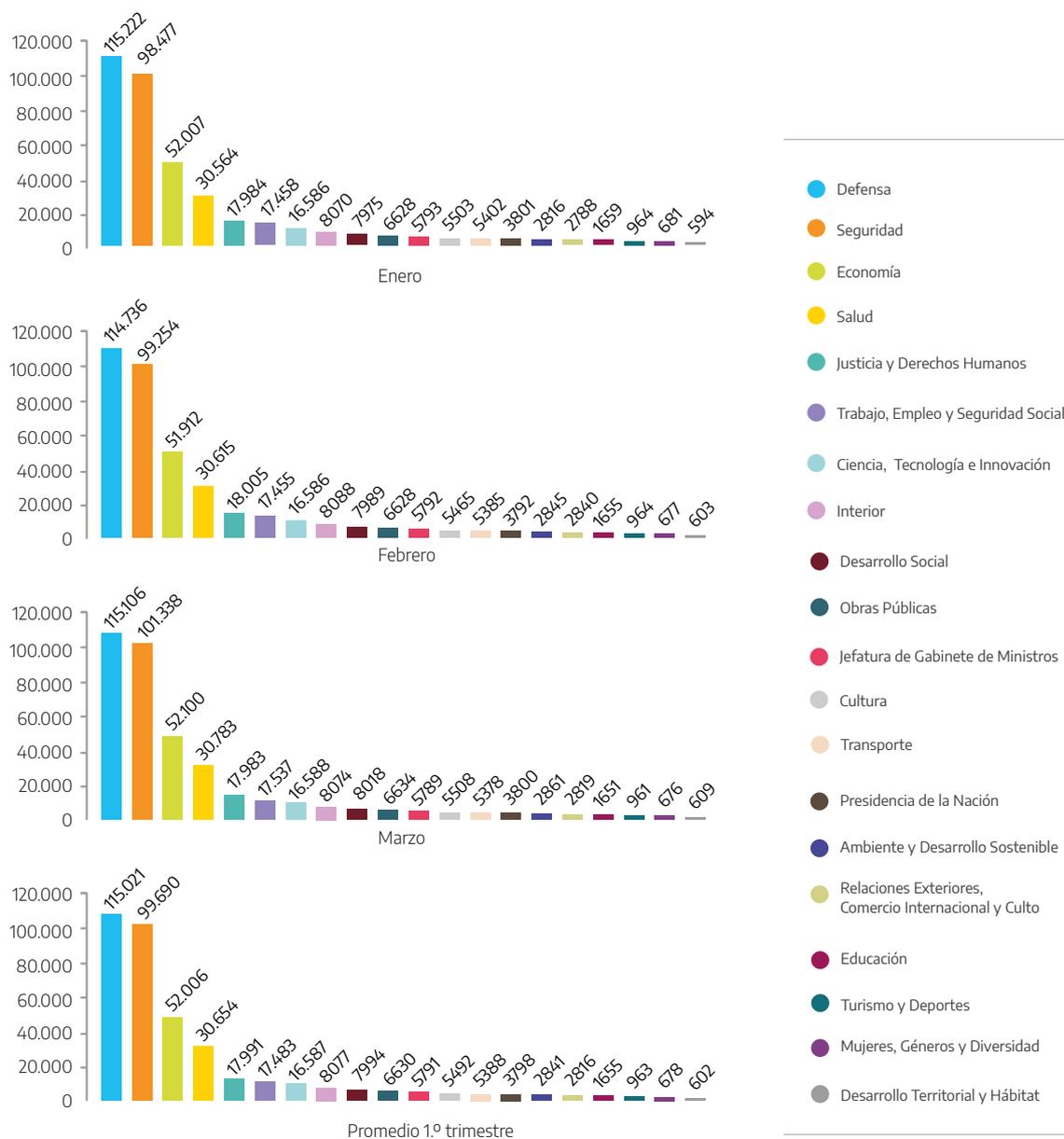
**Gráfico 1.2 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos (promedio 1.º trimestre de 2023) civil, no civil y total —% Δ intertrimestral—**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

La Administración Pública Nacional (APN) conservó durante el primer trimestre de 2023 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 2022 (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 algo más de la mitad de la dotación total y, en menor medida, el Ministerio de Economía, en el que revistan 52.000 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 casi el 90 % del personal (Gráfico 1.3).

**Gráfico 1.3 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (1.º trimestre de 2023)**



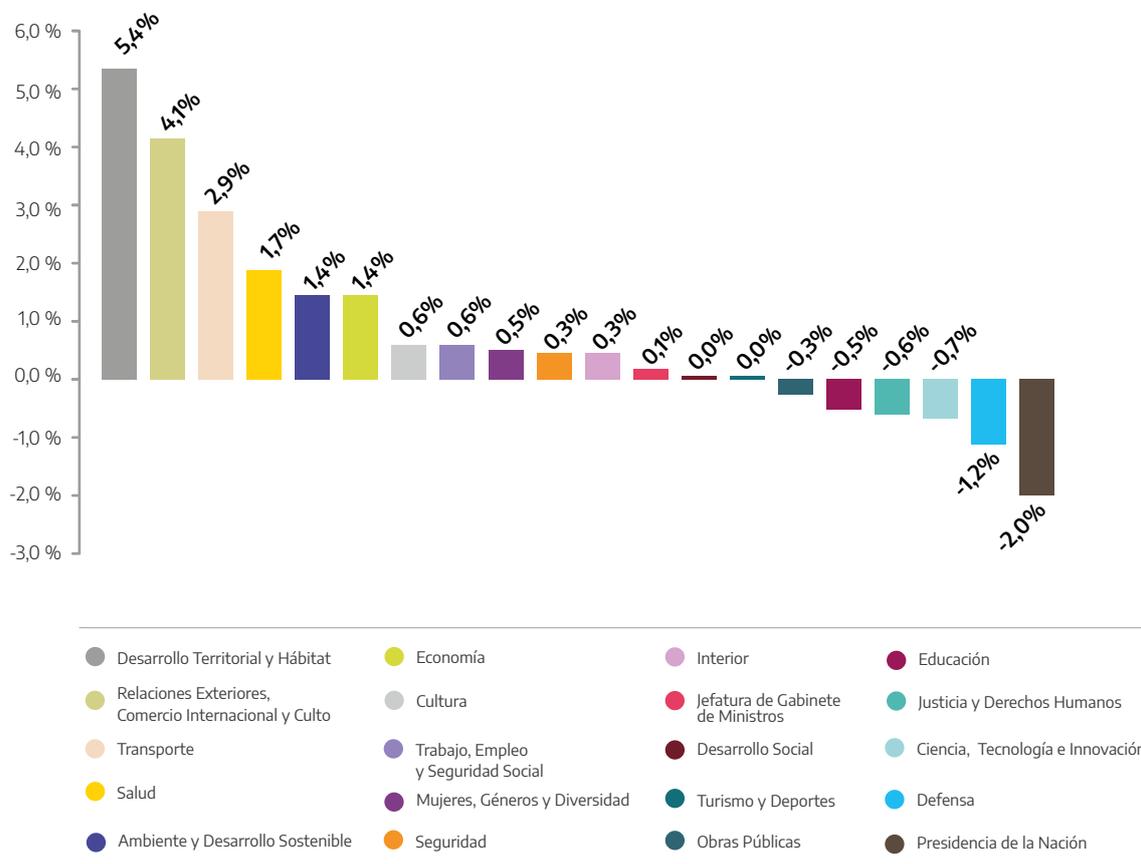
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Cuando se desagrega por jurisdicción la variación del empleo respecto del trimestre anterior, es posible distinguir tres tipos de comportamiento: los ministerios en los que el empleo crece, en magnitudes diversas, por encima del nivel general –Desarrollo Territorial y Hábitat (5,4 %)³; Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto (4,1 %); Transporte (2,9 %); Salud (1,7 %); Ambiente y Desarrollo Sostenible (1,4 %); Economía (1,4 %); Cultura (0,6 %); Trabajo, Empleo y Seguridad Social (0,6 %); Mujeres, Géneros y Diversidad (0,5 %); Seguridad (0,3 %) e Interior (0,3 %)–; luego se observa un pequeño grupo en el que la dotación permanece constante o presenta una suba a tono con la del nivel general –Jefatura de Gabinete de Ministros (0,1 %); Desarrollo Social (0,0 %); y Turismo y

³ Corresponde señalar que, por tratarse de la jurisdicción de menor tamaño –en esta oportunidad, su dotación trimestral promedio es de 602 agentes–, está sujeta a experimentar variaciones porcentuales más pronunciadas ante cambios de pequeña magnitud en su dotación. De hecho, en este caso, resulta la de mayor crecimiento trimestral relativo con un incremento de solo 31 trabajadoras/es.

Deportes (0,0 %)–; y, por último, se observa un grupo en que la cantidad de trabajadoras/es cae –Presidencia de la Nación (2,0 %); Defensa (1,2 %); Ciencia, Tecnología e Innovación (0,7 %); Justicia y Derechos Humanos (0,6 %); Educación (0,5 %) y Obras Públicas (0,3 %)– (Gráfico 1.4).

**Gráfico 1.4 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (promedio 1.º trimestre de 2023)**  
—% Δ intertrimestral—

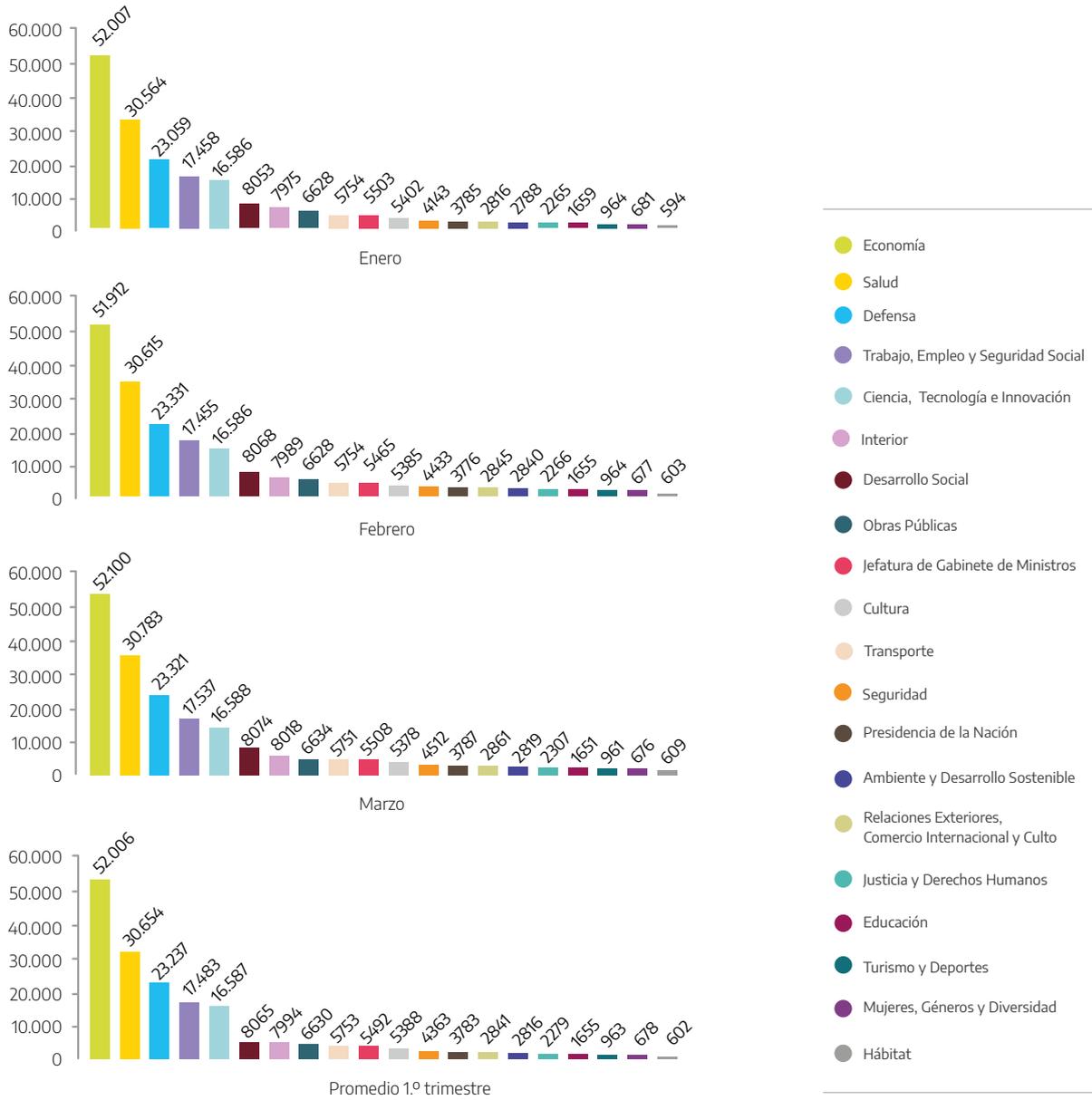


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

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. En lo que respecta a los civiles, a diferencia de lo que ocurre con una dotación total de mayoría no civil característica de esos ministerios, tiene lugar una caída en Seguridad  $-4,1\%$ , una baja, en términos relativos, algo más pronunciada en Defensa  $-2,0\%$ , y un muy leve crecimiento en Justicia y Derechos Humanos  $-0,7\%$  (solo 16 agentes)– (Gráficos 1.5 y 1.6). En cuanto a los no civiles, su muy ligera merma se explica casi en su totalidad por la retracción de Defensa  $-(1,0\%, 938 \text{ agentes})$ , que resulta compensada de manera parcial por la suba de Seguridad  $-(0,5\%, 498 \text{ agentes})$ – (Gráficos 1.7 y 1.8)<sup>4</sup>.

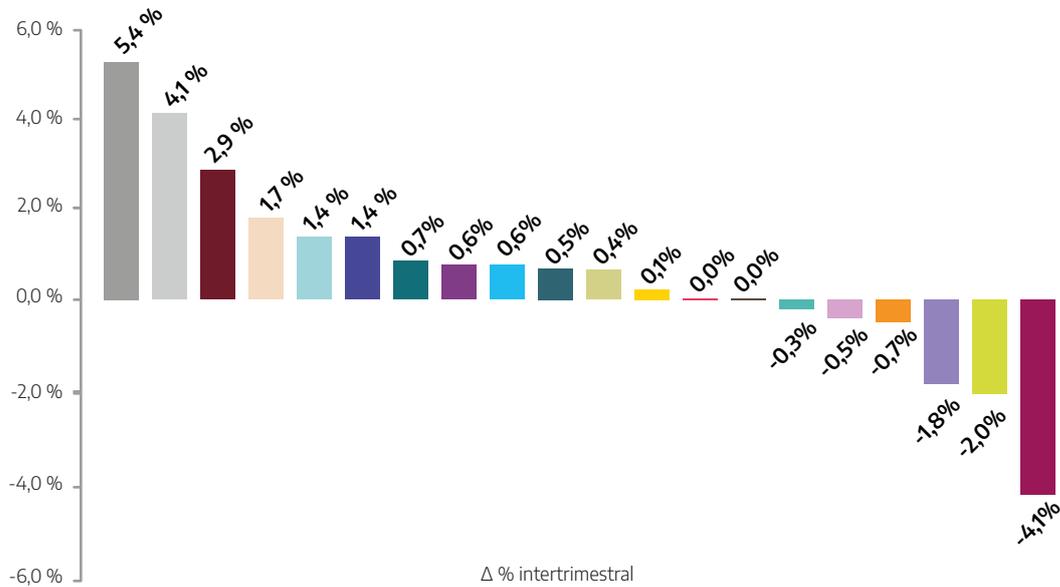
<sup>4</sup> Se excluye del análisis al personal no civil de Jefatura de Gabinete de Ministros, Interior y Presidencia de la Nación dado su carácter exiguo.

**Gráfico 1.5 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (1.º trimestre de 2023)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

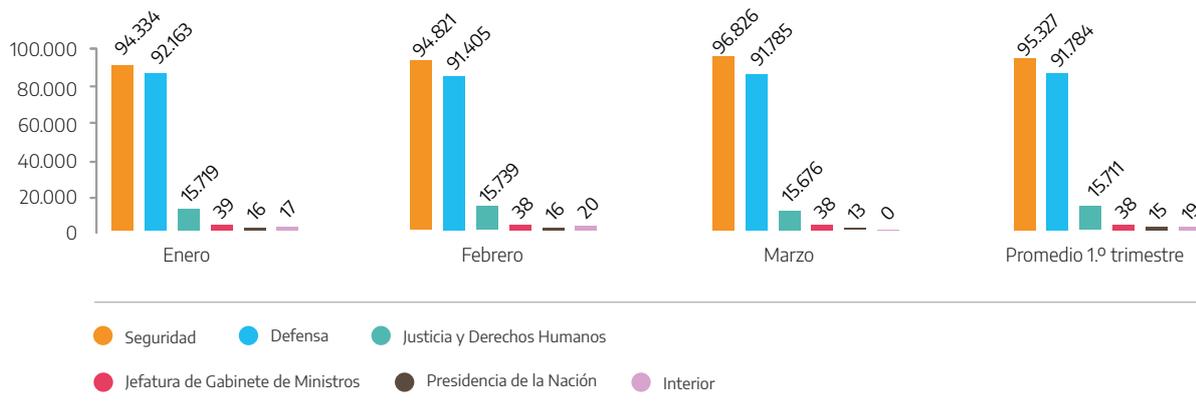
**Gráfico 1.6 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (promedio 1.º trimestre de 2023)**  
**—% Δ intertrimestral—**



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

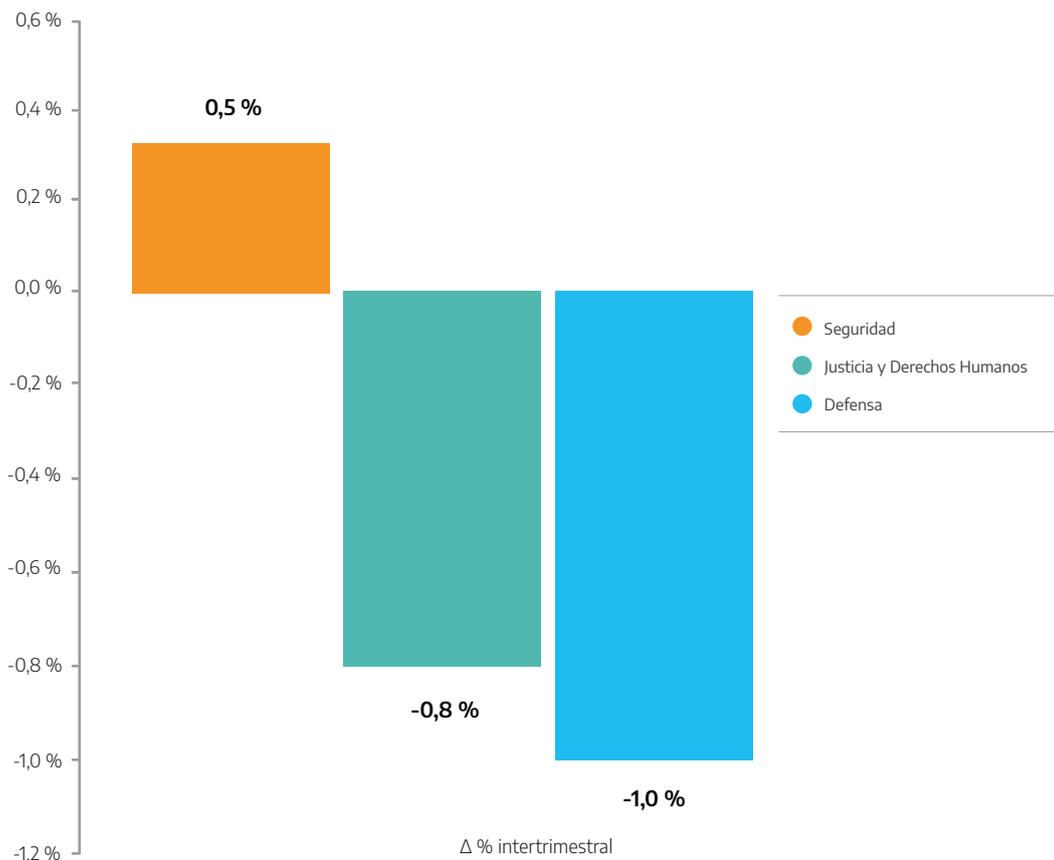
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.7 Puestos de trabajo no civiles de la administración nacional según jurisdicción (1.º trimestre de 2023)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.8 Puestos de trabajo no civiles de la administración nacional según jurisdicción (promedio 1.º trimestre de 2023) —% Δ intertrimestral—**

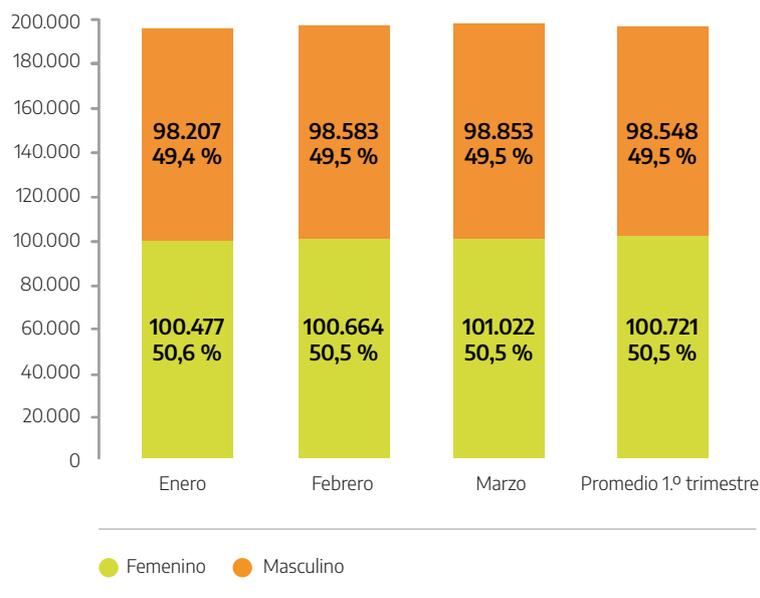


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

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 suba intertrimestral del empleo civil se basa en mayor medida en la expansión del plantel femenino —crece 0,6 % (624 agentes), mientras que

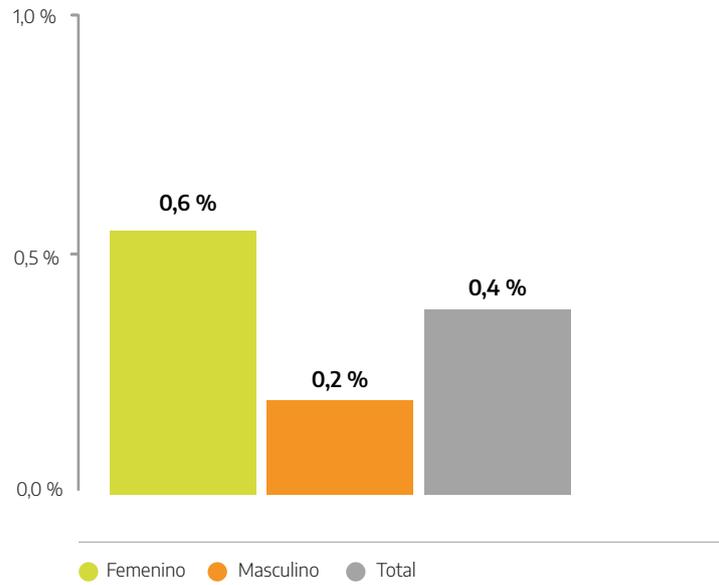
el masculino lo hace a menor ritmo (0,2 %, 245 agentes)— (Gráficos 1.9 y 1.10). Entre los no civiles, se conserva a lo largo de todo el trimestre, la tradicional hegemonía masculina, que representa casi tres cuartos del personal. No obstante, la incidencia del personal femenino continúa ampliándose de 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 0,8 %, compensada de manera parcial por el alza del 1,2 % 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 (1.º trimestre de 2023)**



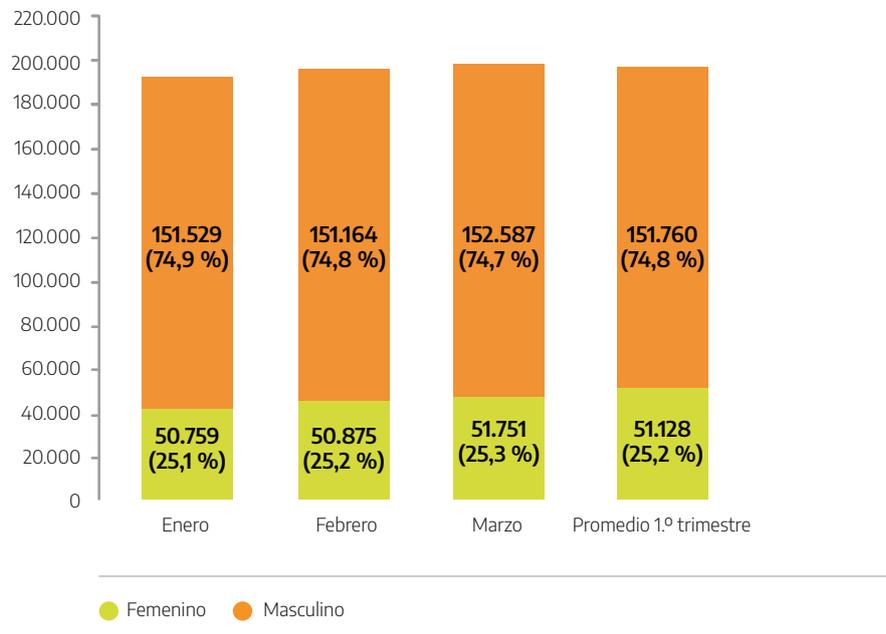
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.10 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según género (promedio 1.º trimestre de 2023)**  
**—% Δ intertrimestral—**



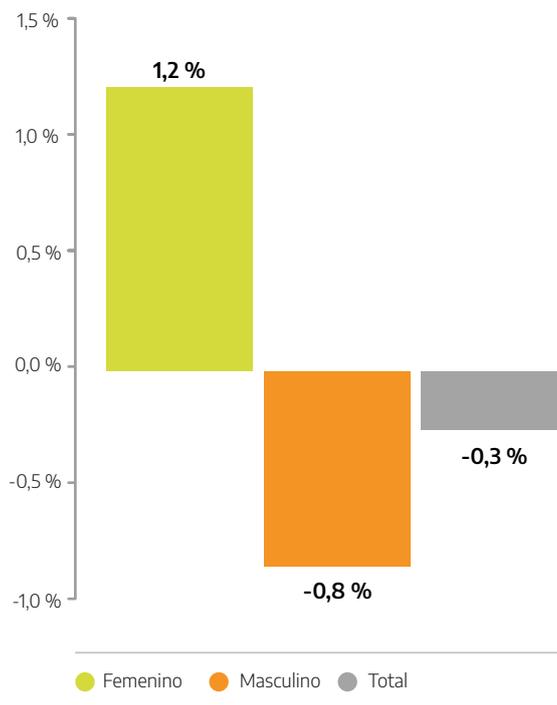
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.11 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional según género (1.º trimestre de 2023)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.12 Puestos de trabajo no civiles de la administración nacional según género (promedio 1.º trimestre de 2023)**  
—% Δ intertrimestral—



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En lo que concierne a cómo se distribuyen los puestos de trabajo del personal civil según el tipo de contratación, se aprecia que su estructura permanece sin cambios significativos durante el trimestre, con algo menos de dos tercios de personal permanente, algo más de un tercio de contratados<sup>5</sup> y un pequeño porcentaje de puestos de planta temporaria  $-2,7\%$  de la dotación promedio trimestral—. Pese a esta situación de estabilidad, es posible advertir un sutil cambio en la composición a partir del avance en la participación del personal con estabilidad, a expensas de los otros colectivos. En efecto, el muy ligero incremento de la dotación civil se explica en virtud del alza de la planta permanente  $-1,8\%$ , 2194 agentes—, que resulta compensada de manera parcial por la merma del personal contratado  $-1,5\%$ , 1081 agentes—y de planta transitoria  $-4,3\%$ , 245 agentes— (Gráficos 1.13 y 1.14). Este avance gradual de la planta permanente a expensas de los contratados puede atribuirse, al menos de manera parcial, al impacto del *Plan de Regularización del Empleo Público*. Esta iniciativa busca regularizar la situación de las/os trabajadoras/es contratadas/os en el ámbito de la APN con al menos 5 años de antigüedad<sup>6</sup>, al brindarles la posibilidad de acceder al régimen de estabilidad a través de concursos por convocatoria interna<sup>7 y 8</sup> (Secretaría de Gestión y

<sup>5</sup> Comprende al personal contratado en relación de dependencia. Este se rige, o bien por la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional (LMREP, Ley 25.164) —constituye el régimen mayoritario, dado que representa aproximadamente el 83 % 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 2 % 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.

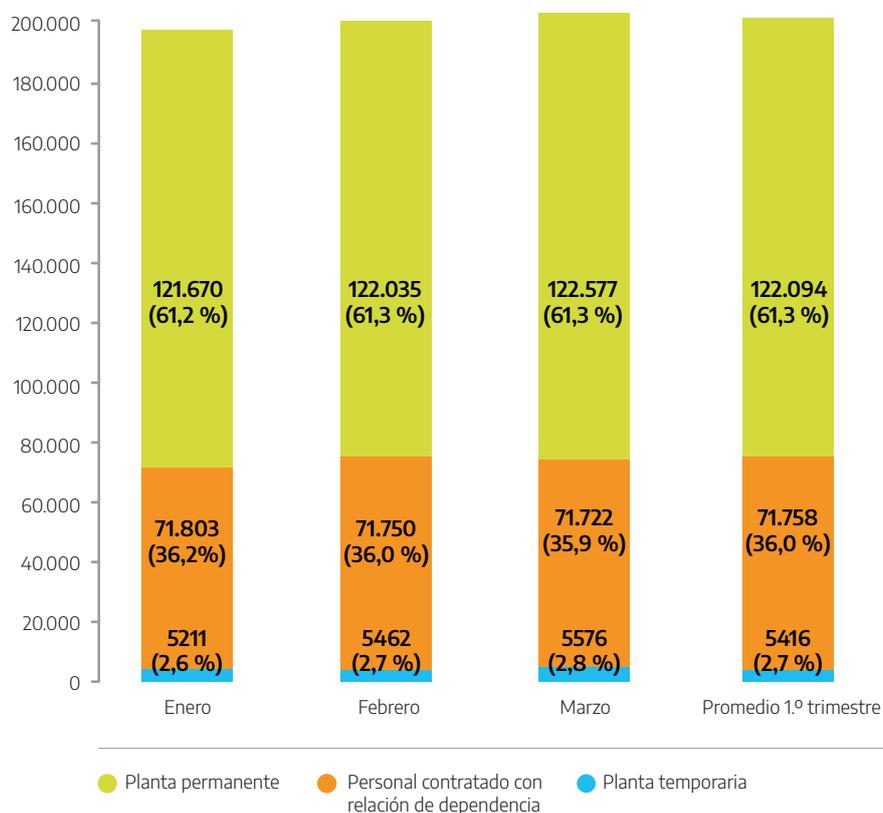
<sup>6</sup> Este criterio se aplica al agrupamiento profesional del SINEP, mientras que, en el caso del agrupamiento general de ese escalafón, el requisito se eleva a 10 años de permanencia.

<sup>7</sup> En este tipo de convocatorias solo puede participar el personal que revista en la jurisdicción u organismo al que pertenece la vacante (Decreto 2098/2008, Anexo, artículos 135, 136, 137 y 138; y Decreto 214/2006, Anexo I, artículos 161 y 162).

<sup>8</sup> En función de los objetivos del plan, se procedió a relevar al personal no permanente que se hallara

Empleo Público, 2021, 10 de mayo). Al momento de elaborarse este informe –agosto de 2023–, se habían llevado a cabo, luego de sustanciarse los respectivos concursos en el marco del plan, 4369 designaciones en planta permanente, algunas de cuales tuvieron lugar durante el período en estudio (Oficina Nacional de Empleo Público, 2023).

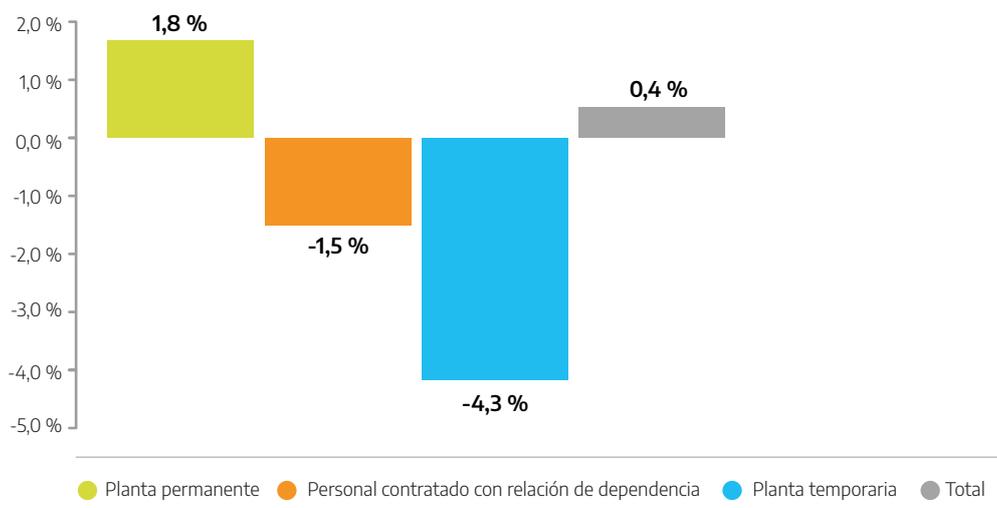
**Gráfico 1.13 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según tipo de contratación (1.º trimestre de 2023)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

contratado en los términos de la LMREP (art. 9º, Ley 25.164), a fin de determinar si reunía la antigüedad preestablecida y los diferentes criterios de elegibilidad para concursar cargos vacantes (Resolución de la Secretaría de Gestión y Empleo Público 48/2020). Una vez concluido el relevamiento, se avanzó, en primera instancia, con la incorporación y asignación de cargos vacantes correspondientes al agrupamiento general del SINEP (Decisión Administrativa 449/2021 y 1155/2021) y, en una segunda etapa, al agrupamiento profesional de ese escalafón (Decisión Administrativa 1086/2022 y Secretaría de Gestión y Empleo Público, 2022, 2 de noviembre). Más recientemente, se incorporaron y asignaron cargos vacantes correspondientes al Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal Profesional de los Establecimientos Hospitalarios y Asistenciales e Institutos de Investigación y Producción dependientes del Ministerio de Salud –homologado por Decreto 1133/2009– (Decisión Administrativa 346/2023). Cabe aclarar que, en todos los casos, se estableció que, si los cargos concursados fueran cubiertos por trabajadoras/es ya vinculadas/os a la APN, no podrían efectuarse nuevas contrataciones en reemplazo de quienes ingresen al régimen de estabilidad. Para una descripción más detallada sobre los fundamentos y la puesta en marcha del plan puede consultarse a Sabatto (2023).

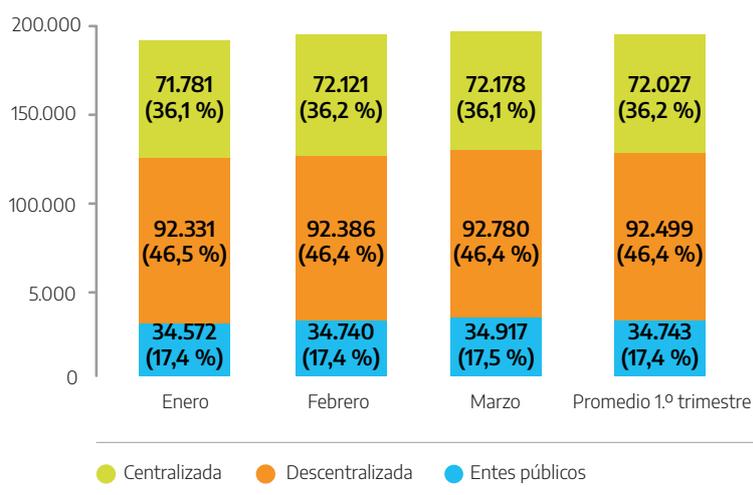
**Gráfico 1.14 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según tipo de contratación (promedio 1.º trimestre de 2023)**  
—% Δ intertrimestral—



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

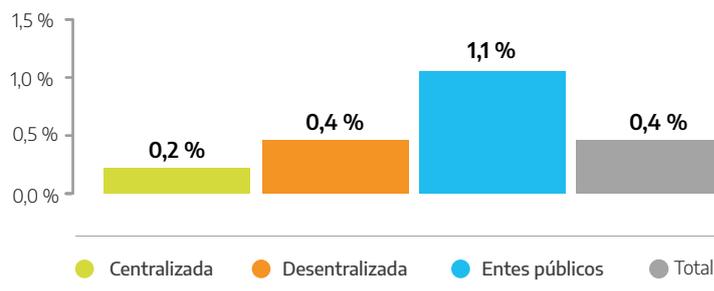
En cuanto a la distribución del personal civil según tipo de administración, se observa que algo menos de la mitad se desempeña en la administración descentralizada, algo más de un tercio en la administración central y casi un quinto en los entes públicos. Aunque esta conformación se mantiene, a grandes rasgos, inalterada respecto del trimestre anterior, es posible advertir que la leve suba del empleo civil se sustenta, sobre todo, en la expansión de la dotación de los entes públicos  $-1,1 \%$ , 375 agentes— y la administración descentralizada  $-0,4 \%$ , 336 agentes—. La administración central también exhibe un aumento, aunque de menor magnitud  $-0,2 \%$ , 158 agentes— (Gráficos 1.15 y 1.16).

**Gráfico 1.15 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según tipo de administración (1.º trimestre de 2023)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

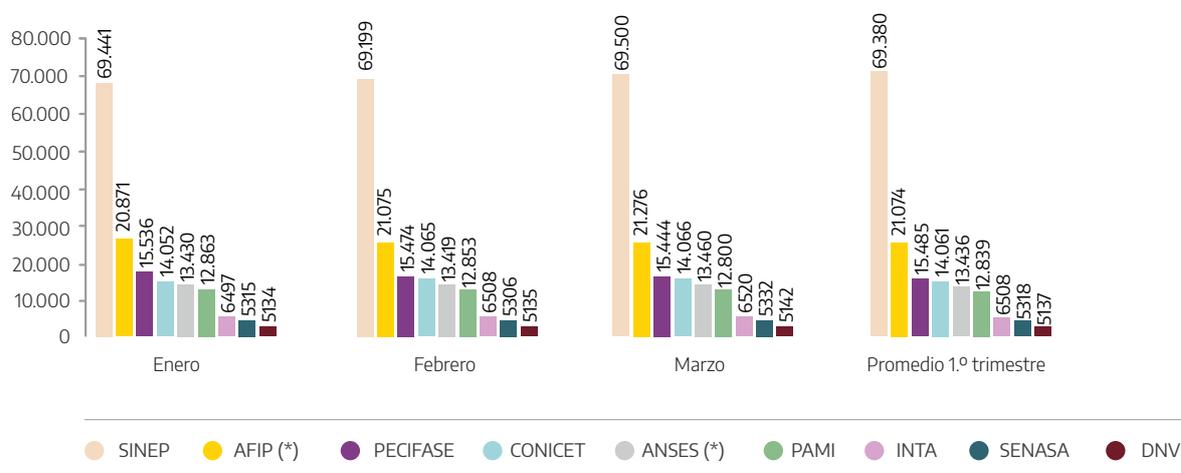
**Gráfico 1.16 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según tipo de administración (promedio 1.º trimestre de 2023)**  
—% Δ intertrimestral—



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Respecto a la distribución según escalafones en el ámbito civil, el análisis se concentra en aquellos nueve que, pese a la gran cantidad de convenios sectoriales específicos, agrupan algo más del 80 % de la dotación civil. Se confirma una vez más que el escalafón individualmente más numeroso es el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), el cual congrega alrededor de un tercio de este universo. En menor medida, ratifican su importante magnitud regímenes como el del Personal Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (PECIFASE) y los de los siguientes organismos: Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) e Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJyP-PAMI). La participación relativa de los escalafones se mantiene sin cambios significativos a lo largo del trimestre. No obstante, en un contexto de muy leve incremento del empleo, los principales escalafones se comportan de manera dispar. En efecto, la ligera suba se explica en virtud del alza de AFIP —2,2 %— y, en menor medida, ANSES, Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) y SINEP —0,7 %; 0,6 %; y 0,5 %, respectivamente—. En cambio, PECIFASE, CONICET —0,9 %— y, en menor proporción, PAMI y Dirección Nacional de Vialidad (DNV) —0,4 %— presentan bajas, mientras que la dotación del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA) se mantiene constante (Gráficos 1.17 y 1.18).

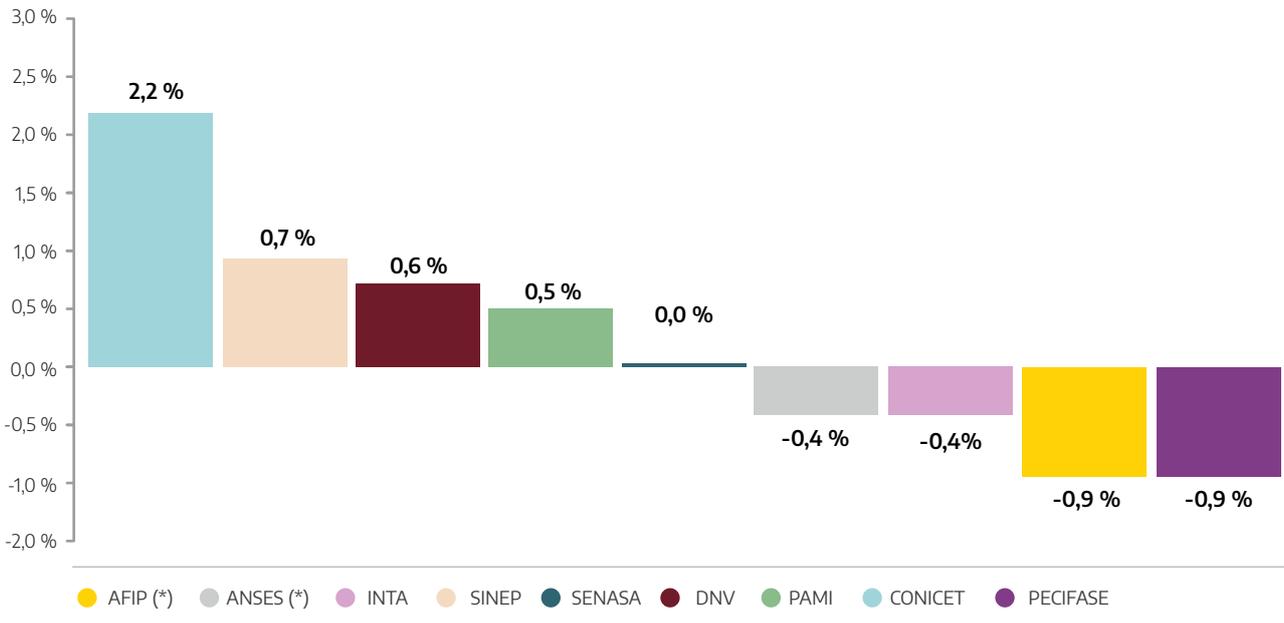
**Gráfico 1.17 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos en escalafones seleccionados (1.º trimestre de 2023)**



(\*) 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 1.º trimestre de 2023)**  
**—% Δ intertrimestral—**



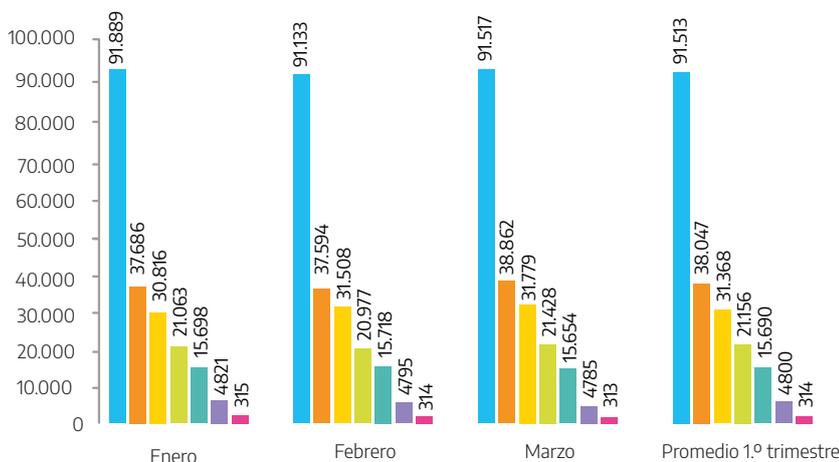
(\*) AFIP comprende escalafones AFIP-DGI y AFIP-Aduana. ANSES comprende escalafones ANSES - Convencionado y ANSES - Superior y Gerencial

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  $-0,3\%$ . Esta retracción es impulsada por el personal militar de las FF.AA. y, en menor medida, el Servicio Penitenciario Federal (SPF) y la Prefectura Naval, con bajas del  $1,0\%$ ;  $0,8\%$ ; y  $0,7\%$ , respectivamente. En contraste, los incrementos en la Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA), PFA y GN  $-2,1\%$ ;  $1,0\%$ ; y  $0,6\%$ , respectivamente—revierten la caída de modo parcial<sup>9</sup> (Gráficos 1.19 y 1.20).

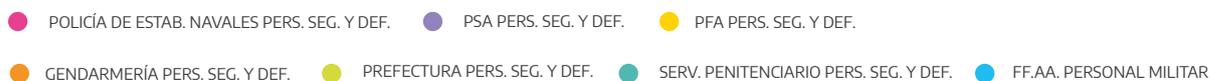
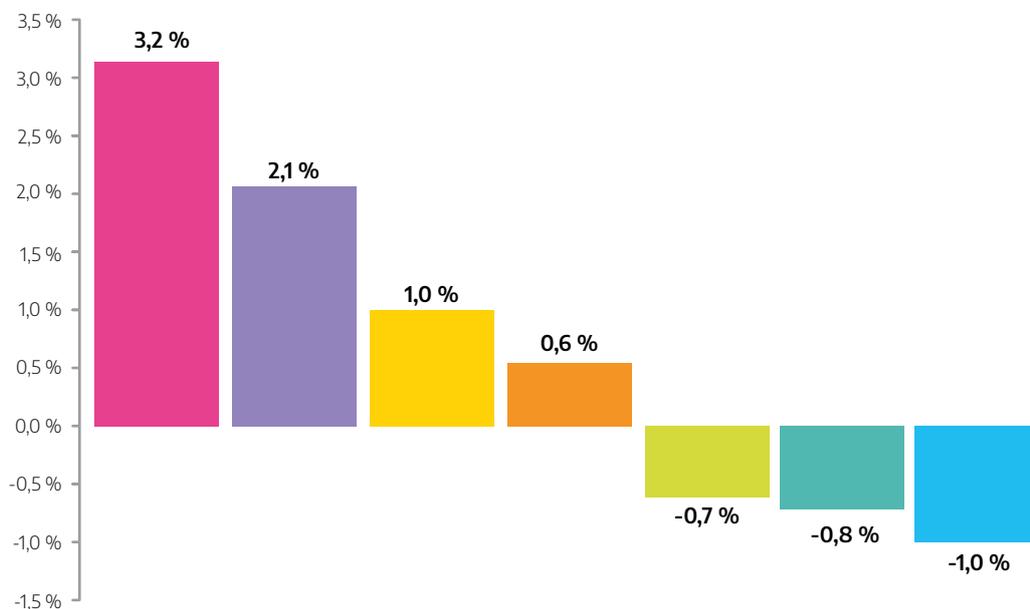
<sup>9</sup> El escalafón de la Policía de Establecimientos Navales experimenta una suba del  $3,2\%$   $-10$  agentes—. La magnitud de esta expansión resulta relativizada por lo reducido de su dotación, que hace que pequeñas modificaciones en su tamaño impliquen variaciones más pronunciadas en términos relativos.

**Gráfico 1.19 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional según escalafón (1.º trimestre de 2023)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.20 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional según escalafón (Promedio 1.º trimestre de 2023)**  
—% Δ intertrimestral—



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Respecto a las remuneraciones<sup>10</sup>, el análisis pone el foco en los escalafones civiles de la administración nacional, a la que se distingue de los entes públicos, en virtud de las particularidades del régimen presupuestario de estos últimos. Al interior de este universo, el escalafón de la ANSES es el de mayor salario promedio. Le siguen los de organismos, como DNV, CONICET –impulsado al alza por el mayor nivel educativo promedio de sus integrantes– y, en menor medida, INTA y SENASA. Por último, los de menor retribución promedio son SINEP y PECIFASE (Gráfico 1.21).

**Gráfico 1.21 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal civil de la administración nacional en pesos corrientes en escalafones seleccionados (1.º trimestre de 2023)**



(\*) 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 efectivos incrementos del 10 % en enero –con respecto a las retribuciones vigentes al 31 de mayo de 2022–, 10 %

<sup>10</sup> Términos como remuneraciones, salarios o retribuciones, empleados en el marco de este informe, siempre remiten a conceptos salariales fijos. Estos constituyen las asignaciones mensuales fijas recibidas por una persona en un determinado período, producto de la prestación de servicios en un puesto de trabajo, y que forman parte de su remuneración normal y habitual. No se incluyen en esta clasificación los conceptos salariales de pago variable que puedan devenir de premios, bonos, compensaciones transitorias o estacionales, pago por servicios extraordinarios, reintegros por gastos y viáticos, entre otros.

en febrero, y 8 % en marzo —en ambas ocasiones con respecto a las retribuciones vigentes al 31 de enero de 2023—. Estos aumentos corresponden a la suba pactada en el marco de la negociación paritaria de 2022 y sus revisiones (Decretos 353/2022, 725/2022 y 107/2023). De este modo, el aumento salarial trimestral —es decir, entre diciembre y marzo— correspondiente al CCTG resultó del 25,9 %.

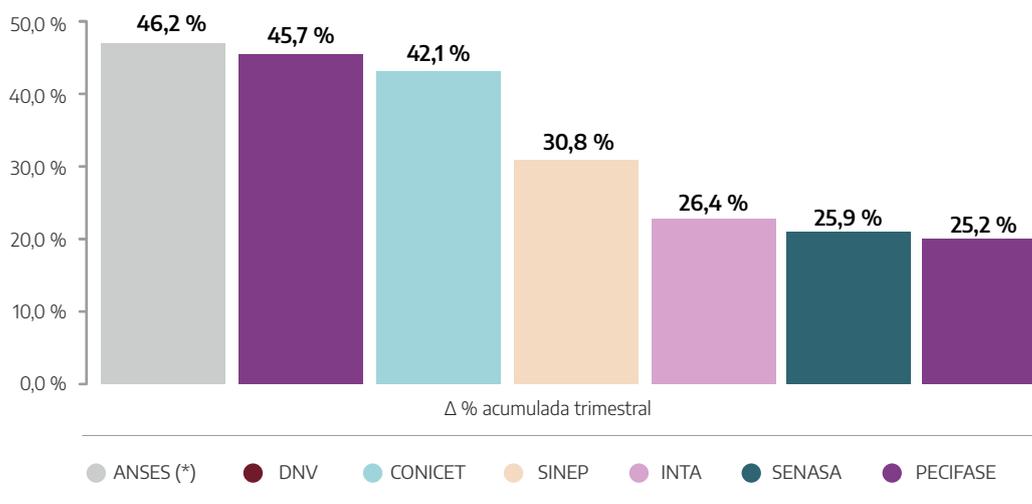
Como se puede apreciar, los escalafones INTA (26,4 %), SENASA (25,9 %) y PECIFASE (25,2 %) exhiben incrementos de su salario promedio acordes a esta pauta salarial. A su vez, el SINEP registra un alza trimestral algo superior (30,8 %). En este caso, la diferencia puede atribuirse a cambios en la composición interna del escalafón ligados fundamentalmente al impacto de la puesta en marcha del *Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la promoción de Nivel para el personal del SINEP*<sup>11</sup>. También contribuye a la mayor suba el incremento en la cantidad de unidades retributivas (UR) de cada nivel del *Suplemento por Función Ejecutiva* que tuvo lugar a partir de febrero (Decreto 175/2023). En cuanto al CONICET, la suba de su salario promedio es todavía más pronunciada (42,1 %) (Gráfico 1.22).

En cuanto a los escalafones no enmarcados en el CCTG —ANSES y DNV—, registran durante el trimestre alzas de su salario promedio —46,2 % y 45,7 %, respectivamente— que se ubican bastante por encima de las que prevalecen en el CCTG. En ambos casos, si bien la pauta salarial coincidió con la establecida en el ámbito del CCTG —incrementos del 10 % en enero (respecto de las retribuciones vigentes al 31 de mayo de 2022), 10 % en febrero, y 8 % en marzo (con respecto a las retribuciones vigentes al 31 de enero de 2023)—, la mayor suba del salario promedio puede explicarse en virtud de modificaciones instrumentadas en conceptos salariales específicos de cada escalafón —aumento de 200 UR en el *Incentivo por Productividad (POA)*, de 10 UR por año de antigüedad y del *Reintegro de Gastos de Guardería* (ANSES); incremento adicional del suplemento *Premio por mayor productividad* y del adicional *Primer nivel operativo* del 35 % o 45 % según la categoría, y cambio en la base empleada para el cálculo del adicional por antigüedad (DNV)— (Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina, 2022a, 23 de noviembre, 2022b, 23 de noviembre y 2023, 17 de febrero; y Unión del Personal Civil de la Nación, Delegación ANSES, 2023, 1° de mayo ) (Gráfico 1.22).

---

<sup>11</sup> 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 —curso 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 1.22 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal civil de la administración nacional en pesos corrientes en escalafones seleccionados —Δ % acumulada 1.º trimestre de 2023 (marzo respecto a diciembre de 2022)—**



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

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

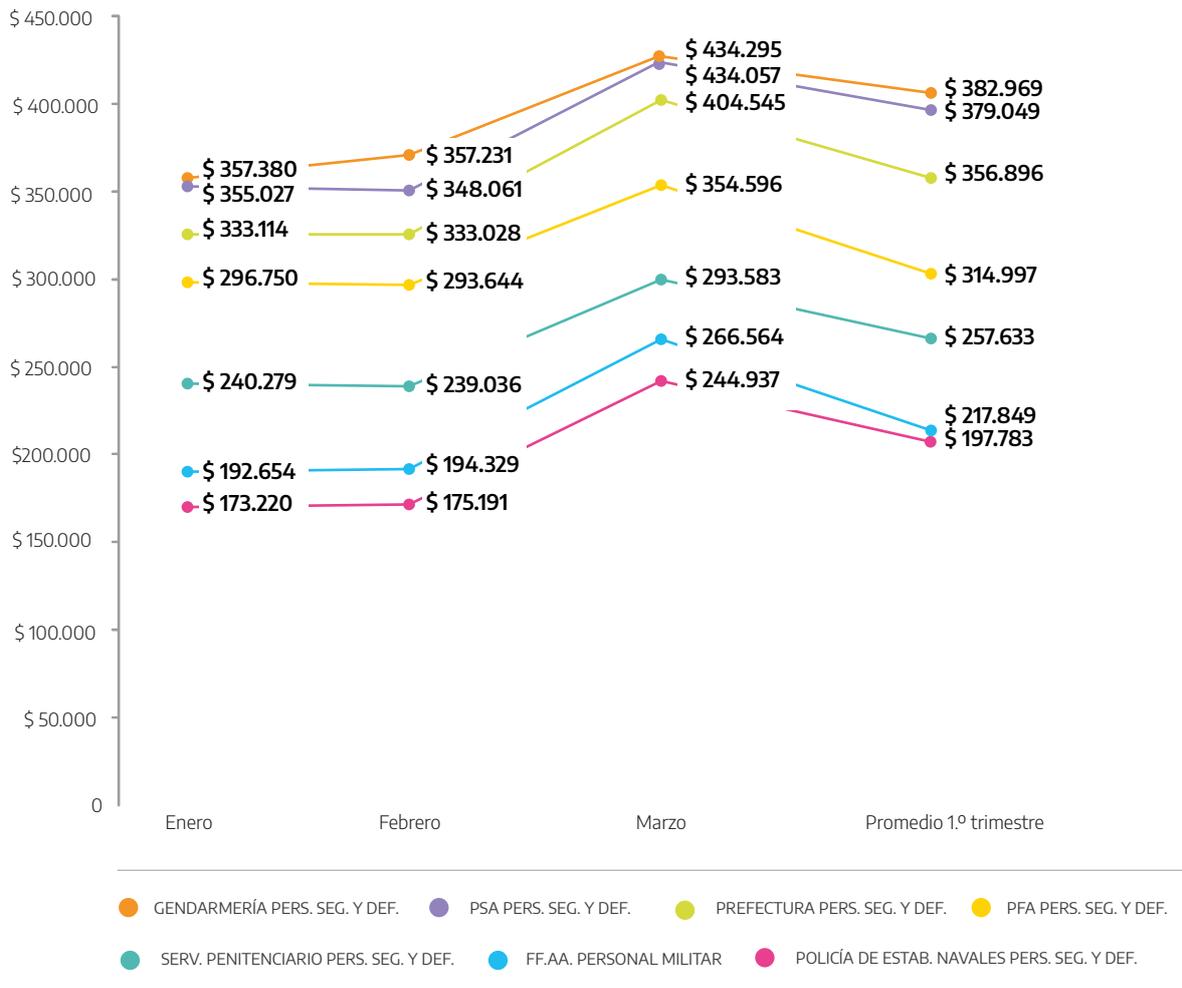
En el plano no civil<sup>12</sup>, los niveles salariales promedio de las diferentes fuerzas resultan más homogéneos. Entre los de mayor salario promedio se destacan GN, PSA y, en menor medida, Prefectura Naval. Algo por debajo se ubica la PFA, a la que le sigue el SPF. Por último, algo más rezagado, se encuentra el personal militar de las FF.AA. El impacto de los incrementos salariales dispuestos por el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) en las retribuciones promedio de las Fuerzas de Seguridad resulta bastante similar —oscila entre el 37,3 % (PSA) y el 31,5 % (PFA)—. En cambio, el personal militar de las FF.AA. exhibe una suba mayor —49,4 %—, producto de la puesta en marcha del proceso de jerarquización profesional y reordenamiento salarial, tendiente a equiparar sus haberes, de manera gradual, con el de las Fuerzas de Seguridad (Gráficos 1.23 y 1.24)<sup>13 y 14</sup>.

<sup>12</sup> Se excluye del análisis el escalafón de la Policía de Establecimientos Navales, dado lo escueto de su dotación.

<sup>13</sup> Durante el período considerado rigieron los incrementos correspondientes a los meses de enero y marzo previstos por las siguientes normas: Resolución conjunta Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Ministerio de Economía 6/2022 y 1/2023 (SPF); Resolución conjunta Ministerio de Defensa - Ministerio de Economía 6/2022 y 12/2023 (personal militar de las FF.AA.); y Resolución del Ministerio de Seguridad 718/2022 y 115/2023 (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.

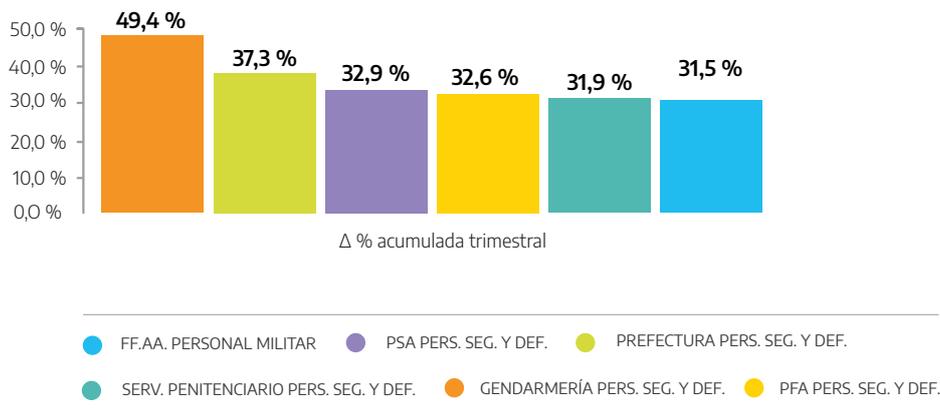
<sup>14</sup> En función de este objetivo, se prevé otorgar, a lo largo del período que se inicia en marzo de 2023 y se extiende hasta el primer semestre de 2024, al personal militar de las FF.AA., una serie de aumentos adicionales a los que, de manera habitual, reflejan la pauta salarial del personal civil (Resolución conjunta Ministerio de Defensa - Ministerio de Economía 12/2023 y Ministerio de Defensa, 2023).

**Gráfico 1.23 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal no civil de la administración nacional en pesos corrientes (1.º trimestre de 2023)**



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 1.º trimestre de 2023 (marzo respecto a diciembre de 2022)—**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En cuanto al salario real —se tiene en cuenta la variación interanual de la retribución promedio trimestral—<sup>15</sup>, se observa que, en el ámbito civil, se mantiene, en general, una tendencia a la recuperación del poder adquisitivo de los salarios. Si bien prevalece este rumbo positivo, la situación de cada escalafón resulta heterogénea. En efecto, entre los escalafones enmarcados en el CCTG, es posible distinguir tres grupos: los que exhiben las mayores subas —SINEP (12,8 %) y CONICET (8,9 %)—; aquellos en los que el nivel de alza converge en torno al 6,0 % —INTA (6,7 %) y PECIFASE (5,9 %)—; y, por último, el SENASA, que se encuentra estancado o en leve retracción —presenta una caída del 1,9 %— (Gráfico 1.25).

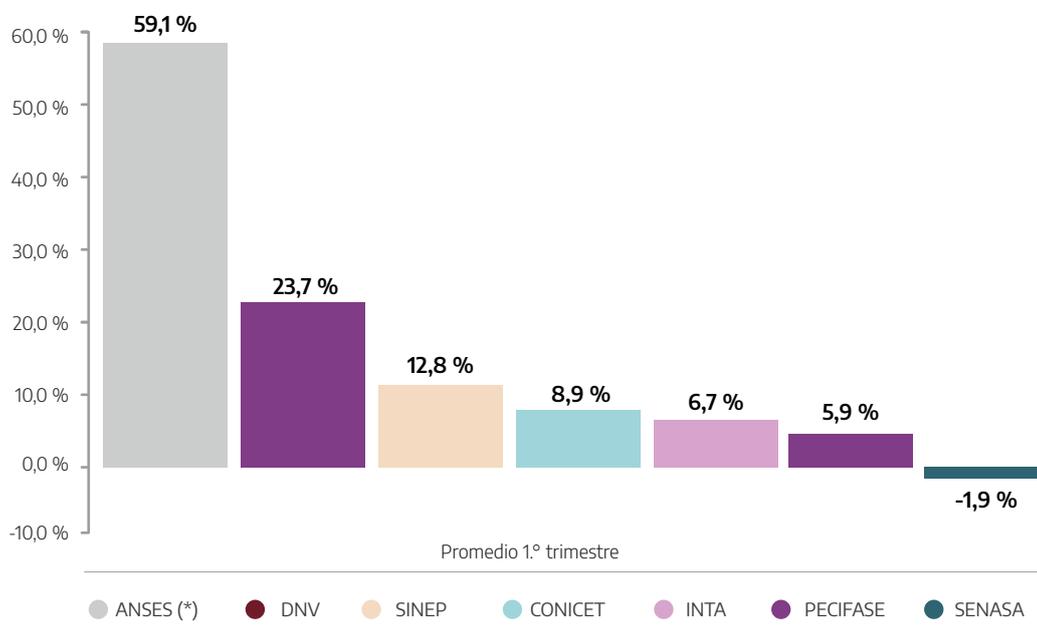
En el SINEP, la mayor magnitud de la recomposición real puede atribuirse a la puesta en marcha del *Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la promoción de Nivel*, y, en menor medida, a las subas, a partir de junio de 2022, del 10 % en la cantidad de unidades retributivas (UR) de su asignación básica de nivel (Decreto 432/2022) y, desde febrero de este año, de la cantidad de UR del *Suplemento por Función Ejecutiva* (Decreto 175/2023). A su vez, en el caso del CONICET, es posible adjudicarla al aumento en el valor del suplemento especial remunerativo no bonificable otorgado en agosto de 2022 (INAP, 2023b). En cuanto al INTA y al PECIFASE, logran un incremento, algo más modesto, de su retribución real debido a que, además de la pauta salarial del CCTG, también acordaron, a partir de junio de 2022, subas en la cantidad de UR correspondientes a conceptos salariales específicos de cada escalafón —del 10 % en las asignaciones por grupo y por grado escalafonario (INTA), y del 15 % en la asignación básica (PECIFASE)— (Decreto 431/2022 y Decreto 667/2022). En cambio, dado que el SENASA no pactó durante el período cambios en la estructura de sus componentes salariales —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)—, registró un alza nominal menor, que explica la leve retracción de su salario real promedio (Gráfico 1.27).

En cuanto a los escalafones no comprendidos en el CCTG —ANSES y DNV— exhiben incrementos superiores, en distinta magnitud, a los observados en el CCTG —59,1 % y 23,7 %, respectivamente—. Este comportamiento refleja la mayor alza de su salario nominal promedio, impulsada, como ya se

<sup>15</sup> El salario real es una forma de calcular el salario descontando la inflación, para reflejar su verdadero poder adquisitivo. La variación interanual expresa su cambio respecto del vigente un año atrás. Se privilegia esta forma de medición por encima de la comparación con el mes inmediatamente anterior para evitar introducir en el análisis los efectos de la estacionalidad de la negociación colectiva. A los efectos del cálculo de la retribución real media, se procede a deflactar los conceptos salariales fijos promedio de cada escalafón por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con cobertura nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

mencionó, por los incrementos en el valor de adicionales, incentivos y suplementos propios de cada uno de estos escalafones (Gráfico 1.25).

**Gráfico 1.25 Δ % interanual del salario real —conceptos salariales fijos promedio— en escalafones civiles seleccionados (1.º trimestre de 2023)**



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

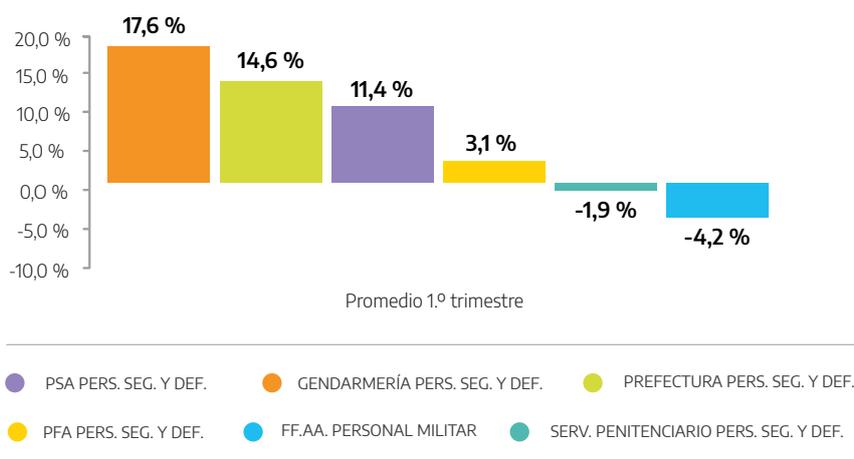
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP e INDEC

En el caso de los no civiles, se observa un comportamiento similar al registrado durante 2022. En efecto, se mantiene la divergencia entre las Fuerzas de Seguridad incluidas durante la primera mitad de ese año en el proceso de regularización salarial de las Fuerzas de Seguridad federales iniciado en 2020<sup>16</sup> (INAP, 2023a), que exhiben una recuperación del salario real de magnitud diversa —PSA (17,6 %), GN (14,6 %), Prefectura Naval (11,4 %), y PFA (3,1 %)—, y el resto de los escalafones no civiles, con caídas de distinta intensidad —SPF (4,2 %), y el personal militar de las FF.AA. (1,9 %) <sup>17</sup>— (Gráfico 1.26).

<sup>16</sup> Consiste en la supresión paulatina de suplementos salariales no remunerativos o remunerativos no bonificables que se incorporan de manera gradual al salario básico.

<sup>17</sup> Cabe aclarar que, en lo que respecta al personal militar de las FF.AA., cuando se analiza la variación interanual del salario real promedio trimestral, no se aprecia el impacto de la puesta en marcha del proceso de jerarquización profesional y reordenamiento salarial, dado que su implementación comenzó en marzo. En cambio, si se considera solo ese mes, se registra una recuperación del salario real del 13,1 % con respecto a idéntico período del año anterior.

**Gráfico 1.26 Δ % interanual del salario real —conceptos salariales fijos promedio— en escalafones no civiles (1.º trimestre de 2023)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP y el 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>
- Ministerio de Defensa (2023, 1º de marzo). El gobierno comienza a implementar la jerarquización salarial de las Fuerzas Armadas. Recuperado el 15 de agosto de 2023 de <https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-gobierno-comienza-implementar-la-jerarquizacion-salarial-de-las-fuerzas-armadas>
- Oficina Nacional de Empleo Público (2023). Concursar. Informe al 17 de agosto de 2023. Secretaría de Gestión y Empleo Público. Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación.
- Sabatto, D. (2023). Políticas de profesionalización y regularización del empleo público. El Plan de Regularización del Empleo Público en Argentina (2021-2023). *Cuadernos del INAP (CUINAP)*, 4(121). <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/issue/view/190>
- Secretaría de Gestión y Empleo Público (2021, 10 de mayo). Se inicia el plan de Regularización de Empleo Público. Recuperado el 29 de agosto de 2023 de <https://www.argentina.gob.ar/noticias/se-inicia-el-plan-de-regularizacion-de-empleo-publico>
- Secretaría de Gestión y Empleo Público (2022, 2 de noviembre). Avanza el Plan de Regularización del Empleo Público. Recuperado el 29 de agosto de 2023 de <https://www.argentina.gob.ar/noticias/avanza-el-plan-de-regularizacion-del-empleo-publico#:~:text=El%20Plan%20de%20Regularizaci%C3%B3n%20de,hace%20cinco%20a%C3%B1os%20o%20m%C3%A1s.>
- Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina (STVYARA), (2022a, 23 de noviembre). Acta paritaria N° 34/2022 del 23 de noviembre de 2022. Recuperado el 26 de abril de 2023 de [https://www.sindicatoviales.org.ar/gremiales/actas/detalle\\_actas/30](https://www.sindicatoviales.org.ar/gremiales/actas/detalle_actas/30)
- Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina (STVYARA), (2022b, 23 de noviembre). Acta paritaria N° 35/2022 del 23 de noviembre de 2022. Recuperado el 29 de agosto de 2023 de [https://www.sindicatoviales.org.ar/gremiales/actas/detalle\\_actas/31](https://www.sindicatoviales.org.ar/gremiales/actas/detalle_actas/31)
- Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina (STVYARA), (2023, 17 de febrero). Acta paritaria N° 4/2023 del 17 de febrero de 2023. Recuperado el 29 de agosto de 2023 de [https://www.sindicatoviales.org.ar/gremiales/actas/detalle\\_actas/34](https://www.sindicatoviales.org.ar/gremiales/actas/detalle_actas/34)

Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). Delegación ANSES. (2023, 1° de mayo). Paritaria 2022 en números. Recuperado el 25 de octubre de 2023 de <http://upcnanses.com/anses/la-paritaria-en-numeros/>

## Leyes, decretos y resoluciones

- Decisión Administrativa 449/2021. Administración Pública Nacional. Cargos vacantes – Incorporación y asignación. Publicada en el B.O. el 10 de mayo de 2021.
- Decisión Administrativa 1155/2021. Administración Pública Nacional. Cargos – Incorpóranse y asignanse. Publicada en el B.O. el 29 de noviembre de 2021.
- Decisión Administrativa 1086/2022. Administración Pública Nacional. Cargos – Incorpóranse y asignanse. Publicada en el B.O. el 2 de noviembre de 2022.
- Decreto 1023/2001. Administración Pública Nacional. Contrataciones del Estado-Régimen. Publicado en el B.O. el 16 de agosto de 2001.
- Decisión Administrativa 346/2023. Ministerio de Salud. Cargos – Incorpóranse y asignanse. Publicada en el B.O. el 27 de abril de 2023.
- 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 1133/2009. Administración Pública Nacional. Convenio colectivo – Homologación. Publicado en el B.O. el 27 de agosto de 2009.
- 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 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 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 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.
- Decreto 107/2023. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 1° de marzo de 2023.
- Decreto 175/2023. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 31 de marzo de 2023.
- 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 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 12/2023. Ministerio de Defensa-Ministerio de Economía. Personal militar. Haberes-Fíjanse. Publicada en el B.O. el 3 de marzo de 2023.
- 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 conjunta 1/2023. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Ministerio de Economía. Servicio Penitenciario Federal. Haberes, suplementos y complementos-Fíjanse. Publicada en el B.O. el 2 de marzo de 2023.
- 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 48/2020. Secretaría de Gestión y Empleo Público. Jefatura de Gabinete de Ministros. Guía metodológica relevamiento de personal no permanente – Procedimiento. Publicada en el B.O. el 18 de julio de 2020.

Resolución 718/2022. Ministerio de Seguridad. Haberes mensuales-Fíjanse. Publicada en el B.O. el 31 de octubre de 2022.

Resolución 115/2023. Ministerio de Seguridad. Haberes, suplementos y complementos-Fíjanse. Publicada en el B.O. el 1° de marzo de 2023.

## 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

**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**