

# ITEP | INFORME TRIMESTRAL DE EMPLEO PÚBLICO







## >> ¿Qué es el ITEP?

**El Informe Trimestral de Empleo Público (ITEP) es elaborado por la Secretaría de Gobierno de Modernización, 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 Empleo Público (BIEP), creada por el Decreto 365/17. El informe se encuentra a cargo de la Dirección de Investigaciones y Publicaciones, del Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), y de la Dirección de Sistemas de Información de Empleo Público, y constituye la única fuente oficial de datos sobre el empleo público nacional (<https://www.argentina.gob.ar/modernizacion/empleopublico/biep>).**

Los datos utilizados en el ITEP corresponden a las jurisdicciones y entidades previstas en el artículo 8 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. La información presentada en esta oportunidad corresponde a junio de 2018.

El ITEP no abarca, inicialmente, a quienes se desempeñan en otros poderes del Estado nacional —Poder Legislativo, Poder Judicial, Ministerio Público— ni a los trabajadores provinciales o municipales. Se incluirá en futuros informes al personal de empresas y sociedades del Estado nacional y de universidades nacionales.

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

**El marco legal argentino en materia de empleo público a nivel nacional tiene la particularidad de conformar un sistema estatutario-convencional —a excepción del personal no civil—, que combina normas legales y convencionales, producto de la negociación colectiva entre el Estado empleador y los representantes de los trabajadores. De este modo, coexisten la Ley Marco de Regulación del Empleo Público (Ley 25.164), la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), así como convenios colectivos de trabajo celebrados al amparo de las leyes 14.250 y 24.185, de negociación colectiva en el sector público.**

A nivel sectorial, sin considerar las empresas y sociedades del Estado nacional, existen numerosos convenios y escalafones específicos que complementan la normativa general mencionada en el párrafo anterior (Figura 1).

Entre los convenios sectoriales, se destaca el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), aprobado por el Decreto 2098/08, que, por su carácter transversal, comprende la mayor parte de las tareas que lleva a cabo el Estado nacional. Bajo sus normas, se ampara personal de todos los ministerios y de buena parte de organismos descentralizados. También es el régimen de carrera más extendido y modelo del resto de los convenios sectoriales.

Adicionalmente, el ITEP distingue entre el personal civil y no civil. Este último grupo comprende el personal militar y de seguridad, que se rige por normas específicas, distintas a las mencionadas anteriormente.

Considerando la diversidad normativa, tanto la sistematización de datos de la BIEP como el ITEP agrupan el personal según la temporalidad de su vínculo con el Estado. En este sentido, distinguimos, antes que nada, entre personal permanente —planta permanente— y no permanente —planta temporaria y contratos—.



A su vez, al interior de cada una de las categorías mencionadas, conviven distintos tipos de relaciones contractuales, sin que ello implique efectuar equiparaciones jurídicas respecto de la naturaleza de esa clase de vínculos. Por ejemplo, a los fines del ITEP, son *planta permanente* el personal civil con estabilidad, quienes integran la carrera de las Fuerzas Armadas y de Seguridad, y aquellos designados transitoriamente en cargos de planta permanente.

**Figura 1. Escalafones del personal civil del sector público nacional(\*) según ley o convenio regulador**



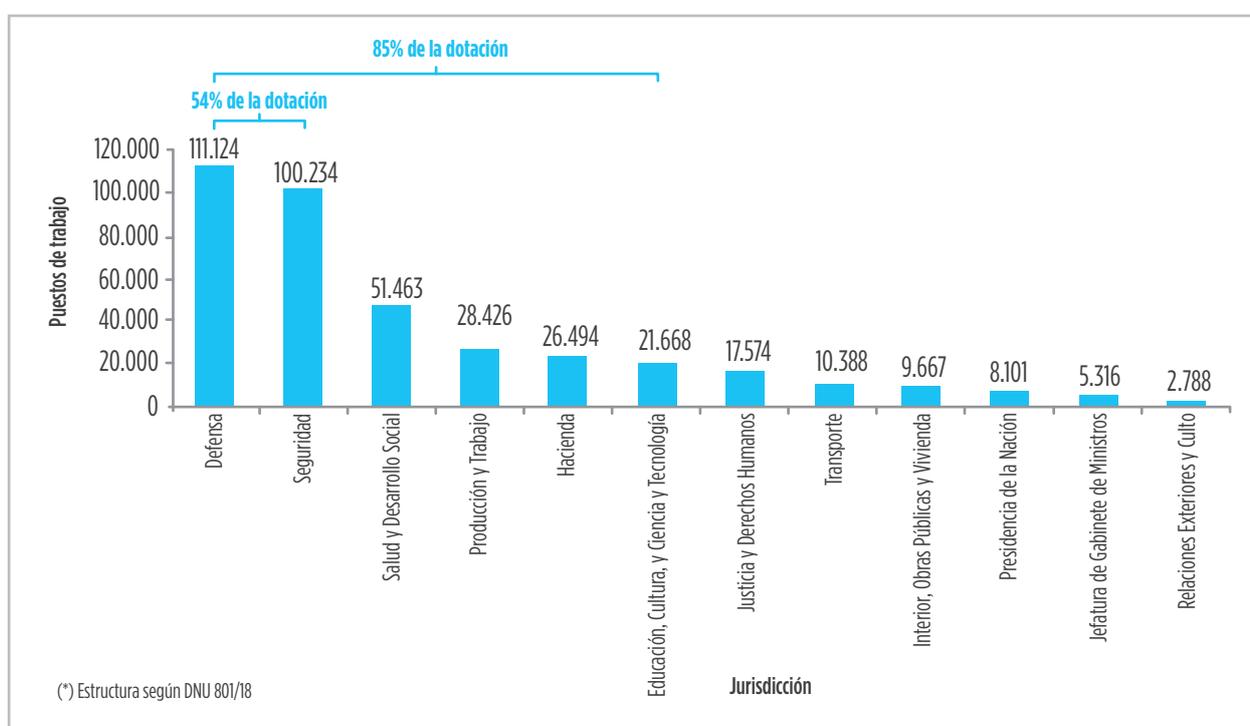
Fuente: Secretaría de Gobierno de Modernización



## >> Monitoreo de variables sociodemográficas y laborales de los empleados públicos de la administración nacional y los entes públicos

La administración nacional y los entes públicos<sup>1</sup> (incisos a y c, artículo 8, Ley 24.156) contaban en junio de 2018 con 393.243 puestos de trabajo, repartidos —según la estructura aprobada por el DNU 801/18— en 10 ministerios, la Jefatura de Gabinete de Ministros y la Presidencia de la Nación. Entre las jurisdicciones con mayor cantidad de puestos, se destacan los ministerios de Defensa, con 111.124, y de Seguridad, con 100.234, lo que representa el 54 % de la dotación total. Otras jurisdicciones con una importante plantilla —entre 20.000 y 55.000 puestos— son Salud y Desarrollo Social; Producción y Trabajo; Hacienda; Educación, Cultura y Ciencia y Tecnología. De esta forma, se observa que 6 ministerios emplean algo más del 85 % del personal (Gráfico 1). La elevada concentración de puestos en Defensa y Seguridad se explica, en buena medida, porque allí revista el personal no civil —militar y de las Fuerzas de Seguridad—, que representa el 49 % de los puestos totales (Gráfico 2).

**Gráfico 1. Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción (junio de 2018)<sup>(\*)</sup>**

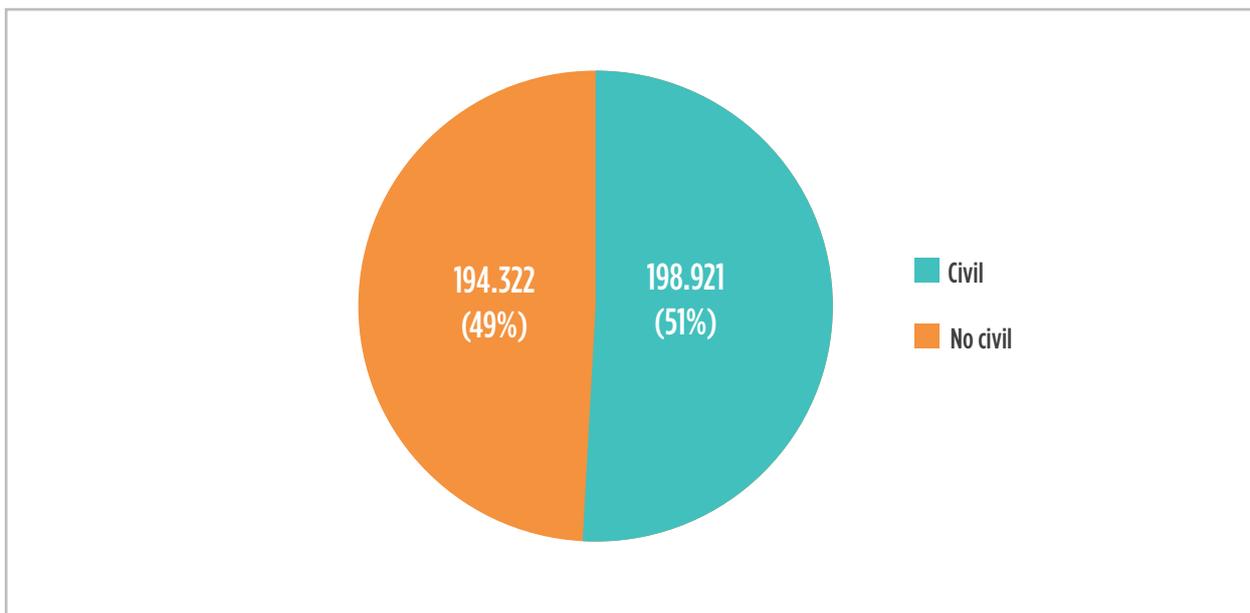


Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

En lo que respecta a la distribución por género, se registra un marcado predominio del personal masculino, que representa, aproximadamente, el 65 % de los puestos totales (Gráfico 3). Cabe aclarar que esta particularidad se explica por la significativa presencia masculina en el ámbito no civil —cercana al 80 %—, ya que, si nos ceñimos al personal civil, se observa una distribución pareja entre varones y mujeres (Gráfico 4).

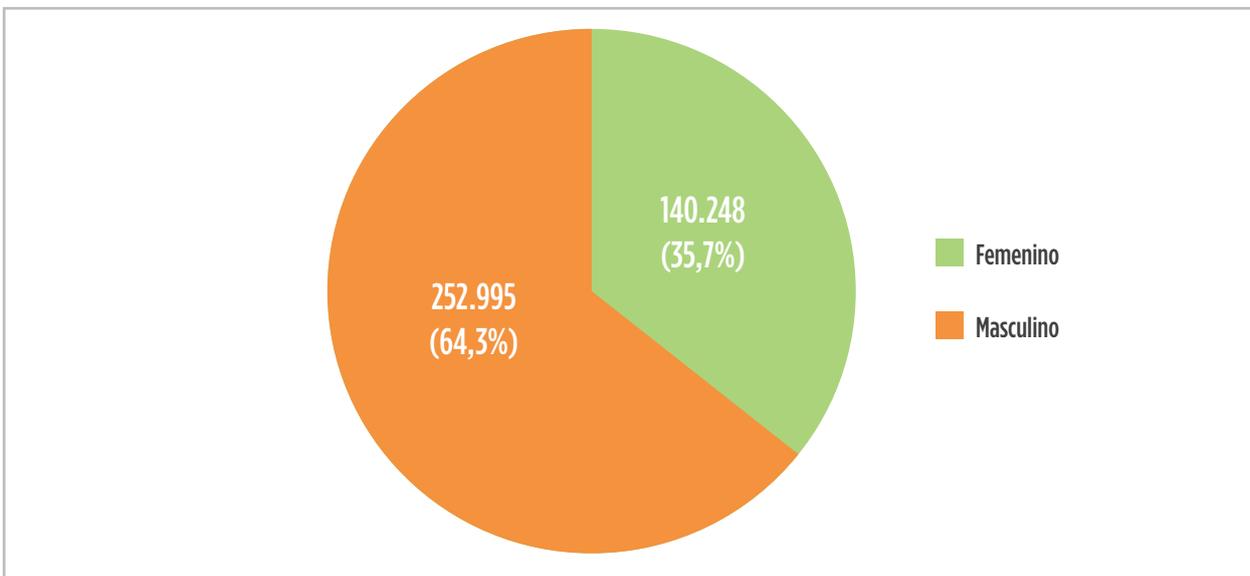
<sup>1</sup> Con *administración nacional*, nos referimos a la administración central y los organismos descentralizados. La categoría *entes públicos* abarca organismos, como la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJyP) o PAMI y el Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (INCAA).

**Gráfico 2. Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos según personal civil y no civil (junio de 2018)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

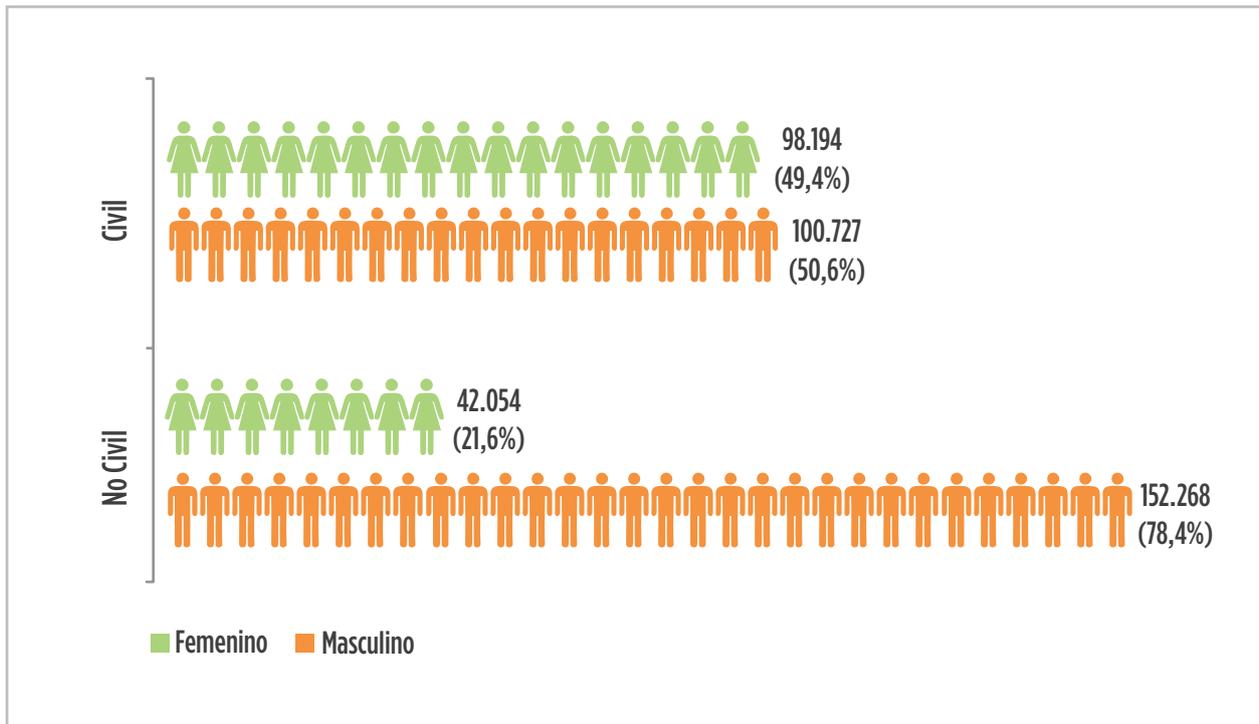
**Gráfico 3. Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos según género (junio de 2018)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

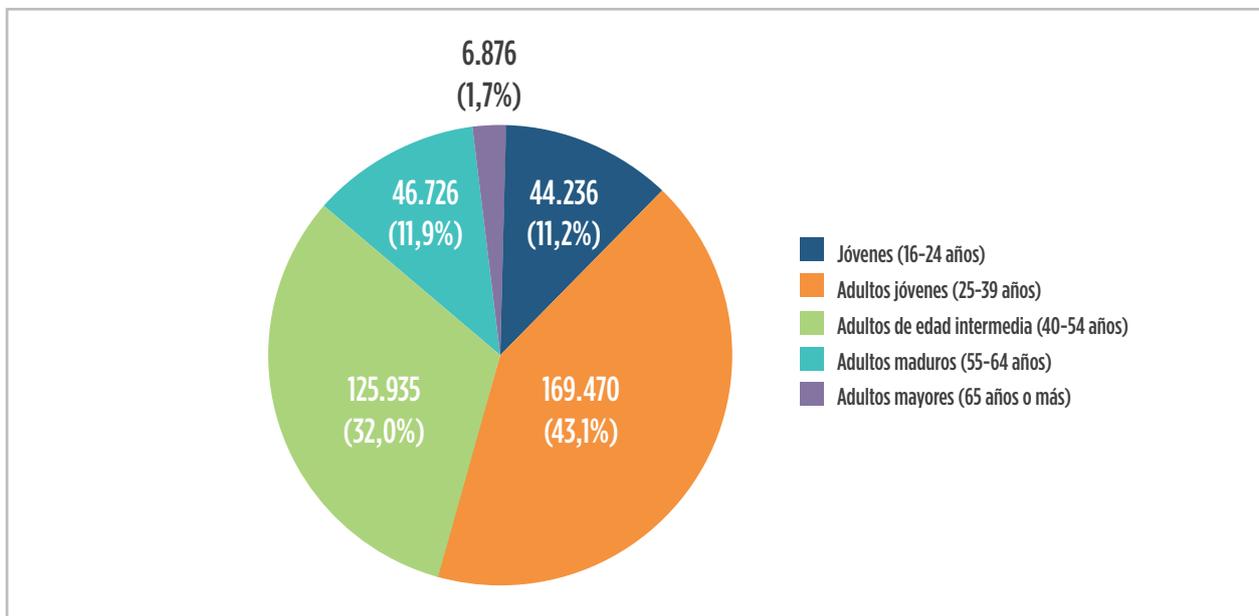
La clasificación del personal según el rango etario permite caracterizar como el colectivo más numeroso el de *adultos jóvenes*, de 25 a 39 años, que ocupa el 43,1% de los puestos y que, junto con los de *edad intermedia*, de 40 a 54 años, representan el 75% de la dotación total. A su vez, se aprecia que algo más de la mitad del personal tiene menos de 40 años. Otro rasgo destacado se vincula a la escasa incidencia de los *adultos mayores*, de 65 años o más, con una participación de solo el 1,7%. Por último, el grupo de *adultos maduros*, de 55 a 64 años, comprende el 11,9% de los puestos de trabajo (Gráfico 5).

**Gráfico 4. Puestos de trabajo del personal civil y no civil de la administración nacional y los entes públicos según género (junio de 2018)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 5. Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos según rango etario (junio de 2018)**

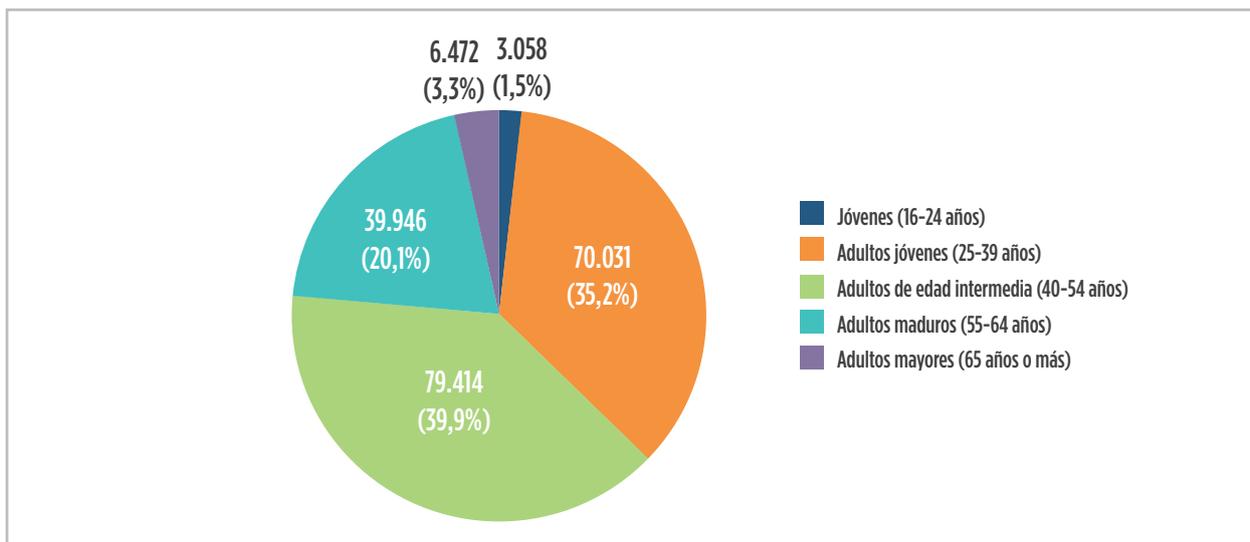


Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

El comportamiento de esta variable difiere según se trate de personal civil o no civil. En el caso del primero, la participación de los *jóvenes* se ve notoriamente reducida respecto de la registrada en la población total —de tan solo el 1,5%—; el grupo más numeroso es el de *edad intermedia* —el 39,9%

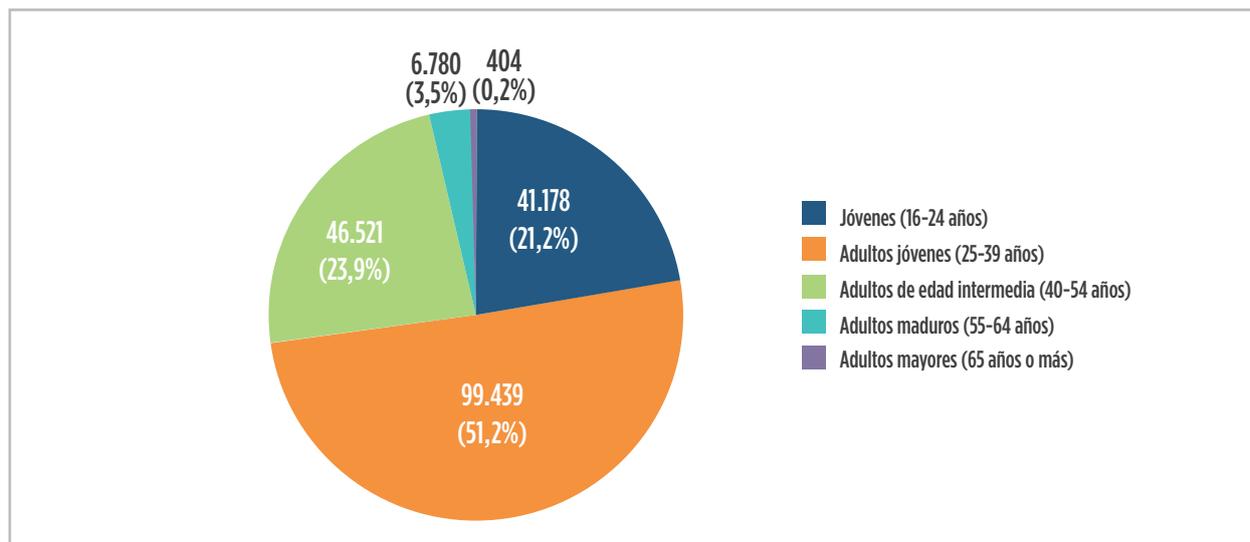
de la población civil—. De esta forma, el 75% del personal civil tiene entre 25 y 54 años. En línea con la menor participación juvenil, se incrementa la incidencia del colectivo de *adultos maduros*, con el 20,1%; y también crece, aunque sigue representando un porcentaje bajo, la de los *adultos mayores*, con el 3,3% (Gráfico 6). En contraste, el personal no civil se caracteriza por el fuerte predominio de los estratos juveniles. En efecto, el 21,2% de esta población es joven. A su vez, el 51,2 % tiene entre 25 y 39 años. Por lo tanto, casi el 73% del personal no civil tiene menos de 40 años. A tono con el carácter juvenil que prevalece en el ámbito no civil, la participación conjunta de los grupos de *adultos maduros* y *mayores* no llega al 4% (Gráfico 7).

**Gráfico 6. Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según rango etario (junio de 2018)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 7. Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional y los entes públicos según rango etario (junio de 2018)**

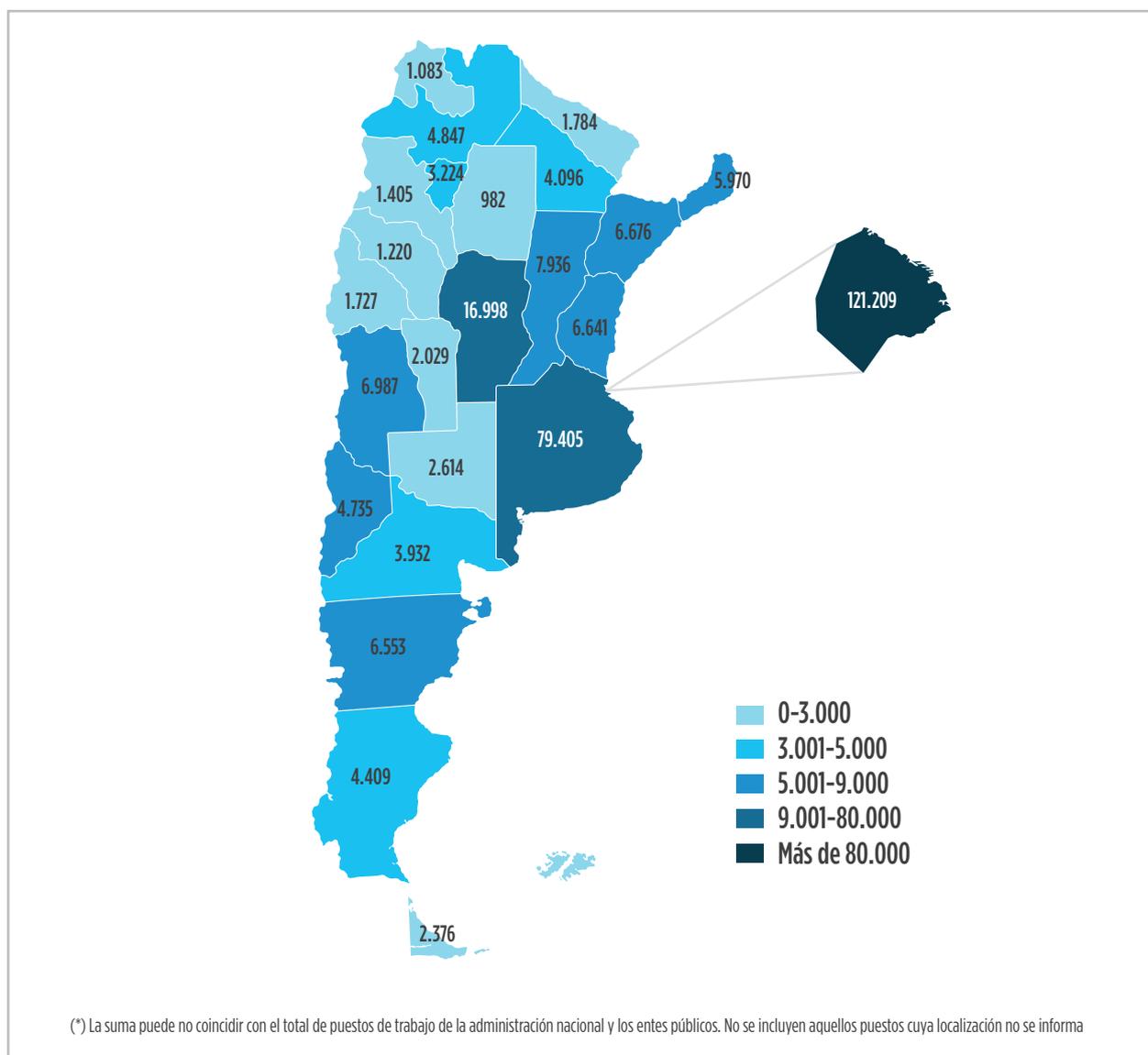


Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Cuando observamos la ubicación geográfica del personal, podemos distinguir 5 grupos de jurisdicciones. El primero está integrado exclusivamente por la Capital Federal, que, con 121.209 puestos de trabajo, es, por lejos, el distrito con mayor cantidad de empleados. Le siguen las provincias de Buenos Aires, con 79.405, y, en menor medida, Córdoba, con 16.998. Entre las provincias con planteles intermedios —más de 5.000 y hasta 8.000 puestos—, se destacan los casos de Santa Fe, con 7.936, y Mendoza, con 6.987. Luego, se aprecia un conjunto de 6 provincias tanto del norte —Chaco, Salta y Tucumán— como del sur —Neuquén, Río Negro y Santa Cruz— con dotaciones de más de 3.000 y hasta 5.000 puestos. Por último, se encuentran aquellas que cuentan con hasta 3.000 puestos, entre las que podemos mencionar, como caso extremo, a Santiago del Estero, con tan solo 982.

De esta manera, corroboramos la previsible supremacía de la Capital Federal, que reúne, aproximadamente, un tercio de los empleados nacionales, con la provincia de Buenos Aires como segundo distrito en importancia (Gráfico 8).

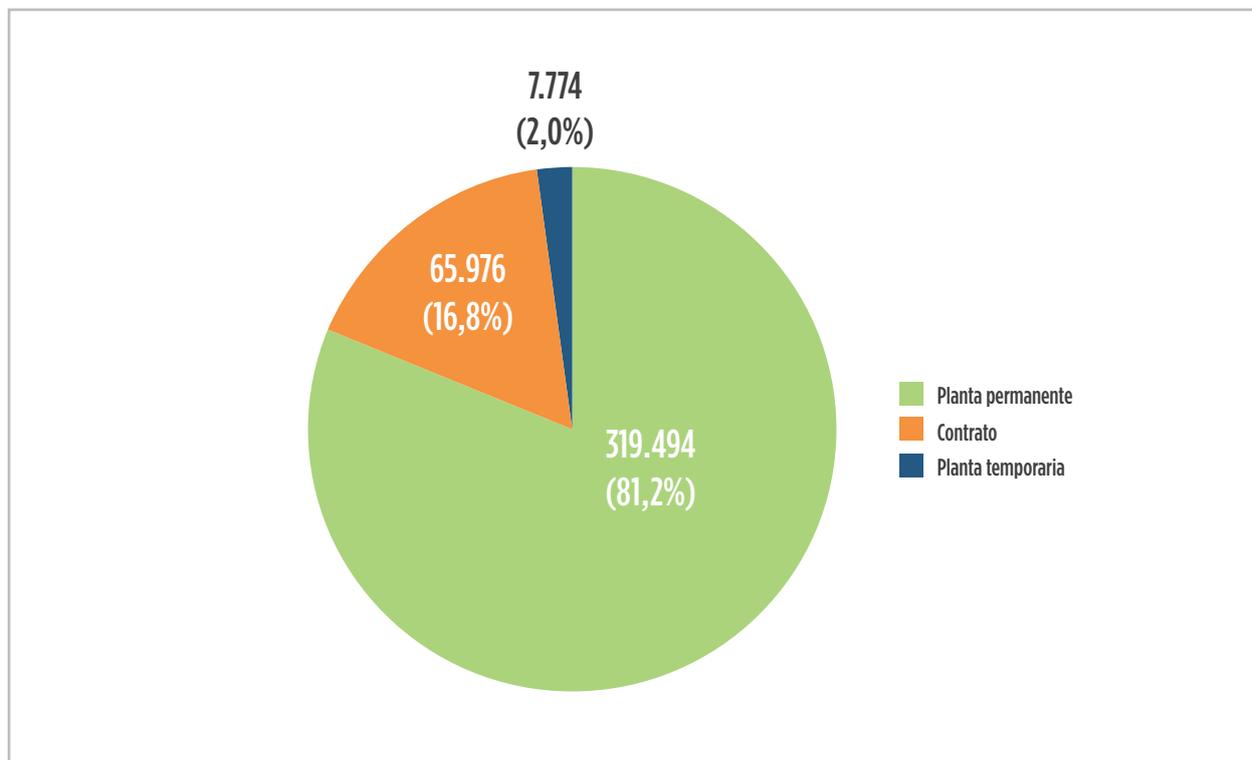
**Gráfico 8. Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos según provincia (junio de 2018)<sup>(\*)</sup>**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Al poner el foco en los diferentes tipos de contratación que imperan al interior de la administración nacional y los entes públicos, encontramos que el 81,2% de los puestos de trabajo corresponden a cargos de planta permanente —esta categoría incluye aquellos designados transitoriamente en cargos permanentes—, mientras que casi el 17% está ocupado por contratados, y un 2% es personal designado en planta temporaria (Gráfico 9).

**Gráfico 9. Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos según tipo de contratación (junio de 2018)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Esta variable también se ve notoriamente influenciada por el carácter civil o no civil del personal. En el caso de los civiles, crece fuertemente la presencia de los contratados, al punto de representar un tercio del personal civil, es decir, el 33,2%. También aumenta la de la planta temporaria, aunque conserva una baja participación, con tal solo el 3,8%. En consecuencia, el personal de planta permanente reduce su incidencia respecto de la observada en la población total; abarca el 63% del personal civil (Gráfico 10). Como es de esperarse, en el ámbito no civil, se registra la tendencia contraria, con casi la totalidad del personal en planta permanente (Gráfico 11).

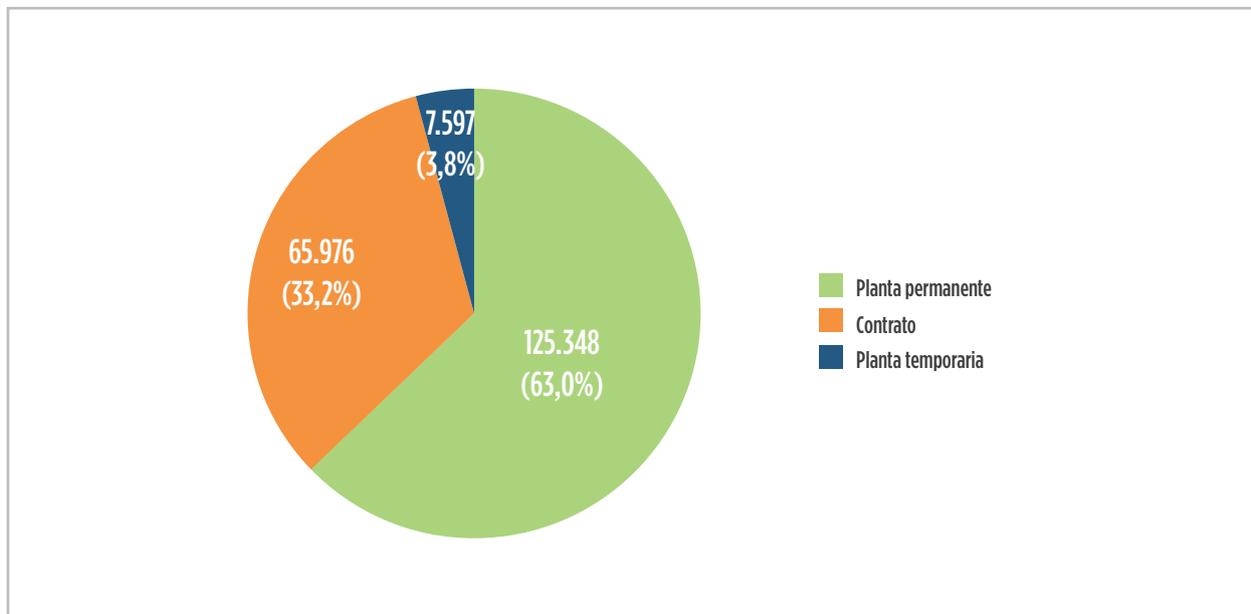
Pese a que, en el ámbito de la administración nacional y los entes públicos, existe una gran cantidad de escalafones y de convenios sectoriales específicos, 8 de ellos agrupan el 80% de la dotación civil. Dentro de este universo, se destaca ampliamente el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP)<sup>2</sup>, con casi 70.000 empleados. Otros regímenes numerosos son los del Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA) y los de organismos, tales como AFIP, ANSES, PAMI y CONICET<sup>3</sup> (Gráfico 12). En lo que atañe a los escalafones de

<sup>2</sup> Como ya mencionamos, se trata de un escalafón transversal que incluye personal de todos los ministerios y de buena parte de los organismos descentralizados.

<sup>3</sup> A través de la expresión *escalafón CONICET*, hacemos referencia a las carreras de Investigador Científico y Tecnológico, y de Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo de dicho organismo e incluimos a sus becarios.

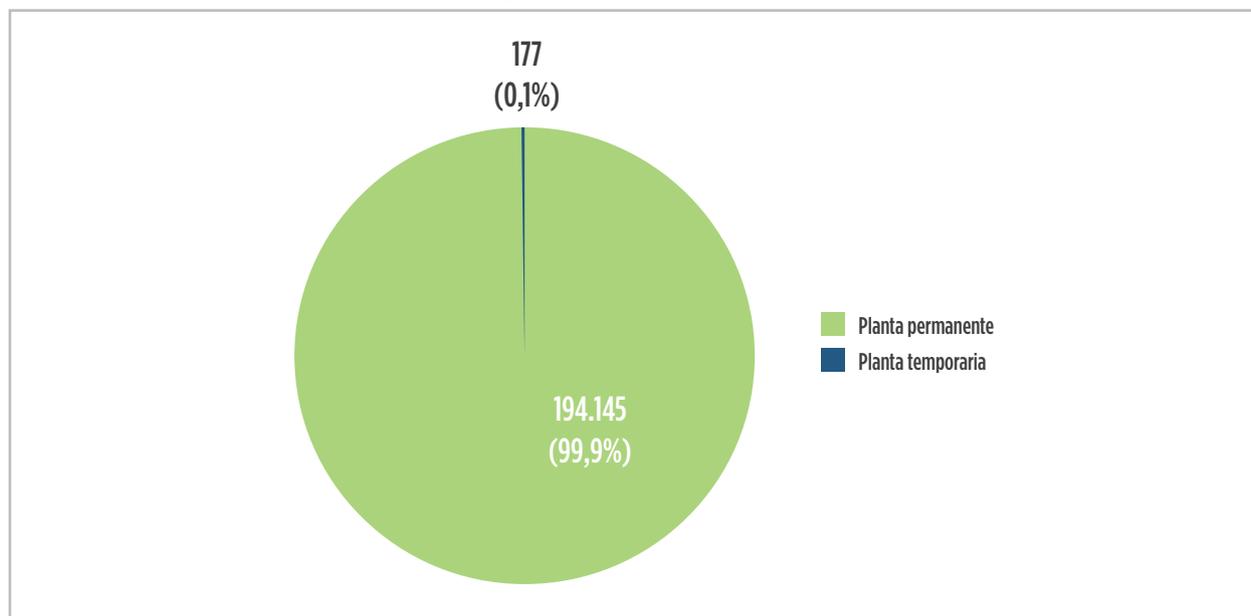
personal no civil, sobresale el personal militar de las Fuerzas Armadas, con 83.462 puestos, seguido por Fuerzas de Seguridad, como Gendarmería, con 37.066; Policía Federal, con 31.411, y Prefectura, con 22.610 (Gráfico 13).

**Gráfico 10. Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según tipo de contratación (junio de 2018)**



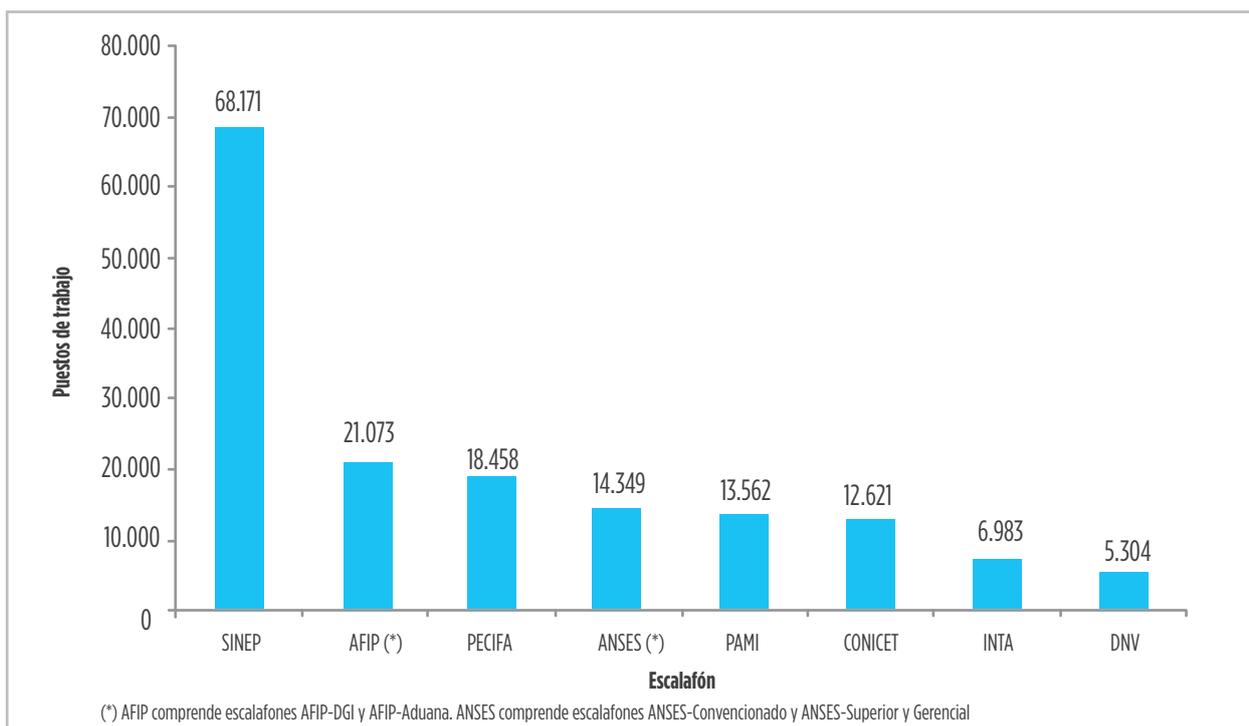
Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 11. Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional y los entes públicos según tipo de contratación (junio de 2018)**



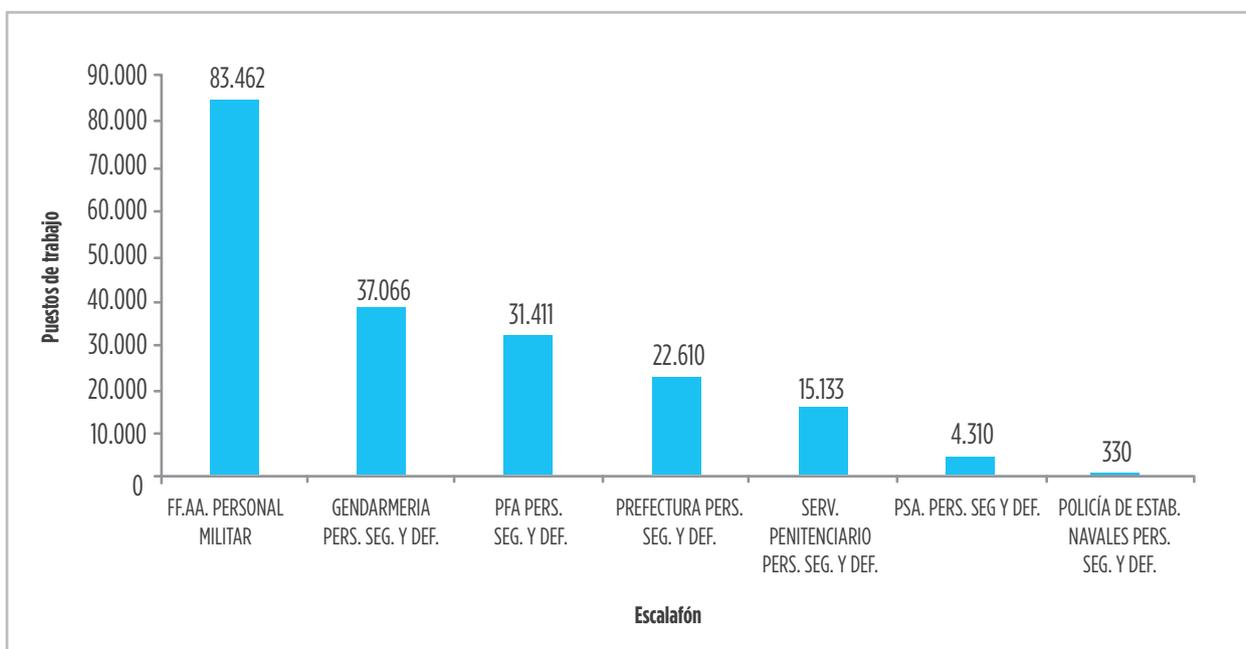
Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 12. Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos en escalafones seleccionados (junio de 2018)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 13. Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional y los entes públicos (junio de 2018)**

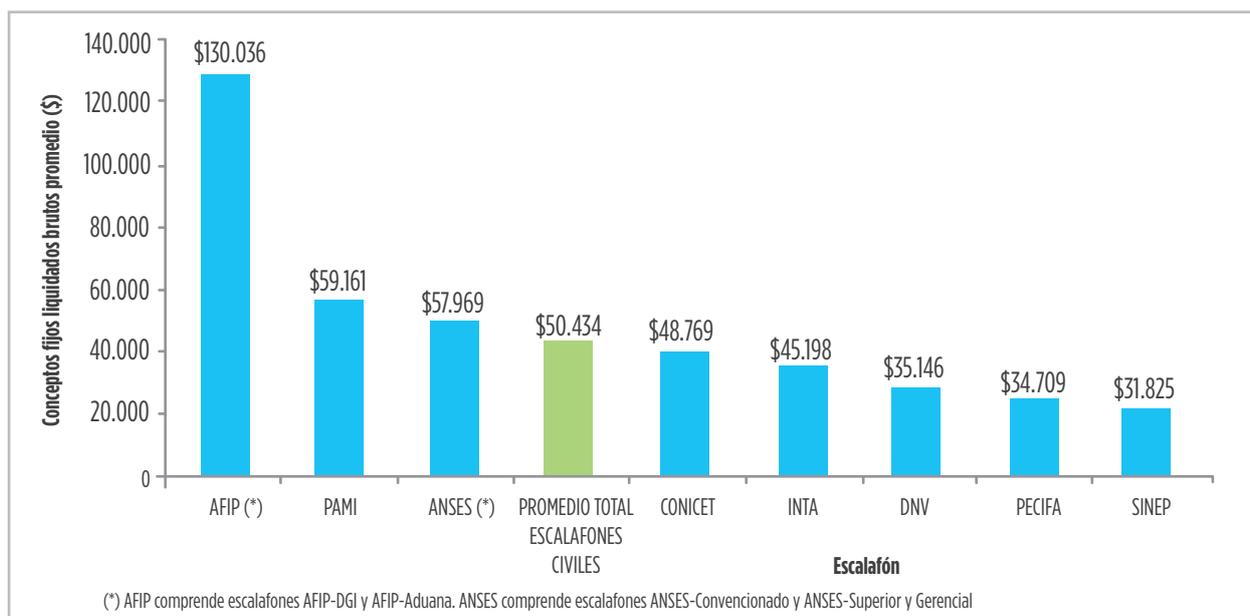


Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP



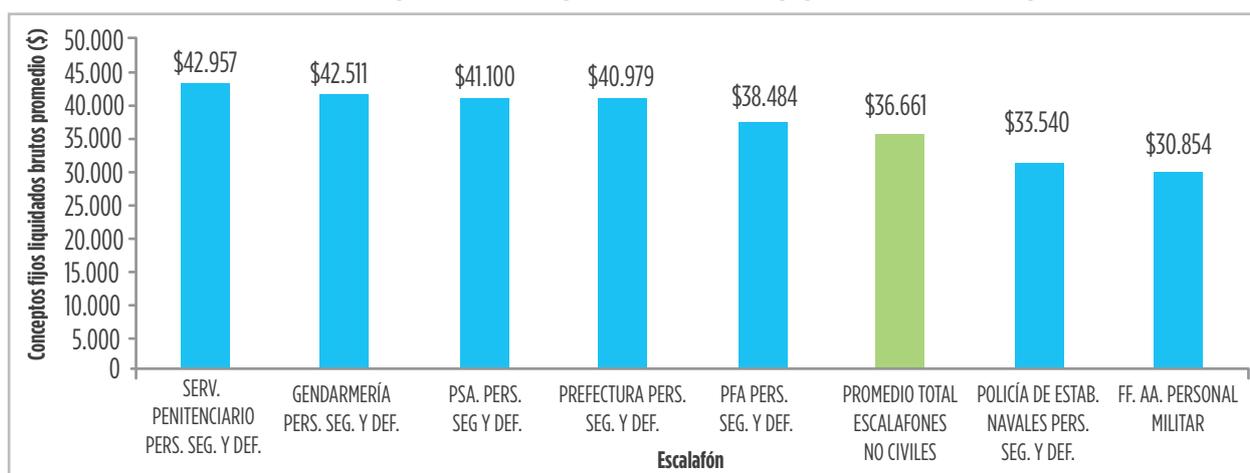
Respecto a las remuneraciones<sup>4</sup>, el personal civil se caracteriza por ser heterogéneo. De los 8 escalafones que abarcan el 80% de los puestos de trabajo, los de AFIP —el mejor retribuido—, PAMI y ANSES se ubican por encima del promedio de las remuneraciones civiles. No obstante, colectivos sectoriales numerosos, como SINEP y PECIFA, se encuentran entre los que perciben los salarios más bajos de dicho ámbito (Gráfico 14). Entre las Fuerzas Armadas y las de Seguridad, la situación es algo más homogénea, aunque subsisten disparidades. En efecto, sobresalen, por un lado, el Servicio Penitenciario y ciertas Fuerzas de Seguridad —Gendarmería y, en menor medida, Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA) y Prefectura— como los escalafones mejor remunerados y, por el otro, el personal militar de las Fuerzas Armadas como el de menor retribución relativa (Gráfico 15)<sup>5</sup>.

**Gráfico 14. Conceptos fijos liquidados brutos promedio del personal civil de la administración nacional y los entes públicos total y en escalafones seleccionados (junio de 2018)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 15. Conceptos fijos liquidados brutos promedio del personal no civil de la administración nacional y los entes públicos total y por escalafón (junio de 2018)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

<sup>4</sup> Remuneraciones, salarios o retribuciones siempre remiten a conceptos fijos liquidados.

<sup>5</sup> En el caso del personal civil, los promedios de *conceptos fijos liquidados* incluyen todos los tipos de contrataciones.

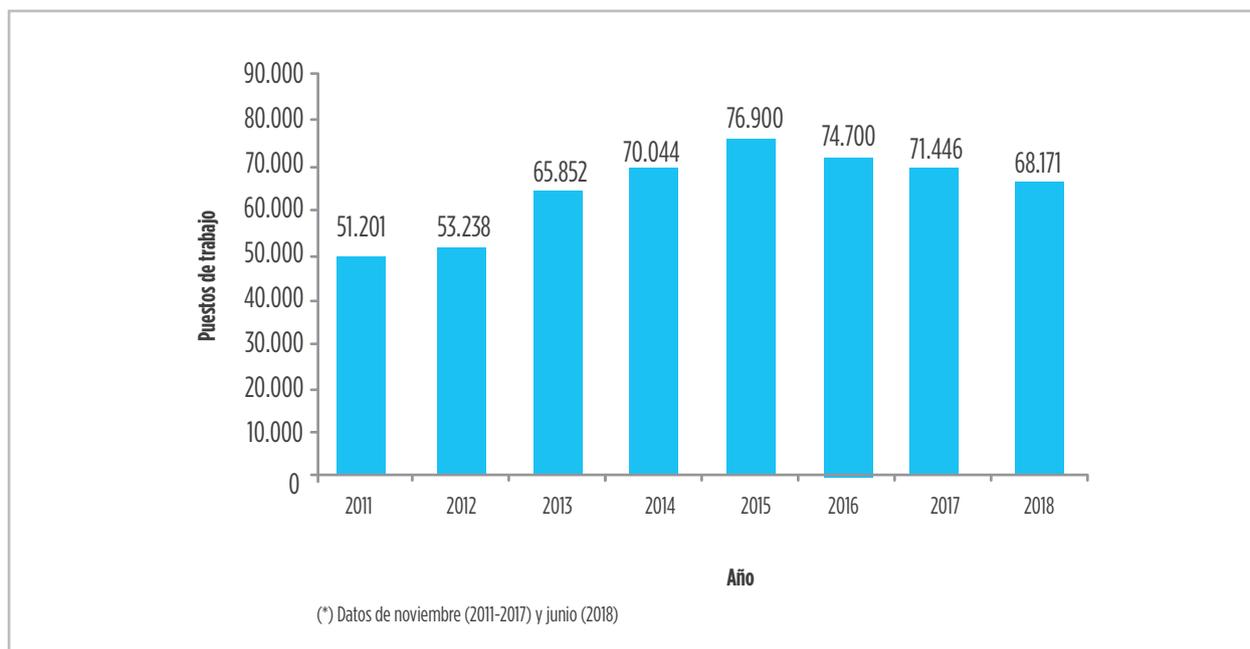
## >> Un análisis de la evolución reciente del personal civil de la administración nacional y los entes públicos comprendido en el régimen de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público (LMREP)

En este apartado del ITEP, nos proponemos llevar a cabo un análisis de la evolución histórica reciente de las principales características sociolaborales del personal civil de la administración nacional y los entes públicos comprendido en el régimen de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público (LMREP). Más específicamente, nos centramos en los 4 escalafones más numerosos de dicho universo, es decir, SINEP, PECIFA, CONICET e INTA, durante el período 2011-2018.

Primeramente, nos referimos a la evolución de la cantidad de puestos de trabajo de cada uno de los escalafones mencionados. En general, es posible distinguir dos etapas al interior del período considerado: una que transcurre entre 2011 y 2015, lapso en que la cantidad de puestos de trabajo se expande fuertemente, y otra desde 2016 hasta la actualidad, cuando ese aumento se revierte<sup>6</sup>. La excepción a este comportamiento está dada por el escalafón CONICET, donde el crecimiento de los puestos se prolonga más allá de 2015 hasta que, en el último año, la dotación se estabiliza o, incluso, disminuye de manera ligera.

Los escalafones que experimentaron el mayor crecimiento durante 2011-2015 fueron SINEP —50,2%— y CONICET —33,1%—, mientras que los dos restantes exhibieron un incremento bastante menos pronunciado —INTA, 9,9 % y PECIFA, 7,8 %—. Con respecto al pico de 2015, los escalafones PECIFA —15,2%— y SINEP —11,4%— presentan en 2018 las reducciones de puestos de trabajo más importantes, mientras que INTA se retrae levemente —2%—, y CONICET sigue creciendo, aunque a un ritmo mucho más acompasado —7,5%— (Gráficos 16, 17, 18 y 19).

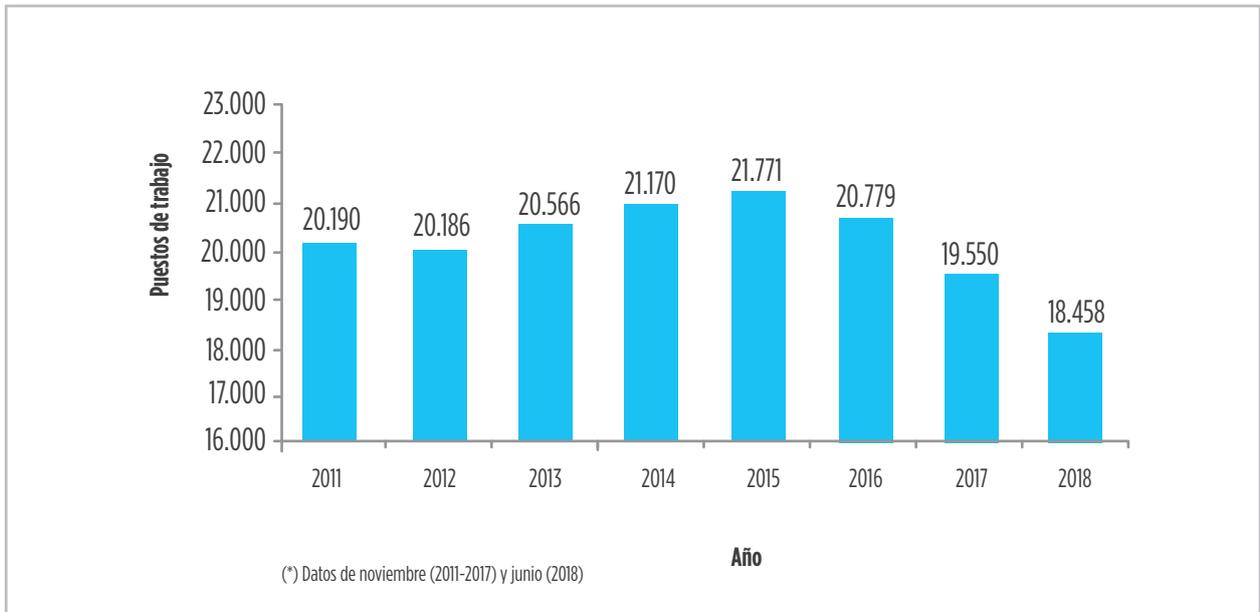
**Gráfico 16. Evolución de los puestos de trabajo del escalafón SINEP (2011-2018) (\*)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

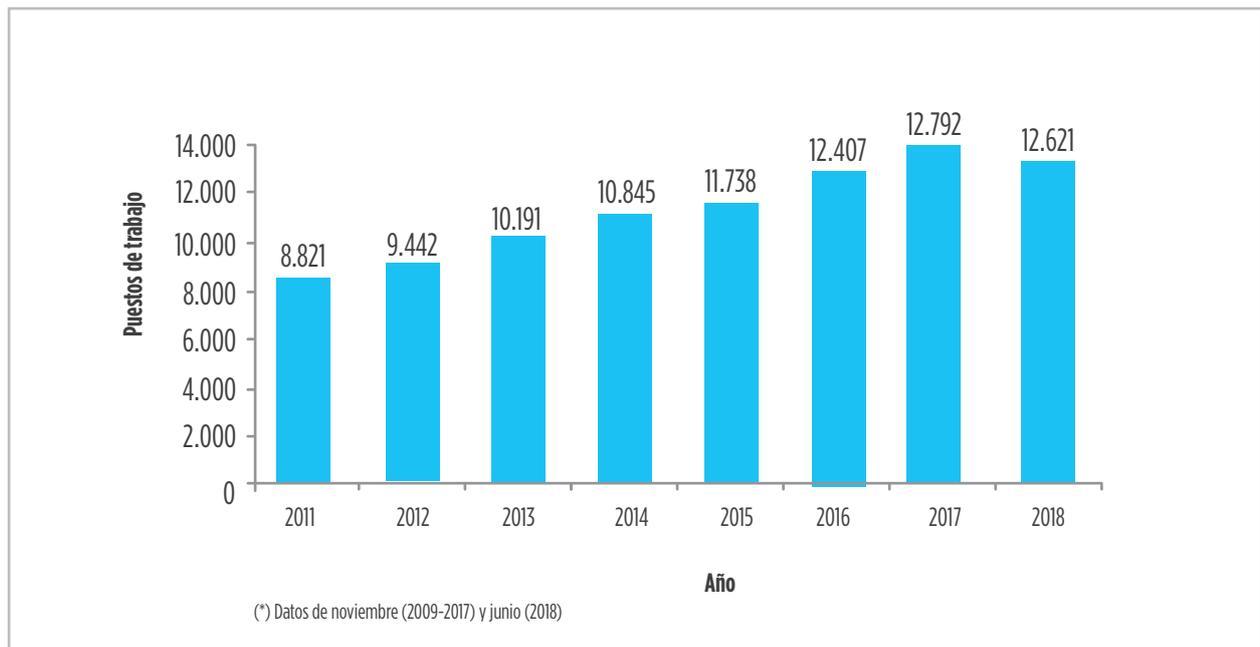
<sup>6</sup> En general, esta reversión es parcial, salvo en el caso de PECIFA, que, actualmente, agrupa una cantidad de puestos de trabajo un 9% inferior a la de 2011.

**Gráfico 17. Evolución de los puestos de trabajo del escalafón PECIFA (2011-2018) (\*)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

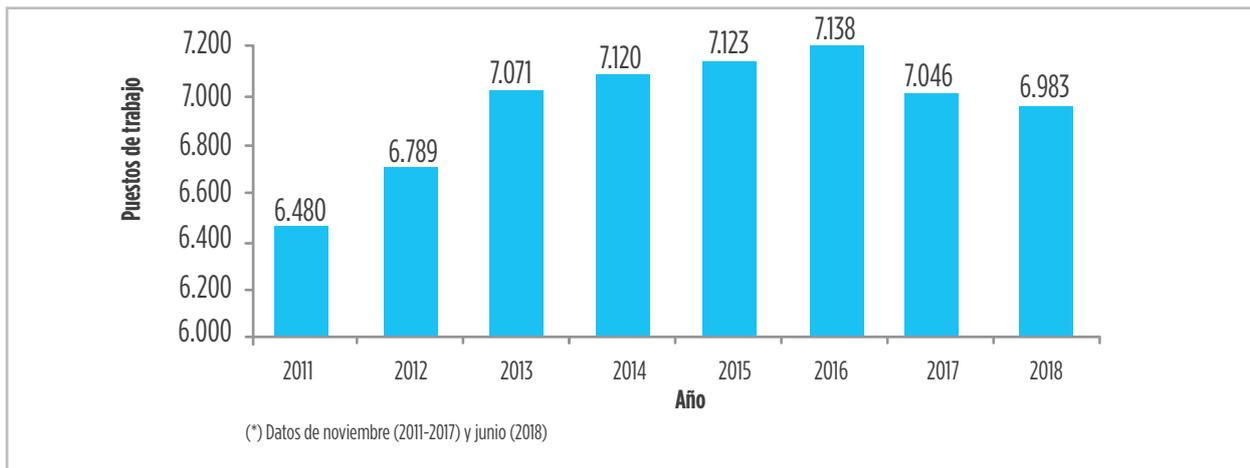
**Gráfico 18. Evolución de los puestos de trabajo del escalafón CONICET (2011-2018) (\*)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

En lo que respecta a atributos demográficos, los 4 escalafones considerados exhiben un comportamiento bastante estable a lo largo del período. En efecto, tanto la edad promedio como la composición por género de cada uno de los universos analizados registran pocos cambios durante la etapa en cuestión.

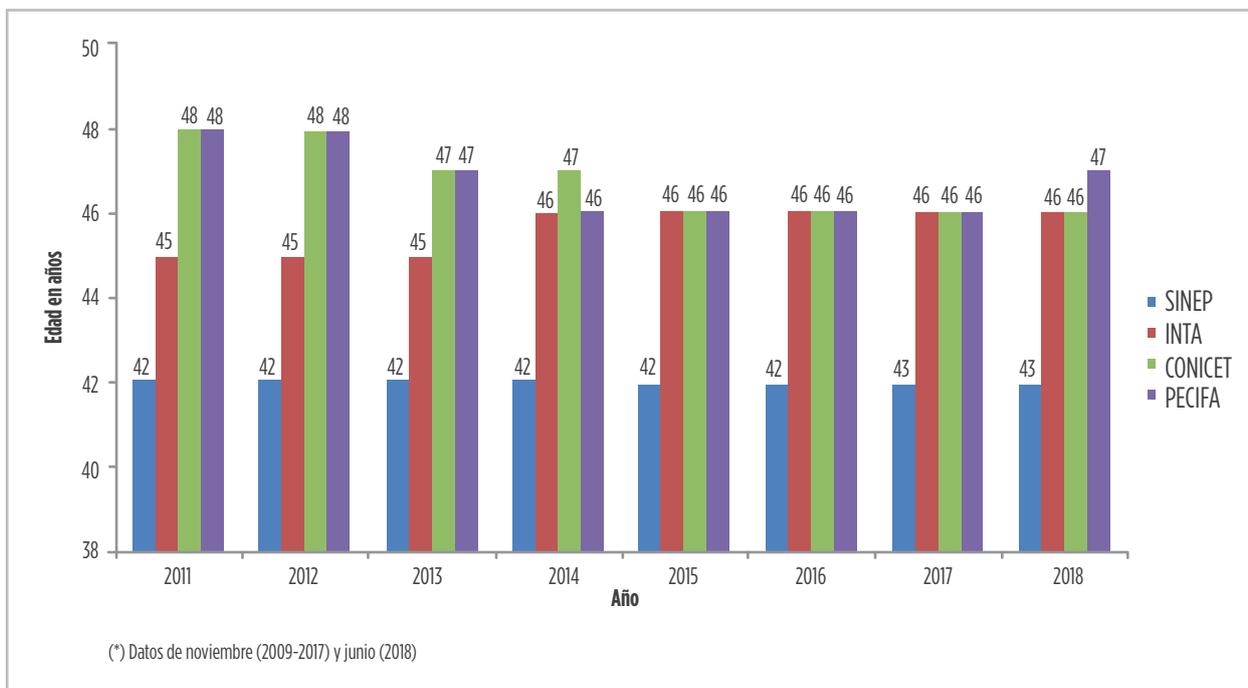
**Gráfico 19. Evolución de los puestos de trabajo del escalafón INTA (2011-2018) (\*)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

La edad promedio oscila en un rango que va desde los 42-43 años en SINEP hasta los 46-48 años en CONICET y PECIFA. De esta forma, SINEP resulta tanto el escalafón de menor edad promedio como uno de los de menores variaciones. En el caso de INTA, se registra una muy leve tendencia al envejecimiento del personal enrolado en dicho escalafón, ya que la edad promedio pasa de los 45 años entre 2011 y 2013 a los 46 años desde 2014. En cambio, en los escalafones CONICET y PECIFA, se observa una modificación también débil pero en sentido contrario. Mientras que, en el escalafón CONICET, la tendencia es decreciente a lo largo de todo el período —la edad promedio pasa sucesivamente de 48 años (2011-2012) a 47 años (2013-2014) y, por último, a 46 años (a partir de 2015)—, en PECIFA, la declinación —de 48 años (2011-2012) a 46 años (2014-2017)— se revierte de manera parcial —en la actualidad, la edad promedio es de 47 años— (Gráfico 20).

**Gráfico 20. Edad promedio en escalafones seleccionados (2011-2018) (\*)**

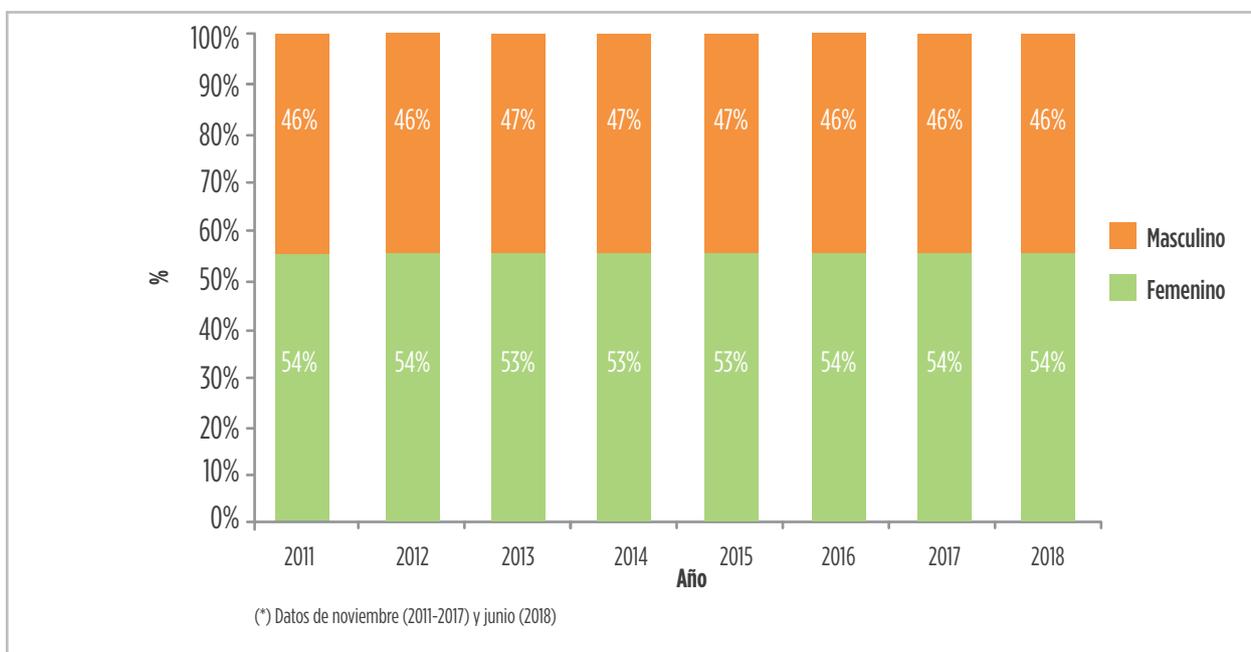


Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP



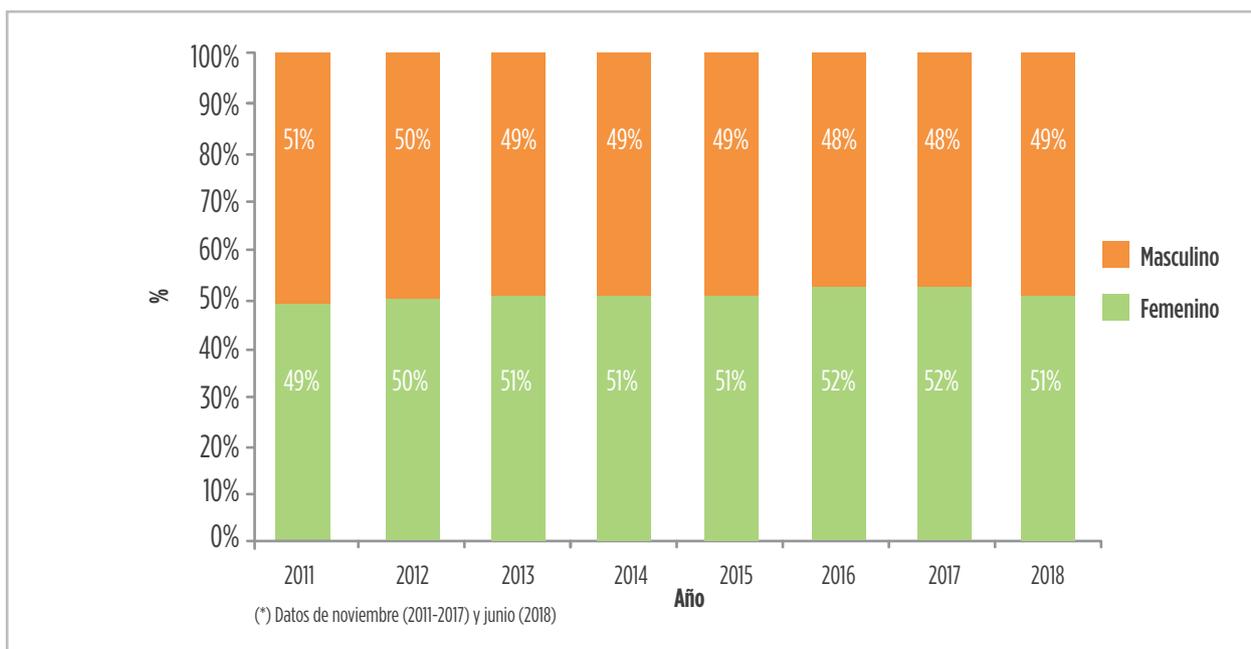
En cuanto a composición por género, se observa un leve predominio del personal femenino, salvo en el caso del escalafón INTA. En efecto, SINEP, PECIFA y CONICET registran durante 2011-2018 una ligera y constante —o algo creciente— prevalencia femenina. SINEP es el escalafón más feminizado, con un 54% de mujeres. En contraste, el escalafón INTA conserva una mayor presencia masculina —hoy es del 62 %—, aunque con una tenue retracción en los últimos años (Gráficos 21, 22, 23 y 24).

**Gráfico 21. Composición por género (%) de los puestos de trabajo del escalafón SINEP (2011-2018) (\*)**



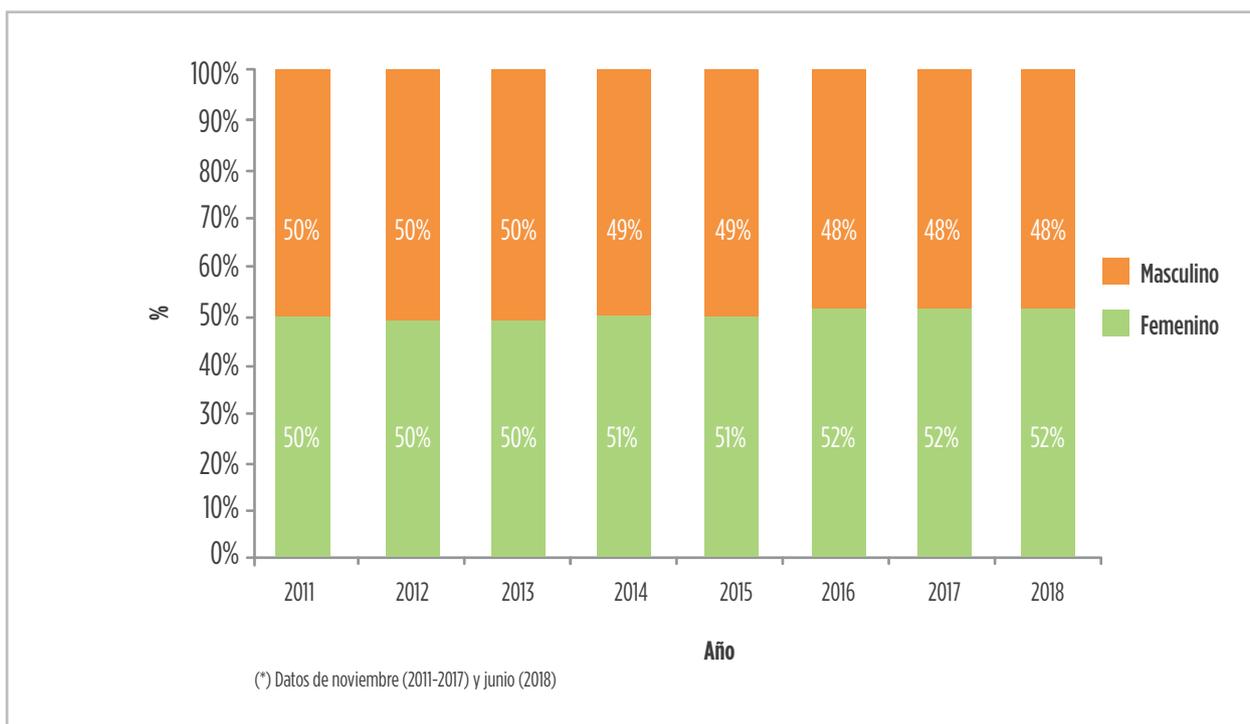
Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 22. Composición por género (%) de los puestos de trabajo del escalafón PECIFA (2011-2018) (\*)**



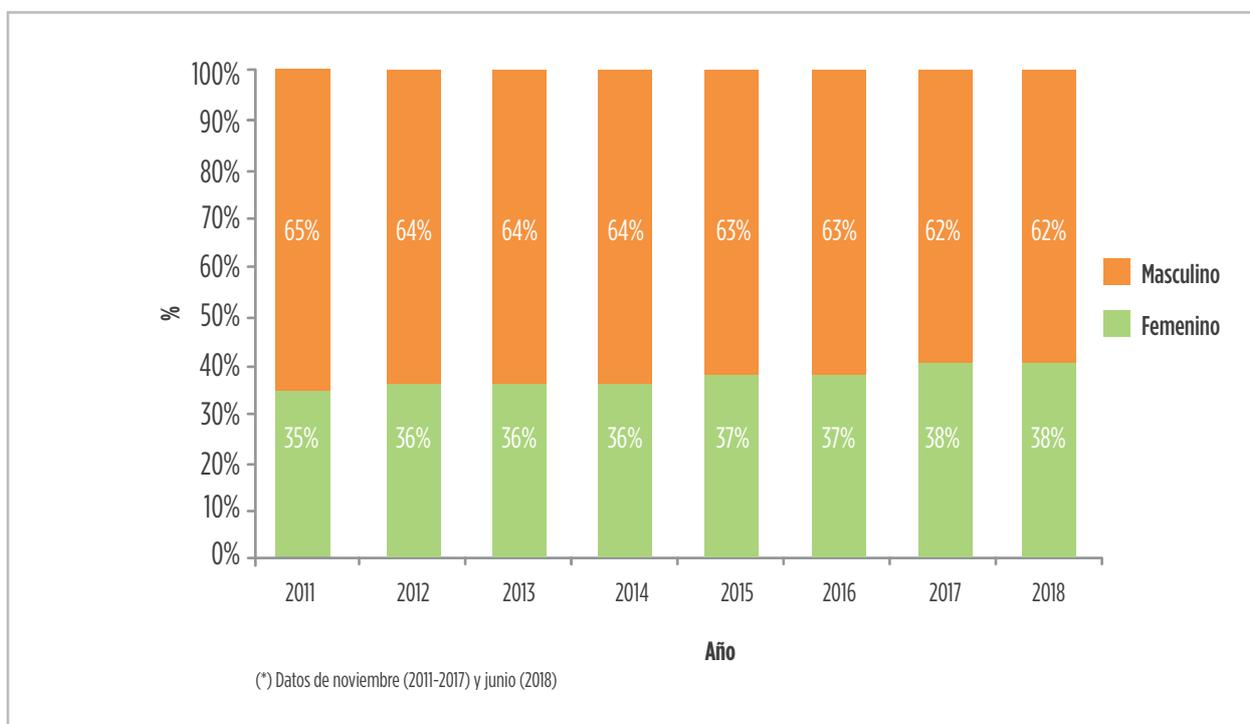
Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 23. Composición por género (%) de los puestos de trabajo del escalafón CONICET (2011-2018) (\*)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

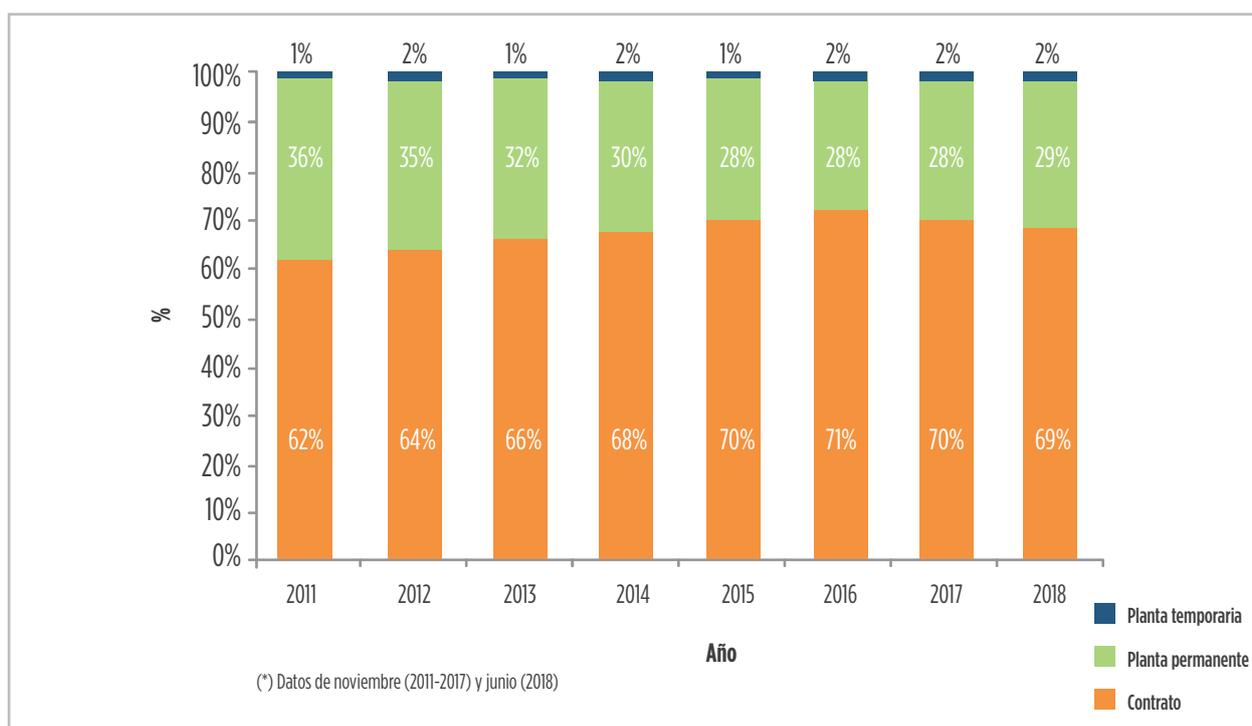
**Gráfico 24. Composición por género (%) de los puestos de trabajo del escalafón INTA (2011-2018) (\*)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

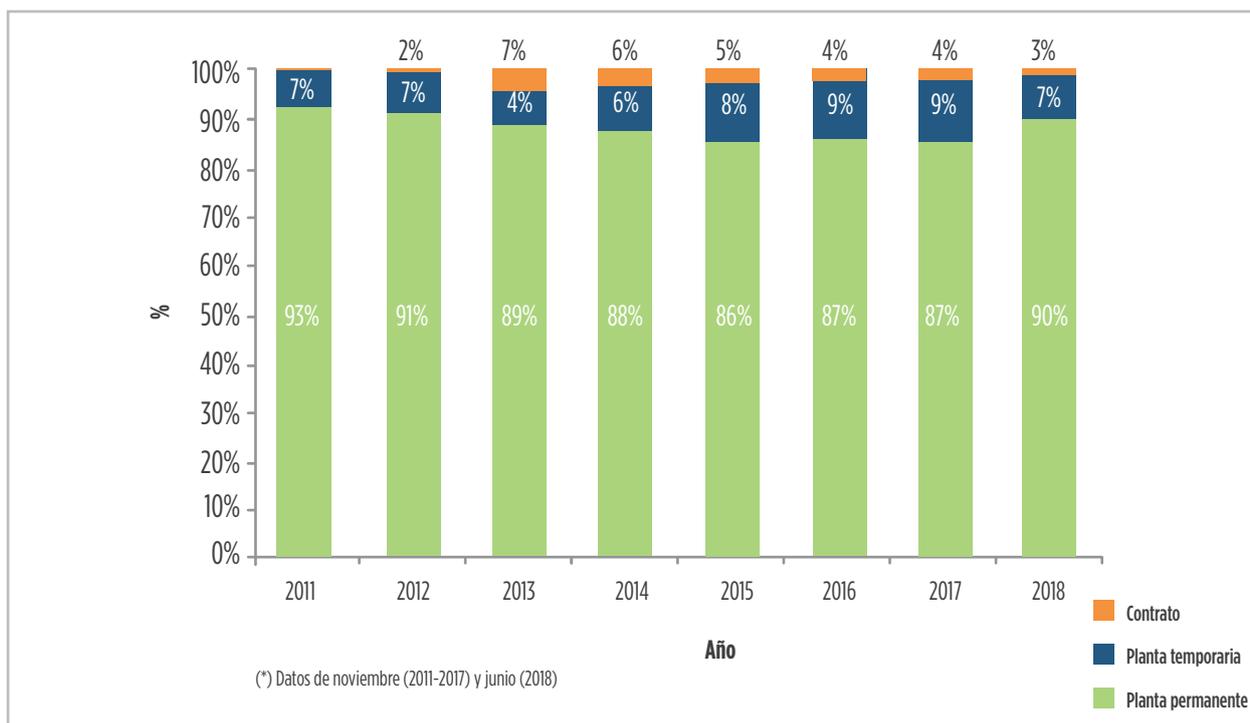
Cuando se analiza la composición de los escalafones según tipo de contratación, se aprecia que cada uno de ellos presenta características diferentes. Podemos destacar el caso de CONICET, conformado casi de manera exclusiva por personal permanente, situación que se mantiene estable a lo largo del tiempo. Otro escalafón con marcado predominio de la planta permanente es PECIFA, con una participación que se sostiene —más allá de ciertas oscilaciones algo por encima o por debajo— en torno al 90% del total. En el caso de INTA, también es mayoría el personal permanente, aunque esta no es tan marcada como en las dos experiencias ya mencionadas. De hecho, el personal de este escalafón se reparte, aproximadamente, entre un 70% de planta permanente y un 30% restante de planta temporaria. La participación del personal permanente ha tendido a crecer a lo largo del período considerado desde el 62% en 2011 hasta valores por encima del 70% —en la actualidad, es del 71%—. SINEP difiere de forma marcada en su comportamiento respecto de los citados. En este universo, prevalecen de manera notoria las contrataciones —comprenden alrededor del 70% de los puestos de trabajo—, que, a su vez, han visto incrementada su participación durante este período. En efecto, los contratados pasaron de representar el 62% de los puestos en 2011 a alcanzar el pico del 71% en 2016 para luego retraerse levemente —en 2018, abarcan el 69% del personal del escalafón— (Gráficos 25, 26, 27 y 28).

**Gráfico 25. Composición por tipo de contratación (%) de los puestos de trabajo del escalafón SINEP (2011-2018) (\*)**



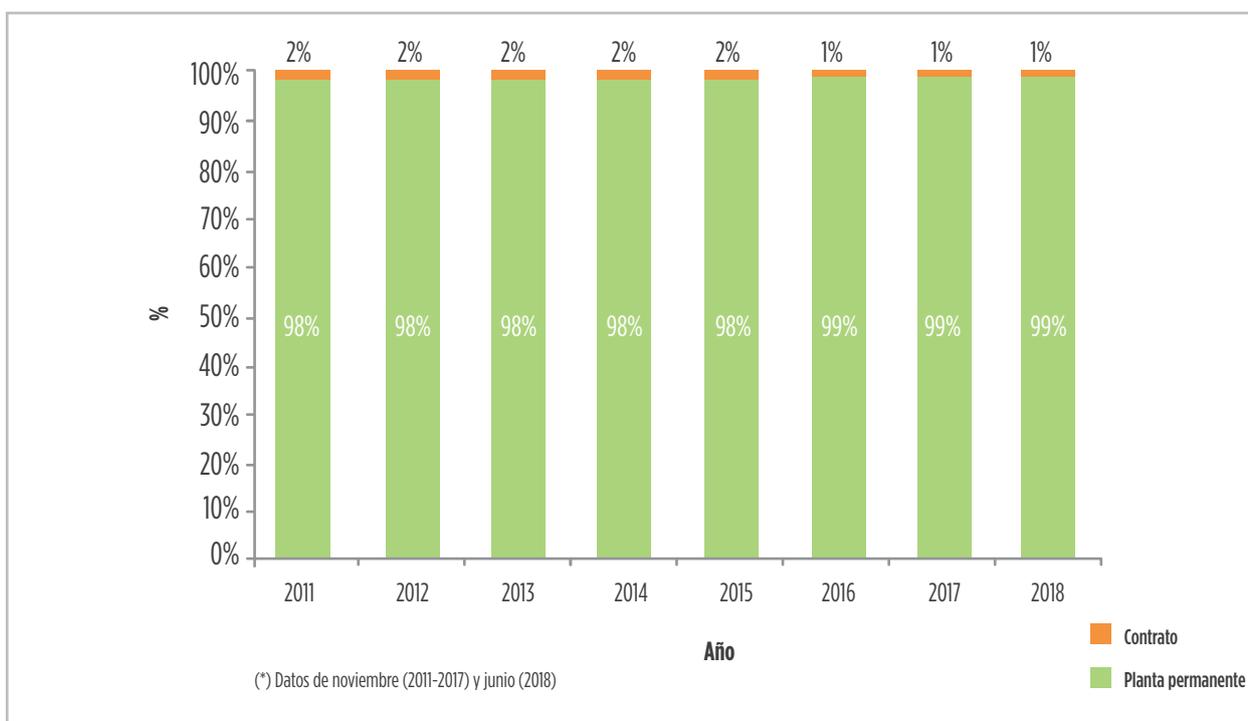
Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 26. Composición por tipo de contratación (%) de los puestos de trabajo del escalafón PECIFA (2011-2018) (\*)**



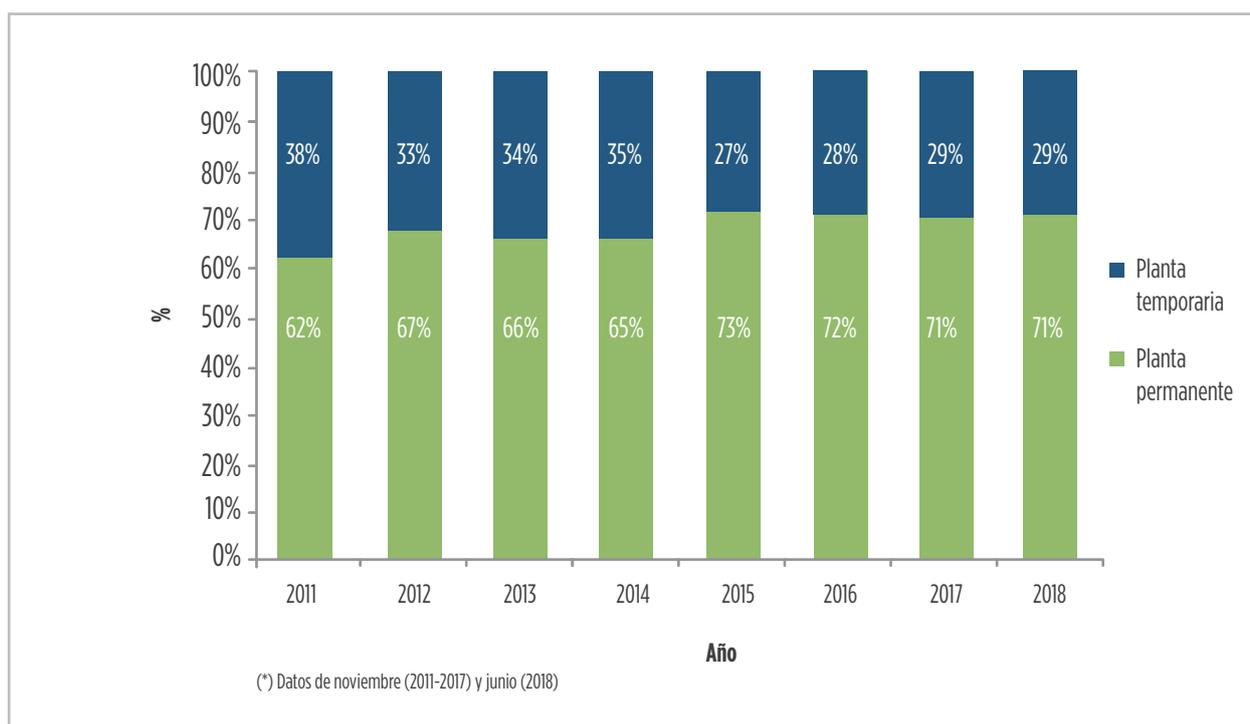
Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 27. Composición por tipo de contratación (%) de los puestos de trabajo del escalafón CONICET (2011-2018) (\*)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 28. Composición por tipo de contratación (%) de los puestos de trabajo del escalafón INTA (2011-2018) (\*)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

### Siglas empleadas en el presente informe

AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos

AG: Administradores Gubernamentales

ANSES: Administración Nacional de la Seguridad Social

ARN: Autoridad Regulatoria Nuclear

CCTG: Convenio Colectivo de Trabajo General

CNRT: Comisión Nacional de Regulación del Transporte

CONAE: Comisión Nacional de Actividades Espaciales

CONEA: Comisión Nacional de Energía Atómica

CONICET: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

DGFM: Dirección General de Fabricaciones Militares

DNV: Dirección Nacional de Vialidad



ENACOM: Ente Nacional de Comunicaciones

ENARGAS: Ente Nacional Regulador del Gas

ENOHSA: Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento

ENRE: Ente Nacional Regulador de la Electricidad

INCAA: Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales

INIDEP: Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero

INPI: Instituto Nacional de la Propiedad Industrial

INSSJyP-PAMI: Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados

INTA: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria

INTI: Instituto Nacional de Tecnología Industrial

LCT: Ley de Contrato de Trabajo

LMREP: Ley Marco de Regulación del Empleo Público

OCCOVI: Órgano de Control de Concesiones Viales

ORSEP: Organismo Regulador de Seguridad de Presas

ORSNA: Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos

PCCTN: Personal Civil del Comando de Transportes Navales de la Armada Argentina

PECIFA: Personal Civil de las Fuerzas Armadas

PFA: Policía Federal Argentina

PSA: Policía de Seguridad Aeroportuaria

SENASA: Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria

SIGEN: Sindicatura General de la Nación

SINEP: Sistema Nacional de Empleo Público

SRT: Superintendencia de Riesgos del Trabajo



## **DIRECCIÓN DEL PROYECTO ITEP**

Maximiliano CAMPOS RÍOS, director de Investigaciones y Publicaciones del INAP  
Eduardo DUBIN DOMÍNGUEZ, director de Sistemas de Información de Empleo Público

---

## **COMITÉ EDITORIAL**

Pablo LEGORBURU, secretario de Empleo Público  
Cecilia KLAPPENBACH, subsecretaria de Planificación de Empleo Público  
Santiago BELLOMO, director institucional del INAP  
María Cristina COSAKA, directora nacional de Gestión de Información y Política Salarial

---

## **EQUIPO DE TRABAJO**

Leonardo GROTTOLA  
Jorge ZAPPINO  
Guillermo RAMOS

---

## **CONTACTO**

Dirección: Av. Roque Sáenz Peña 511 (Oficina 510), San Nicolás, CABA — C.P.: C1035AAA  
Teléfono: 4343-9001 — Interno: 5570  
Correo electrónico: <dinvesti@modernizacion.gob.ar>

