

# INAP

ISSN 2683-7137

# ITEP

Informe Trimestral  
de Empleo Público

---

Número extraordinario - Anual 2021



## **ITEP: Informe Trimestral de Empleo Público**

### **DIRECCIÓN DEL PROYECTO ITEP**

Pablo NEMIÑA, Director de Gestión del Conocimiento, Investigación y Publicaciones  
Sebastián GIUGGIO, Director de Sistemas de Información de Empleo Público

### **COMITÉ EDITORIAL**

Ana CASTELLANI, Secretaria de Gestión y Empleo Público  
Leandro BOTTINELLI, Director Institucional del INAP  
Alejandro GRILLO, Subsecretario de Fortalecimiento Institucional  
Viviana MELAMUD, Subsecretaria de Empleo Público  
María Cristina COSAKA, Directora Nacional de Gestión de Información y Política Salarial  
Vilma PAURA, Directora Nacional de Oferta Académica

### **REDACCIÓN**

Leonardo GROTTOLA

### **EDITORIAL**

Instituto Nacional de la Administración Pública

Dirección: Av. Roque Sáenz Peña 511 (Of. 523), CABA, República Argentina  
C.P.: C1035AAA — Teléfono: 4343-9001 — Interno: 5570  
Correo electrónico: <dinvesti@jefatura.gob.ar>

ISSN 2683-670X  
(versión impresa)

ISSN 2683-7137  
(versión en línea)

Se terminó de imprimir en Imprenta de la Secretaría de Gestión y Empleo Público - Jefatura de Gabinete de Ministros  
Av. Roque Sáenz Peña 511, CABA, República Argentina  
Septiembre 2022

## Índice

---

<b>Introducción</b>	<b>1</b>
<b>La evolución del empleo público nacional en 2021</b>	<b>2</b>
<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>19</b>
<b>Leyes, decretos y resoluciones</b>	<b>20</b>
<b>Siglas</b>	<b>21</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, que constituye la única fuente oficial de datos sobre el empleo público nacional. 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.

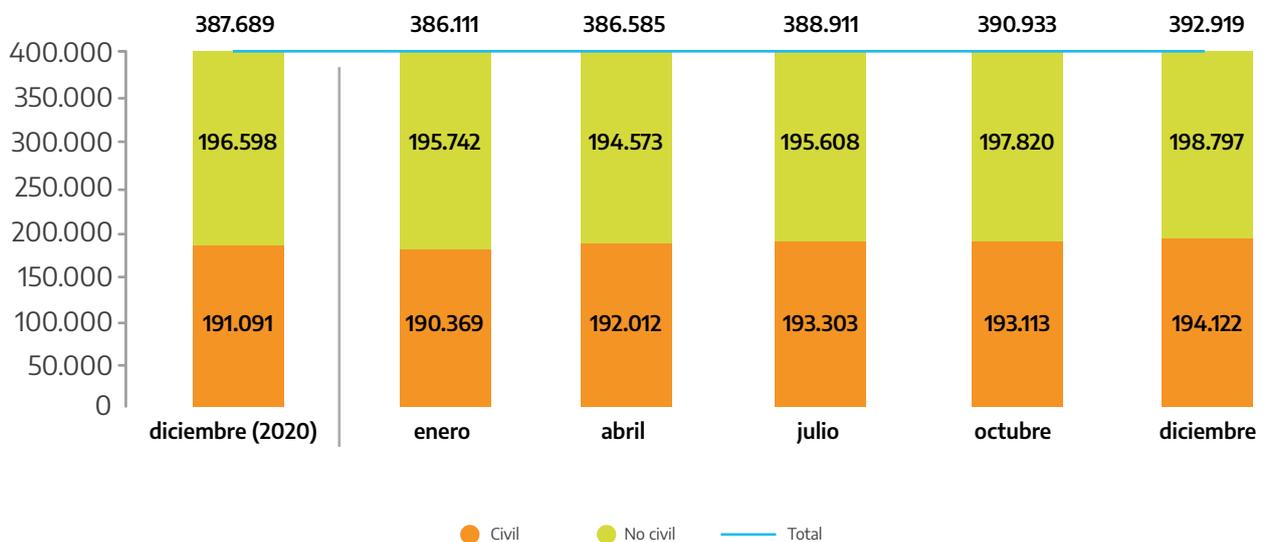
A los fines del ITEP, se entiende por *puesto de trabajo* toda persona con CUIL que desempeña actividades en una entidad determinada dentro de un marco legal y administrativo, y que posee una cuenta con una liquidación cuyos conceptos fijos liquidados son mayores de 0 (cero).

En esta oportunidad, el ITEP se aparta de su formato habitual trimestral por tratarse del número extraordinario que se propone dar cuenta de la evolución anual del empleo público en la administración nacional y los entes públicos en 2021. En esta edición, se analiza el comportamiento de los atributos sociodemográficos y laborales del universo de empleadas/os públicas/os nacionales delimitado con anterioridad a lo largo de todo ese año.

## 1. La evolución del empleo público nacional en 2021

El empleo en la administración nacional y los entes públicos<sup>1</sup> (Ley 24.156, artículo 8, incisos a y c) exhibe una leve tendencia al alza durante 2021. En efecto, la dotación alcanza los 392.919 agentes –194.122 civiles y 198.797 no civiles– en diciembre. Es decir, una suba interanual del 1,3 %, liderada por el empleo civil –crece un 1,6 %, mientras que los no civiles se expanden un 1,1 %–. La trayectoria del crecimiento evidenciado por ambos grupos a lo largo del año resulta algo diferente. Mientras que, en el caso del empleo civil, la suba se concentra en el primer semestre, entre los no civiles tiene lugar, sobre todo, en el último trimestre. 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 (Gráfico 1.1).

**Gráfico 1.1 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos civil y no civil en 2021 (meses seleccionados) (\*)**



(\*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2020) a modo de referencia

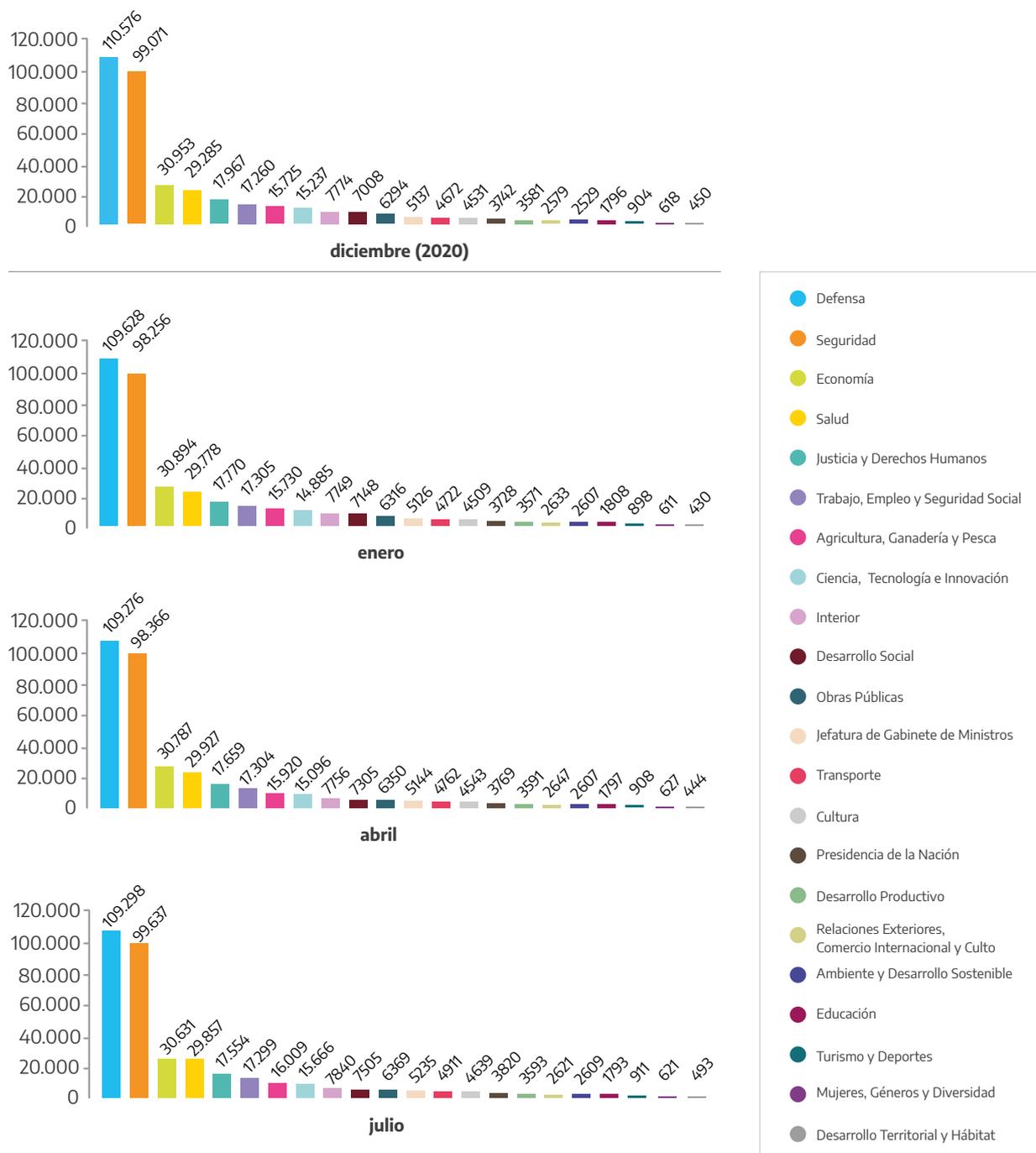
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

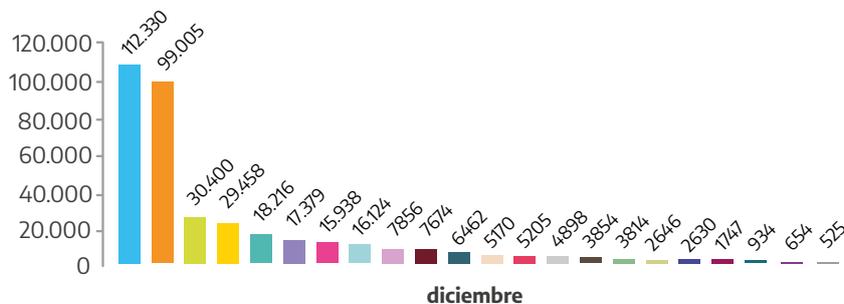
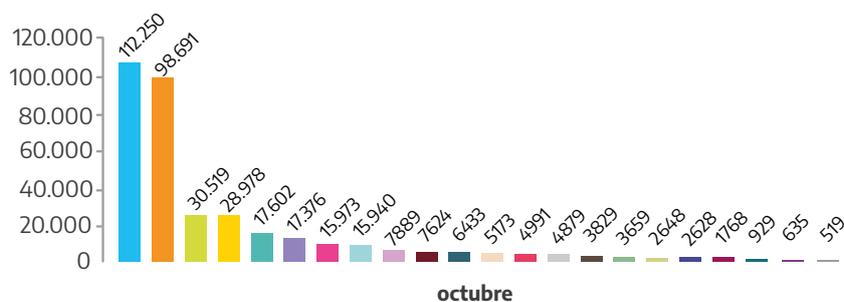
La Administración Pública Nacional (APN) conservó durante 2021 una estructura organizativa con 22 jurisdicciones, entre las que se encuentran 20 ministerios, la Jefatura de Gabinete de Ministros y la Presidencia de la Nación. En términos de cantidad de puestos de trabajo, sobresalen con claridad las dos jurisdicciones de mayor tamaño –Defensa y Seguridad– que, sumadas, reúnen el 54 % de la dotación total. 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

<sup>1</sup> La administración nacional incluye la administración central y los organismos descentralizados. La categoría entes públicos abarca organismos, como la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJyP) o PAMI, el Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (INCAA), la Comisión Nacional Antidopaje (CNAD) y la Unidad Especial Sistema de Transmisión de Energía Eléctrica (UESTEE), esta última con una dotación aproximada de solo 5 (cinco) 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).

Ciencia, Tecnología e Innovación. De hecho, los ocho ministerios mencionados emplean a algo más del 85 % del personal (Gráfico 1.2).

**Gráfico 1.2 Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción en 2021 (meses seleccionados) (\*)**





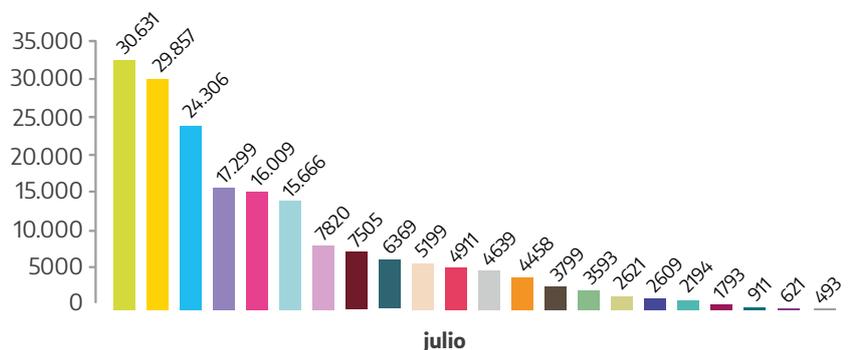
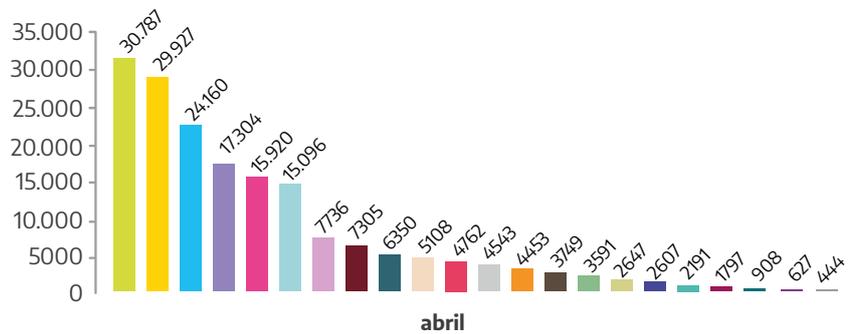
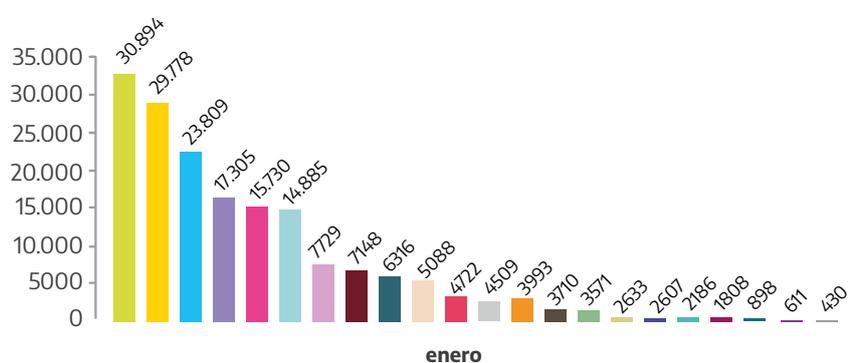
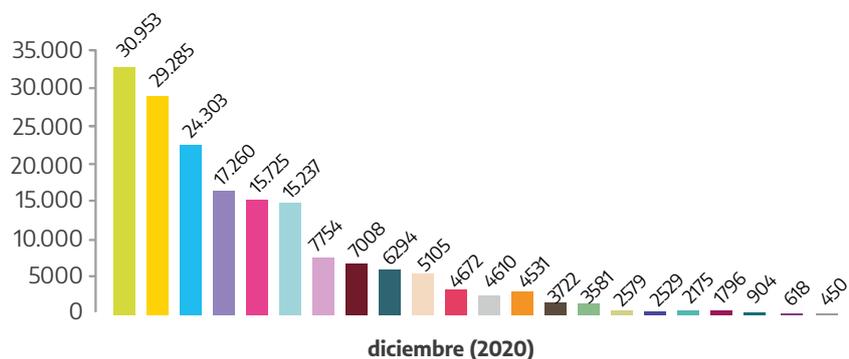
(\* Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2020) a modo de referencia

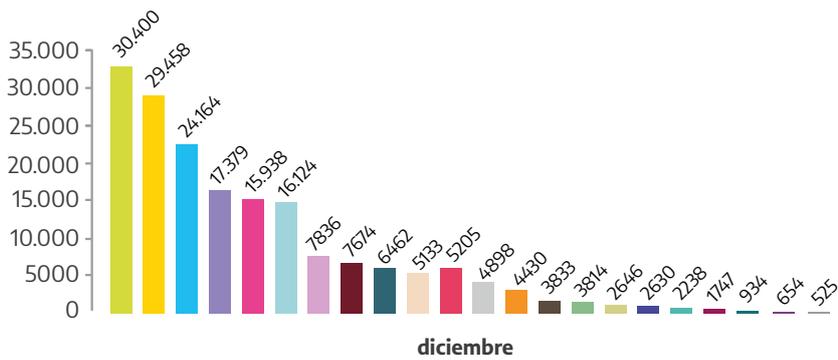
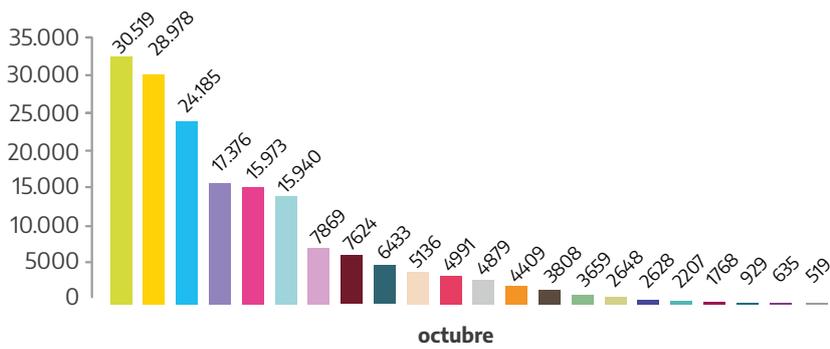
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

En lo que respecta a la variación del empleo según jurisdicción durante el período considerado, 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 (16,7 %); Transporte (11,4 %); Desarrollo Social (9,5 %); Cultura (8,1 %); Desarrollo Productivo (6,5 %); Mujeres, Géneros y Diversidad (5,8 %); Ciencia, Tecnología e Innovación (5,8 %); Ambiente y Desarrollo Sostenible (4,0 %); Turismo y Deportes (3,3 %); Presidencia de la Nación (3,0 %); Obras Públicas (2,7 %); Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto (2,6 %); Defensa (1,6 %); Justicia y Derechos Humanos (1,4 %); y Agricultura, Ganadería y Pesca (1,4 %)–; le siguen aquellos en los que este sube por debajo del nivel general– Interior (1,1 %); Trabajo, Empleo y Seguridad Social (0,7 %); Jefatura de Gabinete de Ministros (0,6 %); y Salud (0,6 %)–; y, por último, se observa un pequeño grupo en que la cantidad de trabajadoras/es cae –Educación (2,7 %); Economía (1,8 %); y Seguridad (0,1 %)–.

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, el aumento por encima del nivel general en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos –2,9 %–, la merma más pronunciada en el Ministerio de Seguridad –3,9 %–, y la ligera caída en Defensa –0,6 %–, mientras la población total de la jurisdicción se agranda. En cuanto a los no civiles, el incremento del empleo se debe en gran medida a la expansión de Defensa –con una ampliación del 2,2 % de su dotación contribuye al 86,1 % del alza interanual–. El resto resulta atribuible al crecimiento del 1,2 % de Justicia y Derechos Humanos –explica el 8,5 % de la suba– y a un muy ligero aumento –0,1 %– en Seguridad, que representa un 5,2 % de la variación interanual del empleo no civil (Gráficos 1.3 y 1.4).

**Gráfico 1.3 Puestos de trabajo civiles de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción en 2021 (meses seleccionados) (\*)**

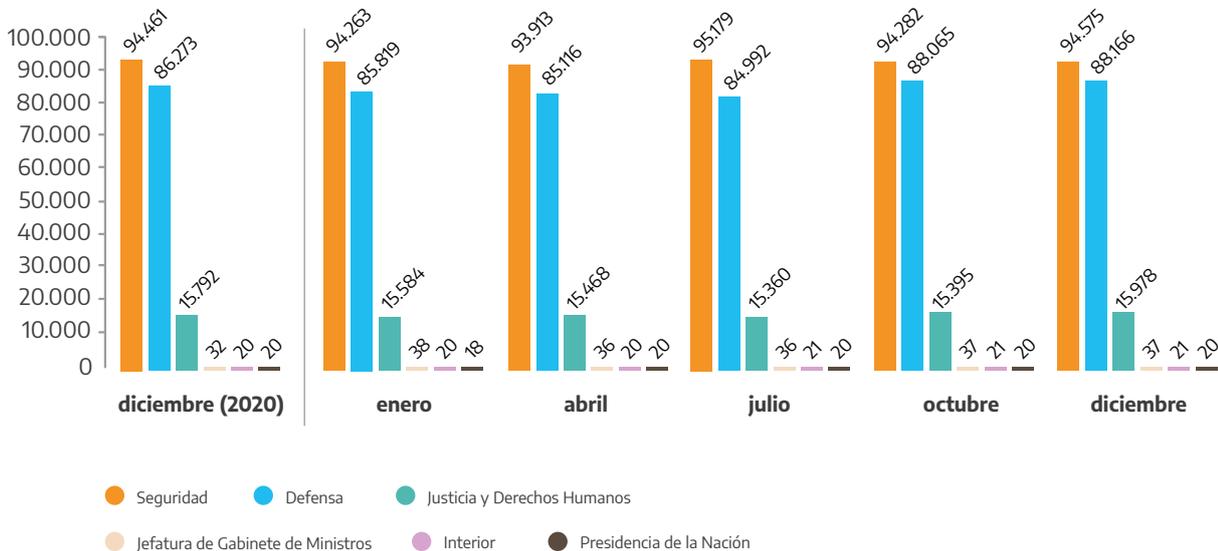




(\*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2020) a modo de referencia

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.4 Puestos de trabajo no civiles de la administración nacional y los entes públicos según jurisdicción en 2021 (meses seleccionados) (\*)**



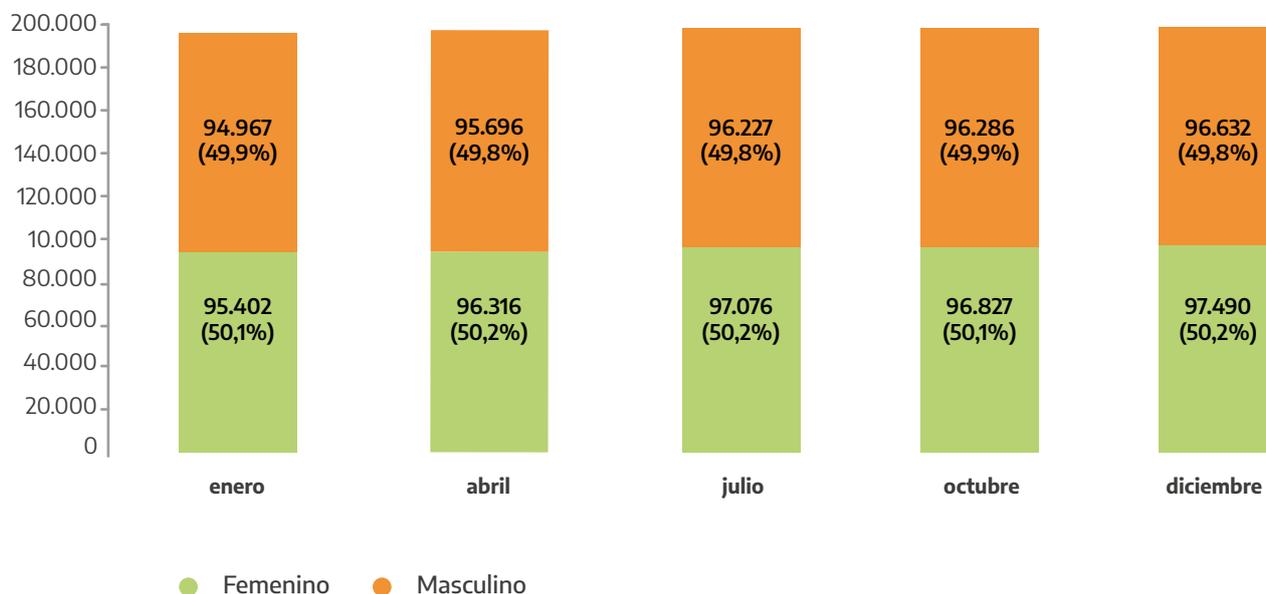
(\*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2020) a modo de referencia

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. Entre los no civiles, se conserva a lo largo

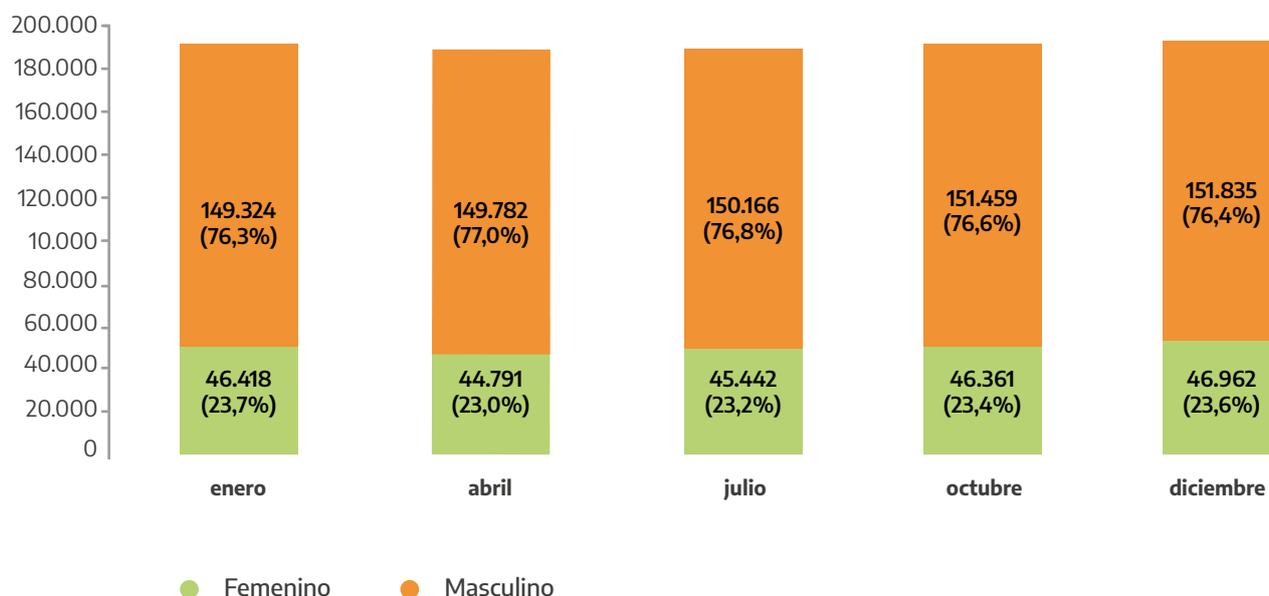
de todo el año, la tradicional hegemonía masculina, que representa algo más de tres cuartos del personal (Gráficos 1.5 y 1.6).

**Gráfico 1.5 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según género en 2021 (meses seleccionados)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.6 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional según género en 2021 (meses seleccionados)**

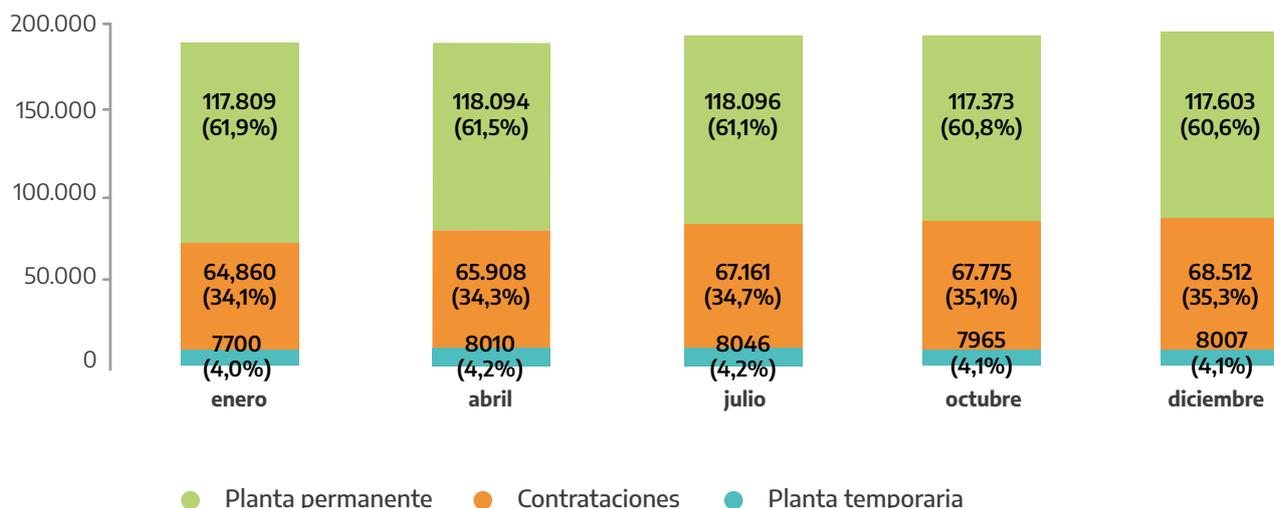


Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

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 estable durante el año, con algo menos de dos tercios de personal permanente, un tercio de contratados y un pequeño porcentaje de puestos de planta temporaria —aproximadamente el 4,0 % de la dotación— (Gráfico 1.7). Cuando se observa la variación interanual del personal según tipo de contratación, se advierte que la ligera

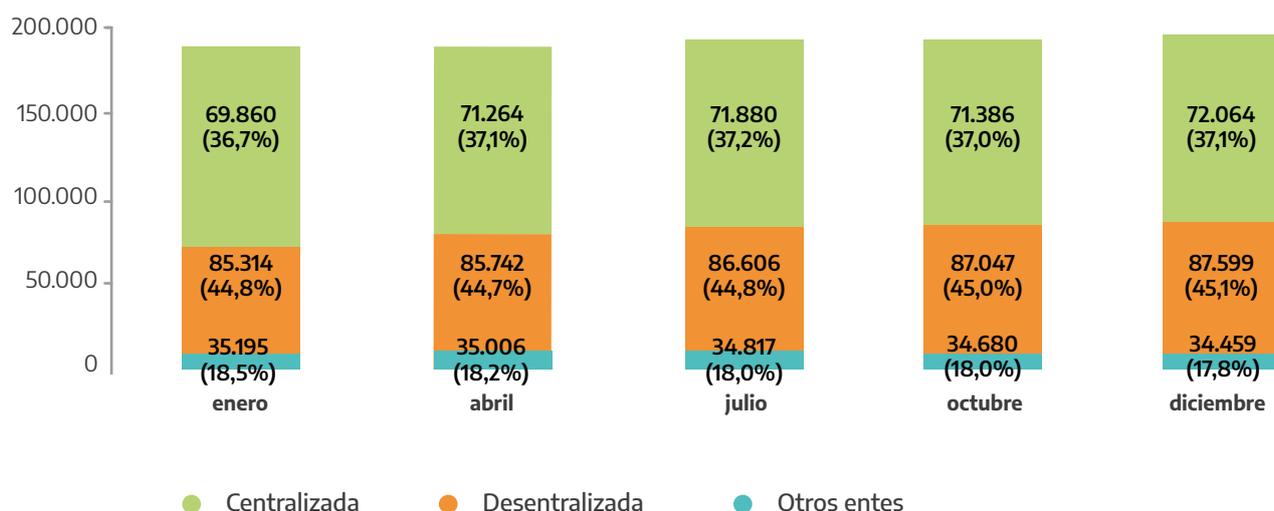
suba del empleo civil se explica en su totalidad por el incremento del personal contratado –8,4 %, 5316 agentes–, que resulta compensado de manera parcial por una leve contracción de la planta permanente –0,9 %, 1127 agentes–y una caída de la planta temporaria–12,6 %, 1158 agentes–<sup>2</sup>. En cuanto 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 cuarto en los entes públicos. Esta conformación se mantiene inalterada a lo largo del año (Gráfico 1.8).

**Gráfico 1.7 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según tipo de contratación en 2021 (meses seleccionados)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.8 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según tipo de administración en 2021 (meses seleccionados)**



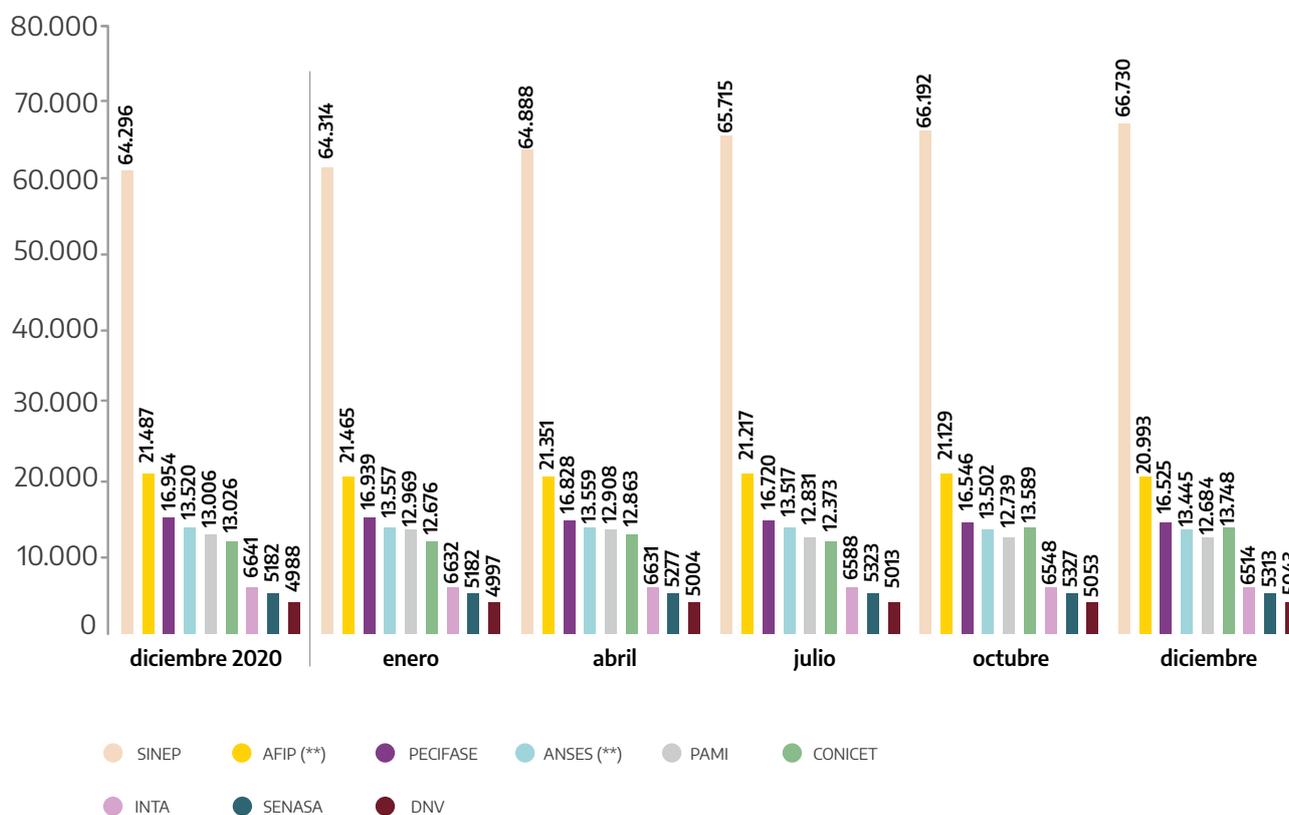
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

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 %

<sup>2</sup> Como se puede apreciar, dado el tamaño de la dotación estable, su ligera reducción explica la mitad de la merma.

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), Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJyP-PAMI) y Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). 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 (5,5 %), SINEP (3,8 %) y Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria, SENASA (2,5 %)–. El escalafón de la Dirección Nacional de Vialidad (DNV) también crece, aunque algo por debajo del nivel general –1,1 %–. En contraste, PECIFASE, PAMI, AFIP, Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) y ANSES presentan caídas de diversa magnitud –2,5 % en los dos primeros casos; 2,3 %; 1,9 % y 0,6 %, respectivamente– (Gráfico 1.9).

**Gráfico 1.9 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos en escalafones seleccionados en 2021 (meses seleccionados) (\*)**



(\*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2020) a modo de referencia

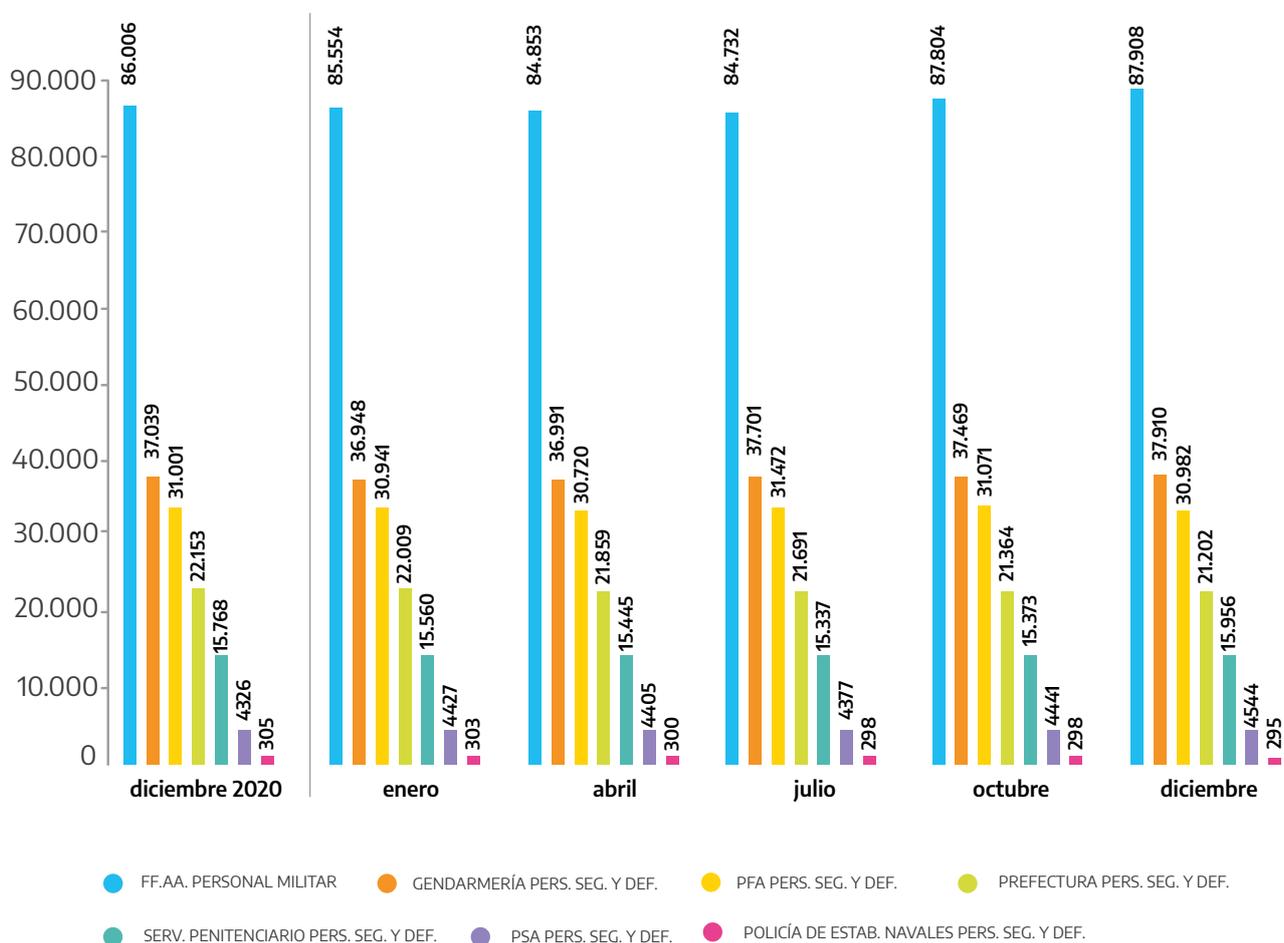
(\*\*) AFIP comprende escalafones AFIP-DGI y AFIP-Aduana. ANSES comprende escalafones ANSES - Convencionado y ANSES - Superior y Gerencial

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 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 –no obstante, si consideramos el conjunto de las fuerzas de seguridad, este es el colectivo más extendido–. 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  $-1,1\%$ . Esta se explica por el crecimiento de PSA, Gendarmería Nacional, personal militar de las Fuerzas Armadas y Servicio Penitenciario  $-5,0\%$ ;  $2,4\%$ ;  $2,2\%$  y  $1,2\%$ , respectivamente. Estas alzas resultan compensadas de manera parcial por la caída registrada en la Prefectura Naval  $-4,3\%$  y el estancamiento de la PFA<sup>3</sup> (Gráfico 1.10).

**Gráfico 1.10 Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional en 2021 (meses seleccionados) (\*)**



(\*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2020) a modo de referencia

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Respecto a las remuneraciones<sup>4</sup>, el análisis pone el foco en los escalafones civiles de la administración nacional, a la que se distingue de los entes públicos, en virtud de las particularidades del régimen presupuestario de estos últimos. Al interior de este universo, el escalafón de la ANSES es el de mayor salario promedio. Le siguen los de organismos, tales como CONICET –impulsado al alza por el mayor nivel educativo promedio de sus integrantes–, INTA y DNV. Por último, los de

3 El escalafón de la Policía de Establecimientos Navales también se retrae  $-3,3\%$ . No obstante, esto resulta relativizado por lo reducido de su dotación, que hace que pequeñas modificaciones en su tamaño impliquen variaciones más pronunciadas en términos relativos.

4 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.

menor retribución promedio son SENASA, SINEP y PECIFASE. Si bien los incrementos salariales concretados a lo largo del año presentan divergencias entre los escalafones considerados<sup>5</sup>, lo que trae aparejadas ciertas diferencias en la variación de las remuneraciones promedio —oscilan entre el 87,1 % (CONICET) y el 59,4 % (PECIFASE)<sup>6</sup>—, esta situación no sufre alteraciones significativas durante el período (Gráfico 1.11).

En el plano no civil, los niveles salariales promedio de las diferentes fuerzas resultan más homogéneos. Entre los de mayor salario promedio se destacan Gendarmería Nacional y Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA). Algo por debajo se ubican fuerzas, como Prefectura Naval, PFA y, en menor medida, el Servicio Penitenciario Federal (SPF). Por último, algo más rezagado, se encuentra el personal militar de las Fuerzas Armadas<sup>7</sup>. A pesar de que se registran algunas diferencias en el impacto de los incrementos salariales dispuestos por el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) en las retribuciones promedio de las fuerzas armadas y de seguridad —oscilan entre el 73,9 % (Prefectura Naval) y el 54,6 % (personal militar de las Fuerzas Armadas)<sup>8y9</sup>, el posicionamiento relativo de los niveles salariales promedio de los escalafones no civiles no sufre cambios de magnitud a lo largo del año (Gráfico 1.12)<sup>10</sup>.

---

5 En el caso de los escalafones comprendidos en el CCTG, durante 2021, entraron en vigor, en febrero, marzo y mayo, los incrementos salariales acordados en el marco de la revisión de la paritaria de 2020 del 4 %, 6 % y 8 %, respectivamente, con respecto a las remuneraciones vigentes al 30 de septiembre de 2020. Luego, en junio, agosto, septiembre y octubre, se hicieron efectivas cuatro cuotas correspondientes a la suba pactada en el marco de la reapertura de la negociación paritaria de 2021 del 10 %, 9 %, 11 % y 5 %, respectivamente, con respecto a las retribuciones vigentes al 31 de mayo de 2021 (Decreto 47/2021, 414/2021 y 748/2021). En lo que respecta a los escalafones no comprendidos en el convenio—ANSES y DNV— los incrementos fueron los siguientes: 4 % en febrero, 6 % en marzo y 8 % en mayo respecto de las remuneraciones vigentes al 30 de septiembre de 2020; 12 % en junio, 12 % en agosto, 6 % en septiembre (DNV) o noviembre (ANSES) y 5 % en octubre con respecto a las retribuciones vigentes al 31 de mayo de 2021. En el caso de ANSES, además se pactó un aumento del 5 % en la cantidad de unidades retributivas a partir de diciembre (Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social, 2021, 14 de enero, 16 de junio y 12 de noviembre; y Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina, 2021, 31 de mayo, 17 de junio y 24 de septiembre).

6 Si bien los escalafones enmarcados en el CCTG acuerdan una pauta salarial común, se observan algunas diferencias en el incremento interanual de las retribuciones promedio —CONICET (87,1 %), INTA (78,6 %), SINEP (66,2 %) y PECIFASE (59,4 %)—. Estas disparidades pueden atribuirse, por un lado, a cambios en la constitución interna de los escalafones y, por el otro, a modificaciones instrumentadas en conceptos salariales específicos de cada escalafón en particular. Además de los incrementos correspondientes a la pauta salarial del CCTG, el personal de las carreras de Investigador Científico y Tecnológico, y de Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo del CONICET recibió en varias oportunidades a lo largo del año —abril, mayo y diciembre— aumentos en el valor del suplemento especial remunerativo no bonificable —instituido por el Decreto 755/2004— que representan un alza interanual acumulada de entre el 120 % y el 140 % aproximadamente según la categoría (Decreto 231/2021 y 821/2021). Esto contribuye a explicar su diferente comportamiento.

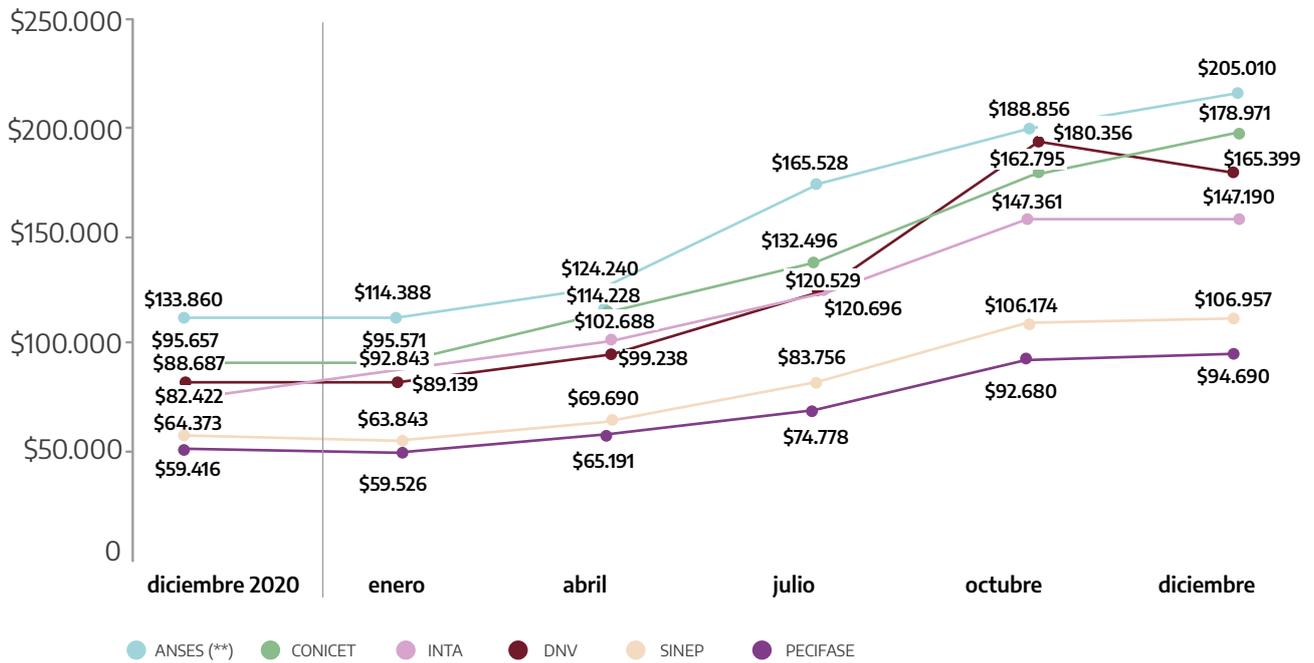
7 Se excluye del análisis el escalafón de la Policía de Establecimientos Navales, dado lo escueto de su dotación.

8 Habitualmente las fuerzas replican los % acordados por acta paritaria del CCTG. Durante el período considerado rigieron los incrementos establecidos por las siguientes normas: Resolución conjunta Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Ministerio de Economía 1/2021, 6/2021 y 11/2021 (SPF); Resolución conjunta Ministerio de Defensa - Ministerio de Economía 2/2021, 7/2021 y 10/2021 (personal militar de las FF.AA.); y Resolución del Ministerio de Seguridad 26/2021, 240/2021, 312/2021 y 439/2021 (Gendarmería, Prefectura, PFA y PSA).

9 En el caso del SPF, se considera la variación entre enero y noviembre, debido a inconsistencias en los valores correspondientes a diciembre.

10 Pueden señalarse como salvedades respecto de esta afirmación, por un lado, que la brecha entre el escalafón mejor y peor remunerado tiende a agrandarse y, por el otro, el salario promedio de la Prefectura Naval pasa a superar ligeramente al de la PFA.

**Gráfico 1.11 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal civil de la administración nacional en pesos corrientes en escalafones seleccionados en 2021 (meses seleccionados) (\*)**

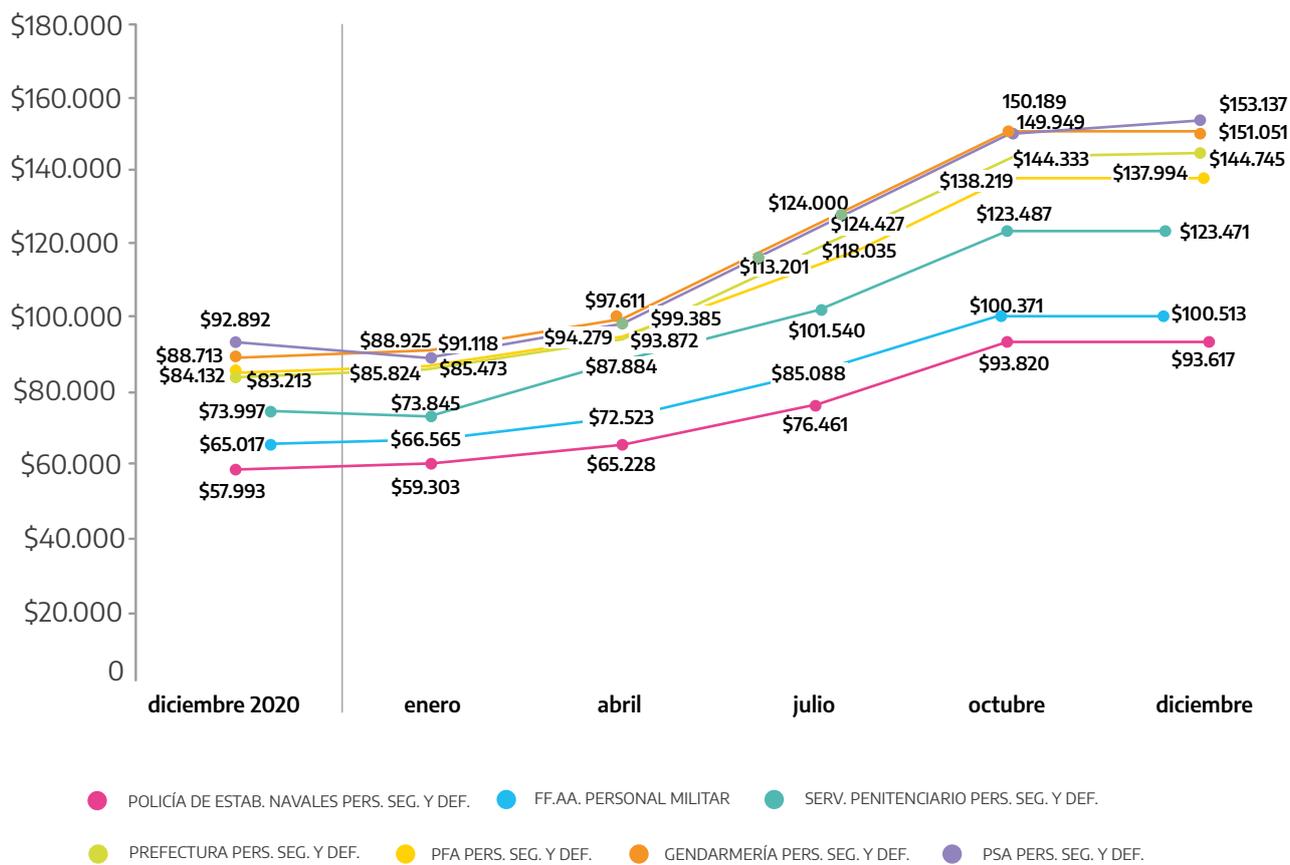


(\*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2020) a modo de referencia

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

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

**Gráfico 1.12 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal no civil de la administración nacional en pesos corrientes en 2021 (meses seleccionados) (\*)**



(\*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2020) a modo de referencia

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

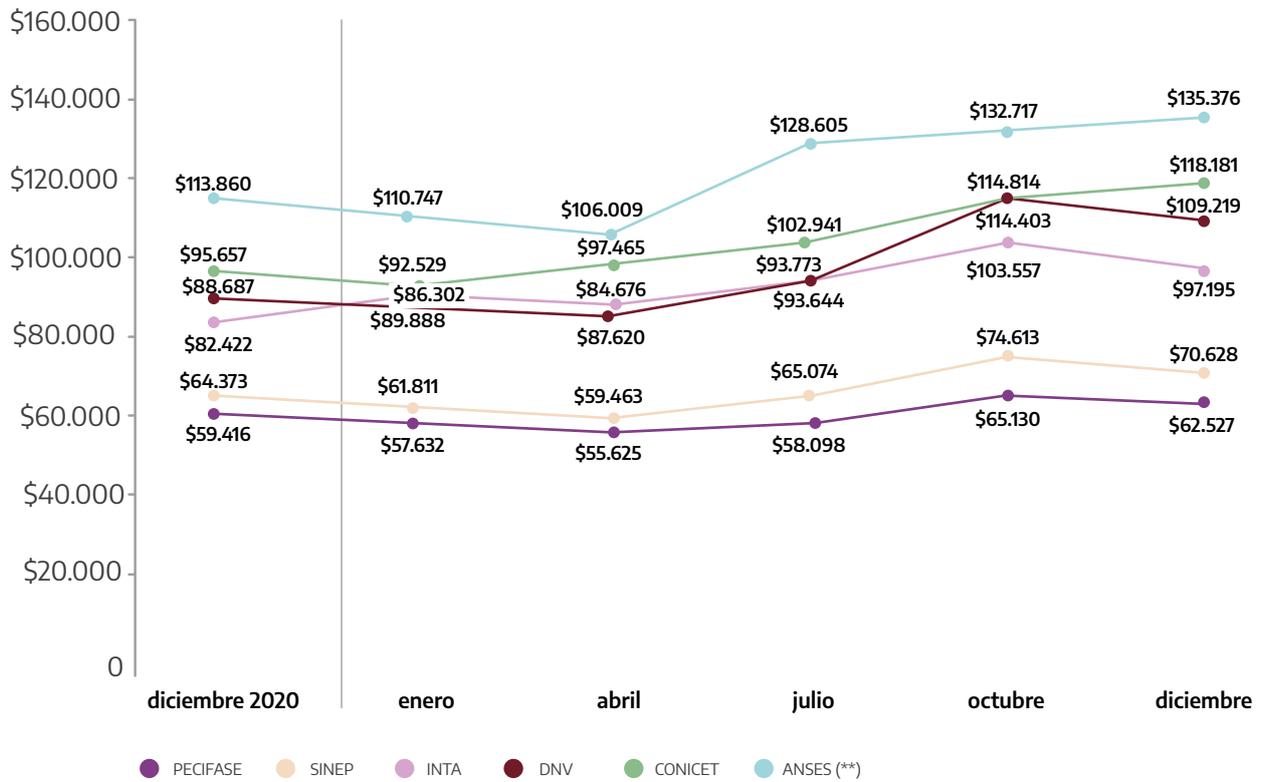
Cuando se analiza la evolución del salario real durante 2021<sup>11</sup>, se advierte una tendencia a su recuperación, de magnitud variable entre civiles y no civiles, y según el escalafón. En efecto, la suba de la retribución promedio vigente en diciembre respecto de idéntico mes de 2020 oscila, en el ámbito civil, entre el 23,5 % –CONICET– y el 5,2 % –PECIFASE–, mientras que fluctúa entre el 14,9 % –Prefectura Naval– y el 2,1 % –personal militar de las Fuerzas Armadas– (PFA)<sup>12</sup>, entre los no civiles (Gráficos 1.13 y 1.14).

11 A los efectos del cálculo del salario real de los escalafones considerados, se procede a deflactar los conceptos salariales fijos promedio de cada escalafón por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con cobertura nacional –región GBA–, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). De esta forma, se logra expresar dichos promedios salariales a precios de diciembre de 2020.

12 Se vuelve a excluir del análisis al escalafón de la Policía de Establecimientos Navales, dado lo escueto de su dotación.

### Gráfico 1.13 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal civil de la administración nacional en escalafones seleccionados en pesos constantes en 2021 (meses seleccionados) (\*)

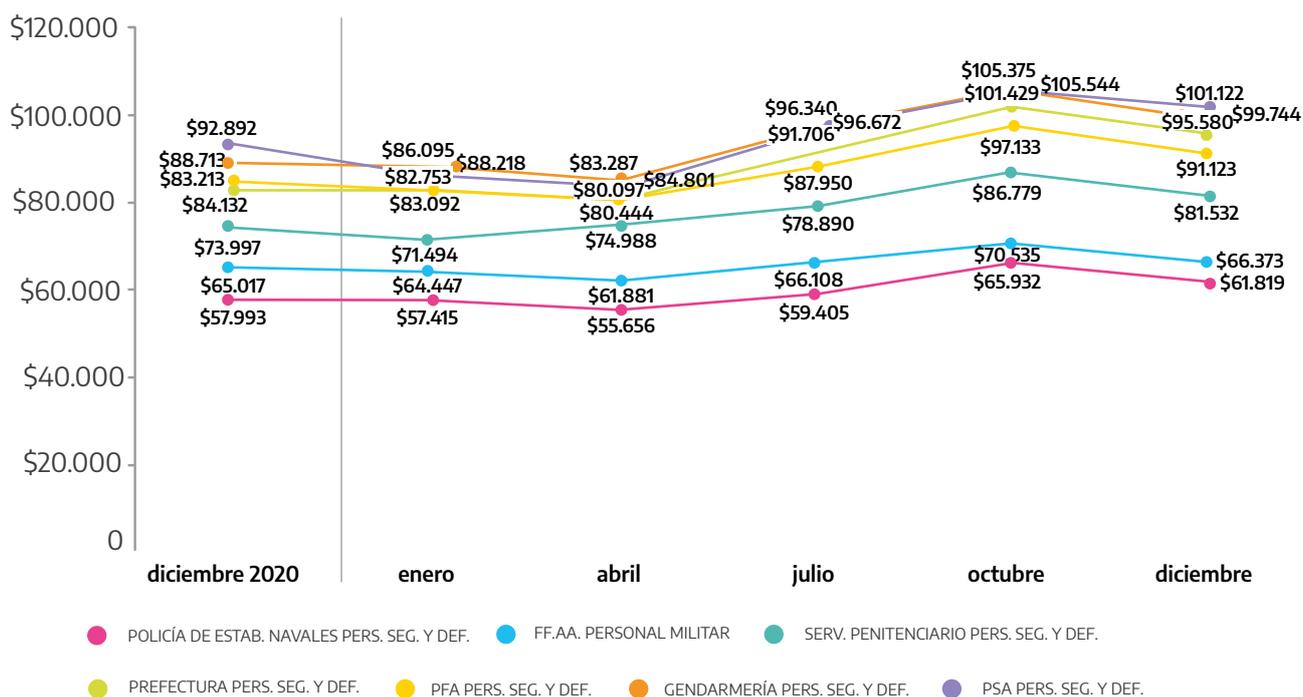
(\*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2020) a modo de referencia



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

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP y el INDEC

**Gráfico 1.14 Conceptos salariales fijos brutos promedio del personal no civil de la administración nacional en pesos constantes en 2021 (meses seleccionados) (\*)**



(\*) Se incluyen los valores correspondientes al mes de diciembre (2020) a modo de referencia

Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP y el INDEC

A pesar de las divergencias en cuanto al grado de la recomposición, los escalafones considerados exhiben una trayectoria similar. Luego de una fase contractiva inicial durante el primer cuatrimestre, en mayo se inicia un sendero ascendente que se extiende hasta el mes de octubre, cuando la recuperación alcanza su apogeo, para luego estancarse o retraerse levemente en los meses finales del año<sup>13</sup>. La recomposición del salario real en 2021, en general, no solo logra revertir la caída experimentada el año anterior (INAP, 2021), sino que representa una mejora del poder adquisitivo respecto del nivel prepandemia, sobre todo en los escalafones civiles. En efecto, si se compara con enero de 2020, en el ámbito civil, salvo en el caso del escalafón PECIFASE, en diciembre de 2021 se registran incrementos del salario real promedio de distinto tamaño—CONICET (16,8 %), ANSES (9,1 %), SINEP (4,9 %) e INTA (4,3 %) <sup>14</sup>—. Esta recuperación tiene lugar en un contexto de plena vigencia de la negociación colectiva salarial, restablecida en septiembre de 2020, luego de la postergación de las tratativas ante la irrupción de la pandemia por COVID-19. En cambio, la situación resulta menos promisorio entre los no civiles, que registran un menor dinamismo, con alzas más acotadas —Gendarmería Nacional (3,5 %) y Prefectura Naval (2,7 %)— o caídas de diversa índole —SPF (1,0 %) y PFA (4,1 %) <sup>15</sup>— (Gráficos 1.13 y 1.14).

Cuando se observa la evolución de las retribuciones civiles de la administración nacional según intervalos<sup>16</sup>

13 El comportamiento de los escalafones de ANSES y CONICET difiere en cierta medida ya que cierran el año en expansión.

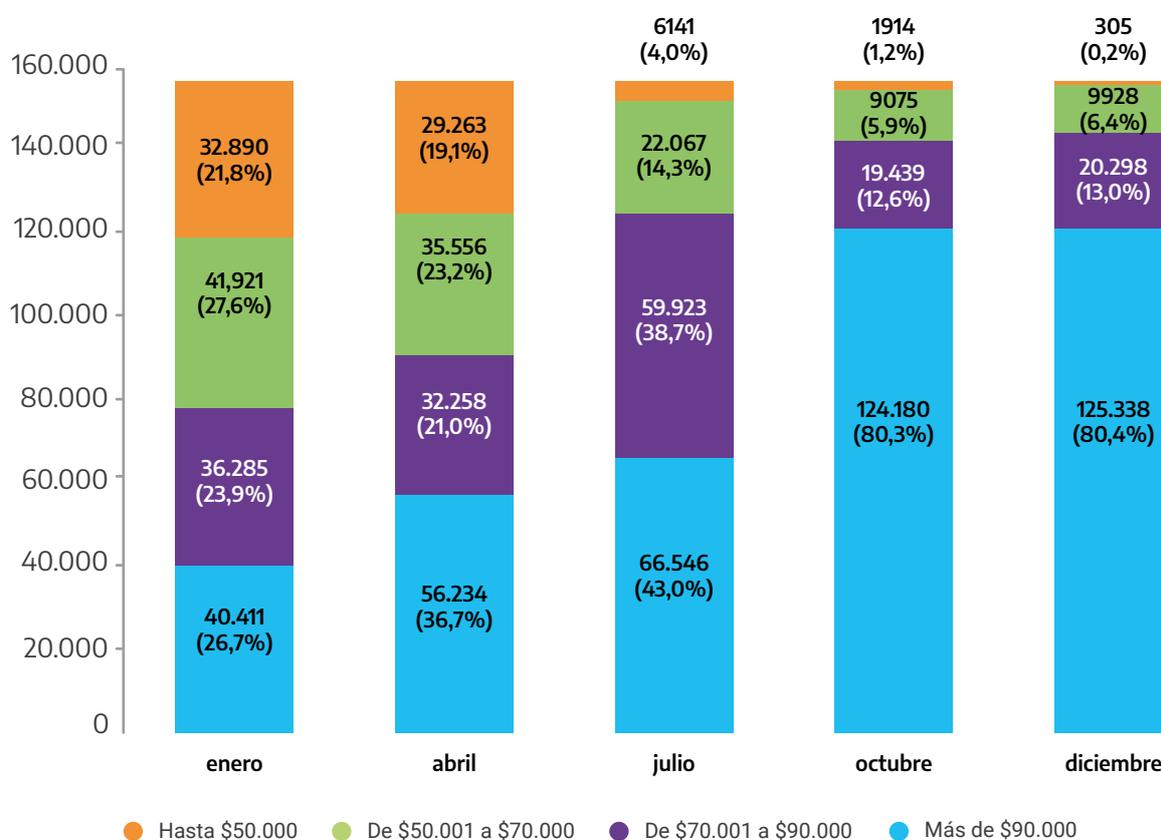
14 No se tiene en cuenta al escalafón de la DNV porque cambios metodológicos en la clasificación de los conceptos salariales impiden una comparación con el valor de enero de 2020.

15 No se tiene en cuenta al personal militar de las Fuerzas Armadas y de la PSA porque el incremento del salario real que experimentaron en 2020 resulta en buena medida atribuible a la política de regularización salarial —incorporación al salario básico sumas hasta entonces percibidas con carácter no remunerativo y no bonificable— que afectó a dichos escalafones (INAP, 2021).

16 Para construir los intervalos, se excluyen los siguientes colectivos: autoridades superiores, funcionarios fuera de nivel, personal del Servicio Exterior de la Nación (SEN) y personal docente civil de las Fuerzas Armadas

a lo largo del año, se advierte, en consonancia con los incrementos salariales registrados, una tendencia a la fuerte ampliación de la franja salarial superior —más de \$90.000—, en detrimento del resto de los segmentos, ubicados por debajo de ese umbral. Esta expansión se acelera a mitad de año, ante la entrada en vigencia de los aumentos de mayor cuantía. A partir de octubre, la incidencia del intervalo superior se estabiliza en niveles elevados, dado que se estanca en torno al 80 % de la población civil considerada. En efecto, como producto de esta evolución, la participación de este segmento pasa del 26,7 % de las/os trabajadoras/es civiles en enero al 80,4 % en diciembre. Por contrapartida, el intervalo inferior experimenta una muy fuerte reducción, ya que pasa de agrupar a algo más de un quinto del personal civil analizado —21,8 %— a solo el 0,2 %. Es decir que, al final de 2021, casi no queda personal con salarios de hasta \$50.000. A su vez, los segmentos intermedios —de \$50.001 a \$70.000 y de \$70.001 a \$90.000— pasan de agrupar el 27,6 % y el 23,9 % en enero al 6,4 % y 13,0 % en diciembre, respectivamente<sup>17</sup> (Gráfico 1.15).

**Gráfico 1.15 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional según intervalos salariales en pesos corrientes en 2021 (meses seleccionados)**



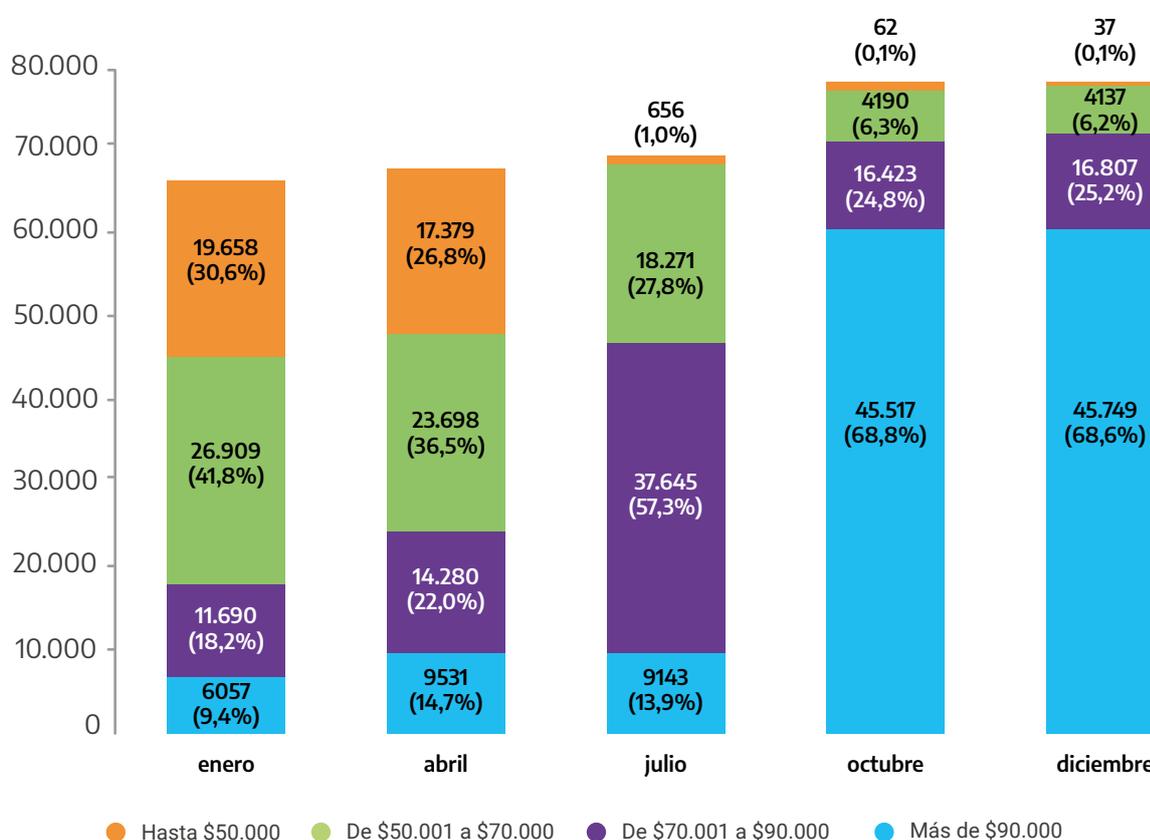
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

(horas cátedra). En los tres primeros casos, además de no estar regulados por la Ley Marco de Regulación del Empleo Público (LMREP) (Ley 25.164), perciben salarios que se ubican muy por encima de los del resto del personal civil. En el caso del SEN, esto se explica, cuando se trata de personal destinado en misión permanente en el exterior, por tratarse de remuneraciones fijadas en dólares estadounidenses (USD), ajustables en función de la evolución de los índices de precios *Retail price indices relating to living expenditures of United Nations Officials*, elaborados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (Decretos 3168/1978, 55/1983 y 1090/1992). En lo que respecta al personal del SEN que se desempeña en el país, el salario de la máxima categoría (A) equivale al del Procurador General de la Nación, y los de las categorías inferiores se fijan como una proporción decreciente de dicha remuneración (Ley 24.489). En cuanto al personal con horas cátedra, se considera que sus retribuciones, relativamente más bajas que las del resto, no son comparables, dada la diferente duración de su jornada laboral. Por los motivos expuestos, se entiende que se trata de valores atípicos, y que su inclusión conduciría a estimaciones sesgadas.

17 Estos intervalos se expanden ligeramente en el último mes del año a costa de la franja salarial inferior.

Si se pone el foco en la situación salarial del SINEP, el escalafón más numeroso, también se advierte un proceso de gran ampliación del segmento superior —pasa del 9,4 % en enero al 68,6 % en diciembre—. En este caso, la expansión tiene lugar, sobre todo, a expensas de los dos intervalos de ingresos inferiores. De hecho, ambas franjas salariales —de \$50.001 a \$70.000 y hasta \$50.000— registran una fuerte contracción durante el año —pasan del 41,8 % y el 30,6 %, respectivamente, en enero a una participación del 6,2 % y del 0,1 % en diciembre—. En efecto, al igual que en el conjunto de escalafones civiles analizados, el segmento de personal con salarios de hasta \$50.000 se encuentra prácticamente extinguido hacia fin de año. En lo que respecta a la franja de ingresos de \$70.001 a \$90.000, en un principio, se expande a expensas de los intervalos inferiores, como producto del impacto de los aumentos remanentes de la negociación salarial de 2020 y la primera cuota de la paritaria de 2021. De hecho, alcanza su participación máxima en julio —57,3 %—. Luego, este proceso se revierte casi en su totalidad —en diciembre congrega al 25,2 % del personal del SINEP—, en razón del avance del intervalo superior, impulsado por la entrada en vigencia del resto de los aumentos pautados para el año (Gráfico 1.16).

**Gráfico 1.16 Puestos de trabajo del escalafón SINEP según intervalos salariales en pesos corrientes en 2021 (meses seleccionados)**



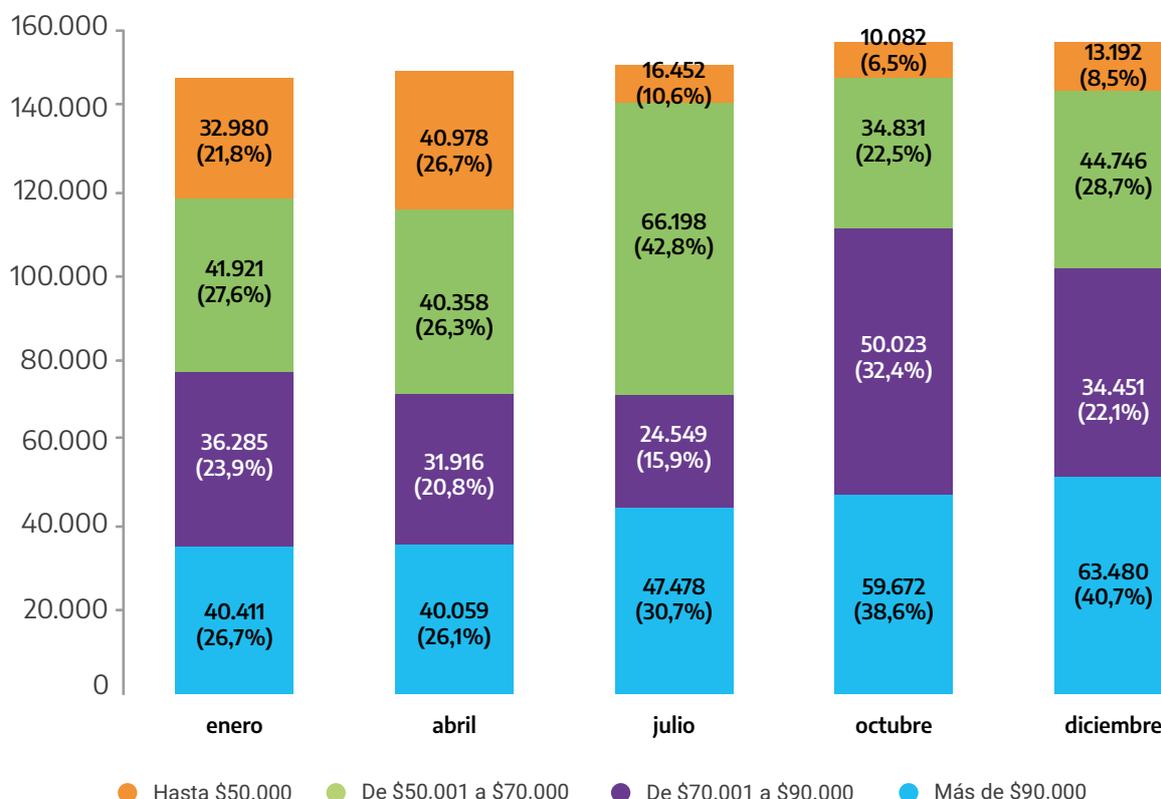
Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP

Al calcular los intervalos a partir de salarios expresados en pesos constantes<sup>18</sup>, se corrobora la tendencia a la mejora del salario real de las/os trabajadoras/es civiles durante 2021, a la que se hizo referencia con anterioridad, dado que se expande la participación del segmento superior —más de \$90.000—. Esta pasa del 26,7 % en enero al 40,7 % en diciembre. Esta ampliación tiene lugar fundamentalmente a expensas de la franja salarial inferior —hasta \$50.000—. Tal como ya se señaló, luego de una leve caída del salario real en los primeros cuatro meses del año —crece ligeramente la participación del segmento más bajo—, se inicia una fase expansiva que se extiende hasta el mes de octubre —se reduce la incidencia de los dos intervalos inferiores— para volver a un escenario de

18 De enero de 2021.

retracción leve a fin de año —vuelven a expandirse las franjas de menores ingresos a expensas de la de \$70.001 a \$90.000— (Gráfico 1.17).

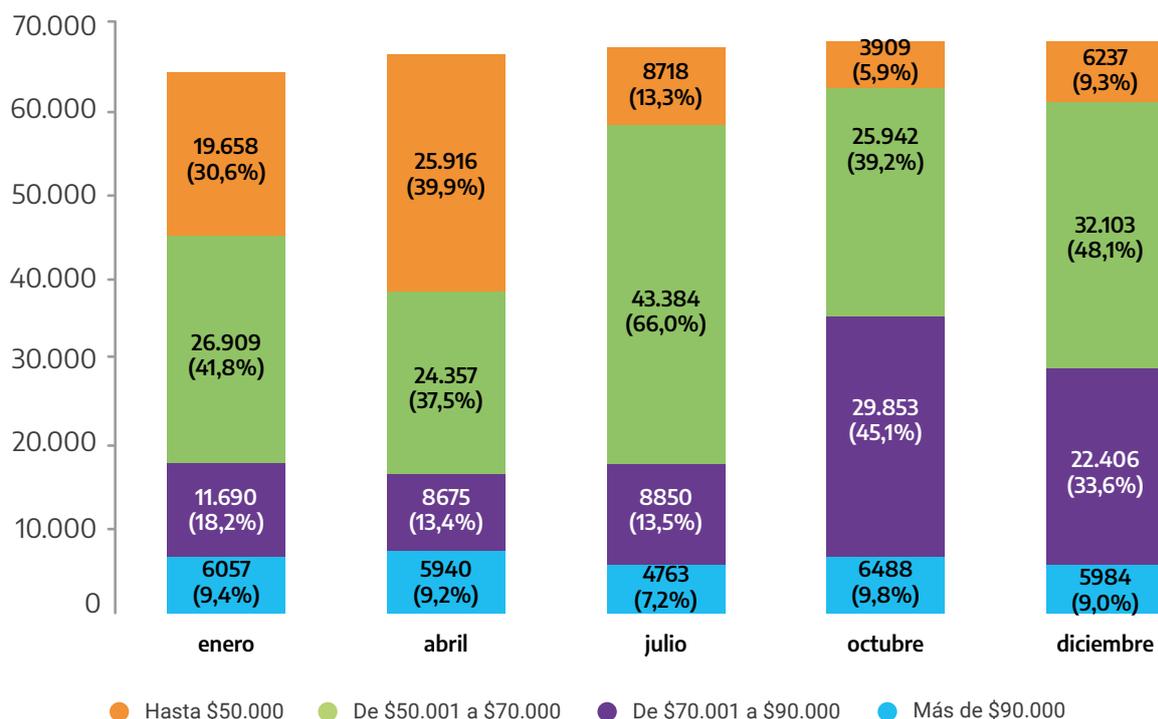
**Gráfico 1.17 Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional según intervalos salariales en pesos constantes en 2021 (meses seleccionados)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP y el INDEC

En el ámbito del SINEP, el análisis por intervalos permite apreciar que, luego de una retracción durante el primer cuatrimestre, el salario real tiende a recuperarse en un contexto de *achatamiento* de la estructura salarial —en julio, dos tercios de las/os trabajadoras/es del escalafón se ubicaban en la franja de ingresos de entre \$50.001 y \$70.000—. Luego, se verifica, al igual que en el conjunto de los escalafones civiles considerados, una etapa de crecimiento que se extiende hasta octubre, cuando los segmentos superiores —de \$70.001 a \$90.000 y de más de \$90.000— alcanzan su mayor participación —45,1 % y 9,8 %, respectivamente—. La renovada ampliación de las franjas de ingresos más bajos que se advierte a fin de año confirma que la mejora observada hasta el momento comienza a retraerse. No obstante, corresponde señalar que el balance anual continúa en terreno positivo, ya que, en diciembre, se reduce la participación del segmento inferior —9,3 %— respecto de enero —30,6 %—, a instancias de una mayor incidencia de los intervalos intermedios —de \$50.001 a \$70.000 y de \$70.001 a \$90.000— en relación al primer mes del año, lo que corrobora la recuperación salarial real en el escalafón a lo largo de 2021 (Gráfico 1.18).

**Gráfico 1.18 Puestos de trabajo del escalafón SINEP según intervalos salariales en pesos constantes en 2021 (meses seleccionados)**



Fuente: elaboración propia a partir de la BIEP y el INDEC

## Referencias bibliográficas

- Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social (APOPS) (2021, 14 de enero). Acta paritaria del 14 de enero de 2021. Recuperado el 14 de octubre de 2021 de <https://apops.org.ar/paritarias/acta-paritaria-2021-01-14/>
- Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social (APOPS) (2021, 16 de junio). Acta paritaria del 16 de junio de 2021. Recuperado el 14 de octubre de 2021 de <https://apops.org.ar/paritarias/acta-paritaria-2021-06-16/>
- Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social (APOPS) (2021, 12 de noviembre). Acta paritaria del 12 de noviembre de 2021 (1ª audiencia). Recuperado el 6 de junio de 2022 de <https://apops.org.ar/paritarias/2021-11-12-acta-paritaria-1o-audiencia/>
- Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social (APOPS) (2021, 12 de noviembre). Acta paritaria del 12 de noviembre de 2021 (2ª audiencia). Recuperado el 6 de junio de 2022 de <https://apops.org.ar/paritarias/2021-11-12-acta-paritaria-2o-audiencia/>
- Instituto Nacional de la Administración Pública (2021). Informe Trimestral de Empleo Público, Número extraordinario. <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/ITEP/issue/view/118>
- Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina (STVYARA) (2021, 31 de mayo). Acta paritaria del 31 de mayo de 2021. Recuperado el 14 de octubre de 2021 de [https://www.sindicatoviales.org.ar/Uploads/CoPar/Actas\\_CoPar\\_47MWAA0YIJ\\_22-7-2021\\_1458.pdf](https://www.sindicatoviales.org.ar/Uploads/CoPar/Actas_CoPar_47MWAA0YIJ_22-7-2021_1458.pdf)
- Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina (STVYARA) (2021, 17 de junio). Acta paritaria del 17 de junio de 2021. Recuperado el 14 de octubre de 2021 de [https://www.sindicatoviales.org.ar/Uploads/CoPar/Actas\\_CoPar\\_47MWAA0YIJ\\_22-7-2021\\_1458.pdf](https://www.sindicatoviales.org.ar/Uploads/CoPar/Actas_CoPar_47MWAA0YIJ_22-7-2021_1458.pdf)
- Sindicato de Trabajadores Viales y afines de la República Argentina (STVYARA) (2021, 24 de septiembre). Acta paritaria del 24 de septiembre de 2021. Recuperado el 6 de junio de 2022 de [https://www.sindicatoviales.org.ar/gremiales/actas/detalle\\_actas/25](https://www.sindicatoviales.org.ar/gremiales/actas/detalle_actas/25)

## Leyes, decretos y resoluciones

- Decreto 3168/1978. Servicio exterior. Remuneraciones mensuales. Publicado en el B.O. el 11 de enero de 1979.
- Decreto 955/1983. Servicio exterior. Sistema de remuneraciones-Modificación. Publicado en el B.O. el 16 de mayo de 1983.
- Decreto 1090/1992. Servicio exterior. Decreto 955/83-Modificación. Publicado en el B.O. el 20 de julio de 1992.
- 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 47/2021. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 30 de enero de 2021.
- Decreto 414/2021. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 1° de julio de 2021.
- Decreto 231/2021. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Suplemento especial remunerativo no bonificable-Increméntase. Publicado en el B.O. el 1° de abril de 2021.
- Decreto 748/2021. Acuerdos. Homologación. Publicado en el B.O. el 29 de octubre de 2021.
- Decreto 821/2021. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Sumas-Increméntense. Publicado en el B.O. el 1° de diciembre de 2021.
- 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 24.489. Servicio exterior de la Nación. Remuneraciones del personal. Modificación. Publicada en el B.O. el 28 de junio de 1995.
- Ley 25.164. Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional. Publicada en el B.O. el 8 de octubre de 1999.
- Resolución conjunta 1/2021. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Ministerio de Economía. Servicio Penitenciario Federal. Haber mensual y compensaciones. Publicada en el B.O. el 2 de febrero de 2021.
- Resolución conjunta 6/2021. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-Ministerio de Economía. Servicio Penitenciario Federal. Compensaciones-Fíjanse importes. Publicada en el B.O. el 2 de junio 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 2/2021. Ministerio de Defensa-Ministerio de Economía. Ministerio de Defensa y Ministerio de Economía. Haber mensual-Fíjase. Publicada en el B.O. el 2 de febrero de 2021.
- Resolución conjunta 7/2021. Ministerio de Defensa-Ministerio de Economía. Ministerio de Defensa. Haber mensual. Publicada en el B.O. el 2 de junio de 2021.
- 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 26/2021. Ministerio de Seguridad. Ministerio de Seguridad. Haber mensual-Fíjase. Publicada en el B.O. el 2 de febrero de 2021.
- Resolución 240/2021. Ministerio de Seguridad. Ministerio de Seguridad. Personal con estado militar de gendarme-Fíjase haber mensual. Publicada en el B.O. el 2 de junio de 2021.
- Resolución 312/2021. Ministerio de Seguridad. Ministerio de Seguridad. Haberes y suplementos-Fíjense. Publicada en el B.O. el 6 de julio de 2021.
- Resolución 439/2021. Ministerio de Seguridad. Ministerio de Seguridad. Haber mensual-Fíjese. Publicada en el B.O. el 3 de septiembre de 2021.

## 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

**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

**ONP:** Oficina Nacional de Presupuesto

**ONU:** Organización de las Naciones Unidas

**PECIFASE:** Personal Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad

**PEN:** Poder Ejecutivo Nacional

**PFA:** Policía Federal Argentina

**PSA:** Policía de Seguridad Aeroportuaria

**SEN:** Servicio Exterior de la Nación

**SENASA:** Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria

**SINEP:** Sistema Nacional de Empleo Público

**SPF:** Servicio Penitenciario Federal

**SPN:** Sector Público Nacional

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



Secretaría de  
Gestión y Empleo Público



Jefatura de  
Gabinete de Ministros  
**Argentina**

