

ISSN 2683-670X
(versión impresa)

ISSN 2683-7137
(versión en línea)

ITEP

Informe Trimestral de Empleo Público

AÑO 2 • N.º 1
DICIEMBRE 2019

ITEP: Informe Trimestral de Empleo Público

DIRECCIÓN DEL PROYECTO ITEP

Juan I. DOBERTI, Director de Investigaciones y Publicaciones del INAP

COMITÉ EDITORIAL

Ana CASTELLANI, Secretaria de Gestión y Empleo Público
Mariano BOIERO, Subsecretario de Gestión y Empleo Público
Alejandro M. ESTEVEZ, Subsecretario INAP
Beatriz ANCHORENA, Subsecretaria de Fortalecimiento Institucional
María Cristina COSAKA, Directora Nacional de Gestión de Información y Política Salarial

REDACCIÓN

Leonardo GROTTOLA
Guillermo RAMOS

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
Marzo 2020



>> ¿Qué es el ITEP?

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 Empleo Público (BIEP), creada por el Decreto 365/17, que constituye la única fuente oficial de datos sobre el empleo público nacional. 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 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. La información presentada en esta oportunidad corresponde a octubre de 2019.

El ITEP no abarca a quienes se desempeñan en otros poderes del Estado nacional —Poder Legislativo, Poder Judicial, Ministerio Público— ni a los trabajadores 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 donde los conceptos fijos liquidados son mayores de 0 (cero).

El ITEP consta de dos secciones: una permanente, en la que, a partir de la información disponible más reciente, se caracteriza el universo de empleados públicos nacionales delimitado con anterioridad, en virtud de ciertos atributos sociodemográficos y laborales; y otra que varía de acuerdo con la edición, en la que se profundiza en el análisis de una cuestión específica.

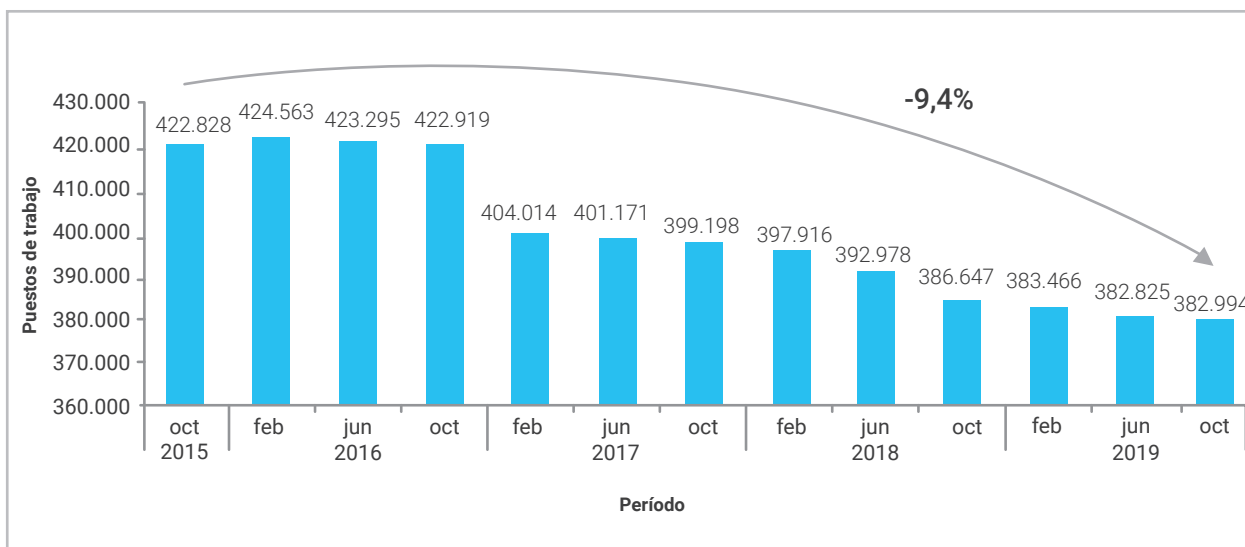
En esta oportunidad, la propuesta consiste en elaborar un perfil sociodemográfico del personal contratado en el marco del Sistema Nacional del Empleo Público (SINEP). El interés en elaborar una semblanza sobre la situación de este colectivo radica, por un lado, en la necesidad de contar con información que facilite formular políticas que regularicen las relaciones de empleo público en el ámbito de la administración nacional y los entes públicos. Por otro lado, se justifica por su condición de escalafón civil individualmente más numeroso entre el universo comprendido por el ITEP y por su carácter transversal al conjunto de jurisdicciones que conforman el sector público nacional, ya que congrega a personal de todos los ministerios y de buena parte de los organismos descentralizados.

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

La administración nacional y los entes públicos¹ (Ley 24.156, artículo 8, incisos a y c) contaban en octubre de 2019 con 382.994 puestos de trabajo, lo que representa, simultáneamente, una situación de estabilidad respecto de junio —en concreto, se produce un muy ligero incremento de 169 puestos de trabajo (0,04 %)— y un quiebre de la tendencia a la caída cuatrimestral, evidenciada desde el final de 2016 (Gráficos 1 y 2).

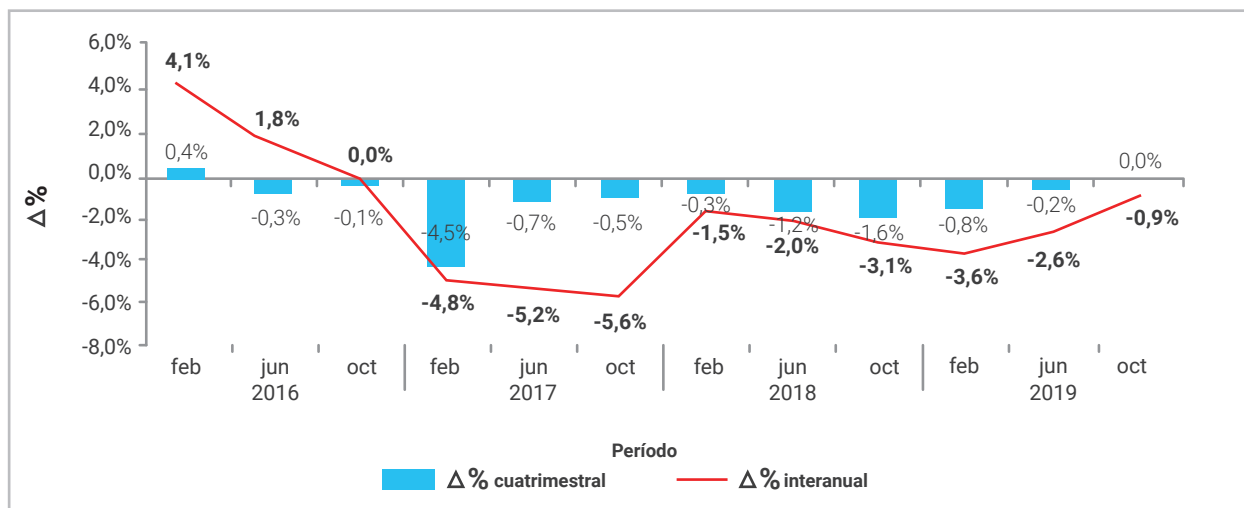
¹ La administración nacional incluye a la administración central y los organismos descentralizados. La categoría *entes públicos* abarca organismos, como la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJyP) o PAMI y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

Gráfico 1. Evolución de los puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos (octubre de 2015-octubre de 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

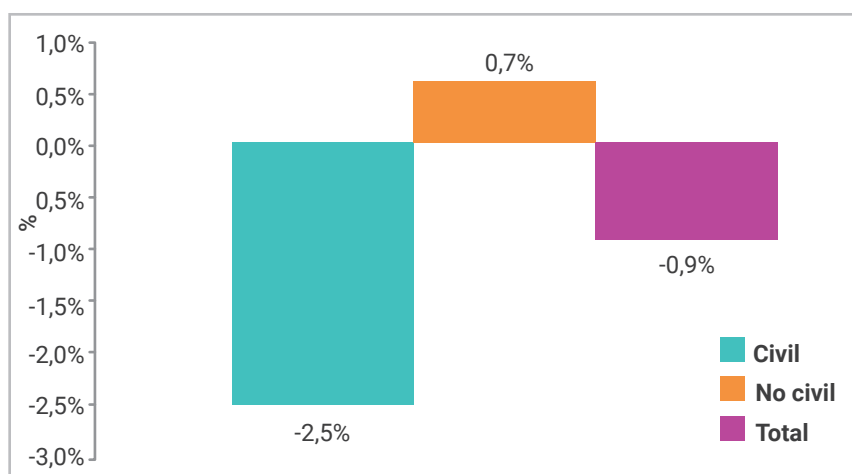
**Gráfico 2. Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos
Δ % cuatrimestral e interanual (febrero 2016-octubre de 2019)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

No obstante, en términos interanuales —es decir, con respecto a octubre de 2018—, se registra una retracción del 0,9 %. Esta caída sucede solo entre los puestos civiles —que experimentan una baja interanual del 2,5%— y resulta compensada en parte por el leve crecimiento de los no civiles, de un 0,7 %. En este sentido, la situación es similar a la descrita en el informe anterior, aunque con una caída más moderada de los puestos civiles y un incremento algo mayor de los no civiles (Gráfico 3).

**Gráfico 3. Puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos
Δ % interanual (octubre de 2019) total, civil y no civil**



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

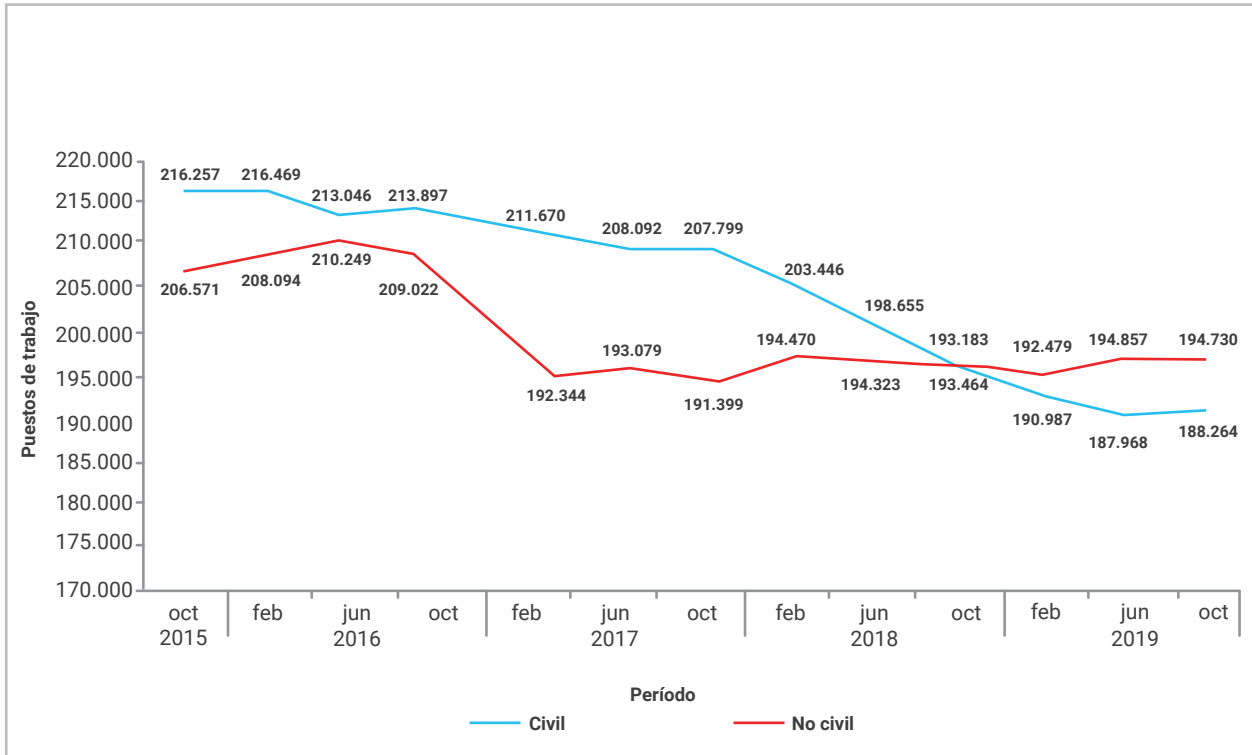
Habida cuenta de la reciente finalización del Gobierno de Macri, corresponde realizar un balance respecto de su política de empleo público, al menos en lo que respecta a la evolución del tamaño de la dotación de empleados de la administración nacional y los entes públicos. En efecto, si se observa la evolución de los puestos de trabajo desde octubre de 2015 hasta idéntico mes de 2019, se aprecia que, durante el período considerado, se registró una caída del 9,4 % (Gráfico 1).

Cuando se procede a un análisis más detallado, se advierte, como ya se señaló, que el proceso de reducción del tamaño del empleo público nacional comenzó a mediados de 2016, momento a partir del cual ocurrieron sucesivas caídas cuatrimestrales de los puestos de trabajo que solo se detuvieron hacia el final de 2019. En el caso de la comparación interanual, la fase contractiva se inició en 2017 —esto se debe al arrastre del proceso expansivo de 2015 y, en menor medida, a una leve alza al inicio de 2016— y se prolongó hasta el final del período considerado (Gráfico 2).

Luego de una etapa de estancamiento del empleo o retracción leve durante 2016, en febrero de 2017, se produjo la caída cuatrimestral más abrupta de todo el ciclo considerado, de un 4,5 %, que, a su vez, explica, en buena medida, la merma interanual cercana al 5 % registrada durante ese año. Esta fuerte baja —de 18.905 puestos de trabajo— se debe en lo fundamental a la transferencia de integrantes del escalafón de la Policía Federal Argentina (PFA) a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) —17.782 puestos— cuando se incorporan a la fuerza policial distrital. Es decir que, en esta etapa, la reducción del empleo en el sector público nacional se explica básicamente por este proceso de descentralización (Gráfico 2).

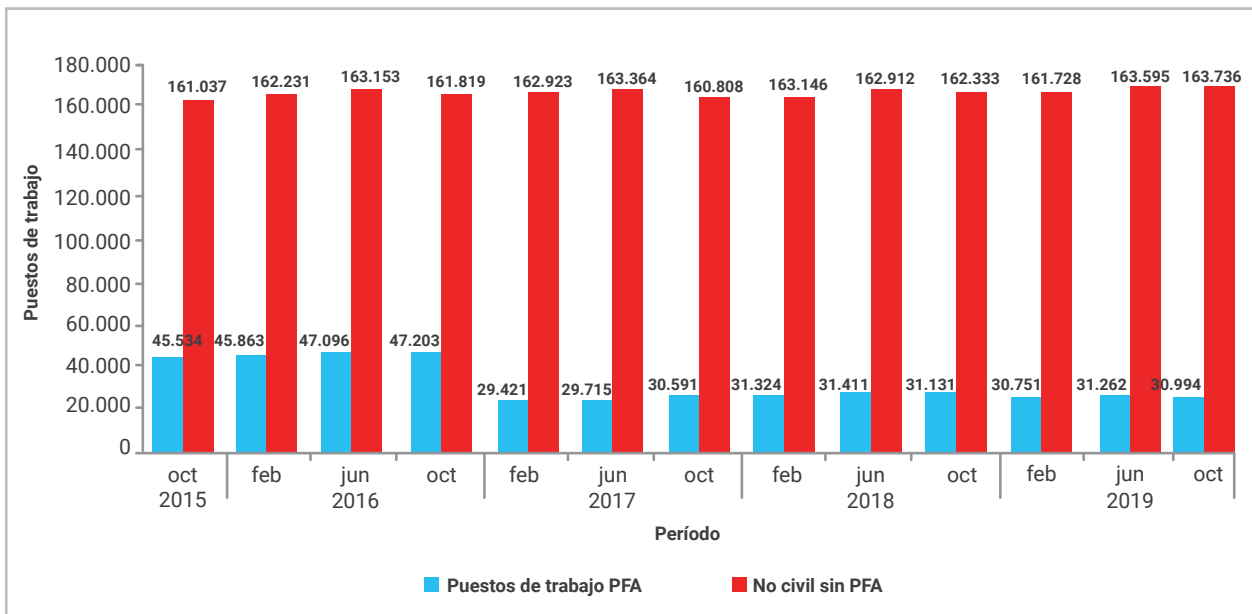
De hecho, si se excluye el efecto de la descentralización, se aprecia con claridad que las políticas orientadas a reducir el empleo público a nivel nacional se concentraron en los escalafones civiles, cuyo personal se redujo en un 12,9 % entre octubre de 2015 y el mismo mes de 2019. En cambio, en el caso de los escalafones no civiles, si bien también se registró una reducción, aunque de menor magnitud —5,7 %—, cuando no se considera al escalafón afectado por las medidas descentralizadoras —la PFA—, se observa una leve expansión del 1,7 % (Gráficos 4 y 5).

Gráfico 4. Evolución de los puestos de trabajo de la administración nacional y los entes públicos (octubre de 2015-octubre de 2019) civiles y no civiles



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 5. Evolución de los puestos de trabajo no civiles de la administración nacional y los entes públicos y del escalafón de la PFA (octubre de 2015-octubre de 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Concluida la transferencia del personal del escalafón de la PFA a la CABA, el proceso de reducción de las dotaciones del sector público nacional retomó su ritmo pausado hasta mediados de 2018, en que volvió a profundizarse, aunque sin alcanzar la magnitud propia de las medidas descentralizadoras. Esta nueva aceleración de la fase contractiva ocurrió en un contexto de crisis económica que inspiró una serie de medidas de austeridad, algunas de ellas con impacto directo en el empleo público. En efecto, entre otras políticas de control del gasto, el Decreto 632/18 dispuso, si bien con algunas excepciones, prohibir nuevas designaciones y contrataciones de personal en el ámbito de la administración nacional y los entes públicos hasta el 31 de diciembre de 2019. A su vez, con carácter previo al estallido de la crisis, había sido instaurado, mediante el Decreto 263/18, un régimen de retiro voluntario destinado al personal de la administración nacional. Por lo tanto, es posible atribuir la mayor merma registrada en esta etapa a la combinación del retiro voluntario con la no cobertura de las bajas derivadas de rescisiones contractuales, jubilaciones y, en menor medida, renunciaciones y fallecimientos, en virtud del congelamiento de vacantes establecido por el Decreto 632/18.

Resta remarcar que, en los últimos meses de 2019, cuando el horizonte de finalización del Gobierno de Macri se avizoraba más cercano, se dio por concluida la fase contractiva del empleo público y, como ya se mencionó, el tamaño de la dotación de la administración nacional y los entes públicos tendió a estabilizarse, e incluso expandirse exiguamente en la comparación cuatrimestral.

Luego de esta breve digresión histórica, se retoma la habitual caracterización demográfica del personal de la administración nacional y los entes públicos. En este sentido, se constata que, en el ámbito civil, teniendo en cuenta los datos de informes anteriores, se sigue manteniendo una distribución pareja entre varones y mujeres. Si se analiza la variación interanual del personal según su composición por género, se observa que la contracción es apenas superior entre el personal femenino (2,6 %) —entre los masculinos fue del 2,5 %— (Gráficos 6 y 7). En lo que respecta a rangos de edad, continúa el predominio de los adultos de edad intermedia, de 40 a 54 años, que ocupan el 42,9 % de los puestos civiles y que, junto con los adultos jóvenes, de 25 a 39 años, representan algo más del 75 % del personal civil total. El resto de los colectivos de edad también conserva una participación similar a la exhibida en informes anteriores: los adultos maduros, de 55 a 64 años, el 19,8 %; los adultos mayores, de 65 años o más, el 2,9 %, y, por último, los jóvenes², el 1,1 % (Gráfico 8).

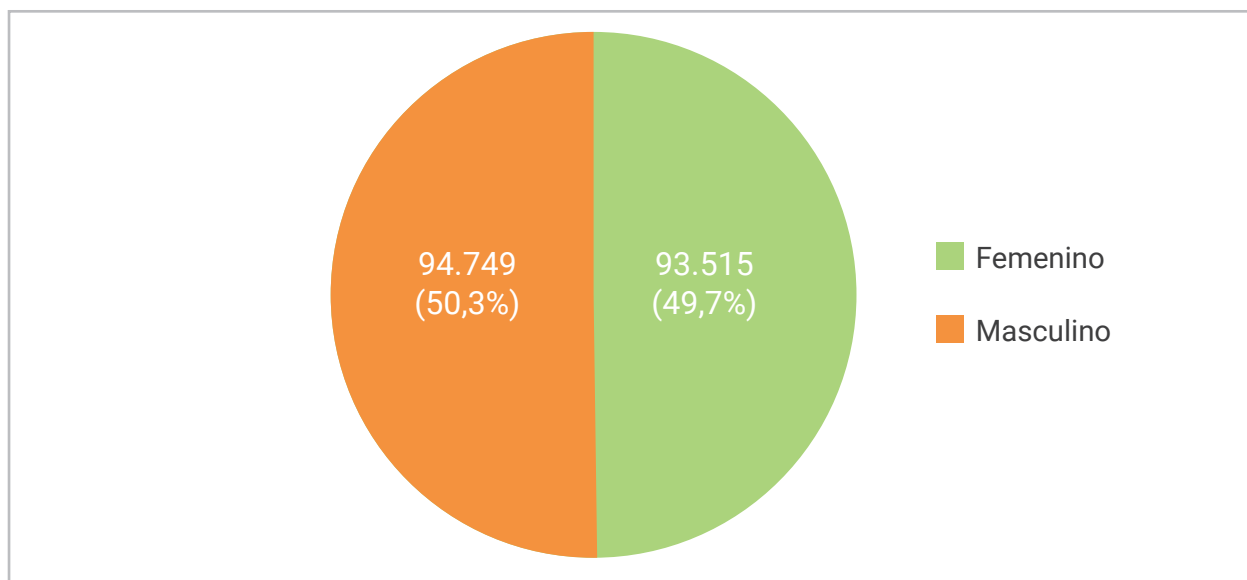
En cuanto a la distribución de los puestos de trabajo del personal civil según tipo de contratación, se aprecia de nuevo que su estructura permanece estable, con algo menos de dos tercios de personal permanente³ —63,5 %—, un tercio de contratados —32,1 %— y un pequeño porcentaje de puestos de planta temporaria —4,4 %— (Gráfico 9). Cuando se observa la variación interanual del personal según tipo de contratación, se advierte que el sector más afectado por la merma, presumiblemente por el retiro voluntario, fue el de planta permanente —3,7 %—⁴. El personal contratado también se redujo, aunque en menor medida —2,9 %—. La baja resultó en parte compensada por el crecimiento de la planta transitoria —12,5 %— que, no obstante, dado lo reducido de su tamaño, no permite equilibrar las caídas registradas en los otros grupos (Gráfico 10).

² Si bien la presencia de menores de 18 años al interior del personal civil es exigua, resultan incluidos porque diversas normas permiten que ingresen al mercado laboral desde los 16 años en determinadas condiciones. Por ejemplo, el SINEP autoriza el ingreso al Nivel F del escalafón a partir de los 16 años siempre que se acredite ciclo básico secundario completo (Decreto 2098/08, artículo 14). Asimismo, el SINEP estipula que los menores de 18 años tendrán una jornada de labor de 6 horas diarias, 30 horas semanales, de lunes a viernes (Decreto 2098/08, artículo 103). Según la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), podrán celebrar contrato de trabajo los menores de 18 años, desde los 16 años, con autorización de sus padres, responsables o tutores (Ley 20.744, segundo párrafo, artículo 32).

³ Incluye personal designado de manera transitoria en cargos de planta permanente.

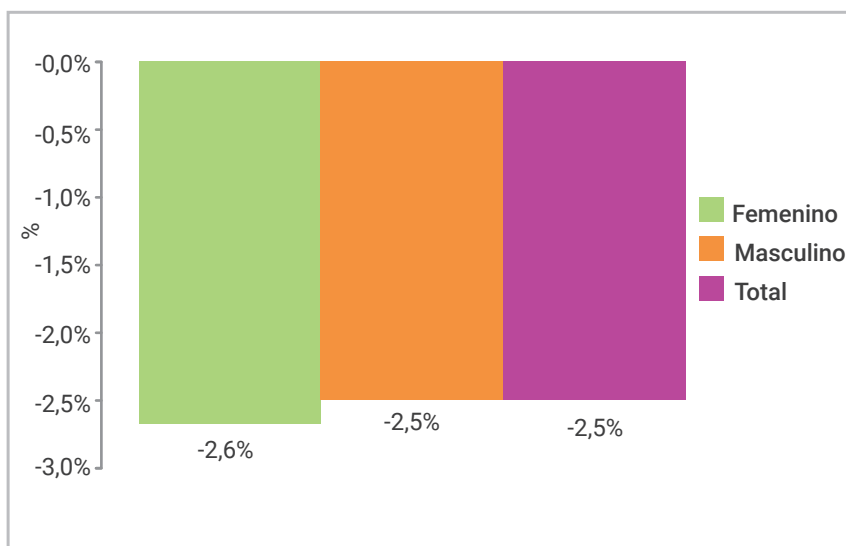
⁴ El plan de retiro voluntario instaurado por el Decreto 263/18 estaba dirigido, en el caso del personal regido por la Ley Marco de Regulación del Empleo Público (LMREP), solo al de planta permanente y, en el caso del comprendido en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), al vinculado a través de contratos de trabajo por tiempo indeterminado (Decreto 263/18, artículo 1).

Gráfico 6. Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según género (octubre de 2019)



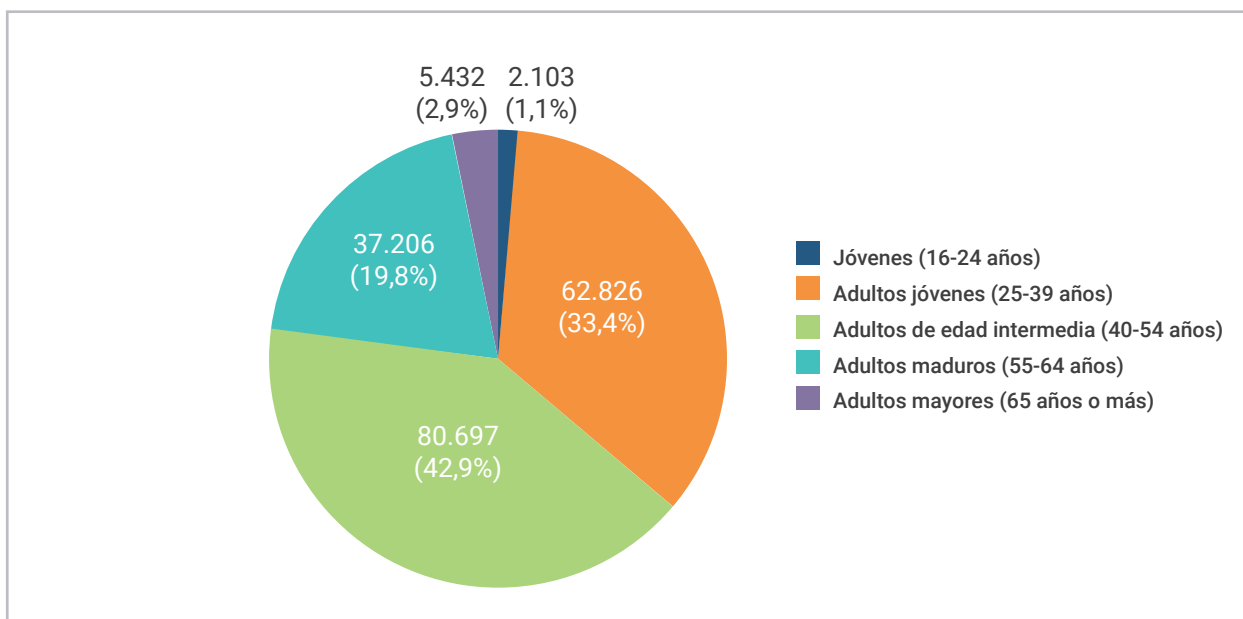
Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 7. Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos Δ % interanual (octubre de 2019) total y según género



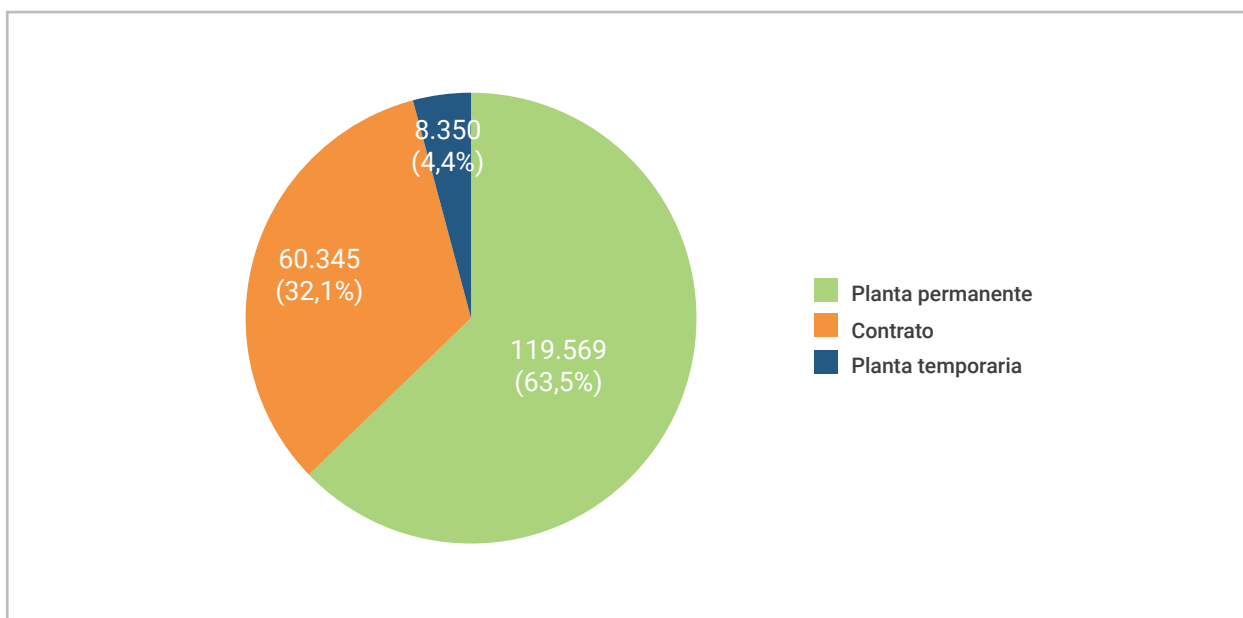
Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 8. Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según rango etario (octubre de 2019)



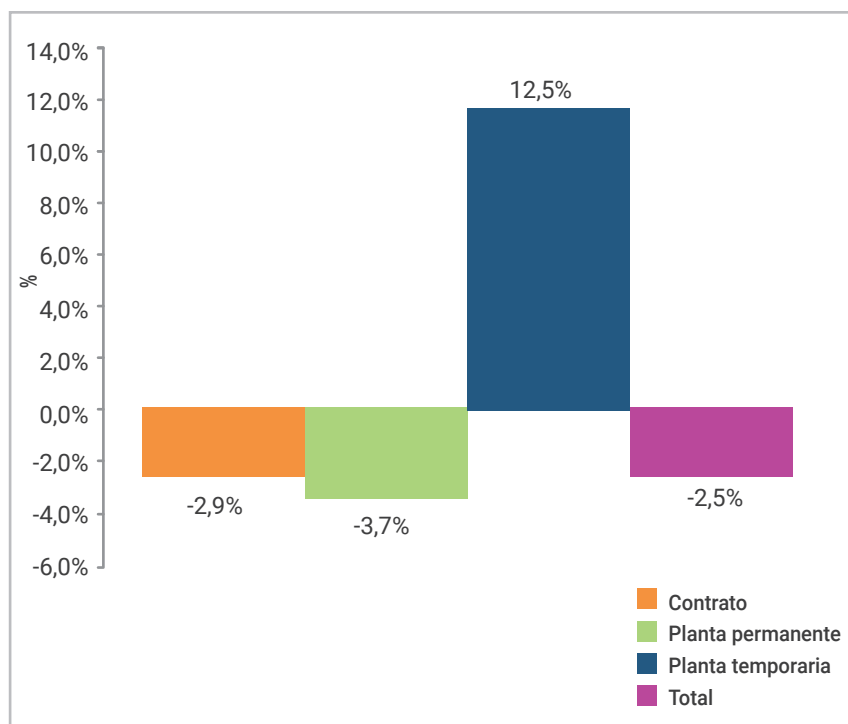
Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 9. Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según tipo de contratación (octubre de 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 10. Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos
Δ % interanual (octubre de 2019) total y según tipo de contratación



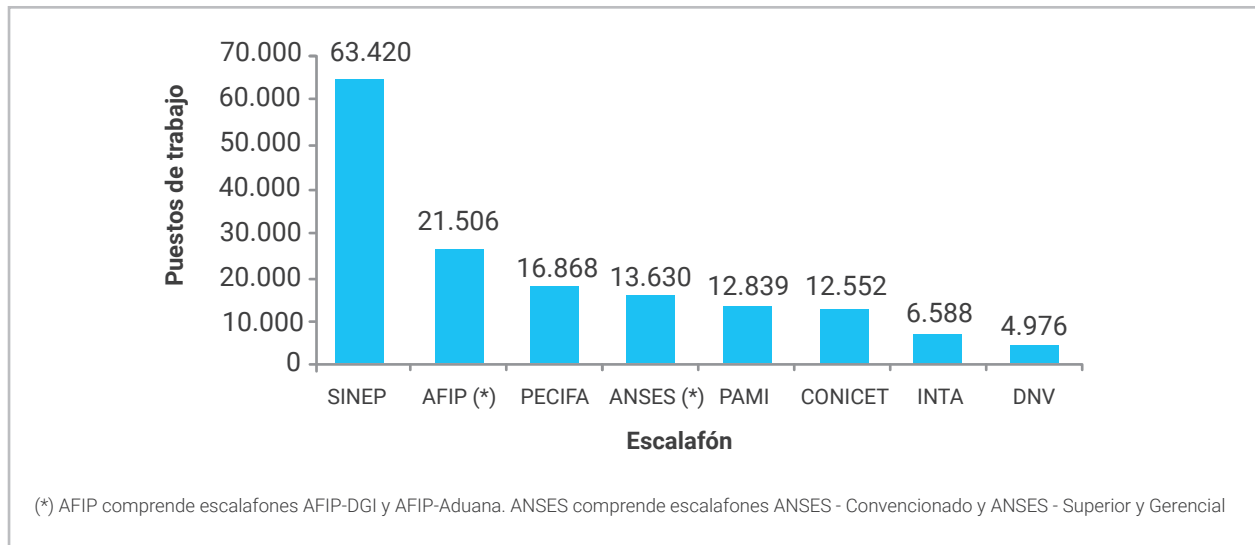
Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Respecto a la distribución según escalafones, en el ámbito civil, se confirma una vez más la condición de escalafón individualmente más numeroso del SINEP, que congrega a alrededor de un tercio de este universo. En menor medida, regímenes como el del Personal Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad (PECIFASE) y los de organismos tales como la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJyP-PAMI) y el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)⁵ ratifican su importante magnitud (Gráfico 11).

En la comparación interanual, excepto CONICET y AFIP —que crecen un 3,6 %—, todos los escalafones considerados exhiben una reducción de sus puestos de trabajo, aunque de diversa magnitud. En el caso del escalafón CONICET, su crecimiento no solo se confirma, sino que se acelera respecto de la comparación interanual de junio. Por el contrario, la AFIP pasa de una caída muy moderada a la expansión de su personal. En cuanto a los escalafones que ven reducidos sus puestos de trabajo, sobresale por la magnitud de su retracción el PECIFASE —8,1 %—. Le sigue un grupo con reducciones moderadas —de entre el 3 y el 5 %— conformado por el SINEP —4,4 %—, PAMI —3,7 %—, Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) —3,7 %— y Dirección Nacional de Vialidad (DNV) —3,4 %—. Por último, ANSES presenta la disminución más modesta —2,0 %— (Gráfico 12).

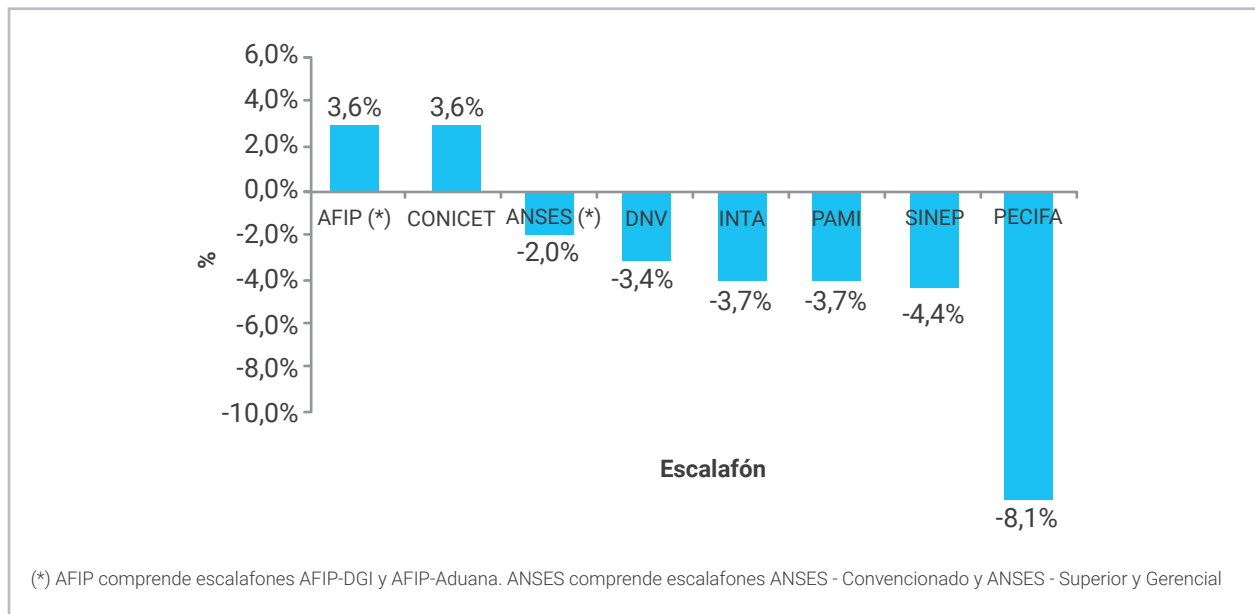
⁵ A través de la expresión *escalafón* CONICET, se hace referencia a las carreras de Investigador Científico y Tecnológico, y de Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo de dicho organismo, y se incluye a sus becarios internos.

Gráfico 11. Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos en escalafones seleccionados (octubre de 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

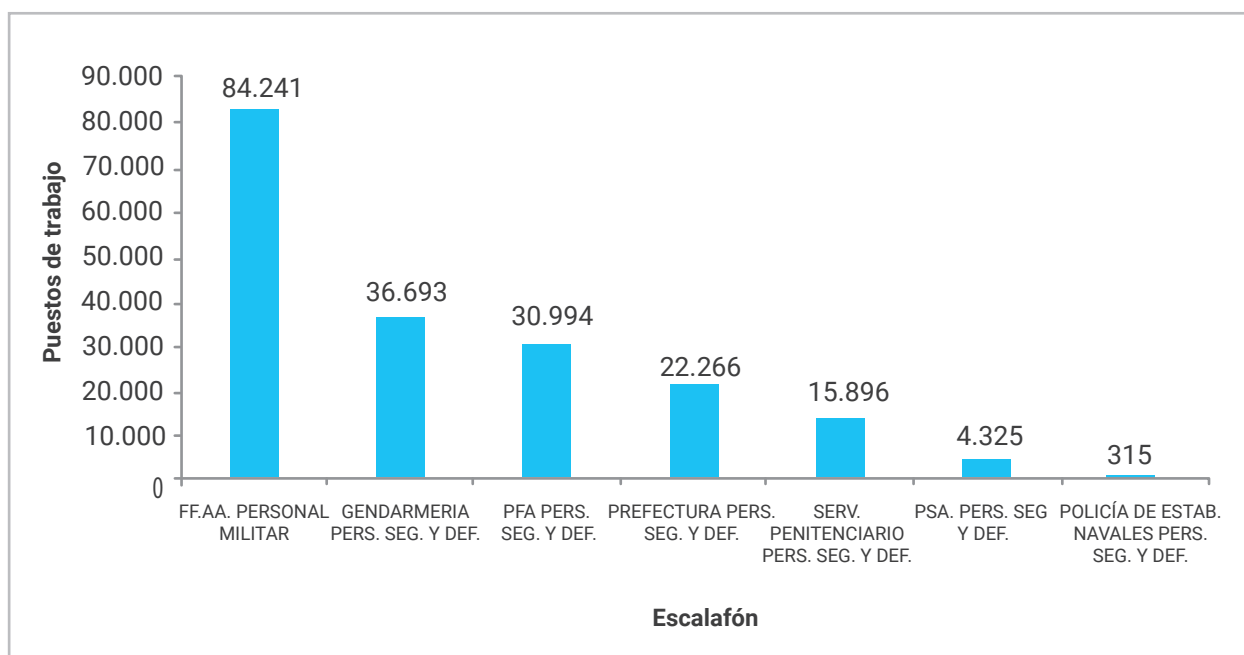
**Gráfico 12. Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos
Δ % interanual (octubre de 2019) en escalafones seleccionados**



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 sigue siendo, por amplio margen, el más numeroso con sus 84.241 puestos, seguido por Fuerzas de Seguridad, como Gendarmería Nacional, con 36.693; PFA, con 30.994; y Prefectura Naval Argentina, con 22.266 (Gráfico 13).

Gráfico 13. Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional y los entes públicos (octubre de 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Como ya se puntualizó, en su conjunto, los puestos de trabajo no civiles experimentan un pequeño crecimiento interanual $-0,7\%$. Cuando se analiza el comportamiento de cada escalafón en particular, observamos que la mayoría registra variaciones inferiores al 1% —Prefectura, el personal militar de las Fuerzas Armadas y la Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA) crecen $0,2\%$, $0,4\%$ y $0,9\%$, respectivamente, mientras que la dotación del escalafón de la PFA cae un $0,4\%$ —. Se destacan por su mayor incremento el escalafón del Servicio Penitenciario Federal (SPF) —que vuelve a crecer y, con un alza del $3,7\%$, lo hace de forma más acelerada que en junio— y, en menor medida, el de Gendarmería Nacional $-1,2\%$ — (Gráfico 14)⁶.

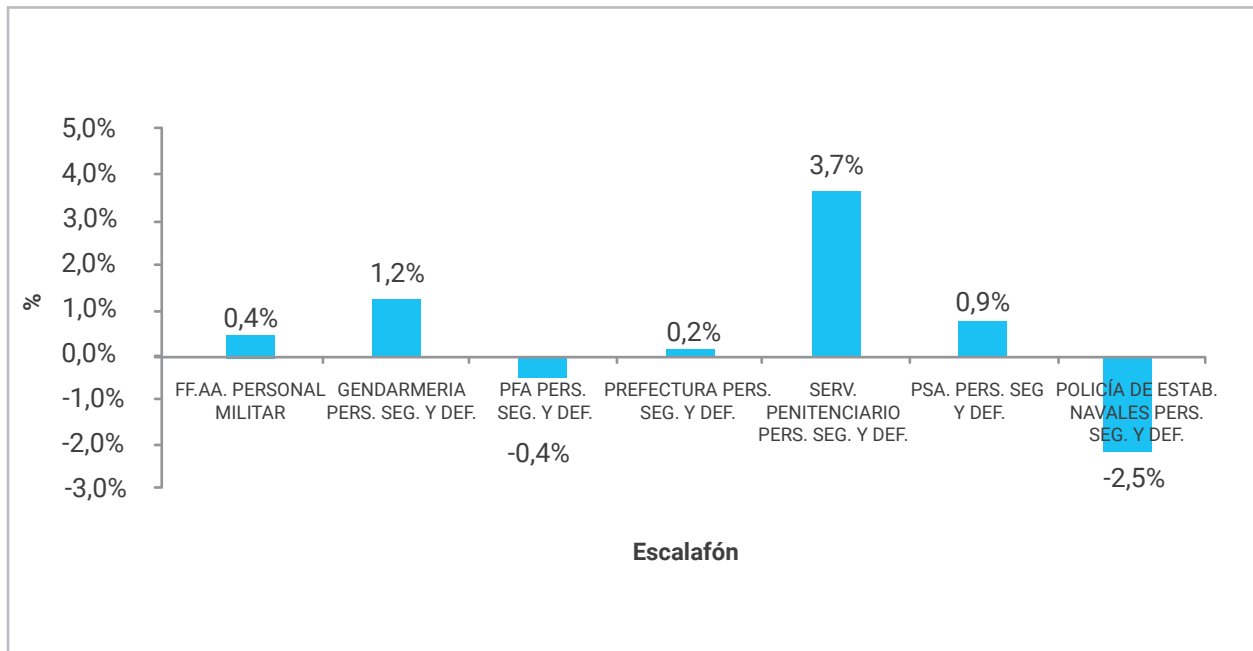
Respecto a las remuneraciones⁷, en el ámbito civil, se mantiene la heterogeneidad entre escalafones observada en los informes previos. En efecto, el de la AFIP es, por amplio margen, el de mayor salario promedio. Le siguen, a una distancia considerable, los de organismos tales como PAMI y ANSES. Luego, los escalafones con remuneraciones intermedias son los del CONICET —impulsado al alza por el mayor nivel educativo promedio de sus integrantes— y el del INTA. Por último, los de menor retribución promedio son DNV, PECIFASE y SINEP. En términos de la comparación interanual, se mantiene la tendencia a la caída del salario real promedio, aunque a un ritmo más moderado que en junio. En esta oportunidad, las bajas oscilan, aproximadamente, entre el 4% y el 12% . En contraste con el comportamiento generalizado, el escalafón de la DNV exhibe una recuperación del $5,7\%$ (Gráficos 15 y 16)⁸.

⁶ El escalafón de la Policía de Establecimientos Navales presenta una retracción algo más pronunciada $-2,5\%$. No obstante, esto se relativiza por lo reducido de su dotación, que hace que pequeñas modificaciones en su tamaño impliquen variaciones más pronunciadas en términos relativos.

⁷ Términos tales como *remuneraciones*, *salarios* o *retribuciones*, empleados en el marco de este informe, siempre remiten a *conceptos fijos liquidados*.

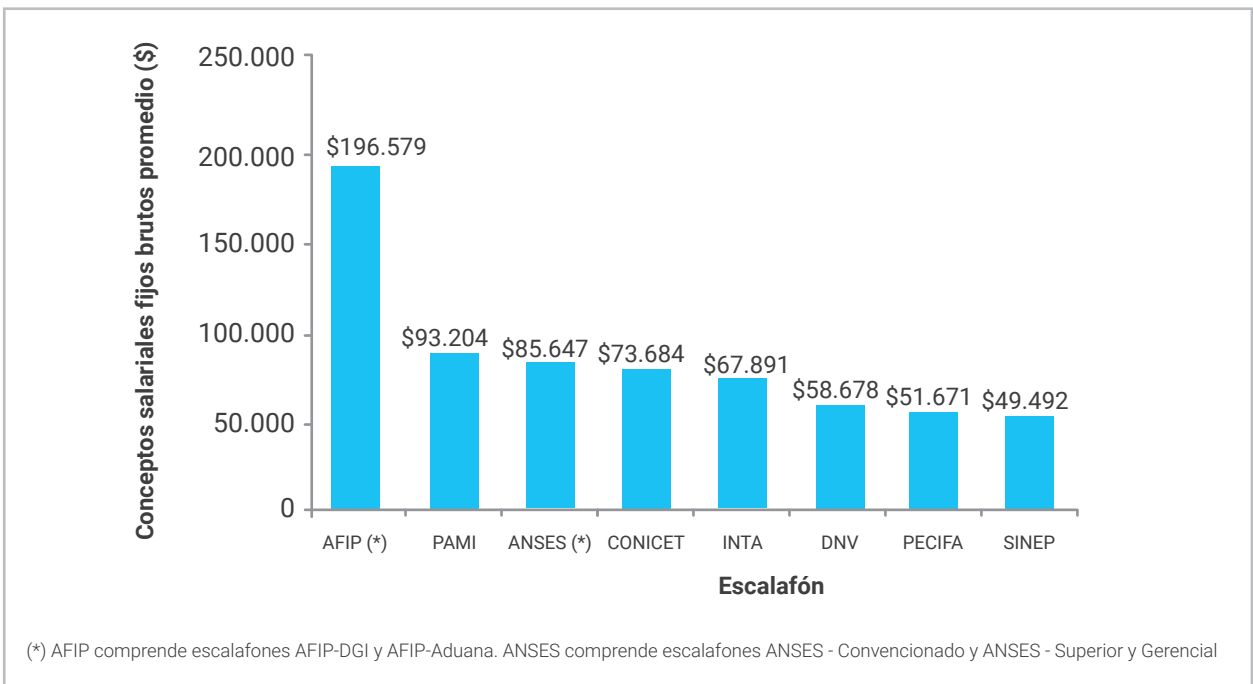
⁸ A los efectos del cálculo de la variación interanual del salario real de los escalafones considerados, se procedió a deflactar los conceptos salariales fijos promedio de los escalafones seleccionados —correspondientes a octubre de 2019— por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con cobertura nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). De esta forma, se logró expresar dichos promedios salariales a precios de octubre de 2018, lo que, a su vez, permitió establecer la variación interanual del salario real promedio por escalafón seleccionado.

Gráfico 14. Puestos de trabajo del personal no civil de la administración nacional y los entes públicos
Δ % interanual (octubre de 2019)



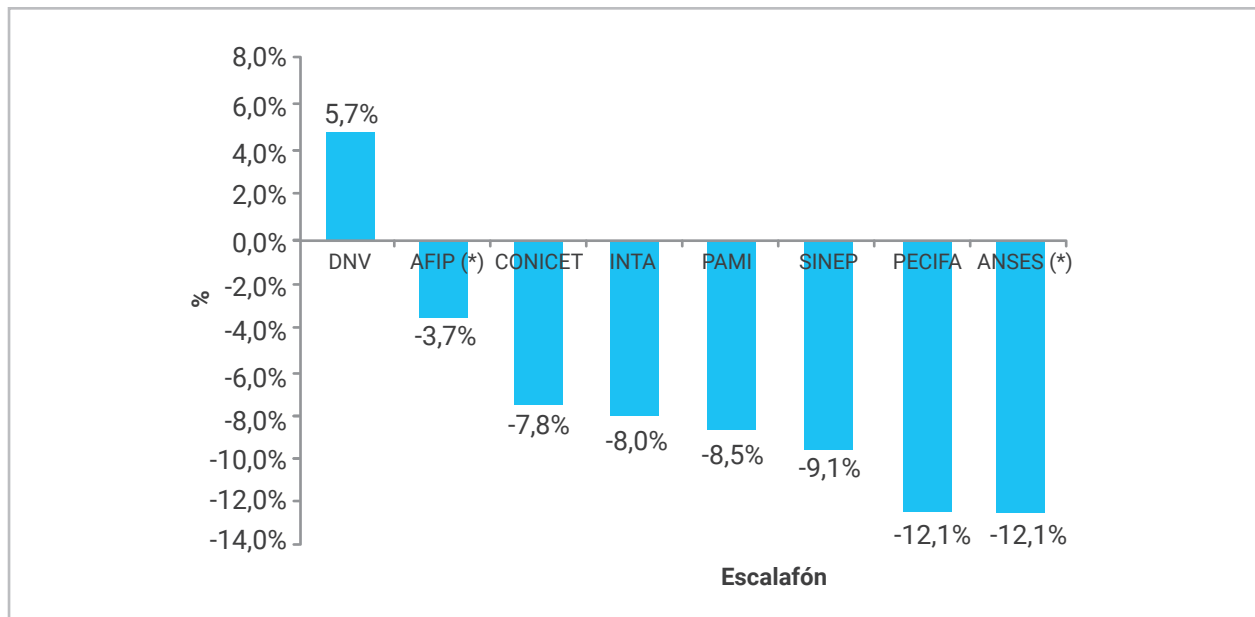
Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 15. Conceptos fijos liquidados brutos promedio del personal civil de la administración nacional y los entes públicos en escalafones seleccionados (octubre de 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 16. Conceptos fijos liquidados brutos promedio del personal civil de la administración nacional y los entes públicos
Δ % interanual (octubre de 2019) en escalafones seleccionados

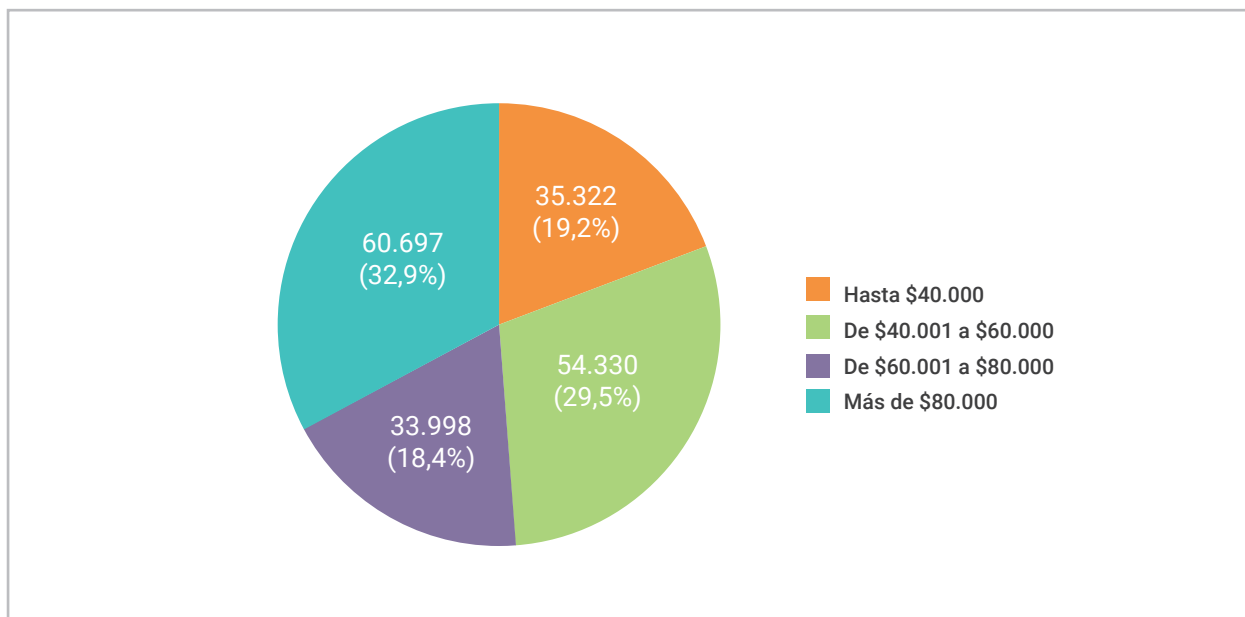


Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP e INDEC

En cuanto al análisis de las retribuciones civiles según intervalos, se observa que casi un quinto del personal –19,2 %– percibe remuneraciones de hasta \$ 40.000, y menos la mitad –48,7 %– no supera los \$60.000, mientras que el segmento mejor remunerado –más de \$ 80.000– comprende alrededor de un tercio –32,9 %– de los trabajadores civiles. Si se pone el foco en la situación salarial del SINEP, se advierte que gran parte de su personal –82,9 %– no supera los \$ 60.000. De hecho, algo más de un tercio –34,8 %– percibe remuneraciones de hasta \$ 40.000, y solo el 6,7 % se ubica en el intervalo superior –más de \$ 80.000– (Gráficos 17 y 18)⁹.

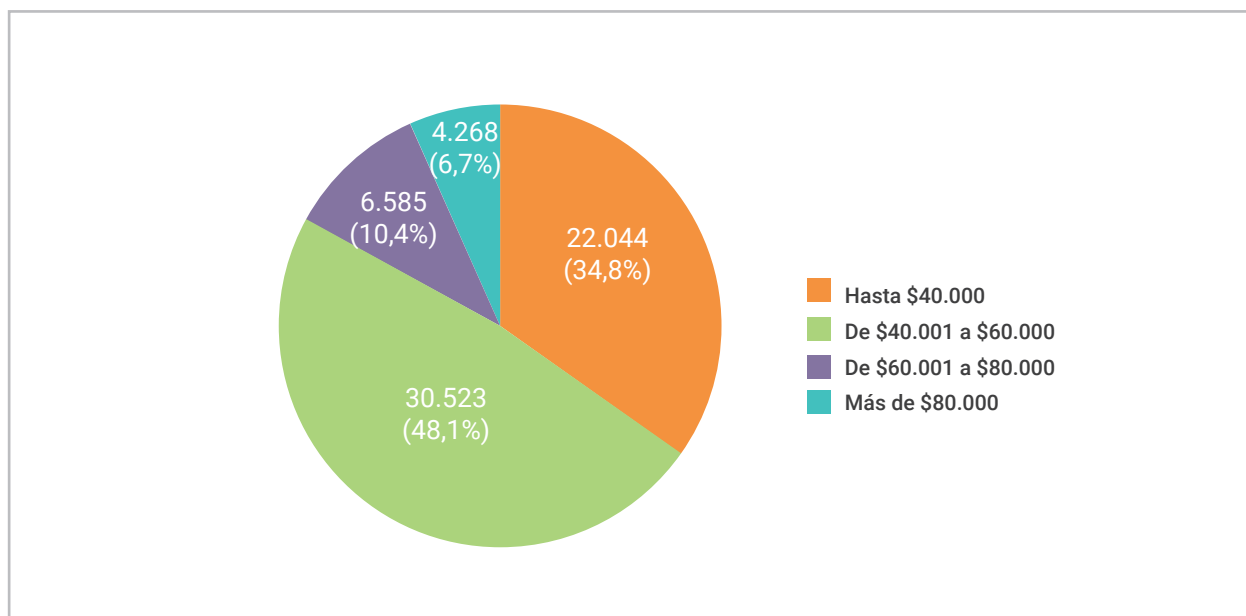
⁹ Para construir los intervalos, se excluye a los siguientes colectivos: autoridades superiores, funcionarios fuera de nivel, personal del Servicio Exterior de la Nación (SEN) y personal docente civil de las Fuerzas Armadas (horas cátedra). En los tres primeros casos, además de no estar regulados por la Ley Marco de Regulación del Empleo Público (LMREP), perciben salarios que se ubican muy por encima de los del resto del personal civil. En el caso del SEN, esto se explica por tratarse de remuneraciones fijadas en dólares estadounidenses (USD). En cuanto al personal con horas cátedra, se considera que sus retribuciones, relativamente más bajas que las del resto, no resultan 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.

Gráfico 17. Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y los entes públicos según intervalos salariales (octubre de 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 18. Puestos de trabajo del escalafón SINEP según intervalos salariales (octubre de 2019)



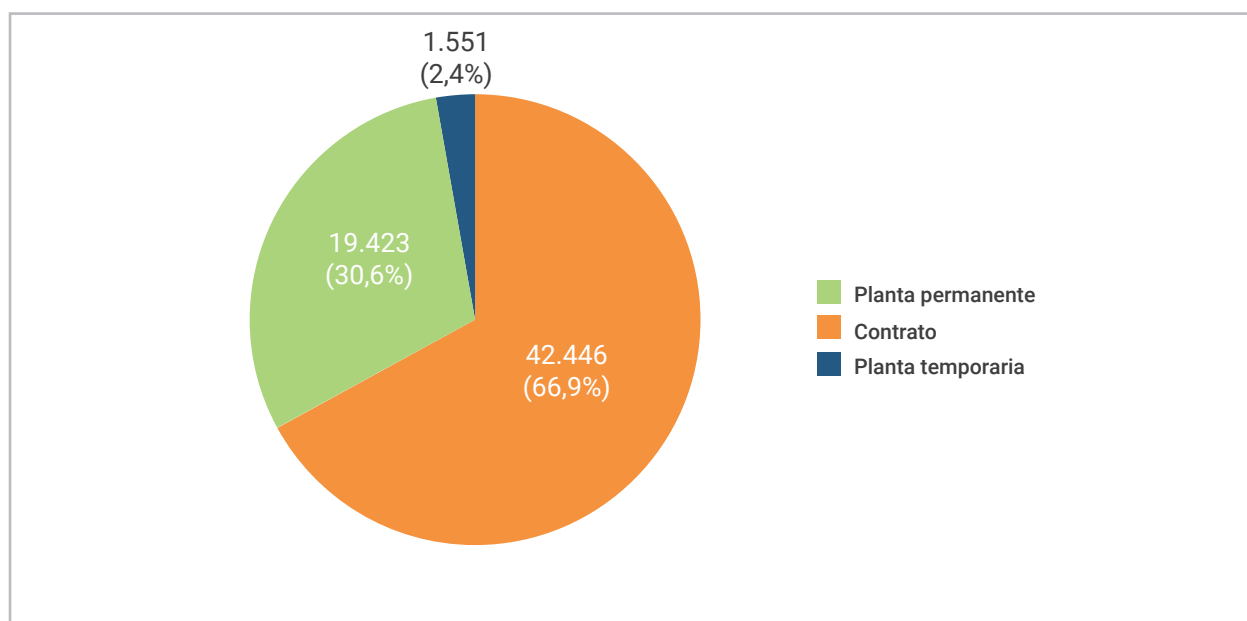
Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

>> Un perfil sociodemográfico de los contratados del SINEP

En la presente sección, se propone elaborar un perfil sociodemográfico del personal contratado que integra el escalafón SINEP. Dicho análisis comprende variables, tales como género, edad, antigüedad y nivel educativo. Se plantea como una comparación entre el universo de personal contratado y el resto de los colectivos laborales que componen el escalafón, fundamentalmente, los trabajadores de planta permanente.

Si bien se advirtió desde el inicio sobre los motivos que justificaban hacer hincapié en este segmento poblacional en particular, corresponde brindar argumentos adicionales que surgen de un análisis preliminar de la información disponible sobre los atributos que caracterizan tanto al personal contratado en general como al escalafón SINEP en particular. En efecto, si se pone el foco en la composición por tipo de contratación de los miembros de dicho escalafón, se encuentra que casi dos tercios –66,9%– son contratados. A su vez, se aprecia que los contratados del SINEP representan alrededor del 70 % del personal civil contratado en la administración nacional y los entes públicos (Gráficos 19 y 20). Por estas razones, además de las expuestas con anterioridad, se considera prioritario estudiar la situación del personal contratado enmarcado en el escalafón SINEP.

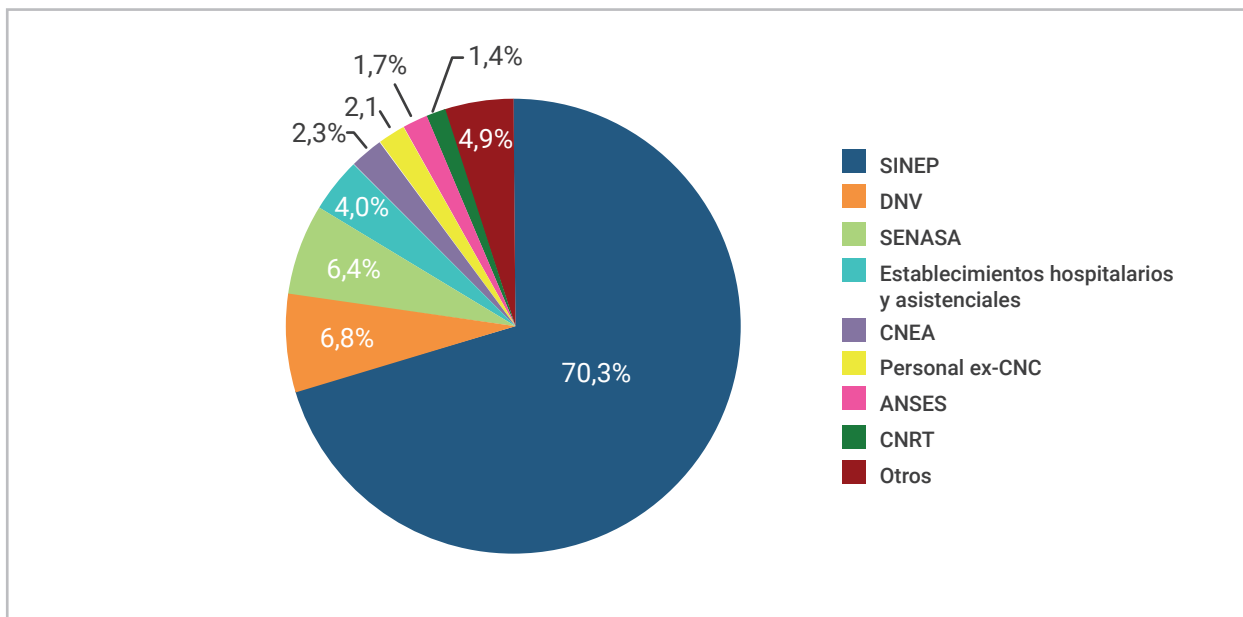
Gráfico 19. Puestos de trabajo del escalafón SINEP según tipo de contratación (octubre de 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

A los fines propuestos, cabe referirse, en primer lugar, al género de los trabajadores. En este sentido, no hallamos diferencias apreciables en la situación laboral de hombres y mujeres, ya que la distribución por tipo de contratación de cada uno de estos colectivos es similar. En efecto, en ambos casos, los contratados representan casi dos tercios del total –la incidencia de las contrataciones entre el personal femenino es apenas superior (67,6 %) que entre el personal masculino (66,2 %)– (Cuadro 1).

Gráfico 20. Puestos de trabajo del personal civil contratado de la administración nacional y los entes públicos según escalafón (octubre de 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Cuadro 1. Tipo de contratación del personal del escalafón SINEP según género (octubre de 2019)

Género	Tipo de contratación			Total
	Contrato	Planta permanente	Planta temporaria	
Femenino	22.957 67,6%	10.255 30,2%	754 2,2%	33.966 100%
Masculino	19.489 66,2%	9.168 31,1%	797 2,7%	29.454 100%
Total	42.446 66,9%	19.423 30,6%	1.551 2,4%	63.420 100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

En cambio, cuando se observa el efecto de la edad, se aprecia que existe una relación inversa entre esta y el porcentaje de trabajadores contratados. De hecho, en los segmentos de edades más jóvenes, el predominio de los contratados es abrumador —95,7 %, 90,4 % y 81,9 % entre el personal de hasta 24 años, de 25 a 29 años y de 30 a 34 años, respectivamente—. Y, si bien va decreciendo, la incidencia del personal contratado se mantiene entre los empleados de hasta 44 años por encima de su participación en el total de la población del escalafón. Como contrapartida, a partir de los 45 años, esta es inferior a la que se registra entre el total del personal del SINEP (Cuadro 2 y Gráfico 21).

Para exhibir con más claridad las características de este vínculo negativo entre edad e incidencia de las contrataciones, se construyó el correspondiente diagrama de dispersión, previa transformación de la variable edad¹⁰. De esta manera, se observa que, a medida que crece la edad del personal del SINEP, disminuye el porcentaje de trabajadores contratados (Gráfico 21). Este hallazgo resulta revelador, dado que sugiere evidencia favorable sobre el papel de las contrataciones como vía de acceso informal al empleo público por parte de los trabajadores más jóvenes –al menos en el ámbito del SINEP– que, de permanecer un tiempo prolongado en el puesto, son eventualmente ratificados, al lograr el ingreso a la planta permanente del escalafón.

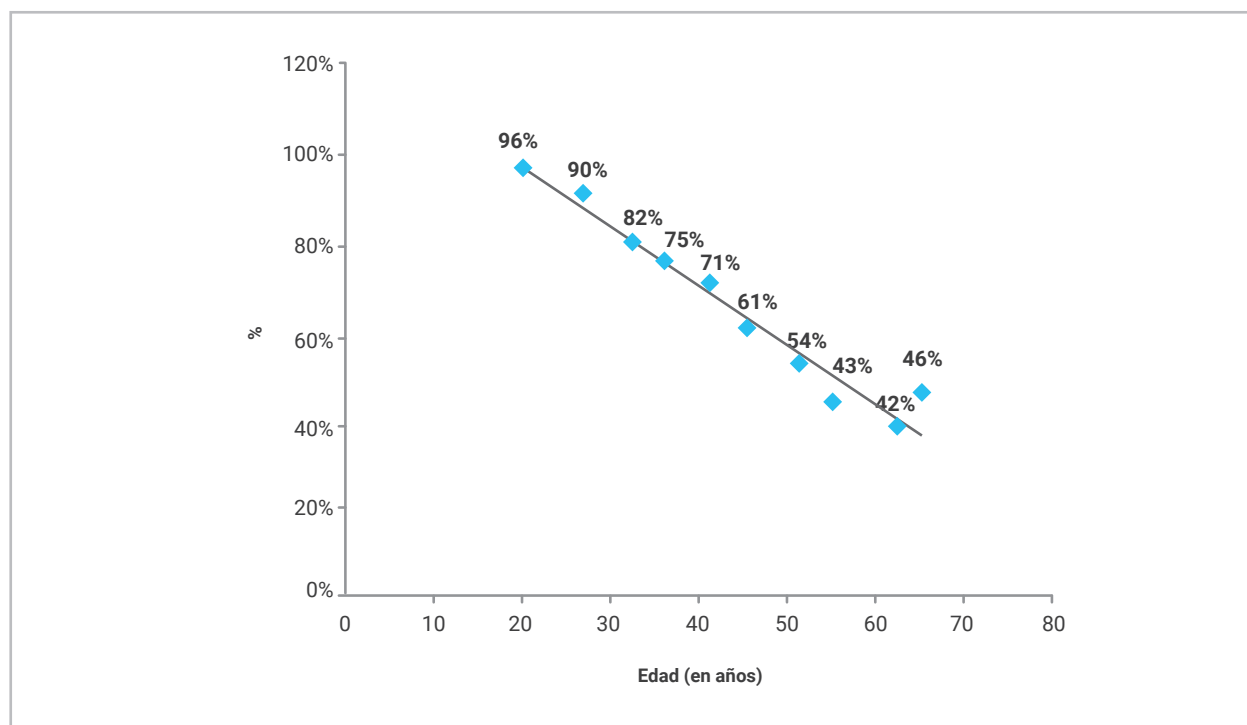
Cuadro 2. Tipo de contratación del personal del escalafón SINEP según edad (octubre de 2019)

Edad (en años)	Tipo de contratación			Total
	Contrato	Planta permanente	Planta temporaria	
Hasta 24	966 95,7%	30 3,0%	13 1,3%	1.009 100%
De 25 a 29	4.390 90,4%	412 8,5%	53 1,1%	4.855 100%
De 30 a 34	7.463 81,9%	1.442 15,8%	208 2,3%	9.113 100%
De 35 a 39	8.307 75,1%	2.491 22,5%	268 2,4%	11.066 100%
De 40 a 44	7.625 70,7%	2.877 26,7%	290 2,7%	10.792 100%
De 45 a 49	4.860 61,4%	2.830 35,8%	221 2,8%	7.911 100%
De 50 a 54	3.793 54,4%	2.971 42,6%	212 3,0%	6.976 100%
De 55 a 59	2.590 43,2%	3.262 54,4%	149 2,5%	6.001 100%
De 60 a 64	1.719 41,9%	2.286 55,7%	97 2,4%	4.102 100%
65 o más	733 46,0%	822 51,5%	40 2,5%	1.595 100%
Total	42.446 66,9%	19.423 30,6%	1.551 2,4%	63.420 100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

¹⁰ La edad es una variable cuantitativa, pero, hasta aquí, había sido expresada a través de una escala ordinal de rangos de edad. Corresponde, entonces, proceder a una nueva transformación para tornarla cuantitativa. Para ello, se asigna a cada uno de los intervalos su valor mediano.

Gráfico 21. Personal contratado del escalafón SINEP según edad (octubre de 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Cuando se incorpora al análisis el vínculo entre tipo de contratación y antigüedad, se advierte que, previsiblemente, la incidencia del personal contratado tiende a ser más elevada entre los trabajadores de menor antigüedad —de un 78,4 % entre el personal de hasta 5 años y de un 80,8 % entre el de 6 a 11 años—. No obstante, cabe destacar que la alta participación de contratados —un 73,5 %, superior a la vigente entre la población total del SINEP— se mantiene incluso en el caso del personal de entre 12 a 14 años de permanencia. A partir de los 15 años de antigüedad, la situación se modifica de manera notoria y pasa a prevalecer con claridad el personal de planta permanente —71,6 %— (Cuadro 3)¹¹. Otra manera de ilustrar el escenario consiste en describir la distribución del personal contratado según rango de antigüedad. Se observa que el grupo más frecuente es el de 6 a 11 años de antigüedad —casi el 40 %—, y que alrededor de dos tercios de los contratados llevan en esa condición más de 5 años (Gráfico 22). Estas cifras sugieren, sin desconocer la problemática del conjunto del personal contratado, que existe un núcleo de acción prioritaria —cerca de 10.000 trabajadores, que persiste en una modalidad de contratación no permanente, a pesar de reunir 12 años de antigüedad o más— en que debería focalizarse una política que regularice las relaciones de empleo público en el marco del SINEP.

Por último, resta mencionar el nivel educativo como atributo sociodemográfico. En este sentido, se observa que los contratados tienden a incrementar su presencia entre los que alcanzaron un nivel educativo intermedio —secundario o terciario completo— mientras que la participación de la planta permanente es mayor entre quienes han aprobado posgrados (Cuadro 4). Esto admite dos posibles explicaciones, no excluyentes entre sí. Por un lado, por tratarse de personal de mayor edad y antigüedad, con mayor estabilidad laboral, quienes componen la planta permanente han gozado de mayor tiempo y oportunidades para adquirir credenciales educativas adicionales. Otra interpretación posible sugiere que contar con este tipo de certificaciones facilita el acceso a la planta permanente, tanto por cumplir con los requisitos vigentes en los procesos de selección establecidos como por gozar de un capital social que permite tomar conocimiento de la oferta de empleo vigente en el sector público.

¹¹ Este comportamiento se corresponde, a su vez, con la presumible correlación positiva entre edad y antigüedad.

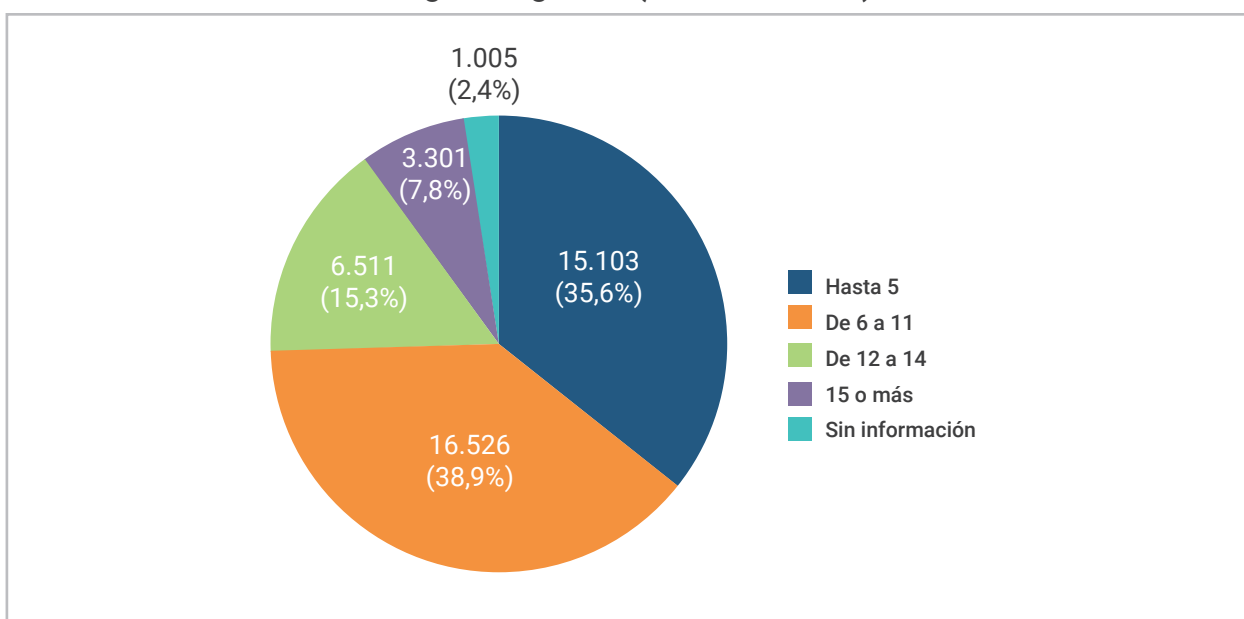
Nuestra descripción se completa con una referencia a la distribución del personal contratado del SINEP según nivel educativo en la que se aprecia como rasgo más saliente la tendencia a un muy ligero predominio del personal de nivel intermedio –la suma de los que tienen secundario y terciario completo reúne al 52,9 % de los contratados del escalafón–, con los trabajadores con secundario como máximo nivel educativo alcanzado como grupo claramente más numeroso –43,1 %– (Gráfico 23).

Cuadro 3. Tipo de contratación del personal del escalafón SINEP según antigüedad (octubre de 2019)

Antigüedad (en años)	Tipo de contratación			Total
	Contrato	Planta permanente	Planta temporaria	
Hasta 5	15.103 78,4%	3.441 17,9%	714 3,7%	19.258 100%
De 6 a 11	16.526 80,8%	3.659 17,9%	269 1,3%	20.454 100%
De 12 a 14	6.511 73,5%	2.204 24,9%	146 1,6%	8.861 100%
15 o más	3.301 25,3%	9.341 71,6%	399 3,1%	13.041 100%
Sin información	1.005 55,6%	778 43,1%	23 1,3%	1.806 100%
Total	42.446 66,9%	19.423 30,6%	1.551 2,4%	63.420 100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 22. Personal contratado del escalafón SINEP según antigüedad (octubre de 2019)



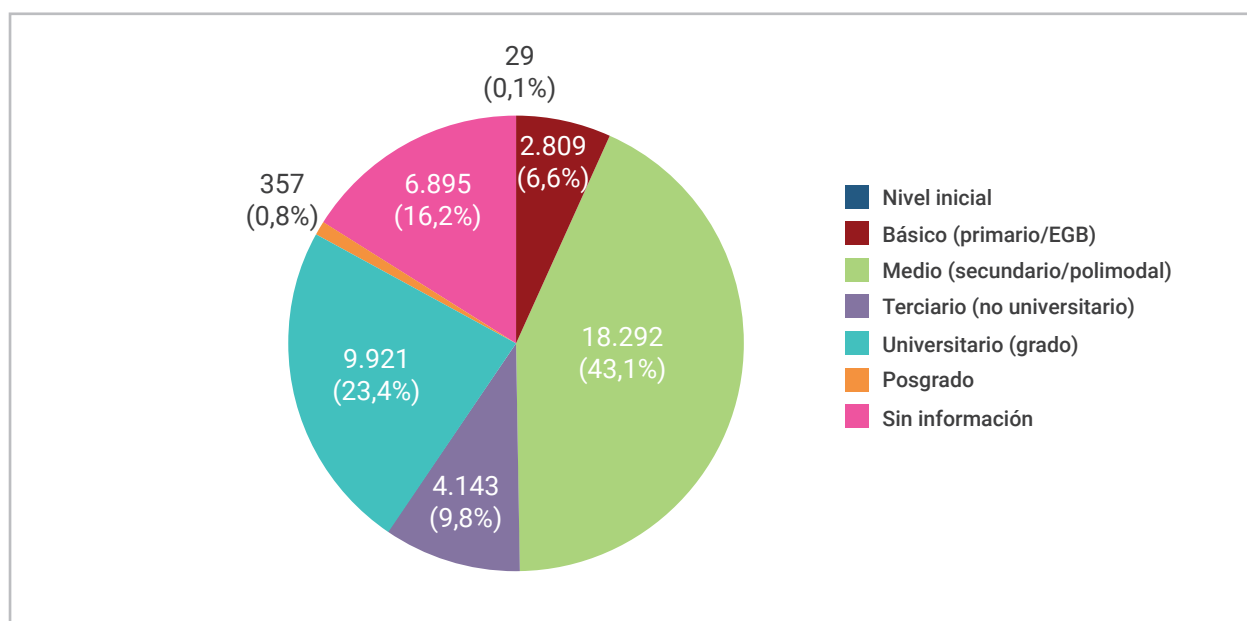
Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

**Cuadro 4. Tipo de contratación del personal del escalafón SINEP
según máximo nivel educativo alcanzado (octubre de 2019)**

Máximo nivel educativo alcanzado	Tipo de contratación			Total
	Contrato	Planta permanente	Planta temporaria	
Nivel Inicial	29 50,0%	8 13,8%	21 36,2%	58 100%
Básico (primario / EGB)	2.809 64,0%	1.493 34,0%	84 1,9%	4.386 100%
Medio (secundario / polimodal)	18.292 69,3%	7.839 29,7%	257 1,0%	26.388 100%
Terciario (no universitario)	4.143 68,3%	1.828 30,2%	92 1,5%	6.063 100%
Universitario (grado)	9.921 63,7%	5.186 33,3%	465 3,0%	15.572 100%
Posgrado	357 47,7%	361 48,2%	31 4,1%	749 100%
Sin información	6.895 67,6%	2.708 26,5%	601 5,9%	10.204 100%
Total	42.446 66,9%	19.423 30,6%	1.551 2,4%	63.420 100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Gráfico 23. Personal contratado del escalafón SINEP según máximo nivel educativo alcanzado (octubre de 2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de la BIEP

Siglas empleadas en el presente informe

AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos

ANSES: Administración Nacional de la Seguridad Social

CABA: Ciudad Autónoma de Buenos Aires

CONICET: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

DNV: Dirección Nacional de Vialidad

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

PECIFASE: Personal Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad

PFA: Policía Federal Argentina

PSA: Policía de Seguridad Aeroportuaria

SEN: Servicio Exterior de la Nación

SINEP: Sistema Nacional de Empleo Público

SPF: Servicio Penitenciario Federal

