

Dirección de Estudios e Información

**EL EMPLEO EN LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA NACIONAL:**

**Estudio de la distribución de cargos y de las
características de sus remuneraciones**

Lic. Norberto Zeller

Lic. Ana Rivkin

Serie I: Desarrollo Institucional y Reforma del Estado

Documento N° 69

2003

Autoridades

Jefe de Gabinete de Ministros

Dr. Alberto Angel Fernández

Subsecretario de la Gestión Pública

Lic. Norberto Ivancich

Director Nacional del Instituto Nacional de la Administración Pública

Lic. Néstor Enrique Iribarren

Director de Estudios e Información

Lic. Alberto Morán

Director del Sistema Nacional de Capacitación

Lic. José Alberto Bonifacio

Diseño e impresión:

Dirección de Estudios e Información
Dirección Nacional del Instituto Nacional
de la Administración Pública
Julio de 2003

Indice

Introducción	7
I. Distribución Cuantitativa del Empleo Público por Jurisdicción y Modalidades de Contratación	11
I.1 Volúmenes Totales de Empleo Público para el P.E.N.	11
I.2 Personal Militar y de Seguridad Interior.	17
I.2.1 Fuerzas de Seguridad Interior	18
I.2.2 Fuerzas Armadas	21
I.3 Personal Civil	24
I.3.1 Clasificación de los regímenes y sistemas de carrera del Personal Civil por finalidad.	25
I.4 Tendencias de concentración de agentes de la A.P.N. en los diversos regímenes laborales.	29
II. El gasto en remuneraciones del personal de la A.P.N. y sus principales clasificaciones.	33
II.1 Gasto en personal de la A.P.N.	33
II.2 Horas Cátedra	40
Conclusiones	43
Bibliografía	49
Fuentes	50
Anexos	51

Introducción

El presente estudio propone un análisis cuantitativo del empleo público argentino, focalizado en las características centrales de la actual distribución de cargos presupuestados, las diversas modalidades de contratación y el gasto en recursos humanos para el Poder Ejecutivo de la Administración Pública Nacional.

En las dos últimas décadas la reforma estatal produjo numerosos cambios cuantitativos y cualitativos en materia del empleo público. En tal sentido, puede observarse un impacto notable sobre los volúmenes de empleo, como así también, una tendencia creciente a equiparar las condiciones y formas de funcionamiento estatales con las que corresponden al empleo privado. Las herramientas utilizadas para dichas transformaciones fueron aquellas que permitían modificar y flexibilizar la carrera administrativa, a partir de, por ejemplo, la contratación por tiempo determinado, la modificación de los tiempos de trabajo según las necesidades, la descentralización del reclutamiento de los funcionarios y la apertura de mecanismos de selección para el acceso a los puestos a candidatos provenientes del mercado privado de trabajo.

El contexto normativo que rige para el ingreso de agentes estatales presenta principalmente dos dimensiones:

- a) aquellas normas que representan el marco general de las formas de regulación y contratación de empleo por parte del Estado, entre las cuales cabe mencionar la Ley Marco de Regulación de Empleo Público (25.164), que junto con su decreto reglamentario (1421/02) establece ciertos parámetros generales en la materia. Esta ley convive con otros tres marcos normativos que complementan las reglamentaciones sobre empleo público: la ley de contrato de trabajo (20.744) y las leyes sobre negociaciones colectivas en el sector privado (14.250) y en el sector público (24.185) que operan como marco de una buena cantidad de formas específicas de contratación de empleados por parte del Estado.
- b) A su vez, existe una multiplicidad de regímenes de empleo diferenciados y específicos denominados regímenes laborales o escalafonarios (Por ejemplo, SINAPA, PECIFA, etc.)

La principal línea divisoria entre los trabajadores públicos, desde el punto de vista de la modalidad de contratación, se refiere a la diferencia entre los cargos permanentes y los contratos por tiempo determinado. Los denominados cargos permanentes conforman el soporte básico de la categoría "empleo público". Una definición usual de dicho concepto remite a todo agente con asignación de funciones en el Estado, cuyo salario es retribuido por el Tesoro Nacional. Su principal diferencia con el empleo del sector privado radica en que, desde el punto de vista legal y laboral, sus responsabilidades éticas y las incompatibilidades laborales a los que están sujetos son mayores y/o diferentes y, por tanto, susceptibles a penalidades especiales o accesorias. Los contratos por tiempo determinado han presentado una importancia creciente en las dos últimas décadas. Se trata de modalidades laborales de diversa índole, como contratos de locación de

servicios y/o de obra o de pasantías universitarias que modifican las responsabilidades legales tradicionales y buscan reducir los costos laborales. También existen otras variantes más tradicionales, como las horas cátedra, las modalidades contractuales especiales o los contratos propios de los organismos multilaterales de crédito (Banco Mundial, BID y PNUD).

A diferencia del sector privado, en el Estado existen dos tipos clásicos de funcionarios públicos. Por un lado, están los funcionarios de gobierno y, por otro, los funcionarios o agentes de la administración pública. Los funcionarios políticos están sujetos a normativas constitucionales y normativas especiales y su desempeño suele ser transitorio, ya que forman parte de los elencos de gobierno. En cambio, los agentes de la administración suelen tener cargos permanentes y estabilidad laboral. Esta lógica "weberiana" se origina en la idea de introducir reglas racionales en el accionar permanente del Estado. Por ello, el servicio público tiende a ser regulado con derechos específicos que buscan su protección frente a las posibles arbitrariedades del poder político y con deberes especiales que tratan de proteger al ciudadano frente a posibles abusos de los funcionarios. Sin embargo, la línea divisoria entre los funcionarios políticos y los de la administración suelen ser difusas y cambiantes, como lo demuestra el caso argentino, con rotaciones permanentes en los últimos treinta años.

El empleado público presta funciones en dos grandes áreas: el servicio vinculado a las actividades militares y de seguridad y los relacionados a las actividades civiles. También esta división está sujeta a los procesos históricos y de conformación de los Estados. La conformación histórica de nuestro Estado Nacional explica la muy importante participación del sector militar y de seguridad en el total del empleo público del Estado Nacional.

Las prestaciones vinculadas a las actividades civiles pueden presentar otras clasificaciones como las de administración, salud, científicas o educativas. Pero el problema, y en especial en nuestro caso, es que dichas actividades pueden presentarse tanto dentro del ámbito militar y de seguridad como de las acciones civiles. Por otra parte, los sistemas de carrera a los que están sujetos estos agentes es variado. Como puede observarse en este estudio, los sistemas de carrera o escalafones del Estado Nacional son muy numerosos y diversos.

Frente a la diversidad de opciones con las que cuenta el Estado para contratar los recursos humanos necesarios para llevar adelante sus funciones, sumado a la dificultad para acceder a una base de datos fehaciente que permita cierta flexibilidad para el cruce de los datos, e incluso, a la extensión de la población que integra el conjunto de los empleados públicos (cerca de 2 millones de agentes, si contemplamos los niveles nacional, provincial y municipal), se ha optado por acotar el ámbito de estudio del presente trabajo a la Administración Pública Nacional (APN) centralizada y descentralizada dependiente del Poder Ejecutivo Nacional. Esta comprende las jurisdicciones de: Presidencia de la Nación, Jefatura de Gabinete de Ministros y los 10 Ministerios, incluyendo las 56 entidades

jurídicamente descentralizadas. En este sentido, queda excluido el personal dependiente de los poderes Legislativo y Judicial.

Originalmente, el estudio pretendía abarcar la totalidad de recursos humanos empleados para desempeñar funciones en el Poder Ejecutivo de la APN, lo cual incluía al personal de la planta permanente y transitoria (260.000 agentes) y los aproximadamente 20.000 agentes temporarios contratados (independientemente de cual fuese la fuente de financiamiento -nacional o internacional- y las modalidades de contratación: Res. S.G.P 58/82, Dec. 524/81 y 1447/84, Dec. 436/00, Dec. 1184/01, etc.) , pero dada la imposibilidad de acceder a los datos sobre los agentes contratados temporarios, el estudio se encuentra principalmente restringido a los cargos presupuestados para la planta de personal permanente y transitoria del Estado.

Si bien la estructura de la Administración Pública Nacional ha sufrido varias modificaciones en el transcurso del año 2001, el presente análisis se elaboró considerando la estructura institucional vigente a comienzos de dicho año. Al momento de iniciar la presente investigación se produjo, además, una disminución salarial del 13 % a los empleados públicos, la cual ha sido restituida en la actualidad. Por tal motivo, los montos globales analizados no sufrieron variaciones. Aunque pueden existir cambios en las remuneraciones y cantidades del personal eventual, tales variaciones no inciden significativamente en los montos globales considerados.

En el **apartado I** del presente estudio se analiza la distribución cuantitativa del empleo público por jurisdicción y modalidades de contratación. Se detalla el volumen total de empleo para la APN, incluyendo personal civil y militar, tanto para los organismos centralizados como descentralizados. También abordaremos en forma independiente, por un lado la composición del Personal Militar y de Fuerzas de Seguridad, y por otro, al Personal Civil. Se presenta, además, un análisis de la distribución del personal según los distintos escalafones, señalando las tendencias de concentración de agentes según los diversos regímenes¹, tanto para el personal civil y militar centralizado como descentralizado.

El **apartado II** refiere al análisis del gasto en remuneraciones del Estado Nacional según las jurisdicciones, las escalas salariales de los principales escalafones del personal civil, como así también el gasto en horas cátedra por nivel de administración. En las conclusiones se exponen las principales características detectadas.

La base de datos utilizada en este estudio ha sido elaborada por la Dirección de Estudios e Información del INAP tomando como fuente el Presupuesto Nacional del año 2001. El procesamiento de los datos del Presupuesto contó con la colaboración del contador y cursante de la Maestría en Administración Pública de la

¹ Con el término **regímenes de empleo público**, nos referimos a las formas específicas de regulación del trabajo en el Estado que, como se detallará en este estudio, no están comprendidas dentro de una misma normativa general de empleo público.

Universidad de Buenos Aires, Carlos González, quien realizó dicha tarea como producto de su actividad de pasantía en esta Dirección.

Cabe destacar que el tratamiento de los datos presentó dificultades propias vinculadas a las lógicas de los expertos que los elaboran. Los organismos que confeccionan esta valiosa información la procesan y presentan según modalidades especiales y responden a los objetivos que deben servir y/o a la modalidad técnica-profesional pertinente. Dado que nuestro propósito es presentar un estudio conciso y de fácil acceso para un amplio conjunto de lectores, gran parte de la información procesada y sistematizada, además de los datos resultantes de las numerosas consultas y entrevistas realizadas por este equipo, no se presentan aquí, pero su principal importancia reside en el respaldo que brindan al presente estudio. Complementariamente, se utilizaron datos procesados por el Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRHU) de la Secretaría de Hacienda y se consultaron diversas estadísticas elaboradas por la Subsecretaría de la Gestión Pública de la Jefatura de Gabinete.²

² Agradecemos el asesoramiento de numerosos funcionarios, tanto del Ministerio de Economía como de la Subsecretaría de la Gestión Pública y de otras áreas específicas del Estado Nacional frente a las consultas realizadas por este equipo.

I. Distribución Cuantitativa del Empleo Público por Jurisdicción y Modalidades de Contratación

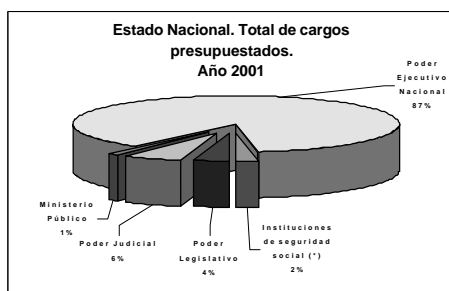
I.1 Volúmenes Totales de Empleo Público para el P.E.N.

El Estado Nacional posee un total de 289.237 cargos presupuestado para el año 2001, de ellos, el 89 % depende del Poder Ejecutivo, incluyendo a las Instituciones de Seguridad Social, mientras que el resto se distribuye entre los poderes Legislativo, Judicial y el Ministerio Público (gráfico 1).

Para el Poder Ejecutivo, los cargos presupuestados comprenden tanto a las Autoridades Superiores y Funcionarios fuera de Nivel (conducción política) como al personal militar, de seguridad interior y al personal civil.

Cabe aclarar que el personal de las Universidades Nacionales no se encuentra clasificado en el Presupuesto, pero si el gasto de las mismas imputado a la jurisdicción del Ministerio de Educación.

Gráfico 1



Poder Legislativo	10.296
Poder Judicial	17.352
Ministerio Público	3.131
Poder Ejecutivo Nacional	252.250
Instituciones de seguridad social (*)	6.208
Total	289.237

(*) Instituciones dependientes funcionalmente del P.E.N

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Presupuesto Nacional 2001

Respecto del campo específico de nuestro análisis –los volúmenes totales de empleo público presupuestado para la APN (P.E.N.)- es pertinente aclarar que existen diversas modalidades de contratación que no se encuentran discriminadas en el presupuesto, razón por la cual aproximadamente 20.000 empleados públicos con contratos temporarios quedan excluidos de dicho concepto. Además, y en forma paralela a los 56 regímenes³ laborales contemplados en este estudio, existen 10 modalidades de horas cátedra por un total estimativo de \$ 27.000.000 que amplían el espectro de posibilidades con las que cuenta el Estado Nacional para proveerse de recursos humanos. En este caso, y a efectos de evitar la doble contabilización de agentes, dado que es posible que un empleado público cuyo salario se encuentra computado en los cargos presupuestados perciba también una remuneración por tareas específicas liquidada en horas cátedra, se ha excluido del

³ Dado que la fuente utilizada para la construcción de los datos ha sido el Presupuesto Nacional, los regímenes a los que aquí se hace referencia no coinciden en su totalidad con los existentes en la normativa sobre el tema. Tal es el caso del Personal Militar de las FFAA que abarca los sistemas de carrera militar del Ejército, la Armada y Fuerza Aérea.

concepto de empleo público el personal que eventualmente pudiera encontrarse contratado bajo esta última modalidad.

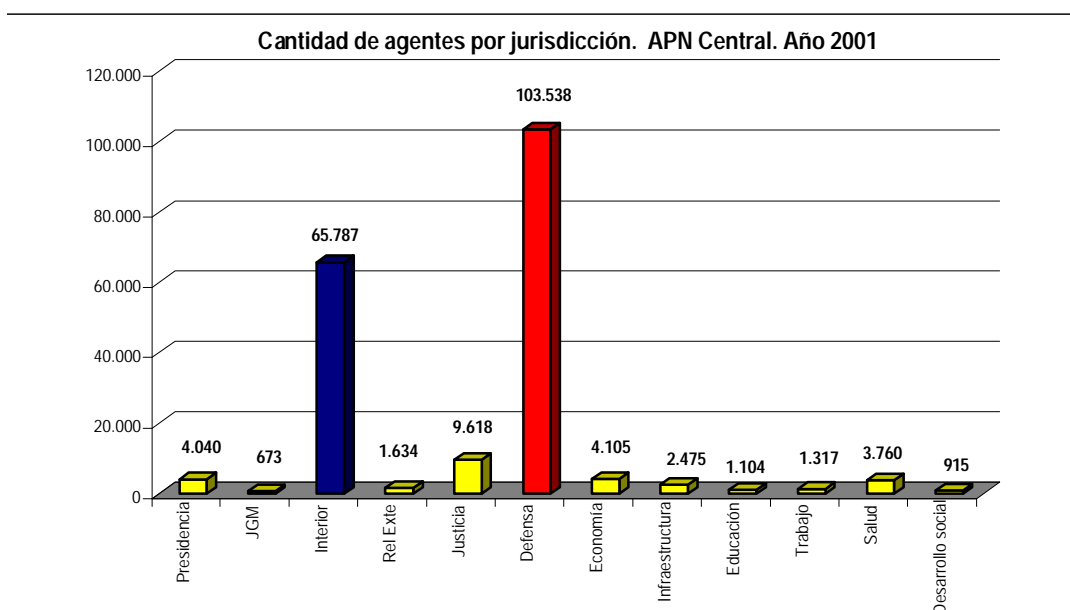
Cabe aclarar que partimos del análisis general sobre los volúmenes de empleo público, para examinar luego en forma detallada los dos agrupamientos básicos que surgen de clasificar a los agentes según la finalidad y función que desempeña la institución en la que presta servicio y el régimen laboral o escalafonario al que pertenece el agente. Dichos agrupamientos son: el personal militar y de fuerzas de seguridad (Policía Federal, Gendarmería, Personal militar de la FFAA, Prefectura Naval, Servicio Penitenciario Federal), y el personal civil que comprende un subconjunto muy heterogéneo (personal científico, docente, administrativo, etc.).

La Administración Pública Nacional cuenta -para el año 2001- con un total de 258.458 cargos presupuestados⁴. La administración central concentra el 77% de dichos cargos (198.966), mientras que el 23% (59.492) restante corresponde a los organismos descentralizados (cuadro 1 al final del ítem).

De las 12 jurisdicciones que componen la APN centralizada, el Ministerio de Defensa junto con el del Interior representan más del 85 % del total de cargos. El primero cuenta con un 52,1% de agentes, mientras que el Ministerio del Interior alcanza el 33%. Las restantes 10 jurisdicciones (Presidencia de la Nación, Jefatura de Gabinete de Ministros y los ministerios de Relaciones Exteriores, Justicia, Economía, Infraestructura, Educación, Trabajo, Salud y Desarrollo Social) apenas representan el 14.9% del los cargos presupuestados (gráfico 2 y cuadro 2).

⁴ Los datos corresponden a los cargos previstos en el Presupuesto Nacional 2001, los cuales generalmente difieren de los cargos efectivamente ocupados.

Gráfico 2



Fuente: elaboración propia en base a datos del presupuesto 2001

Ministerio del Interior. Cargos presupuestados. Año 2001		Ministerio de Defensa. Cargos presupuestados. Año 2001	
Ministerio del Interior	889	Ministerio de Defensa	1234
Policía Federal Argentina	31706	Estado Mayor General del Ejército	50122
Gendarmería Nacional	18282	Estado Mayor General de la Armada	27882
Prefectura Naval Argentina	14910	Estado Mayor General de la Fza Aérea	24215
Total	65787	Estado Mayor Conjunto de las FFAA	85
		Total	103538

Fuente: Presupuesto Nacional. 2001

Cuadro 2.

Administración Central. Porcentajes de Empleo Público por jurisdicción. Año 2001

Ministerio de Defensa	52.1%	85.1%
Ministerio del Interior	33.0%	
Restantes 10 jurisdicciones		

Fuente: elaboración propia en base a datos del presupuesto 2001.

Si analizamos los datos correspondientes a la Administración Descentralizada, la tendencia de concentración cambia radicalmente. **El Ministerio de Economía y la Presidencia de la Nación reúnen, respectivamente, el 52.8% y el 18.1% del total de cargos presupuestados para las 56 entidades jurídicamente descentralizadas dependientes del Poder Ejecutivo Nacional (cuadro 3).**

Cuadro 3.

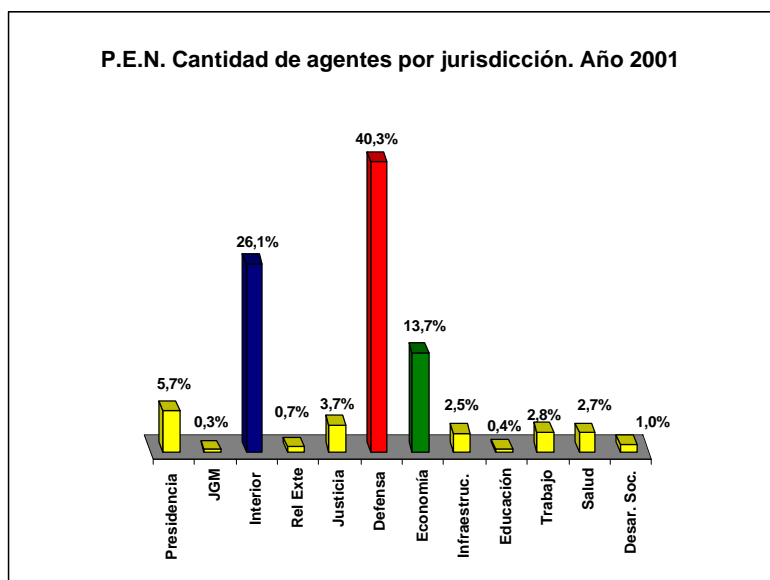
Administración Descentralizada. Porcentajes de Empleo Público por jurisdicción. Año 2001

Min. Economía	52.8%	70.9%
Presidencia	18.1%	
Restantes 10 unidades		29.1%

Fuente: elaboración propia en base a datos del Presupuesto 2001.

Si agregamos los datos de ambos niveles de administración – centralizada y descentralizada- los organismos que concentran la mayor cantidad de agentes son el Ministerio de Defensa (40.3%) , el Ministerio del Interior (26.1%) y el ministerio de Economía (13.7%). Las 9 jurisdicciones restantes alcanzan el 20% de los cargos (cuadro 4 y gráfico 3).

Gráfico 3



Cuadro 4.

P.E.N. Porcentajes de Empleo Público por jurisdicción. Año 2001

Nivel /Jurisdic.	Presidencia	JGM	Interior	Rel Exte	Justicia	Defensa
AC	4040	673	65787	1634	9618	103538
AD	10755	177	1738	132	0	505
Total	14795	850	67525	1766	9618	104043
%	5.7%	0.3%	26.1%	0.7%	3.7%	40.3%
	Economía Infraestruc. Educación Trabajo Salud Desar. Soc.					
	4105	2475	1104	1317	3760	915
	31430	4104	34	5903	3160	1554
	35535	6579	1138	7220	6920	2469
	13.7%	2.5%	0.4%	2.8%	2.7%	1.0%
						198966
						59492
						258458

Fuente: elaboración propia en base a datos del Presupuesto 2001

Ciertas jurisdicciones reúnen la mayor proporción de sus agentes en el ámbito descentralizado. En este sentido, el Ministerio de Economía es un claro ejemplo, dado que el 89 % de su personal se distribuye entre las 15 entidades jurídicamente descentralizadas que conforman su ámbito.

El Ministerio de Trabajo, Presidencia de la Nación y el Ministerio de Desarrollo Social concentran respectivamente en dicho nivel el 81,7% , el 72,7% y el 62.9% de su personal.

En sentido inverso, los ministerios de Defensa e Interior mantienen casi la totalidad de sus recursos humanos en la administración central. De las 12 jurisdicciones del P.E.N, la única que no posee organismos descentralizados es el Ministerio de Justicia.

De un total de 56 organismos descentralizados, sólo seis nuclean el 72.3% de los cargos presupuestados para este nivel. La AFIP posee más del 34%, seguida por el CONICET (12%), el ANSeS (9.6%), el INTA (6.5%), la Dirección Nacional de Vialidad (5%) y el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (4.9%). **El 27.7 % del personal presupuestado se distribuye entre las restantes cincuenta entidades jurídicamente descentralizadas (gráfico 4).**

Gráfico 4



Fuente: elaboración propia en base a datos del Presupuesto 2001

Cuadro 1:
P.E.N. Volúmen de Empleo Público por régimen según nivel de administración. Año 2001

Régimen / Nivel de administración	Central	Descentral.	Total	civil	militar	%
1 SINAPA (transitorio y permanente)	17.647	12.061	29.708	29.708		11,5%
2 Autoridades superiores	125		125	125		0,0%
3 Funcionarios fuera de nivel	238	317	555	555		0,2%
4 Servicio exterior	988		988	988		0,4%
5 Personal Secretaría de Comunicaciones (SOR)	780		780	780		0,3%
6 Personal de Orquestas	462		462	462		0,2%
7 Personal Docente	3	20	23	23		0,0%
8 Administ. Guber	166		166	166		0,1%
9 Policía Federal	31.703		31.703		31.703	12,3%
10 Personal Civil de la FFAA (permanentes y temporarios)	22.755	246	23.001	23.001		8,9%
11 Gendarmería	17.857		17.857		17.857	6,9%
12 Personal Militar de las FFAA*	76.505		76.505		76.505	29,6%
13 Docente civil de las FFAA	946		946	946		0,4%
14 Prefectura Naval	14.409		14.409		14.409	5,6%
15 Servicio Penitenciario Federal	8.099	200	8.299		8.299	3,2%
16 Policía Aeronáutica	1.890		1.890		1.890	0,7%
17 Personal CONICET	44	6.227	6.271	6.271		2,4%
18 Personal FFAA sin discriminar	48		48		48	0,0%
19 Policía Establecimientos Navales	175		175		175	0,1%
20 Personal de la Dirección Nacional del Antártico	77		77	77		0,0%
21 Personal científico de las FFAA	453		453	453		0,2%
22 Personal Civil de Inteligencia SIDE y FFAA	612		612	612		0,2%
23 Personal contratado servicios de transportes navales	148		148	148		0,1%
24 Personal Civil de la administración pública	3		3	3		0,0%
25 Com. nacional de comercio exterior	47		47	47		0,0%
26 Personal del ENABIEF	351		351	351		0,1%
27 Personal embarcado de Cons. portuarias y vías navegables	612		612	612		0,2%
28 Personal de talleres gráficos	30		30	30		0,0%
29 Otros regímenes (Residentes decretos 1893/83 y 277/83)	1.694	955	2.649	2.649		1,0%
30 Personal del Ministerio de salud y acción social	6	5	11	11		0,0%
31 Personal conven. ANSES	92	5.655	5.747	5.747		2,2%
32 Personal superior y gerencial ANSES	1	106	107	107		0,0%
33 Personal CONEA		1.886	1.886	1.886		0,7%
34 Personal CNAE		122	122	122		0,0%
35 Personal contratado sin discriminar		72	72	72		0,0%
36 Personal de Guardaparques		266	266	266		0,1%
37 Personal SIGEN		373	373	373		0,1%
38 Personal Ente Nacional Regulador Nuclear		215	215	215		0,1%
39 Personal Nacional de Comunicaciones		272	272	272		0,1%
40 Personal Fabricaciones Militares		943	943	943		0,4%
41 Personal Cóm. Nac. de Valores		123	123	123		0,0%
42 Personal DNV		2.979	2.979	2.979		1,2%
43 Personal INTA		3.871	3.871	3.871		1,5%
44 Personal embarcado del INIDP		64	64	64		0,0%
45 Personal INTI		966	966	966		0,4%
46 Personal ENOHS		52	52	52		0,0%
47 Personal INPI		286	286	286		0,1%
48 Personal DGI		15.639	15.639	15.639		6,1%
49 Personal ADUANA		4.902	4.902	4.902		1,9%
50 Personal ENERGAS		125	125	125		0,0%
51 Personal ENRE		84	84	84		0,0%
52 Personal del Organismo regional de presas comahue		30	30	30		0,0%
53 Personal del OCRABA		4	4	4		0,0%
54 Personal CNRT		190	190	190		0,1%
55 Personal del ORSNA		95	95	95		0,0%
56 Personal de SRT		141	141	141		0,1%
	198.966	59.492	258.458	107.572	150.886	100%
	77,0%	23,0%		41,6%	58,4%	

Fuente: elaboración propia en base a datos del Presupuesto 2001.

*El Personal Militar de las FFAA abarca los sistemas de carrera militar del Ejército, la Armada y Fuerza Aérea

** Nota: Existen, en forma paralela a los 56 regímenes laborales o escalafonarios, 10 tipos de horas cátedra utilizadas habitualmente para contratar personal, además de las diversas modalidades de contratación temporaria de financiación nacional e internacional.

I. 2 Personal Militar y de Seguridad Interior.⁵

Sobre el total de cargos presupuestados para la APN, es significativa la proporción de personal militar, que representa un 58.4%, mientras que la totalidad de agentes civiles no supera el 42%. Los 150.886 cargos militares se concentran en tres jurisdicciones de la Administración Central: los Ministerios de Defensa, Interior y Justicia. El único organismo descentralizado que posee personal de seguridad interior es el Consejo Nacional del Menor y la Familia, que cuenta con 200 cargos de personal del servicio penitenciario (cuadro 5).

Cuadro 5

Personal Militar y de Fuerzas de Seguridad. APN. Año 2001

Régimen / Nivel de administración	Central	Descentral.	Total
Policía Federal	31.703		31.703
Gendarmería	17.857		17.857
Personal Militar de las FFAA	76.505		76.505
Prefectura Naval	14.409		14.409
Servicio Penitenciario Federal	8.099	200	8.299
Policía Aeronáutica	1.890		1.890
Personal FFAA sin discriminar	48		48
Policía Establecimientos Navales	175		175
	150.686	200	150.886

Fuente: elaboración propia en base a datos del Presupuesto 2001

El Ministerio del Interior concentra el 53 % del total de cargos militares y de seguridad presupuestados para la APN central (P.E.N), conformado por 31.703 agentes de Policía Federal , 17.857 cargos para la Gendarmería , 35 para el Personal Militar de las FFAA y 14.409 de Prefectura Naval. El Ministerio de Defensa reúne un 42 % del total de dichos cargos (76.470 de Personal Militar de las FFAA, 175 de Policía Establecimientos Navales, 48 de Personal FFAA sin discriminar y 1890 de la Policía Aeronáutica), mientras que el Ministerio de Justicia cuenta con 8.099 agentes del Servicio Penitenciario Federal (5%) (gráfico 5).

⁵ Si bien se priorizará el análisis del personal militar y de fuerzas de seguridad, haremos referencia al personal civil que cumple funciones en las instituciones militares y de seguridad.

Gráfico 5



Fuente: elaboración propia en base a datos del Presupuesto 2001

I.2.1 Fuerzas de Seguridad Interior

El Estado Nacional posee **tres Fuerzas de Seguridad Interior dependientes del Ministerio del Interior.**⁶ Estas son: Policía Federal, Gendarmería Nacional y Prefectura Naval. **Dicho ministerio cuenta, para el año 2001, con un presupuesto de \$1.951.367.361**⁷ destinado a las siguientes finalidades: administración gubernamental, servicios de defensa y seguridad y servicios sociales.

Componen las tres fuerzas de seguridad un total de 64.907 agentes, inscriptos mayoritariamente (98%) como personal de carrera militar y de seguridad. El personal civil no alcanza al 2 %.

Al interior de las fuerzas de seguridad predomina cierta diversidad de regímenes escalafonarios: mientras que los 64.016 agentes militares se encuadran en cuatro modalidades de contratación (Personal de Seguridad y Defensa de la Prefectura Naval Argentina; Personal de Seguridad y Defensa de la Policía Federal; Personal de la Gendarmería Nacional, Personal Militar de las FFAA), el personal civil cuenta con 2 modalidades de contratación: PECIFA y Docente Civil de las FFAA. A su vez, el Ministerio del Interior tiene presupuestadas 181.953 horas cátedra. Dicha cifra representa –aproximadamente- \$ 4.000.000.⁸

⁶ Actualmente estas fuerzas dependen del Ministerio de Justicia.

⁷ Dicho monto no incluye los presupuestos de los organismos descentralizados bajo su dependencia.

⁸ En el apartado III se analizará en detalle lo referente a esta modalidad de contratación de personal.

▪ Gendarmería Nacional

La misión de la **Gendarmería Nacional** es satisfacer la necesidad de la Seguridad Interior, de la Defensa Nacional, y el apoyo de la Política Exterior del Gobierno Nacional.

Su presupuesto total para el año 2001 es de \$ 539.301.000, distribuido en diversos programas: actividades centrales, capacidad operacional (control y vigilancia de fronteras, control de ingreso y egreso de personas por los pasos internacionales, control del tráfico ilícito de estupefacientes, policía de prevención y represión de delitos ecológicos, seguridad de actos electorales, apoyo a la justicia federal en investigaciones criminales, etc.) formación y capacitación, asistencia sanitaria, pasividades de la Gendarmería Nacional y Operaciones de mantenimiento de la paz para Organismos Internacionales).

El total de cargos presupuestados para la Gendarmería es de 18.282.

Esta cifra representa al conjunto de la planta de personal permanente incluida bajo diversos regímenes laborales. Sin embargo, el régimen denominado "Personal de Seguridad y Defensa de la Gendarmería Nacional" concentra la mayoría de los agentes (17.857).

El personal civil de esta fuerza de seguridad federal está conformado por 390 agentes que se encuentran contratados bajo dos modalidades diferentes: a) 369 agentes del Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA) y b) Docentes Civiles de las FFAA (21 agentes). Con la sola excepción de 29 cargos, la totalidad del personal civil presupuestado es de carácter permanente. No obstante, es significativa la cantidad de horas cátedra asignadas para la contratación de personal civil temporario (Docentes Civiles de las FFAA: 6899 Horas Cátedra).⁹

▪ Policía Federal

La misión primaria de la **Policía Federal Argentina** consiste en prevenir e investigar los delitos de la competencia de los Jueces de la Nación, asegurar sus pruebas y descubrir y entregar a sus autores, proveer seguridad a las personas y bienes de la Nación, cooperar con la justicia nacional y provincial y mantener el orden público en la Capital Federal. **Su presupuesto para el año 2001 es de \$ 689.093.000**, distribuidos entre los programas de: actividades centrales, prestación de servicios de seguridad a personas y bienes, asistencia médica al personal policial y su familia, formación y capacitación a integrantes de la institución policial, contribución a la Secretaría de Cultura y Comunicación y transferencias a INTERPOL.

La Policía Federal comprende un total de 31.703 cargos presupuestados para el 2001. Al analizar su composición, no se observa personal civil discriminado. A diferencia, se encuentra en una proporción

⁹ Este punto se amplía en el apartado II.

muy baja personal civil, tanto en la Gendarmería Nacional como en la Prefectura Naval. Además, en la Policía Federal Argentina encontramos que un porcentaje significativo de su personal (10 %) es contratado en forma temporaria, mientras que las otras fuerzas se estructuran sobre recursos humanos permanentes (con la excepción de 27 cargos en Gendarmería Nacional). Los agentes contratados son, en su mayoría, comisarios, principales, suboficiales, sargentos, cabos y agentes (convocados). Es de notar, también, que la Policía Federal no registra horas cátedra ni personal docente discriminado en su presupuesto.

En cuanto a la cantidad de escalafones, se advierte cierta homogeneidad al interior de la fuerza policial. El 90% del personal se encuadra bajo el régimen permanente denominado "Personal de Seguridad y Defensa de la Policía Federal", mientras que el 10% restante de agentes son contratados temporarios. Sólo cuentan con 3 funcionarios fuera de nivel, cargos que corresponden al Jefe y Subjefe de la Policía y al Auditor Interno Titular de la fuerza.

▪ **Prefectura Naval**

La **Prefectura Naval Argentina** es la fuerza de seguridad a través de la cual el Estado Nacional ejerce el servicio de seguridad de la navegación y el servicio de policía de seguridad interior como auxiliar de la justicia. **Su presupuesto para el año 2001 es de \$ 398.500.000** para realizar los programas de: actividades centrales, servicio técnico de seguridad de la navegación, servicio de comunicaciones y control de tráfico para la seguridad de la navegación, servicio de seguridad de la navegación y de policía de seguridad y judicial, atención a pasividades de la institución, atención sanitaria al personal, formación y capacitación profesional a integrantes de la fuerza.

El total de recursos humanos presupuestados para la Prefectura Naval es de 14.922. Si bien esta fuerza cuenta con agentes civiles discriminados en el presupuesto, éstos sólo constituyen el 3.5 % (PECIFA y Docentes Civiles de las FFAA). El 96.5% restante es militar, denominado en el Presupuesto Nacional como "Personal de Seguridad y Defensa de la Prefectura Naval Argentina". Cabe destacar que la totalidad de los cargos presupuestados para la Prefectura Naval, indistintamente de su categoría (civil o militar), son de carácter permanente. Dicha fuerza cuenta, además, con 6.840 horas cátedra, cuyas características e implicancias analizaremos en el apartado II.

En el cuadro 6 se sintetizan las características básicas de cada una de las Fuerzas de Seguridad.

Cuadro 6.

Características principales de las Fuerzas de Seguridad Interior

	Policía	Gendarmería	Prefectura
Personal Permanente	si	si	Si
Personal Temporario	si	si (sólo 27casos)	No
Personal civil	no	si	Si
Horas cátedra	no	si	Si
Funcionarios fuera de nivel	si	no	No
Personal docente	no	si	Si
más de 3 regímenes de contratación	no	si	No

I.2.2 Fuerzas Armadas

El Ministerio de Defensa tiene por misión instrumentar las políticas de defensa nacional tendientes a preservar los intereses de la República y contribuir al mantenimiento de la paz y la seguridad internacional, que se concreta a través del aparato militar conjunto, integrado básicamente por las Fuerzas Armadas (Estado Mayor General del Ejército, Estado General Mayor de la Armada, Estado Mayor General de la Fuerza Aérea) y el Estado Mayor Conjunto de las mismas. Completan la estructura del sistema de defensa nacional la Dirección Nacional del Antártico, el Instituto de Investigaciones Científicas y Técnicas (CITEFA) y sus entidades descentralizadas. **El presupuesto total para el Ministerio de Defensa para el año 2001, es de \$ 2.534.772.649.**

El total de cargos presupuestados para las FFAA es 98.060 y una ínfima parte de estos (1%) está contabilizada como personal temporario. El 24 % de dichos cargos conforma el personal civil (fragmentado en 8 regímenes), mientras que el 76 % restante es personal militar, distribuido en 3 regímenes: "Personal Militar de las FFAA", que abarca la carrera militar de Ejército, Armada y Fuerza Aérea; Policía Aeronáutica de las FFAA; Personal temporario de las FFAA)

Respecto del personal civil que integra las FFAA (incluyendo el Estado Mayor Conjunto), observamos que se encuentra diversificado en 11 regímenes: PECIFA, Docente Civil de la FFAA (DCFFAA), CONICET, SINAPA, Personal de Inteligencia SIDE y FFAA, Personal Científico de las FFAA, Funcionarios Fuera de Nivel (FFN), Personal Contratado de Servicios de Transportes Navales, "Personal Militar de las FFAA", Personal Temporario de las FFAA (PTFFAA), Personal Policía Aeronáutica de las FFAA.

El Ministerio de Defensa concentra, además, la mayor proporción (73%) de horas cátedra destinadas a una jurisdicción al interior de la APN. Las 899.744 horas cátedra de que dispone equivalen aproximadamente a \$ 19.794.368. (ver apartado II.2)

▪ Estado Mayor General del Ejército

El Estado Mayor General del Ejército tiene como misión primaria disponer, en el marco específico y en el de la acción militar conjunta, de una capacidad de disuasión creíble que permita desalentar amenazas que afecten intereses vitales para la Nación Argentina. A su vez, debe participar en organizaciones militares de paz, prestar apoyo logístico en la lucha contra el narcoterrorismo, brindar apoyo a la comunidad en caso de emergencias sociales y contribuir a la preservación del medio ambiente y al sostenimiento de la actividad antártica nacional.

El presupuesto con el que cuenta el Ejército para llevar adelante su misión en el año 2001 es de \$ 967.506.000. Dicha fuerza es la más extensa tanto en términos presupuestarios como en volumen de agentes. La totalidad de cargos presupuestados para el Ejército (50.122 agentes) es 2.5 veces mayor que el de la Fuerza Aérea y casi el doble que el de la Armada.

Más del 99 % del los agentes son de carácter permanente, y proporcionalmente, es la Fuerza que tiene menor cantidad de personal civil (24.5%), encuadrado en dos regímenes: Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA) y Personal Docente Civil de las FFAA. El resto de los cargos (85.5%) se condensa en el régimen denominado "Personal Militar de las FFAA" .

▪ Estado Mayor General de la Armada

La misión primaria del Estado Mayor General de la Armada es contribuir con la defensa nacional, resguardando los intereses nacionales en y desde los espacios marítimos y vías navegables pertenecientes a la República Argentina y apoyar la política exterior de la nación. **Los gastos presupuestados para dicha fuerza en el año 2001 son de \$ 594.322.020.**

El total de personal presupuestado alcanza los 27.630 cargos, cuyo carácter es mayoritariamente permanente (99%). La presencia de 7 regímenes de contratación arrojan como resultado un complejo entramado de diversas condiciones de trabajo al interior de esta fuerza. El personal civil (30 %) está integrado por 7.616 agentes de PECIFA, 148 de personal contratado de servicios y transportes navales, 139 docentes civiles de las FFAA y 93 de CONICET y 7 Funcionarios Fuera de Nivel (FFN). El personal militar naval se concentra mayoritariamente (71%) en el régimen del Personal Militar de las FFAA, con la excepción de 48 agentes contratados como personal temporario de las FFAA.

▪ Estado Mayor General de la Fuerza Aérea

El Estado Mayor General de la Fuerza Aérea debe cumplir con las responsabilidades asignadas específicas y conjuntas con miras a generar una capacidad de disuasión que permita mitigar, eventualmente, posibles amenazas a los intereses vitales de la nación. Asimismo, debe prestar los servicios

aeroportuarios de seguridad, protección al vuelo y control del aeroespacio, como así también fomentar las rutas aéreas patagónicas.

El total de cargos presupuestados es de 20.215 agentes y el 96.7% de los mismos se encuadra sólo en tres regímenes: PECIFA, Personal Militar de las FFAA (Ejército, Armada y Fuerza Aérea) y Personal Policía Aeronáutica de las FFAA. El resto de los cargos está asimilado en otros cinco regímenes diferentes.

Pese a ser la fuerza más reducida en términos de volumen de agentes, es la que cuenta con la más alta proporción de personal civil (41%), dividido en 6 regímenes (PECIFA, PDFFAA, Personal Civil de Inteligencia SIDE y FFAA, CONICET, SINAPA y Personal Científico de las FFAA).

Al igual que para el Ejército y la Armada, la casi totalidad del personal presupuestado es permanente y sólo esta fuerza militar declara personal civil de inteligencia.

▪ **Algunas consideraciones finales.**

Junto a los tres Estados Mayores mencionados se encuentra el **Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas**, instancia cuya misión primaria es asistir y asesorar al Ministerio de Defensa en materia de estrategia militar, entendiendo , además, en la formulación de la doctrina militar conjunta, en la elaboración del planeamiento militar conjunto , en la dirección del adiestramiento militar conjunto y en el control del planeamiento estratégico operacional y de la eficacia del accionar militar conjunto. La totalidad del personal presupuestado es civil (85 agentes PECIFA) y el presupuesto total para dicha jurisdicción es de \$ 32.478.143.

Del análisis correspondiente a las Fuerzas Armadas podemos concluir que :

- Las fuerzas más reducidas en términos de volumen de personal se encuentran más fragmentadas en términos de diversidad de regímenes de contratación de sus recursos humanos.
- Las tres Fuerzas Armadas se componen –básicamente- de personal permanente. El temporario no supera el 2 % en ninguno de los casos.

I. 3 Personal Civil

El Personal Civil de la APN comprende, a los fines de la presente investigación, la totalidad de agentes presupuestados (permanentes y transitorios) contratados por el Poder Ejecutivo Nacional, excluido el personal militar y de fuerzas de seguridad (Policía Federal, Gendarmería, Personal militar de la FFAA, Prefectura Naval, Servicio Penitenciario Federal).

A diferencia del personal militar, el personal civil de la Administración Pública Nacional se distribuye de modo equilibrado entre la administración central (AC) y la descentralizada (AD), representando 48.280 agentes para el primer caso y 59.292 para el segundo nivel.

De los 107.572 agentes civiles que prestan servicio en las 68 agencias que conforman el P.E.N, el 53.9 % se concentra en 5 de ellas: Ministerio de Defensa (23.2%), AFIP (19.1%) , CONICET (6.2%) y Administración Nacional de Seguridad Social (5.4%).

De las 12 jurisdicciones que integran la **Administración Central**, el Ministerio de Defensa es aquella que concentra la mayor parte del personal civil (51.7%) ubicado fundamentalmente en la administración centralizada (cuadro 8). Los Ministerios de Economía, Salud y la Presidencia de la Nación reúnen la tercera parte del personal civil para dicho nivel de administración, mientras que el 23.6 % se distribuye entre las 8 jurisdicciones restantes. (cuadro 7)

Cuadro 7

**Administración Central. Porcentaje de Personal Civil
por jurisdicción. Año 2001**

Min. Economía	8,5%	76,4
Presidencia	8,4%	
Min. Salud	7,8%	
Min. Defensa	51,7%	
Restantes 8 unidades		23,6%

Cuadro 8

**Distribución del Personal Civil según nivel de
administración para los ministerios de Defensa
y del Interior. Año 2001**

	Ministerio de Defensa	Ministerio del Interior
AC	24,955	1,783
AD	505	1,738
Total personal Civil	25,460	3,521

Fuente: elaboración propia en base a datos del Presupuesto 2001.

De los 59.292 agentes civiles distribuidos entre los 56 organismos jurídicamente **descentralizados**, el 34.7% se concentra en la AFIP y el 11.3 % en el CONICET, mientras que el 54% del personal civil se disemina entre las 54 instituciones restantes.

I.3.1 Clasificación de los regímenes y sistemas de carrera del Personal Civil por finalidad.

Si clasificamos a los distintos regímenes y sistemas de carrera del personal civil según la finalidad de las funciones que competen a sus agentes, observamos que se mantiene la heterogeneidad y dispersión de los empleados en los diferentes regímenes y carreras.¹⁰

Agrupando los cargos según la finalidad (excluyendo la militar y la de seguridad), el personal comprendido en los sistemas de carrera cuya finalidad es la **Administración** resulta ser el más numeroso. Se ubica en segundo lugar el personal de los **organismos de recaudación**, con algo más de 26 mil cargos. Con volúmenes mucho menores, les siguen los cargos de los regímenes vinculados a las finalidades **Económicas** (10.319 cargos) y los destinados a las finalidades **Docentes, Científicas y Culturales** (8.232 cargos). En último lugar se ubican los cargos vinculados a la **Regulación** (2.059). (Gráfico 6).

Gráfico 6



¹⁰ Cabe aclarar que hemos realizado una categorización de finalidades con criterios metodológicos propios, priorizando una visión de conjunto y una lectura de la lógica subyacente por sobre las particularidades que pudieran estudiarse, como puede ser el caso de Guardaparques y de los organismos de contralor público.

- **La finalidad administrativa.**

Esta finalidad comprende a gran parte del personal que cumple tareas administrativas.

El SINAPA es el sistema de carrera que comprende a la mayoría de los cargos (algo menos de 30 mil), seguidos del Personal Civil de las Fuerzas Armadas con 23 mil cargos¹¹ y el personal de contralor (SIGEN) con 373 agentes. (Cuadro 9)

Cuadro 9

P.E.N. Personal finalidad administrativa. Año 2001

Régimen / Nivel de administración	AC	AD	Subtotal
1 SINAPA (transitorio y permanente)	17.647	12.061	29.708
2 Personal Civil de la FFAA (permanentes y temporarios)	22.755	246	23.001
3 Personal Civil de la administración pública	3		3
4 Personal de talleres graficos	30		30
6 Personal del Ministerio de salud y acción social	6	5	11
7 Personal contratado sin discriminar		72	72
9 Personal SIGEN		373	373
Total			53.198

Fuente: Elaboración propia. Presupuesto Nacional 2001

- **La finalidad recaudación.**

En este caso, la mayor parte de los cargos depende de la Dirección General Impositiva. Le sigue la ANSeS, que fusionó diversos organismos, y la ADUANA. En estos organismos predominan sistemas de carrera diferenciales para el personal administrativo y existen distintas modalidades de Convenios de Contrato de Trabajo (Cuadro 10).

Cuadro 10

P.E.N. Personal de finalidad recaudadora. Año 2001

Régimen / Nivel de administración	AC	AD	Subtotal
Personal DGI		15.639	15.639
Personal ADUANA		4.902	4.902
Personal convencionado ANSES	92	5.655	5.747
Total			26.288

Fuente: Elaboración propia. Presupuesto Nacional 2001

¹¹ En este último caso, cabe señalar que sigue siendo muy numeroso, a pesar de las sucesivas reestructuraciones que durante los años noventa sufrió el área de Defensa

- **La finalidad económica.**

En este caso, los más de 10 mil cargos evidencian los recortes realizados por la reforma estatal en materia del rol económico del Estado. Observamos 11 regímenes laborales, siendo los más numerosos los de la Dirección Nacional de Vialidad y los del personal del INTA, seguidos por los cargos del INTI y de Fabricaciones Militares. (Cuadro 11)

Cuadro 11

P.E.N. Personal de finalidad económica. Año 2001

Régimen / Nivel de administración	AC	AD	Subtotal
1 Personal Fabricaciones Militares		943	943
2 Personal DNV		2.979	2.979
3 Personal INTA		3.871	3.871
4 Personal embarcado del INIDP		64	64
5 Personal INTI		966	966
6 Personal ENOHTA		52	52
7 Personal INPI		286	286
8 Personal contratado servicios de transportes navales	148		148
9 Com. nacional de comercio exterior	47		47
10 Personal del ENABIEF	351		351
11 Personal embarcado de Cons. portuarias y vías navegables	612		612
Total			10.319

Fuente: Elaboración propia. Presupuesto Nacional 2001

- **La finalidad regulatoria.**

En este ítem los cargos comprenden unos 2 mil agentes, distribuidos en 11 regímenes. Dicha cantidad de regímenes es igual a la observada en el caso de la finalidad Económica, a pesar de que la finalidad regulatoria involucra cinco veces menos cantidad de cargos. El área de comunicaciones es la que comprende al mayor número de cargos. En segundo lugar, se ubica el Ente Regulador Nuclear, seguido por la Comisión del Transporte, el ENARGAS y la Comisión de Valores (Cuadro 12).

Cuadro 12

P.E.N. Personal de finalidad regulatoria. Año 2001

Régimen / Nivel de administración	AC	AD	Subtotal
1 Personal Secretaría de Comunicaciones (SOR)	780		780
2 Personal Ente Nacional Regulador Nuclear		215	215
3 Personal Nacional de Comunicaciones		272	272
4 Personal Comisión Nac. de Valores		123	123
5 Personal ENARGAS		125	125
6 Personal ENRE		84	84
7 Personal del Organismo regional de presas comahue		30	30
8 Personal del OCRABA		4	4
9 Personal CNRT		190	190
10 Personal del ORSNA		95	95
11 Personal de SRT		141	141
Total			2.059

Fuente: Elaboración propia. Presupuesto Nacional 2001

- **La finalidad científica, docente y cultural.**

El CONICET es, en este caso, el organismo cuyo sistema de carrera dispone de más cargos. Le siguen el personal comprendido en los regímenes docente y científico de las Fuerzas Armadas (1.399 cargos), a los que se suma el personal de la Dirección del Antártico dependiente del Ministerio de Defensa. El personal de Orquestas comprende a casi 500 cargos, agrupando a las distintas orquestas nacionales. A ello se agregan los cargos de la Bibliotecas Populares (Cuadro 13).

Cuadro 13

P.E.N. Personal de finalidad cultural, científica y docente. Año 2001

Régimen / Nivel de administración	AC	AD	Subtotal
Personal CONICET	44	6.227	6.271
Personal CONEA		1.886	1.886
Docente Civil de las FFAA	946		946
Personal de Orquestas	462		462
Personal científico de las FFAA	453		453
Personal CONAE		122	122
Personal de la Dirección Nacional del Antártico	77		77
Personal Docente	3	20	23
Total			10.240

Fuente: Elaboración propia. Presupuesto Nacional 2001

- **Otras Finalidades.**

El resto de los regímenes corresponde a finalidades muy específicas y propias del Estado Nacional, como el caso del Servicio Exterior (con casi 1.000 cargos) y del personal Civil de Inteligencia de la SIDE y de las Fuerzas Armadas (612).

Además, se incluye a los guardaparques (266) y a los residentes médicos (2.649) que se desempeñan en los hospitales y servicios médicos del Ministerio de Salud, que poseen un régimen contractual especial.

I.4 Tendencias de concentración de agentes de la APN en los diversos regímenes laborales.

Los 258.458 empleados públicos al servicio de la APN (personal civil y militar) se encuentran contratados de diversas maneras. Un total de 56 regímenes le proporciona al Estado Nacional un complejo entramado de posibilidades para asegurarse los recursos humanos necesarios para llevar adelante sus funciones.

Si bien existen 56 regímenes laborales que encuadran a la totalidad de empleados presupuestados para la APN, es interesante remarcar que más del 90 % de los agentes se concentran en sólo 11 regímenes, mientras que coexisten 45 regímenes adicionales para sólo un 10 % de agentes (cuadro 14).

Cuadro 14

P.E.N.
Porcentaje de agentes según regímenes para el total del empleo público, el Personal Civil y el Servicio Civil. Año 2001

	total de regímenes	% concentración de agentes	
PEN	56	90,4%	en 11 regímenes
Empleo Público		9,6%	en 45 regímenes
PEN	48	79,2%	en 6 regímenes
Personal Civil		20,8%	en 42 regímenes
PEN	32	89,2%	en 5 regímenes
Servicio Civil		10,8%	en 28 regímenes

Fuente: elaboración propia en base a datos del presupuesto 2001.

El ámbito de aplicación de los regímenes laborales varía según cada caso. En ocasiones existe un escalafón por organismo descentralizado que rige las relaciones laborales de la mayoría de sus agentes. Tal es la situación de la Sindicatura General de la Nación (SIGEN), la Comisión Nacional de Energía Atómica (CONEA), la Comisión Nacional de Actividades Espaciales (CONAE), la Comisión Nacional de Comunicaciones (CNC), la Comisión Nacional de Valores (CNV), la Dirección Nacional de Vialidad (DNV), el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI), el Ente Nacional de Obras Hídricas y Saneamiento (ENOHSA), el Instituto Nacional de la Propiedad Industrial (INPI), la AFIP, la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSeS) y la mayoría de los Entes Reguladores.

En otros casos, un mismo régimen escalafonario se encuentra presente en la mayoría de los organismos de la administración central y descentralizada. Tal es la situación del SINAPA (Sistema Nacional de Profesión Administrativa), que atraviesa la mayoría de las instituciones de la APN: 34 organismos descentralizados y la totalidad de jurisdicciones de la administración central.

▪ Cargos de Conducción

Los cargos de conducción presupuestados corresponden principalmente a los elencos políticos de Gobierno y aparecen denominados como Autoridades Superiores y Funcionarios Fuera de Nivel. Ambos suman 680 cargos, siendo para el conjunto un número poco significativo, aunque el monto de sus gastos remunerativos es importante según la jurisdicción ministerial y el organismo que se analice. En esta categoría hemos sumado al Cuerpo de Administradores Gubernamentales¹² ya que se trata de un régimen especial creado a mediados de los años ochenta, cuya función es equivalente a los cargos directivos y superiores, y sus remuneraciones se equiparan con esos niveles. En el caso de los funcionarios fuera de nivel se observa que su número es mayor en los organismos descentralizados. Ello se debe a que este tipo de organismos tiene un elenco directivo más numeroso que en las áreas centrales (directorios, gerencias, etc.). El caso de la ANSeS es llamativo ya que los gerentes equivalen al total de las autoridades superiores del Poder Ejecutivo. Debe aclararse que las fuerzas militares y de seguridad poseen cargos equivalentes a las autoridades superiores, pero presupuestariamente no se clasifican de este modo (Cuadro 15).

Cuadro 15

P.E.N. Cargos de conducción. Año 2001

Régimen / Nivel de administración	AC	AD	Sub total
Autoridades superiores	125		125
Funcionarios fuera de nivel	238	317	555
Administradores Gubernamentales	166		166
Personal superior y gerencial ANSES	1	106	107
Total			953

▪ Personal Civil.

Existen 48 regímenes de contratación de empleo para la provisión de personal civil. Cerca del 80 % de dichos agentes se concentra mayoritariamente en 6 regímenes – SINAPA, PECIFA, DGI, CONICET, ADUANA, ANSeS - mientras que el 20% restante se encuentra disperso en 42 regímenes. **Tres jurisdicciones concentran más del 70% del total de personal civil de la APN.** Estas son: el Ministerio de Economía, el Ministerio de Defensa y la Presidencia de la Nación.

¹² La principal función de los Administradores Gubernamentales es la de asistencia técnica y eventualmente pueden ejercer cargos de conducción.

El **Ministerio de Economía** es la jurisdicción que nuclea la mayor cantidad de agentes civiles (33%). Si bien coexisten 15 regímenes para el personal que convive en esa jurisdicción, más del 80% de los agentes presupuestados se concentra en sólo 3 regímenes: SINAPA, ADUANA y DGI.

El **Ministerio de Defensa** cuenta con el 24% del total de personal civil de la APN central y descentralizada. Son 8 los regímenes de personal civil que confluyen en su interior, pero en sólo uno de ellos (PECIFA) se concentra el 88% de los agentes.

En la **Presidencia de la Nación**, que reúne el 14% del personal civil, convergen simultáneamente 13 regímenes laborales para su personal presupuestado. Pero, más del 70% del personal civil está incluido en solo dos regímenes: CONICET y SINAPA.

II. El gasto en remuneraciones del personal de la APN y sus principales clasificaciones.

II.1 Gasto en personal de la APN

Las remuneraciones en el sector público nacional, al igual que las modalidades de contratación y sistemas de carrera, presentan un gran heterogeneidad. Los salarios e ingresos laborales no se corresponden directamente con el puesto de trabajo y con las tareas requeridas en forma homogénea para el conjunto de la APN. Éstas varían de acuerdo a las modalidades de contratación, y dentro de los cargos permanentes y transitorios, en función de los sistemas de carrera al que pertenece el agente y a los organismos en los que desempeña sus tareas.

Durante la década de los noventa, algunas de las remuneraciones del sector público nacional se vieron incrementadas levemente a partir de los primeros años de la convertibilidad, para luego sufrir un congelamiento y constantes reducciones desde el año 1995. El ajuste fiscal implementado a partir de 1995 explica el escaso avance de la Ley de Convenciones Colectivas para la APN, que comprende a un núcleo de personal administrativo y científico permanente del Estado Nacional.

Por otra parte, la distancia de la pirámide de ingresos entre los salarios más bajos y los más elevados tendió a incrementarse. Modalidades salariales como las Unidades Remunerativas, los cargos críticos, de créditos multilaterales (BIRF, PNUD y BID) o contratos especiales de algunos organismos, en especial de los entes reguladores, tendieron a incrementar las remuneraciones de los niveles de conducción, mientras se mantenían invariables las remuneraciones del personal profesional y operativo. Además, se mantuvo y/o acentuó la diferenciación salarial entre las distintas jurisdicciones ministeriales y entre los organismos descentralizados.

En la década 1991-2001 también se modificó el sistema de aportes y contribuciones laborales equiparándolo, en gran parte, con el sector privado. Los agentes estatales se incorporaron al sistema de Riesgos de Trabajo, al Sistema Jubilatorio Mixto, y a los cambios en el sistema de asignaciones familiares. Esta política tuvo avances parciales según se estudie cada aspecto. Pero, claramente, se observa un importante incremento en la pirámide salarial, la sustitución de empleo permanente por trabajo de tiempo determinado y la introducción de cláusulas de flexibilidad laboral en el empleo permanente. También, en esta etapa, las políticas de ajuste fiscal impidieron el desarrollo de políticas salariales más acordes con el modelo de la Nueva Gestión Pública fundamentado en la Segunda Ley de Reforma del Estado (1996) y en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT).

Las nuevas modalidades contractuales flexibles que comenzaron a regir para el sector privado en los años noventa impactaron parcialmente en los sistemas de contratación y de carrera de la APN. Como ejemplo, el SINAPA sustituye los adicionales por antigüedad y por título, por la evaluación de desempeño y la

capacitación como requisitos para el puesto. En tanto, las modalidades contractuales por tiempo determinado comenzaron a sustituir las formas remunerativas con beneficios sociales por otras variantes típicas del cuentapropismo o trabajo autónomo.

Estos cambios se van conformando a partir de una situación de crisis del Sector Público que, a fines de los ochenta, presenta un bajo nivel de las remuneraciones, producto de los procesos inflacionarios e hiperinflacionarios, un achatamiento de la pirámide salarial y una distorsión de los sistemas de carrera. Esta distorsión se basó en el otorgamiento de categorías superiores al puesto de trabajo desempeñado por el agente, debido –especialmente- a la compensación de los efectos inflacionarios ocurridos en las décadas de los años setenta y ochenta.

Si bien los datos del Presupuesto Nacional y la creación del SIRHU significaron un importante avance en el conocimiento de los montos asignados a las remuneraciones (casi nulos antes de 1993), existen modalidades remunerativas vinculadas a lógicas políticas y propias de los distintos organismos. El número de cargos vinculados a las autoridades superiores o a la creación de “estructuras paralelas”, relacionadas principalmente con los organismos multilaterales de crédito o con las modalidades contractuales, e incrementadas principalmente en los años 2000 y 2001, responden a lógicas políticas de gestión. Por otra parte, sobre todo las remuneraciones adicionales “especiales”, derivan de cuestiones sectoriales de los diversos organismos. Entre ellos, a modo de ejemplo, podemos señalar a los adicionales del Ministerio de Justicia (proveniente de los Registros del Automotor y de la Propiedad Inmueble), del Ministerio del Interior (horas electorales), Relaciones Exteriores (adicionales especiales) o de organismos descentralizados que administran recursos propios.

Por último, la crisis fiscal del año 2001 tendió a disminuir la escala de la pirámide salarial al recortar parcialmente las remuneraciones superiores y algunas modalidades contractuales, además de los ingresos especiales de algunos organismos. A su vez, las remuneraciones adicionales y sectoriales de algunas unidades de la administración pública también se vieron afectadas.

El total del gasto presupuestado para el Estado Nacional en el año 2001 fue de \$ 51.869.787.297¹³, siendo el gasto total en remuneraciones del personal de \$ 6.493.527.785. Por lo tanto, el egreso presupuestado para salarios equivale al 12.5 % del total del gasto. Si excluimos los gastos correspondientes al Poder Judicial y al Poder Legislativo, el gasto total presupuestado del P.E.N fue de \$ 50.642.199.216, mientras que las remuneraciones alcanzan a \$ 5.448.427.751, cifra equivalente al 10,7% del total del Presupuesto.

¹³ Dicha cifra incluye los \$11.093.600.000 de los servicios de la deuda pública y los \$2.743.043.068 de las obligaciones a cargo del Tesoro.

▪ **Gasto en personal para la Administración Central**

En cuanto al total de gasto en personal de la **Administración Central** del PEN, el **Ministerio de Defensa** posee el mayor monto de gasto en personal y representa el 47 % del total del gasto en remuneraciones. A posteriori, el **Ministerio del Interior** cuenta con el 31% del total. La **Presidencia de la Nación**, por los numerosos organismos dependientes de la misma (inclusive la SIDE), alcanza el 5%, mientras que el **Ministerio de Justicia** (incluyendo el Servicio Penitenciario Federal), el **Ministerio de Relaciones Exteriores** y el **Ministerio de Economía** representan conjuntamente el 11%. La creación del Ministerio de Infraestructura y, luego, del Ministerio de la Producción afectaron la participación del Ministerio de Economía en el total, ya que, durante los años noventa, su presupuesto se ubicó en segundo lugar, después del Ministerio de Defensa. La lista se completa con el **Ministerio de Salud** -con 62 millones de pesos en remuneraciones brutas-, mientras que el resto de los ministerios no excede los 30 millones de pesos. **Como puede observarse, el 78% de las remuneraciones de la administración central la concentran el Ministerio de Defensa y el Ministerio del Interior** que, hasta el año 2001, incluía bajo su órbita las fuerzas de seguridad interior (ahora dependientes del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos) (anexo, cuadro B).

En lo que respecta a los ministerios de más reciente creación, como la Jefatura de Gabinete de Ministros y el Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente, en ellos se observan el menor número de cargos.

• **Gasto en personal para la Administración Descentralizada del P.E.N**

Si discriminamos el monto destinado a las remuneraciones brutas de los organismos descentralizados según la jurisdicción ministerial de la que dependían en el año 2001, observamos que el mayor monto lo percibe el **Ministerio de Economía (64.9%)**, que tiene bajo su dependencia 15 organismos. Le siguen la **Presidencia de la Nación¹⁴ (17,6%)**, el **Ministerio de Infraestructura (6.3%)** y el **Ministerio de Salud (4.8%)**. Continúan en orden de importancia, el Ministerio del Interior y el de Desarrollo Social. El resto de los ministerios presentan sólo un organismo descentralizado dependiente. En el caso de la Jefatura de Gabinete de Ministros, el INAP fue asimilado a su estructura central.

Respecto de los montos de las remuneraciones de los organismos descentralizados, los que poseen mayores presupuestos asignados son la AFIP (DGI y Aduana), el CONICET, el INTA, el SENASA, la CONEA, la Dirección Nacional de Vialidad, el INTI, el Consejo del Menor, la SIGEN, la Dirección de Fabricaciones Militares, Parques Nacionales y el Registro Nac. de las Personas. Estos también presentan la mayor cantidad de cargos presupuestados. El resto de los organismos

¹⁴ En la actualidad este monto se ve incrementado por la incorporación de la Secretaría de Obras Públicas.

exhibe presupuestos inferiores a los 11 millones de pesos y, por lo general, un número de cargos inferior a los 500 (anexo, cuadro C).

- **Gasto para las Instituciones de Seguridad Social**

Estas instituciones estatales son la ANSeS, la Caja de Retiros y Pensiones de la Policía Federal y el Instituto de Ayuda y Retiros y Pensiones Militares. El personal que administra estos tres organismos estatales es poco significativo y representa el 2,4 % del total de cargos presupuestados para el conjunto de la administración pública. No obstante, sus regímenes de carrera son heterogéneos.

En 1991 se creó la ANSeS que incorporó, entre otras, a la ex Caja del Estado que comprendía al personal público civil. Su personal actual es resultado de una profunda transformación, producto de la disolución de las ex Cajas previsionales (Estado, Industria y Comercio y Autónomos) y de la CASFEC. Este organismo reúne el 93 % de los cargos de estas tres instituciones y, por consiguiente, el mayor monto destinado a las remuneraciones.

La Caja de Retiros y Pensiones de la Policía Federal cuenta con el menor número de los cargos, pero con un monto destinado a remuneraciones similar al del Instituto de Retiros y Pensiones Militares (Cuadro 16).

Cuadro 16

**Gasto en personal para las Instituciones de Seguridad Social
Año 2001**

Institución	Gasto en Remuneraciones	Cargos presupuestados
Caja PFA	3.908.000	188
Caja Militar	4.000.570	259
ANSES	131.687.000	5.761
Total	139.595.570	6.208

- **Distribución y promedios salariales para el P.E.N.**

De acuerdo a los datos de la Secretaría de Hacienda, para el año 2001, el salario promedio inferior es de \$ 377,4 y el salario promedio superior es de \$ 7.800,6. Más de la mitad de los agentes del Poder Ejecutivo (57,4 %) tiene un salario inferior a los \$ 1.000 (Cuadros 17 y 18). A su vez, más de las dos terceras partes (81,5 %) tiene un salario inferior a los \$ 1.500 y sólo el 19 % supera esta última cifra. También se observa una enorme heterogeneidad en el tramo que va de los \$ 1.500 a los más de \$ 6.000, mientras que los montos superiores a los \$ 3.500 no superan el dígito. De esta forma, **el promedio salarial para la mayor parte de los agentes del Sector Público Nacional es inferior a los \$ 1.500.** Este monto comprende al conjunto del personal operativo y a gran parte del personal profesional. El 46 % del total de personal del P.E.N. tiene ingresos de entre \$ 500 y \$ 1.000 (Cuadro 17).

Cuadro 17

Poder Ejecutivo Nacional
Distribución de los salarios por tramos de agentes

Segmento en \$	Cargos		
	Número	Participación	Acumulado
Hasta 500	27.241	10,9%	10,9%
501 -1000	116.429	46,5%	57,4%
1001-1500	60.325	24,1%	81,5%
1501-2000	24.822	9,9%	91,4%
2001-2500	10.709	4,3%	95,7%
2501-3000	3.705	1,5%	97,2%
3001-3500	2.655	1,1%	98,2%
3501-4000	1.552	0,6%	98,9%
4001-4500	722	0,3%	99,2%
4501-5000	511	0,2%	99,4%
5001-5500	499	0,2%	99,6%
5501-6000	279	0,1%	99,7%
Mayor a 6000	829	0,3%	100,0%
TOTAL	250.278	100,0%	

Fuente: Secretaría de Hacienda. Octubre

Cuadro 18

Poder Ejecutivo Nacional
Distribución de los salarios por tramos
de agentes ocupados

Segmento en \$	Masa Salarial		
	Participación	Acumulado	Promedio en \$
Hasta 500	4	3,7%	377,4
501 -1000	31	34,8%	740,1
1001-1500	27	61,5%	1.231,8
1501-2000	15	76,9%	1.712,8
2001-2500	9	85,3%	2.191,3
2501-3000	4	89,0%	2.759,1
3001-3500	3	92,1%	3.248,7
3501-4000	2	94,2%	3.720,4
4001-4500	1,1	95,3%	4.238,4
4501-5000	0,9	96,2%	4.715,3
5001-5500	0,9	97,1%	5.197,5
5501-6000	0,6	97,7%	5.745,1
Mayor a 6000	2,3	100,0%	7.800,6
TOTAL	100		1.108,7

Fuente: Secretaría de Hacienda. Octubre

Observando el **Cuadro 18**, se corroboran los datos señalados anteriormente. El 95 % de los cargos tienen un ingreso inferior a los \$ 4.200. El 5% restante del personal se distribuye en la escala salarial que va de los \$ 4001 a los \$ 7.800. Algo más de la tercera parte de los cargos totales tiene un ingreso inferior a los \$ 740 y el ingreso de las dos terceras partes es inferior a los \$ 1.230. Finalmente, el 80 % tienen un ingreso inferior a los \$ 1.700.

En el caso del **SINAPA**, que fue uno de los nuevos sistemas de carrera, y que -por lo tanto- sufrió incrementos salariales importantes en sus inicios, en especial para sus tramos superiores, también se corrobora la dispersión salarial.¹⁵ Los apenas 25 mil cargos registrados muestran un ingreso promedio de \$ 1.100, nivel muy bajo si se lo compara con el de algunas de las jurisdicciones y organismos descentralizados.

¹⁵ Debemos destacar que este sistema buscó en su diseño mantener una pirámide salarial de uno a diez en su escala, aspecto este afectado por cuestiones fiscales y de implementación.

Según la Secretaría de Hacienda, casi 13 mil de sus 25.410 agentes del **SINAPA** cobran \$ 736 o menos. Sólo algo menos de 20 mil agentes cobran hasta \$ 2.000. En su mayoría se trata de cargos profesionales y de conducción media. Menos de 1.500 agentes cobran más de \$ 2500, situación que corrobora la heterogeneidad en las remuneraciones superiores. Cabe señalar que una proporción casi similar cobra hasta \$ 420 . Es decir que la mayor parte de los agentes percibe remuneraciones equivalentes o inferiores a la Canasta Familiar Básica y sólo la veinteaava parte cuenta con ingresos superiores a la misma (Cuadro 19).

El **personal convenionado** (C.C.T.) supera en número al personal administrativo del SINAPA (27.155), pero su promedio de remuneraciones es bastante superior, ya que alcanza los \$ 1.641. Sin embargo, si bien presenta una gran heterogeneidad salarial, el grueso de los ingresos se ubicaría en forma más cercana al promedio. La mayor cantidad de los agentes tiene ingresos superiores a los \$ 1.000 e inferiores a los \$ 3.500. Sólo unos 6.500 agentes tiene ingresos inferiores a los \$ 1.000 y unos 1.000 agentes superan los \$ 3.500 (Cuadro 19).

El personal perteneciente a los **Entes Reguladores**, encuadrado bajo la Ley de Contrato de Trabajo, muestra un aspecto específico y propio de los organismos creados en la última década. En este caso, la heterogeneidad y distancia en la pirámide salarial es la mayor que exhibe el sector público nacional. Alrededor de 1.000 cargos tienen un promedio salarial de algo más de \$ 2.500: más del doble del de las remuneraciones percibidas por el personal del SINAPA y algo más de la tercera parte del personal convenionado. La mayor parte de los agentes de las agencias de regulación cobra salarios promedio de entre \$ 827 y \$ 3.229, lo que pone en evidencia que dicho personal cobra salarios más elevados que los agentes incorporados en los regímenes permanentes (Cuadro 19).

De acuerdo a la Secretaría de Hacienda, el monto promedio salarial del **personal de los organismos de Ciencia y Técnica** se ubica por encima del personal del SINAPA y es algo menor al del personal convenionado. Con un promedio de \$ 1.465, también observamos una heterogénea pirámide salarial. La mayor parte de su personal tiene un ingreso inferior a los \$ 2.500, con una concentración en el tramo inferior a los 1.500 \$. Menos de cien agentes tienen ingresos superiores a los \$ 3.500 (Cuadro 19).

Según la misma fuente, el **personal contratado** por el Decreto 1.184/01 asciende a casi 6 mil personas. En este agrupamiento la pirámide salarial es aún mayor a los anteriores casos señalados. El mayor número de agentes se ubica en salarios inferiores a los \$ 1.500. Pero, a partir de allí, la distancia piramidal es mayor (Cuadro 19).

Cuadro19

Poder Ejecutivo Nacional Distribución de los salarios por tramos de agentes ocupados

Tramo \$	Personal SINAPA		Personal convenionado		Organismos Reguladores		Personal de organismos CyT		Personal contratado (D1184/01)	
	Cargos	Salario promed.	Cargos	Salario promed.	Cargos	Salario promed.	Cargos	Salario promed.	Cargos	Salario promed.
Hasta 500	1.663	420,40	208	408,9	0	0	85	412,6	637	463,3
501-1000	12.772	736,10	6.285	759,5	75	827,4	3.806	770,1	2.281	707
1001-1500	6.197	1.246,50	7.774	1.233,50	230	1.244,20	3.624	1.237,20	1.436	1.230,20
1501- 2000	2.342	1.699,60	5.602	1.757,30	139	1.722,40	2.687	1.726,80	584	1.715,30
2001-2500	1.093	2.181,80	3.670	2.183,40	134	2.190,60	1.384	2.216,70	330	2.242,40
2501-3000	333	2.713,50	1.043	2.752,90	124	2.675,60	604	2.716,00	223	2.716,80
3001-3500	162	3.179,40	1.417	3.272,70	172	3.229,50	271	3.220,20	151	3.249,60
3501-4000	222	3.740,50	712	3.696,30	84	3.796,60	126	3.697,70	106	3.723,30
4001-4500	238	4.236,50	214	4.216,90	13	4.334,50	49	4.341,10	65	4.195,80
4501-5000	205	4.707,40	89	4.702,20	16	4.710,20	24	4.720,20	38	4.781,10
5001-5500	122	5.182,30	35	5.193,60	37	5.225,90	13	5.271,00	37	5.318,50
5501-6000	37	5.707,60	85	5.745,50	28	5.656,60	11	5.633,50	10	5.812,40
Mayor a 6000	24	6.593,20	21	6.980,80	28	6.923,30	0	0	18	6.346,00
TOTAL	25.410	1.157,60	27.155	1.641,80	1.080	2.559,90	12.684	1.465,90	5.916	1.306,80

Fuente: Secretaría de Hacienda. Octubre 2001

II.2 Horas Cátedra

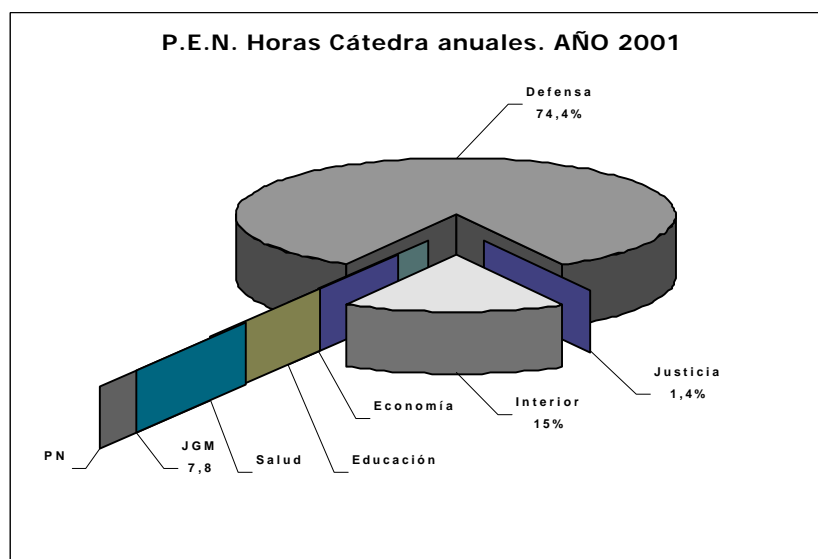
En materia de **Horas Cátedra** también se observa una gran dispersión entre las jurisdicciones. Como puede desprenderse del Cuadro 20, la jurisdicción que concentra mayor número de horas cátedra es el **Ministerio de Defensa**, con un 74.4% del total de horas destinadas al Poder Ejecutivo Nacional para ambos niveles de administración. El presupuesto en horas cátedra para el Ministerio de Defensa ronda lo 20 millones de pesos para el año 2001.¹⁶

El **Ministerio del Interior** concentra el 15 % del total de horas presupuestadas, lo que equivale a unos 4 millones de pesos sobre un total de 26 millones asignados al Poder Ejecutivo Nacional.

En la jurisdicción de la **Jefatura de Gabinete de Ministros** se observa que el INAP, organismo dedicado a la capacitación del personal civil de la APN, cuenta con algo más de 90 mil horas, cuya ejecución presupuestaria disminuyó para los años 2001 y 2002.

Los Ministerios de Economía, Salud, Educación, y la Presidencia de la Nación no tienen una participación significativa en cuanto a la cantidad de horas cátedra presupuestadas. Cabe destacar que los ministerios de Desarrollo Social, Trabajo, Infraestructura y Relaciones Exteriores no registran dicha modalidad en su presupuesto correspondiente al 2001. (Ver gráfico 7)

Gráfico 7



¹⁶ Dicho monto es un estimativo, considerando un valor promedio de \$22 por hora cátedra. El valor de las horas cátedra mensuales nivel medio es de \$ 17.64, el de las Horas cátedra Mensuales Nivel Superior es de \$21.60, mientras que otras categorías rondan los \$24.

Cuadro 20

P.E.N Administración Centralizada. Horas Cátedra por organismo. Año 2001

	PN	Salud	Educación	Economía	Defensa	Justicia	Interior	
Docente Civil de las FF AA Hs. Cátedras mensual					69.182		13.582	
Horas cátedra Nivel Superior Mensual	48							
Otros Regímenes hs. cátedra c/ estado penit. mensuales						233		
Personal Contratado Defensa hs. cátedra anuales				5.248	378		5.387	
Personal Contratado horas cátedra anuales				160				
Personal Docente horas cátedra mensuales		1.800	900					
Personal Docente horas cátedra anuales						1.067		
Personal Docente SPF hora cátedra mensual								
Total Hs presupuestadas para 2001	624	1.800	900	7.328	899.744	16.900	181.953	Total estimat. \$
Estimativo hs presup 2001 en \$	13.728	39.600	19.800	161.216	19.794.368	371.800	4.002.966	24.403.478

Nota: Los organismos de la APN central sin horas cátedra son: JGM, Minist. Desarrollo Social, M. Trabajo, M. Infraestructura, M. Relaciones Exteriores

De las 56 entidades jurídicamente descentralizadas dependientes del P.E.N., únicamente cinco reciben horas cátedra: el Comité Federal de Radiodifusión, la Biblioteca Nacional, el Instituto Nacional de Cine y Arte Audiovisual, el Servicio Nacional de Rehabilitación y Promoción de la Persona con Discapacidad, y el INAP¹⁷. Las 117.486 horas (anuales) adjudicadas a dicho nivel de administración no superan el 8 % del total de horas presupuestadas para el P.E.N. (Ver Cuadro 21)

Cuadro 21

P.E.N. Administración Descentralizada e Instituciones de Seguridad Social
Horas cátedra por organismo. Año 2001

	Salud SRPPD	PN INCAA	PN BN	JG INAP	PN CFRD
Personal Docente hs. cátedra anuales	4.200				1.050
Personal Contratado hs. cátedra anuales		17.280		94.124	
Personal docente hs. cátedra mensuales			64		
Total horas cátedra anuales	116.654				
Total horas cátedra mensuales	64				
Total horas cátedra presupuestadas	117.486				
Estimativo en \$ del total de Hs. Presup.	2.584.692				

Fuente: elaboración propia en base a datos del presupuesto 2001.

Nota: el INTA cuenta con 2258 meses hombre mensuales, una especie de cargos temporarios con remuneración mensual.

¹⁷ Actualmente, el INAP integra la administración centralizada.

Conclusiones

Desde mediados de los años setenta se implementaron en nuestro país políticas de ajuste fiscal que iniciaron sucesivos procesos de reconfiguración de la Administración Pública y de las funciones del Estado en general. Numerosos factores incidieron en la conformación del complejo sistema de reglas y relaciones de autoridad que definen el dominio del empleo público. La creciente competencia internacional comenzó a volver problemáticos los costos del empleo estable en términos generales. También, dentro de la administración pública, estos cambios económicos, así como las sucesivas transformaciones de las formas de organización privada del trabajo y otras condiciones, como la circulación de la información, los desarrollos tecnológicos e informáticos y el requerimiento de una aceleración en los tiempos de gestión, terminaron por cuestionar la eficacia la organización jerárquica y la estabilidad regulada por normas del empleo público.

En este marco, las políticas de modernización del Estado orientan importantes reformas en la organización del empleo público, con una tendencia creciente a equiparar sus condiciones y formas de funcionamiento con las que corresponden al empleo privado. Las herramientas utilizadas para estas transformaciones –signadas incluso por una vocación de reducción de las plantas de personal- fueron aquellas que permitían modificar y flexibilizar la carrera administrativa. Por ejemplo, la contratación por tiempo determinado, la modificación de los tiempos de trabajo según las necesidades, la descentralización del reclutamiento de los funcionarios y la apertura de los concursos para acceder a los puestos a candidatos provenientes del mercado privado de trabajo.

De manera clara y precisa, los últimos veinte años muestran, en la mayor parte de los Estados occidentales desarrollados, una tendencia progresiva a la utilización del tiempo parcial en los contratos de trabajo para el sector público (los contratos a plazo determinado) y -en general- a la relativización de la seguridad y beneficios especiales que acompañaban la estabilidad de los empleos públicos. Básicamente, estas reformas se vieron impulsadas también por una necesidad de disminución del gasto público que se reflejó, no sólo en las condiciones del empleo, sino también en las atribuciones y ámbitos de intervención de los Estados. De todas formas, aún considerando las importantes reformas que se impulsaron en los últimos diez años, son muy pocos los países que han “decidido” una total equiparación entre el empleo público y el privado. Salvo casos excepcionales, las distintas administraciones han mantenido una estructura diferencial para el empleo público, aunque también es cierto que la mayor parte ha impulsado reducciones de la planta de personal.

El caso argentino es sumamente complejo en este aspecto, puesto que se han presentado diversos obstáculos que dificultaron la puesta en funcionamiento de una carrera burocrática estable y jerarquizada. Por otro lado, la grave crisis fiscal que aqueja al Estado argentino desde comienzos de la década del ochenta orientó

las transformaciones del empleo público a partir del imperativo de la reducción y el achicamiento del gasto público.

El eje de los cambios observados en América Latina expresa una progresiva orientación de las políticas de empleo público hacia modelos que estimulan la flexibilidad y la eficacia de los procesos de gestión administrativa. Particularmente en nuestro país, la persecución de tal objetivo derivó, entre otras cosas, en un aumento de la heterogeneidad contractual y salarial; una reducción constante del empleo permanente; un aumento de la distancia en la pirámide salarial y una tendencia progresiva a la utilización del tiempo parcial en los contratos de trabajo para el sector público. Esto último puede interpretarse como un distanciamiento del derecho de estabilidad, característica esencial que marcó la progresiva consolidación de la carrera burocrática en los Estados modernos. En síntesis, puede identificarse una tendencia creciente hacia la introducción de políticas tradicionalmente propias del sector privado, en lo referente a modalidades contractuales, remuneraciones, contribuciones y procesos de trabajo.

El empleo público del Estado Nacional sufrió, en las últimas décadas, continuas redefiniciones que acompañaron -en parte- las etapas de crisis y cambios en la políticas económicas y las diferentes etapas políticas, que lo transformaron en sus modalidades laborales, contractuales y salariales. Este impacto es aún mayor si se analiza su aspecto cuantitativo por sobre el cualitativo.

La segunda Ley de Reforma del Estado de 1996 tuvo por objetivos modificar los sistemas de carrera, así como también las regulaciones centrales del empleo público. En este último caso, se logró sancionar la Ley de Regulación del Empleo Público en 1999 que sustituyó al anterior Estatuto Jurídico Básico. En cambio, las transformaciones parciales de los sistemas de carrera tuvieron avances más limitados.

Como producto del análisis de los datos presentados, exhibiremos a continuación una serie de peculiaridades que definen el actual perfil del empleo público en el Estado Nacional.

a) Mayor participación relativa del personal dependiente de las fuerzas armadas, de seguridad y de los servicios civiles vinculados a las mismas, frente al personal que desempeña funciones civiles, como las administrativas, científicas, sociales y económicas.

Se observa una importante participación de las fuerzas armadas y de seguridad en el total del empleo público, cuya incidencia aumentaría de considerarse los datos existentes, pero hasta ahora secretos, referentes a los servicios de inteligencia. Por otra parte, el personal vinculado a las actividades sociales como la seguridad social, trabajo o desarrollo social y salud, tiene una escasa participación desde el punto de vista de su número y, aún menor, si se considera la importancia de algunos de sus presupuestos. Esta cuestión se complejiza si se toma en cuenta que dentro de las áreas estatales ligadas a la

defensa y la seguridad interior se observan sistemas de carrera o modalidades de contratación relacionadas con las actividades administrativas, científicas, docentes o de salud.

Cabe destacar que, desde la transición democrática iniciada en 1983, el peso global del sector militar y las fuerzas de seguridad respecto al número de cargos y en especial en su gasto público, sufrió una drástica disminución, que se acentuó en la década de los años noventa con la eliminación del servicio militar, la privatización de las empresas militares y el cierre de bases militares, entre otras transformaciones. Pero el impacto de las privatizaciones y la descentralización en las actividades productivas y sociales del sector público nacional no vinculadas a las fuerzas armadas o de seguridad fue aún mayor (ejemplo: empresas públicas y docentes), motivo por el cual la participación porcentual del sector militar y de seguridad tendió a aumentar en relación a la cantidad de cargos totales.

El 80 % de los cargos presupuestados para ambos niveles de administración del P.E.N. se encuentra concentrado en tres de sus 12 jurisdicciones: **Ministerio de Defensa** (40.3%) , **Ministerio del Interior** (26.1%) y **Ministerio de Economía** (13%). Al mismo tiempo, si excluimos al Ministerio de Trabajo que condensa casi el 50% de dicho gasto¹⁸, los Ministerios de **Defensa, Educación e Interior** son las jurisdicciones que cuentan con mayor participación en la composición del gasto presupuestado¹⁹ para la Administración Nacional. Este cruce de variables ofrece una idea del peso significativo –en términos cuantitativos- de las Fuerzas Armadas y de Seguridad Interior al interior del P.E.N.

b) Alta heterogeneidad entre las modalidades de contratación permanentes y no permanentes.

Independientemente de los períodos gubernamentales a considerar, el contrato permanente tendió a disminuir, por las distintas modalidades de retiro (jubilaciones anticipadas, Ley de Disponibilidad, retiros voluntarios y privatizaciones, transferencias a otras jurisdicciones, cierres de organismos, etc.), combinado con el congelamiento de vacantes. En cambio, a partir de mediados de los años ochenta, los contratos por tiempo determinado tendieron a crecer y sustituyeron en forma parcial a los cargos permanentes. Este proceso tendió a incrementarse a partir de 1995.

c) Gran dispersión y diferenciación en los sistemas de carrera y regímenes escalafonarios.

Los sistemas de carrera existentes a principios de los años setenta se vieron afectados por políticas de crisis y de ajuste fiscal que distorsionaron sus objetivos originales. Los intentos de modernización estatal crearon escalafones especiales

¹⁸ Bajo su jurisdicción se encuentra la Anses que exhibe como gasto los montos destinados a asignaciones familiares, seguros de despido, fondos jubilatorios, etc.

¹⁹ Sobre los \$40.776.187.297 del gasto presupuestado para el 2001, el monto presupuestado para el Ministerio de Trabajo es de \$20.077.057.866.

(Administradores Gubernamentales) o sustituyeron a otros en crisis (creación del SINAPA), situación que aumentó la dispersión salarial y la heterogeneidad en los sistemas existentes al no poder abarcar al conjunto de la administración.

El Presupuesto Nacional clasifica 56 regímenes y/o escalafones de empleo público en el PEN . Cabe destacar que, bajo la denominación "Personal Militar de las Fuerzas Armadas", el Presupuesto agrupa los cargos de las tres Fuerzas Armadas y diversos regímenes de carrera.

De esta forma, se observa una importante heterogeneidad en los sistemas de carrera y regímenes que comprenden al empleo público del Poder Ejecutivo. En principio, podría establecerse un promedio hipotético de 4.615 cargos por régimen y/o escalafón. Mientras que un reducido número de escalafones ronda los 30 mil cargos (tal son los casos de SINAPA, Policía Federal, PECIFA, Gendarmería, DGI y Prefectura Naval), la mayor parte de los sistemas de carrera y/o regímenes no supera los mil cargos.

El Ministerio de Defensa es la jurisdicción de la Administración Central en la que convive la mayor cantidad de regímenes laborales o escalafonarios (supera la quincena). En cuanto a la Administración Descentralizada, se observa que un importante número de organismos posee su propio escalafón. En particular, los organismos reguladores, creados en la última década, adoptan regímenes propios. De los 56 organismos descentralizados sólo 6 concentran el 72 % del total de cargos para ese nivel.

En el resto de las distintas jurisdicciones ministeriales y entre las administraciones central y descentralizada existen pocos regímenes y/o sistemas de carrera, como el caso de las Autoridades Superiores, los Funcionarios Fuera de Nivel y el SINAPA (Sistema Nacional de la Profesión Administrativa).

También es considerable el fenómeno de diversificación de regímenes escalafonarios al interior del personal civil. Excluido el personal militar y de seguridad interior (58,4%), el personal civil del P.E.N representa 107.572 cargos dispersos en 48 escalafones, de los cuales sólo 6 de ellos nuclean al 80 % de dichos cargos. El personal civil comprende a un heterogéneo número de agentes con finalidades funcionales diversas, como las administrativas, docentes, culturales, científicas, de contralor y económicas, entre las más relevantes. Este personal se distribuye en forma equivalente entre la administración central y descentralizada, pero algo más de la mitad de ellos se concentra en el Ministerio de Defensa (casi la cuarta parte), organismos de recaudación (AFIP y ANSeS) y el CONICET, este último transferido en el 2002 de la Presidencia de la Nación al Ministerio de Educación.

Sobre un total de 48 escalafones, casi el 90% del personal civil se concentra en sólo 5 de ellos. El 60 % se reúne entre el personal administrativo del SINAPA y del Personal Civil de las Fuerzas Armadas. Los otros tres escalafones restantes (40 %) comprenden a los organismos recaudadores (DGI; ANSeS y Aduana).

A su vez, si clasificamos al Personal Civil según las funciones que desempeña, se observa que la mayoría de los cargos se concentra en las funciones administrativas y de recaudación. En menor número, dicho personal se agrupa en las instituciones que cumplen finalidades económica, científicas, docente y cultural. Menor proporción aún le corresponde a las entidades con finalidad de regulación, que en gran parte son de reciente creación y con gastos salariales mayores al resto. Por último, los cargos de conducción, de acuerdo al presupuesto, no alcanzaría los mil cargos. Cabe aclarar que no están comprendidos los cargos críticos (Directores, coordinaciones, etc.) ni cargos de conducción intermedios de los regímenes vigentes.

d) Amplia brecha entre los ingresos más bajos y los más elevados al interior de cada organismo y extensa dispersión de las pirámides salariales entre los diversos regímenes laborales.

Las diferenciaciones en los ingresos que aparecieron en las últimas décadas fueron, entre otras, las de las remuneraciones entre las autoridades políticas o superiores y las del personal de carrera; las de los nuevos escalafones y la aplicación diferencial de adicionales entre las distintas jurisdicciones u organismos; las de las modalidades contractuales por tiempo determinado y los convenios con los organismos multilaterales de crédito; y las que permanecieron entre los distintos escalafones aún existentes.

A pesar de estas transformaciones, el personal convencionado regido por la Ley 14.250 de Convenio Colectivo de Trabajo para el sector privado mantuvo un importante ingreso promedio, superior al personal del SINAPA y al personal científico. La Administración Central muestra ingresos salariales menores a los de los organismos descentralizados. Los organismos de reciente creación en el Poder Ejecutivo tienden a concentrar ingresos salariales mayores a los históricos, como es el caso de los organismos reguladores que disponen de contrataciones especiales.

e) Creciente incremento de la participación del personal temporario sobre el permanente.

Como ya señalamos, los cargos permanentes, en especial en la última década, tendieron a disminuir, a la par que fueron creciendo las contrataciones por tiempo determinado, modalidad esta última que presenta una gran diversidad. Los contratos de los organismos multilaterales de crédito, a los que normativamente no pueden acceder los empleados del sector público, tienen una importante participación en algunos organismos e ingresos remunerativos relevantes.

Las horas cátedra muestran remuneraciones diferenciales, aunque no muy importantes, entre las jurisdicciones. Los contratos de locación de servicios o de obra, de gran difusión a partir de 1995, exhiben una mayor diferenciación

remunerativa y una gran heterogeneidad en su participación respecto del personal permanente, según la jurisdicción y/o el organismo que se analiza.

Algunos criterios emergentes del análisis.

Frente al cuadro planteado, una política de modernización de los recursos humanos de la Administración Pública Nacional debería contemplar, entre otras, las siguientes premisas:

- a) La homogeneización y reducción de los regímenes laborales según finalidad.
- b) La implementación de políticas de empleo que procuren: equiparar los salarios según la tarea y/o puesto de trabajo; equilibrar la relación entre los ingresos de los diversos sistemas de carrera y reducir la brecha entre los ingresos más bajos y los más elevados al interior de la pirámide salarial.
- c) La reducción del ámbito de aplicación de las modalidades contractuales por tiempo determinado a: los programas no permanentes, los contratos de locación de obra y actividades docentes.
- d) El personal contratado vinculado a programas permanentes en los distintos organismos debería ser incorporado a la planta para resguardar el derecho básico a la estabilidad. Esta medida permitiría confluir hacia una administración de tipo weberiana, preservando la "independencia" del personal administrativo respecto del poder político y garantizando un Estado cuyo accionar sea coherente con la capacidad de desarrollo de sus funciones básicas a largo plazo.

Bibliografía

Bonifacio, Alberto, "La experiencia argentina en materia de profesionalización de la función pública y la capacitación", en *Revista Reforma y Democracia* N° 4, Caracas, 1995.

Bonifacio, Alberto, "El empleo en la Administración Pública Nacional entre 1958 y 1985. Características generales", INAP, Buenos Aires, 1986.

Jefatura de Gabinete de Ministros, Secretaría de la Función Pública, *Revista de la Dirección Nacional del Servicio Civil*, Números 1 a 4, Año 5, Enero –Diciembre 1998.

Neffa, Julio, *El proceso de trabajo y la economía del tiempo*, Bs. As., HVMANITAS 1990.

Pessolano, Gabriela, "Presentación de la Situación de los profesionales de la administración pública en distintos ámbitos". Documento presentado en VI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, Argentina, noviembre de 2001.

OCDE, "Evolution de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques", Paris, 1999

Orlansky, Dora, "Crisis y transformación del estado en la Argentina (1960-1993)", en *Revista Ciclos* N° 7, Bs. As., 1994.

Oszlak, Oscar, "El Servicio Civil en América Latina y el Caribe: situación y retos futuros". B.I.D. Washington , DC, 1 abril de 2001

Oszlak, Oscar, "La Función Pública en la argentina: una búsqueda inconclusa de identidad." Documento presentado en la Conferencia Internacional sobre Sistemas de la Función Pública desde Perspectivas Comparadas. Bloomington, Indiana, abril de 1997.

Salas, Eduardo Arturo, y Duarte de Bortman, María Amalia, "Modalidades de contratación en el sector público nacional" en *Revista Enoikos*, Facultad de Ciencias Económicas (UBA). Año IX, Número 18, Buenos Aires, Junio 2001.

Sulbrandt, José, "Informe sobre la situación y las tendencias del empleo público en América Latina: un estudio comparativo entre países de la región." CLAD, Venezuela, mayo 2002

Zeller, Norberto, "Principales normas y planes formulados por el Estado Nacional en materia laboral durante los años noventa", INAP, Serie I, Documento N°64 Buenos Aires, 1999.

Fuentes

Presupuesto Nacional 2001 (Ley 25401)

Jefatura de Gabinete de Ministros, Subsecretaría de la Gestión Pública, Boletín estadístico 2000.

Ministerio de Economía de la Nación, Secretaría de Hacienda, Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRHU) Datos procesados.

ANEXOS

Cuadro A

PEN. Volúmenes de Personal Civil por regímenes laborales por jurisdicción

Régimen / Jurisdicción	PN	JGM	Interior	Defensa	Economía	Infraestruct.	Educación	Trabajo	Salud	Desarrollo Soc.	Ref. Exter.	Justicia	total
Funcionarios fuera de nivel	163	17	17	60	128	56	15	2	38	30	18	11	555
SINAPA	4295	658	2602	1008	8319	1926	1085	1309	4220	2131	657	1498	29708
Personal Docente	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23
Personal CONIGET	6227	0	0	44	0	0	0	0	0	0	0	0	6271
Personal CONEA	1886	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1886
Personal CNAE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	122	0	122
Personal contratado sin discriminar	72	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	72
Personal de Guardaparques	266	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	266
Personal SIGEN	373	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	373
Personal Ente Nacional Regulador Nuclear	215	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	215
Personal Nacional de Comunicaciones	0	0	0	0	0	272	0	0	0	0	0	0	272
PECIFA	0	0	617	22384	0	0	0	0	0	0	0	0	23001
Personal FM	0	0	0	0	943	0	0	0	0	0	0	0	943
Personal Comic. Nac. de Valores	0	0	0	0	123	0	0	0	0	0	0	0	123
Personal DNV	0	0	0	0	0	2979	0	0	0	0	0	0	2979
Personal INTA	0	0	0	0	3871	0	0	0	0	0	0	0	3871
Personal embarcado del INIDP	0	0	0	0	64	0	0	0	0	0	0	0	64
Personal INTI	0	0	0	0	966	0	0	0	0	0	0	0	966
Personal ENOHSA	0	0	0	0	0	52	0	0	0	0	0	0	52
Personal INPI	0	0	0	0	286	0	0	0	0	0	0	0	286
Personal DGI	0	0	0	0	15639	0	0	0	0	0	0	0	15639
Personal ADUANA	0	0	0	0	4902	0	0	0	0	0	0	0	4902
Personal ENERGAS	0	0	0	0	125	0	0	0	0	0	0	0	125
Personal ENRE	0	0	0	0	84	0	0	0	0	0	0	0	84
Personal del Organismo regional de presas comahue	0	0	0	0	0	30	0	0	0	0	0	0	30
Personal del OCRABA	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4
Personal CNRT	0	0	0	0	0	190	0	0	0	0	0	0	190
Personal del ORSNA	0	0	0	0	0	95	0	0	0	0	0	0	95
Personal conven. ANSES	0	0	0	0	0	0	0	5655	0	92	0	0	5747
Personal Superior y gerenc. ANSES	0	0	0	0	0	0	0	106	0	1	0	0	107
Personal de SRT	0	0	0	0	0	0	0	141	0	0	0	0	141
Carrera profes. Dec. 277/91 (medicos) y 1893/83	0	0	0	0	0	0	0	0	2649	0	0	0	2649
Personal del Ministerio de Salud y Ac. Soc.	0	0	0	0	0	0	0	0	5	6	0	0	11
Servicio exterior	15	9	0	0	11	0	3	0	0	0	959	0	997
Personal Secretaría de Comunicaciones (SOR)	780	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	780
Personal de Orquestas	462	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	462
Autoridades superiores	18	0	9	4	24	12	5	7	8	9	10	10	116
Administ. Gubernamentales	0	166	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	166
docente civil de las ffaa	0	0	276	670	0	0	0	0	0	0	0	0	946
Personal de la Dirección Nacional del Antártico	0	0	0	77	0	0	0	0	0	0	0	0	77
Personal científico de las FFAA	0	0	0	453	0	0	0	0	0	0	0	0	453
Personal Civil de Inteligencia SIDE y FFAA	0	0	0	612	0	0	0	0	0	0	0	0	612
Personal contratado servicios de transportes navales	0	0	0	148	0	0	0	0	0	0	0	0	148
Personal Civil de la administración pública	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
Com. nacional de comercio exterior	0	0	0	0	47	0	0	0	0	0	0	0	47
Personal del ENABIEF	0	0	0	0	0	351	0	0	0	0	0	0	351
Personal embarcado de Cons. portuarias y vías navegables	0	0	0	0	0	612	0	0	0	0	0	0	612
Personal de talleres graficos	0	0	0	0	0	0	30	0	0	0	0	0	30
Total	14795	850	3521	25460	35535	6579	1138	7220	6920	2269	1766	1519	107572

Fuente: elaboración propia en base a datos del presupuesto 2001.

Cuadro B

Gasto en personal de la Administración Central. Año 2001

Jurisdicción	Remun. Brutas	Cargos Presup.
Presidencia de la Nación	214.712.542	4.040
Secret. General	27.702.528	
Secret. Turismo	9.776.000	
SIDE	133.274.804	
Sec. Prev. Narcotráfico	2.106.379	
Secret. Cultura	41.852.831	
Jefatura de Gabinete de Minist.	27.701.000	673
Minist. Interior	1.192.610.355	65.787
Activ. Centrales	26.084.355	
Policía Federal	594.848.000	
Gendarmería	322.430.000	
Prefectura Naval	249.248.000	
Minist. Relac. Exteriores	143.178.515	1.634
Minist. Justicia	154.585.196	9.618
Activ. Centrales	27.850.060	
Serv. Penit. Feder.	126.735.136	
Minist. Defensa	1.819.979.553	103.538
Act. Centrales	57.748.915	
Estado Mayor del Ejército	817.096.000	
Estado Mayor de la Armada	495.804.987	
Estado Mayor de las FF.AA.	448.198.651	
Estado Mayor Conjunto FFAAA	1.131.000	
Minist. Economía	129.121.393	4.105
Minist. Infraest. y Vivienda	45.461.676	2.475
Minist. Educación	25.947.000	1.104
Minist. Trabajo	29.605.351	1.317
Minist. Salud	62.079.673	3.760
Minist. Desarrollo Social	22.089.269	915
TOTAL	3.867.071.523	198.966

Cuadro C

Organismos Descentralizados. Remuneración bruta por entidad

Cargos Presup. Remun. Brutas (anual) *

PRESIDENCIA		
COMFER	334	9.783.416
CONICET	6.711	123.166.786
CONEA	1.893	50.584.300
PARQUES NAC.	705	14.574.167
SIGEN	377	15.816.979
AUT.REG. NUCLEAR	221	9.643.622
TEATRO CERVANTES	120	1.443.964
BIBLIOTECA NACIONAL	210	2.604.947
INST. TEATRO	41	716.330
INST.CINE	93	2.157.623
FONDO N. ARTES	50	906.226
Subtotal PRESIDENCIA	10.755	231.398.361
JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS		
INAP	177	6.935.080
Subtotal JGM	177	6.935.080
MINISTERIO INTERIOR		
REGISTRO NAC. PERSONAS	821	14.792.000
DIR.NAC. MIGRACIONES	729	13.872.087
Subtotal Minist. INTERIOR	1.550	28.664.087
MINISTERIO RELAC. EXTERIORES		
COM.NAC.ACT.ESPACIALES	132	6.199.083
Subtotal Minist. RELAC.EXTER.	132	6.199.083
MINISTERIO DEFENSA		
INST. GEOGRAFICO MILITAR	246	3.767.130
Subtotal Minist. DEFENSA	246	3.767.130
MINISTERIO ECONOMÍA		
DIR. FABRICACIONES MILITARES	953	14.533.295
COM. NAC VALORES	129	4.729.760
SUPERI. DE SEGUROS	274	7.128.634
INTA	3.882	82.291.315
IN.DES. PESQUERO	216	5.313.774
INTI	984	22.636.946
INST VITIVINICULTURA	471	10.838.891
INST NAC. SEMILLAS	74	1.784.854
TRIBUNAL FISCAL	137	6.273.246
INST. NAC. PROPIEDAD INDUSTRIAL	290	7.335.038
SENASA	2.933	57.445.095
SERV.GEOLÓGICO MINERO	311	7.558.558
AFIP	20.556	610.698.862
ENARGAS	130	6.909.661
ENRE	90	6.233.385
Subtotal Minist. ECONOMÍA	31.430	850.711.311
MINISTERIO INFRAESTRUCTURA		
INST. NAC. AGUA	398	10.083.956
COM.NAC COMUNICACIONES	272	10.384.965
DIR. VIALIDAD	2.982	40.096.538
TRIBUNAL TASACIONES	56	2.342.320
ENTE OBRAS HÍDRICAS	54	2.400.173
ORG. REG. PRESAS	36	1.852.559
ORG. CONTROL CONSECCIONES RED AUTOP.	10	3.421.000
COM. NAC. REG TRANSPORTE	196	7.838.929
ORG. CONTROL AEROPUERTOS	100	5.291.459
Subtotal Minist. INFRAESTRUCTURA	4.104	83.711.895

Cuadro C (continuación)

MINISTERIO EDUCACIÓN		
CONEAU	34	1.591.459
Subtotal Minist. EDUCACIÓN	34	1.591.459
MINISTERIO TRABAJO		
SUP. RIESGOS DE TRABAJO	142	8.091.963
Subtotal Minist. TRABAJO	142	8.091.963
MINISTERIO SALUD		
CENARESO	165	2.922.212
HOSP BALD. SOMMER	248	6.076.719
ANMAT	491	10.243.090
INST COORD. ABLACIONES	209	2.640.529
ANLIS	774	14.851.850
COL. MONTES DE OCA	643	9.177.964
INS. REHAB. PSICOFÍSICA	264	4.874.442
SERV. NAC. REHAB DISCAPACIDAD	178	3.354.142
SUP. SERVICIOS DE SALUD	188	9.182.740
Subtotal Minist. SALUD	3.160	63.323.684
MINISTERIO DESARROLLO SOC.		
CONSEJO DEL MENOR	1.404	21.913.651
I.N. Asociativismo	150	4.163.976
Subtotal Minist. DESARROLLO SOC.	1.554	26.077.627

Fuente: Elaboración propia a partir del Presupuesto Nacional 2001.

Nota: el monto de remuneraciones brutas anuales incluye, además del monto correspondiente a los cargos presupuestados, las asignaciones para el personal por tiempo determinado.