

OBSERVATORIO ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

ASPECTOS ORGANIZACIONALES Y DE EMPLEO PÚBLICO-EJE 1

INFORME MAYO 2018

EQUIPO DE TRABAJO

SERGIO DANIEL ARAMBURU
FAVIO CANOSA
HUGO CORMICK
GISELA DELGADO

PABLO GUEVARA
BLANCA R. VIA
AMALIA VILLARROEL
LILIANA WEISERT

OBJETIVO

Reconocer la lógica de las intervenciones del Estado Nacional tanto en el aspecto organizacional como con relación a sus trabajadores y dar cuenta de su impacto en la sociedad, así como en las condiciones laborales generadas.

- a. Definición del alcance del Observatorio
Partiendo de la mirada más inmediata sobre la Administración Pública Nacional (APN) se ampliará el alcance a los otros sectores del Estado Nacional (Otros Entes, Empresas, Sector Financiero y Universidades Nacionales) siempre que se cuente con información y con colaboradores en condiciones de seguir tal información.
- b. Mapa organizacional y laboral del Sector Público Nacional y Universidades Nacionales
- c. Aspectos organizacionales y laborales del SPN (en particular, APN)
 - i. Reconfiguración organizacional
 1. Plan de Modernización del Estado
 2. Áreas privilegiadas
 3. Áreas desarticuladas
 4. Áreas apropiadas por actores privados
 - ii. Normativa y prácticas laborales
 1. Estado del CCT general
 2. Situación de los CCT sectoriales
 3. Distintas formas de vinculación laboral con el Estado nacional
 4. Incorporación de consultoras y ONG's
 - iii. Conflictividad laboral
 1. Con relación al tratamiento de la reconfiguración organizacional y laboral
 2. Trabajadores despedidos
 - iv. Mapa de la conflictividad (áreas, despidos)
 1. Se buscará identificar en un mapa interactivo de la APN (y de los sectores que se incorporen) la localización organizacional de los sitios de conflictividad.

INTRODUCCIÓN

En este primer informe se busca poner en perspectiva el dimensionamiento de la Administración Pública Nacional (APN) no solo en su aspecto cuantitativo sino en su complejidad normativa y de encuadramientos laborales. A este respecto, es necesario considerar la existencia de marcos legales y de convenciones colectivas de trabajo diferentes que rigen para los distintos sectores en que se organiza la APN.

NORMAS QUE REGULAN EL EMPLEO PÚBLICO NACIONAL					
AMBITO	NORMA REGULACIÓN	NORMA CONVENIAL	CONVENIO GENERAL	CONVENIO SECTORIAL	
APN					
	SINEP	LEY N° 25164	LEY N° 24185	DTO. N° 214/06	DTO. 2098/08
	PCFA				DTO. 2539/15
	OTROS				
EMPRESAS Y OTROS ENTES					
		LEY N° 20.744	LEY N° 14.250		
	AFIP				CCT N° 56/92 - Laudo 16/92, t.o. 2010 Res. Sría. Trabajo N° 924 16/7/ 2010
	OTROS				
	UU.NN. (DOC.)	LEY N° 24.521	LEY N° 23.929	DTO. N° 1246/15	Convenio x c/universidad
	UU.NN. (NO DOC.)	LEY N° 24.521	LEY N° 24185	DTO. N° 366/06	Convenio x c/universidad

LOS RECURSOS HUMANOS EN LA APN. FUENTES DE INFORMACION		
DIMENSIÓN	FUENTES	
FÍSICA	Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público (DNOySSP) – Secretaría de Hacienda	Indicadores salariales y ocupacionales: http://www2.mecon.gov.ar/hacienda/dnoyssp/#indicadores Informes: http://www2.mecon.gov.ar/hacienda/dnoyssp/#informes La información del personal ocupado se elabora en base a las liquidaciones de haberes entregadas al SIRHU.
	INDEC	Economía / Sector público / Administración Pública Nacional https://www.indec.gov.ar/nivel4_default.asp?id_tema_1=3&id_tema_2=10&id_tema_3=102 Con base en distintas fuentes del Presupuesto de la APN y UUNN
PRESU-PUESTARIA	Oficina Nacional de Presupuesto	Ejecuciones Presupuestarias anuales (Oficina Nacional de Presupuesto) SH
	Contaduría General de la Nación	Cuenta de Inversión (CI). La Cuenta de Inversión informa sobre la ejecución presupuestaria y en particular sobre los cargos de Planta Permanente y Transitoria efectivamente ocupados en el Poder Legislativo, Judicial, Ministerio Público y Poder Ejecutivo, este último por cada jurisdicción (Ministerios) y Entidad (Organismos descentralizados y de Seguridad Social) (Cuadro 27)

La tabla anterior muestra otra cuestión importante que radica en la obtención de información. En primer lugar, es necesario destacar que no existen datos homogéneos sobre la cantidad de personal que se desempeña en los distintos organismos. La tarea fundamental a este respecto consiste en identificar las fuentes de información y reconocer las tendencias a lo largo del tiempo. A su vez, debe destacarse que, hasta fines de 2015 la Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP) proveía información sobre los colectivos laborales (esta tabla figura en el Anexo), lo que fue desactivado por la actual gestión. En cuanto a la información de la Cuenta de Inversión de la Contaduría General de la Nación y la de la Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público, si bien la segunda es más actualizada (llega hasta el 4º trimestre de 2017) la de la Cuenta de Inversión es la información definitiva que se eleva para el tratamiento de esta Cuenta por la Auditoría General de la Nación y el Congreso.

Esta cuestión se relaciona, a su vez, con la existencia de diversas coberturas laborales para las personas que trabajan para el Estado nacional.

MODALIDADES DE RELACIÓN LABORAL EN LA APN		
TIPO	AMBITO	NORMA
Planta Perm. y Transitoria	APN	Ley N° 25164 Decreto N° 214/06
Personal de Gabinete		
Personal Cont. X Empleo Público		
Personal contratado para la prestación de servicios profesionales autónomos	JEFE DE GABINETE DE MINISTROS, a los MINISTROS, a los SECRETARIOS de la PRESIDENCIA DE LA NACIÓN, al JEFE DE LA CASA MILITAR y a los titulares de entidades descentralizadas y Fondos Fiduciarios nacionales	Decreto N° 1109/2017
Contratos de locación de obra celebrados con personas humanas	JEFE DE GABINETE DE MINISTROS, a los MINISTROS	Decreto N° 1109/2017 (art. 7º) artículo 25, inciso d) apartado 2 del Decreto N° 1023/01, sus modificatorios y complementarios, que no excedan la cantidad de NOVECIENTAS CINCUENTA (950) Unidades Retributivas (UR) ni QUINCE (15) días de duración
Consultorías		Decreto N° 1109/2017
Unid. Ejecutoras Espec. Temporarias	Ministros	Decreto N° 167/2018
Pasantías educativas		Ley N° 26.427
Convenios Asist. Técnica		Decreto N° 336/2016
Planta Perm. y Transitoria	Otros Entes (AFIP, p. ej.) Empresas	Ley N° 20.744
Personal Contratado		

PROPUESTAS DE POLÍTICAS DEL GOBIERNO NACIONAL

Más allá de la ola de despidos iniciada por el gobierno del Ing. Macri desde su asunción, el Observatorio de la Administración Pública Nacional busca poner la atención en los principales ejes de gestión organizacional y de recursos humanos de este gobierno, a la vez de mantener actualizada la información sobre las acciones específicas sobre estas temáticas. Todo esto en el marco de las estrategias de reducción del gasto público, ajuste fiscal y eliminación de áreas que viene desarrollando el gobierno nacional desde su comienzo y que parece agudizarse con la nueva negociación con el Fondo Monetario Internacional.

Con la finalidad de clarificar la información que se brinda, no debe escapar al análisis el hecho de que las estrategias organizacionales y de empleo público se plantean con alcance federal, lo que de por sí es un cambio de paradigma importante: no solo se busca incidir sobre la APN sino

que se propone un proyecto de organización estatal abarcativo para el conjunto del Sector Público, incluyendo las provincias y los municipios. Estas estrategias se manifiestan en actos administrativos y normativas que comentaremos brevemente y también en un aspecto particular, abordado por un equipo específico del Observatorio, que es la iniciativa de Gobierno Abierto.

Establecidos esos señalamientos, nuestra mirada se centrará específicamente en la APN.

En cuanto a los ejes de gestión, ofrecemos los más relevantes.

- COMPROMISO FEDERAL PARA LA MODERNIZACIÓN DEL ESTADO abril 2017
- CONSENSO FISCAL 2017 noviembre 2017
- ANTEPROYECTO DE LEY DE MODERNIZACIÓN DEL ESTADO
- CONSEJO FEDERAL DE MODERNIZACIÓN (COFEMOD) marzo 2018
- PLAN DE RETIROS VOLUNTARIOS PARA REDUCIR LA PLANTA DEL ESTADO DTO. 263/18

Respecto del **Compromiso Federal para la Modernización del Estado** entendemos que las ideas más importantes se podrían centrar en las siguientes:

- COMPROMISO 1: Desburocratizar el Estado, simplificando y agilizando los trámites para hacer más sencilla y práctica la vida de los ciudadanos.
- COMPROMISO 2: Jerarquizar el empleo público para brindar más y mejores servicios a la ciudadanía y recuperar el orgullo de nuestros servidores públicos.
- COMPROMISO 3: Transparentar la gestión y fomentar la innovación para brindar información pública y asegurar la participación ciudadana.
- COMPROMISO 4: Fortalecer la gestión por resultados y la calidad de los servicios y políticas públicas.
- COMPROMISO 5: Incorporar la infraestructura tecnológica necesaria para favorecer la inclusión digital de toda la ciudadanía en forma segura.

Como puede observarse, el Compromiso 2 se refiere específicamente al empleo público, por lo que cabe una mirada más en detalle:

- Desarrollar la carrera administrativa, basada en el mérito y las competencias.
- Implementar el Plan Federal de Capacitación y Desarrollo para los empleados públicos, con foco en la Alta Dirección Pública.
- Promover el ingreso al Estado por concursos públicos y transparentes, desarrollando una adecuada estructura del Estado.

En lo referente al **Consenso Fiscal 2017**, partiendo de la “virtuosa” reducción de la carga tributaria a nivel nacional, se propicia tal objetivo para las provincias. A su vez, se informa sobre la iniciativa de una nueva *Ley de Modernización del Estado* (sobre la que nos detendremos en particular) que persigue “Consensuar, con base en los acuerdos alcanzados en el Compromiso Federal para la Modernización del Estado, una nueva ley de modernización que impulse una Administración Pública al servicio del ciudadano, en un marco de eficiencia, transparencia y calidad de servicio.” Esto incluye promover programas de retiro a ser financiados parcialmente por el Estado nacional.

El anteproyecto de **Ley de Modernización del Estado** se sustenta en el Decreto N° 434 (01/03/2016) que aprueba el plan de modernización del estado.

Cabe hacer referencia a una afirmación no muy habitual en la producción gubernamental actual que, entre los logros se señala el desarrollo de “Políticas sustantivas tendientes a mejorar la gestión del estado y su vínculo con el ciudadano para garantizar el acceso a derechos básicos en contextos democráticos.”

Los citados avances reiteran lo ya enunciado en otras propuestas:

- Implementación del expediente electrónico.
- Políticas de transparencia y publicación de datos de gestión.
- Mejora de la infraestructura tecnológica.
- Coordinación con provincias y municipios para la incorporación de sistemas de gestión.
- Fortalecimiento de la gestión por resultados.
- Establecer principios rectores y reglas generales para la modernización de la gestión pública nacional, provincial y municipal, a través de la implementación de herramientas tecnológicas y de gestión, que den respuesta eficiente y eficaz a las necesidades y derechos de las personas.
- Destacar: la innovación digital uno de los ejes clave de la gestión.
- Que Argentina sea protagonista de las grandes transformaciones que nuestra sociedad demanda y para ello debemos trabajar juntos para generar innovación en nuestras organizaciones.

El Artículo 2° Avanza en los “...principios rectores para la modernización de la gestión del Estado, entre los que destacamos:

- a) Orientación al ciudadano de todos los servicios y tramites prestados por el Estado, simplificando los procedimientos y requerimientos administrativos, para la reducción de plazos.
- ...
- f) Utilización de criterios de dimensión del sector público que consideren estructuras y dotaciones adecuadas a estrictas necesidades de gestión.
- g) Valoración mediante criterios objetivos del mérito, el desempeño, la responsabilidad y los valores éticos, como atributos fundamentales de los empleados públicos y la carrera administrativa.
- h) Adopción de políticas de gestión orientadas al resultado que garanticen el menor gasto posible de los recursos públicos, para la implementación y gestión, así como la rendición de cuentas.

El capítulo 4 pone atención en “empleo público y organización”. Como aspectos destacables señalamos:

- ARTÍCULO 19- La estructura organizacional de las administraciones públicas deberá fundamentarse en la especialización funcional necesaria para el logro más eficiente de los objetivos del Estado.

- ▶ Los órganos de la administración deberán cumplir sus cometidos coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la duplicación o interferencia en funciones.
- ▶ ARTÍCULO 20- La dotación de personal asignada a cada unidad organizacional, creada bajo el criterio dispuesto en el artículo anterior, deberá responder a los perfiles y cantidad de personal necesarios para cumplir las funciones encomendadas.
- ▶ El ingreso de nuevo personal se justificará siempre que se requiera la cobertura de puestos que no puedan ser ocupados por personal disponible en otras áreas de la administración.
- ▶ ARTÍCULO 21- La política de empleo público deberá ser integral y contemplar mecanismos de selección transparente de personal, promoción en la carrera pública mediante el mérito, la evaluación de desempeño y capacitación constante. La política salarial considerará la incorporación de rubros salariales asociados a la productividad y cumplimiento de objetivos por parte del personal.
- ▶ Asimismo, deberán contemplarse regímenes para personal que cumple funciones de alta dirección pública que consideren el acceso por concurso abierto a la sociedad, capacitación permanente, evaluación de desempeño basada en el cumplimiento de objetivos y acciones que garanticen un alto grado de compromiso con la función pública y valores éticos.
- ▶ ARTÍCULO 22- El Poder Ejecutivo Nacional, por intermedio de la Autoridad de Aplicación de esta Ley, establecerá mecanismos tendientes a uniformar la información sobre empleo público a los fines de contar con datos adecuados y comparables a nivel nacional.
- ▶ ...promoverá la adopción de sistemas homogéneos de gestión de personal, a través de la incorporación de herramientas tecnológicas adecuadas.
- ▶ ARTÍCULO 23- El Instituto Nacional de la Administración Pública creado mediante Ley N° 20.173, brindará asistencia técnica en materia de formación y capacitación a las administraciones Provinciales y Municipales, asegurando la capacitación estratégica en políticas de modernización de la gestión pública según los principios y objetivos de esta ley.

Finalmente, el artículo 24 propicia la formalización por Ley del “...CONSEJO FEDERAL DE MODERNIZACIÓN E INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA (COFEMOD), en el ámbito del Ministerio de Modernización de la Nación, cuya misión será la de colaborar en la planificación, coordinación, asesoramiento e implementación de los aspectos de las políticas de modernización del Estado, que comprometen la acción conjunta de la Nación, las Provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para afirmar el proceso de transformación de las administraciones públicas en todo el territorio nacional, mediante el fortalecimiento de las acciones de cooperación multilateral.”

En cuanto al **Consejo Federal de Modernización (COFEMOD)**, nace como resultado de la reconversión del anterior Consejo Federal de la Función Pública (COFEFUP), el que, si bien en su origen tuvo una agenda marcada por la Nueva Gestión Pública y su recetario genérico, con el paso de los años había incorporado cuestiones relacionadas con el fortalecimiento democrático (en la identificación de competencias) y el impulso a los Convenios Colectivos de Trabajo. este Consejo, organizado en Comisiones de Trabajo, guiado por los principios del federalismo, contaba con la jurisdicción nacional como un miembro destacado e impulsor de políticas, pero no determinante en su organización.

Desde el punto de vista discursivo, lo que puede señalarse es que el cambio de nombre significa un cambio de sentido del Consejo, ya que, de convocar a las áreas de Función Pública de las jurisdicciones con una agenda de acuerdos globales, se transforma en un Consejo con una sola agenda, unidireccional: la modernización. En virtud de esto, su objetivo se define de ese modo:

El Consejo Federal de Modernización e Innovación en la Gestión Pública de la República Argentina es el organismo representativo de la voluntad federal en materia de modernización del Estado.

El Orden del Día de su asamblea de marzo de 2018 estableció las siguientes cuestiones como prioritarias:

- Calidad
- Capacitación
- Ciberseguridad
- Empleo
- Gestión por resultados
- Gobierno abierto
- Innovación
- Infraestructura tecnológica
- Modernización administrativa

La impronta de este nuevo Consejo es la difusión de mecanismos y herramientas tecnológicas, muchas de ellas experimentadas en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

En cuanto al **Plan de Retiros Voluntarios para reducir la planta del Estado**, propiciado por el Decreto N° 263/18, de acuerdo con el diario La Nación “Se pagarán de 24 a 36 cuotas equivalentes al sueldo neto; esperan eliminar como máximo unos 5.000 cargos; invitarán a las empresas públicas a adherir al programa.”

“Los agentes que opten por el retiro no podrán volver a ser incorporados dentro de los 5 años en la administración. Las sumas y cuotas se actualizarán con los aumentos salariales de cada escalafón.”

“Macri buscará así seguir dando señales a los sectores económicos de que busca reducir el gasto público y el déficit fiscal. La planta del Estado nacional está sobredimensionada.”

Como señala Oscar Oszlak, [La Nación, 15 de mayo de 2018] “Para quienes seguimos de cerca las vicisitudes de la organización y el funcionamiento del Estado, no es una novedad. Los argentinos hemos visto esta película muchas veces.” Esta estrategia fue aplicada por Alfonsín, Menem y de la Rúa. Este autor señala que “Casi ninguno de los casos de retiro voluntario anteriores fue, precisamente, exitoso. En todo caso, produjeron un efímero alivio en las finanzas públicas que otras decisiones pronto se encargaron de desbaratar.”

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA SITUACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO – PERÍODO 2015 /2018

El Plan de Modernización del Estado dispuesto en el Decreto N° 434/16 es de aplicación a toda la Administración Pública Nacional. Se verifica la voluntad política de una nueva institucionalidad organizativa de tipo gerencial. Uno de los ejes del mencionado plan, apunta a la “gestión integral

de recursos humanos” en donde se pretende avanzar hacia la jerarquización y profesionalización del empleo público.

Se puede observar que hasta el 10 de diciembre de 2015 la APN contaba con **16 ministerios, 4 secretarías de estado, Jefatura de Gabinete de Ministros, 69 Secretarías y 165 Subsecretarías**. Ahora bien, de un momento a otro, y en el marco de un discurso que pregonaba la reducción estatal, el organigrama del Estado tuvo un brusco incremento en todos los órdenes jerárquicos, destacándose claramente la creación de cinco nuevas jurisdicciones entre ministerios y secretarías de estado. El cuadro que sigue permite una primera visión sobre el particular.

	Ministerios	Secretarías	Subsecretarías	Direcciones	O. Descentralizados	U. Administrativas
2007	10	50	92			
2015	16	69	165			
2016	21	87	207	687	122	1.124

Fuente: Instituto Patria. Comisión Estado y Administración Pública (2016) El-programa-de-de-Gestión-Pública-Cambiamos.

Si bien este crecimiento es ya de por sí exorbitante y su sola mención serviría para descalificar cualquier objetivo de gestión racional de los recursos estatales, hay que llamar la atención sobre la figura de la coordinación-que alcanzó, de acuerdo con el mismo informe a 787 cargos ocupados¹.

A partir de una banalizada discusión sobre el nepotismo aplicado por Cambiemos se modificó el organigrama de la APN. El nuevo organigrama aprobado a través del Decreto N° 174/18, en uno de sus apartados expresa: “ *Que, en el marco de la reforma estructural de la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL encarada por el ESTADO NACIONAL, corresponde la supresión de los cargos que ya no resulten estrictamente necesarios para el cumplimiento de las acciones y misiones de los organismos y jurisdicciones del Estado Nacional.*”²

En consecuencia, la actual estructura se compone de 22 Ministerios, 93 Secretarías y 130 Subsecretarías. Es decir que la figura afectada por esta operación de reducción es el nivel de Subsecretaría.

Durante este proceso de reestructuración, las carteras más afectadas en términos de cantidad de Secretarías y Subsecretarías son:

- Ministerio de Desarrollo Social
- Ministerio de Producción
- Ministerio del Interior
- Ministerio de Agroindustria
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

El Ministerio de Seguridad que presenta una merma significativa incluye la transferencia de 18.000 agentes de seguridad a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹ La coordinación es una función de uso tradicionalmente limitado, ya que la mayor parte de ellas se utilizaba para asignar responsabilidades en las áreas de capacitación de ministerios y organismos descentralizados. En los últimos años la función de coordinador también se asignaba a algunas funciones informáticas.

² <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/305000-309999/307419/norma.htm>

A su vez, no sufrieron grandes modificaciones el Ministerio de Hacienda, Relaciones Exteriores, Salud, Modernización, Justicia y Ciencia y Tecnología.

Si bien se eliminan los cargos extraescalafonarios, se exceptúan los pertenecientes a los organismos descentralizados, desconcentrados, unidades especiales, ejecutoras u organizativas. Quedan vigentes 76 cargos, de los 381 existentes.

El nuevo mapa de la Administración Pública Nacional visibiliza el aumento de las Secretarías y su articulación con los Ministerios y los cargos que constituyen la alta dirección pública, en detrimento de las subsecretarías.

De acuerdo con un informe de Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC, 2018)³, pese a la reducción enunciada "...en forma simultánea también se publicaron en el boletín oficial dos nuevos instrumentos normativos (Decreto N° 167/18 y decisión administrativa 267/18), que facultan al jefe de gabinete y los ministros a contratar recursos humanos, para la prestación de servicios profesionales autónomos a través del formato de Unidades Retributivas (UR)⁴..” Debe tenerse en cuenta que la Decisión Administrativa citada hace referencia a las plantas de gabinete, figura preexistente a los cambios comentados. Con esta estrategia de encubrimiento, el gobierno cambia de lugar sus funcionarios aparentando la reducción del aparato estatal.

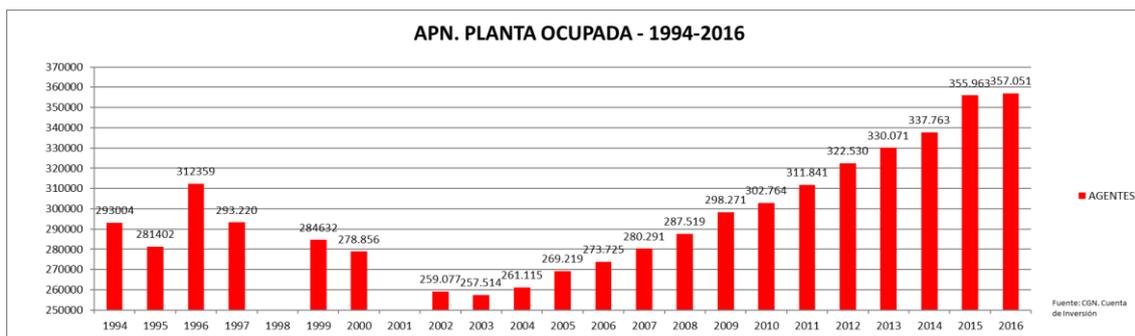
En este contexto, cabe observar que la información brindada a través de la página web del Ministerio de Modernización en el sitio <http://datos.gob.ar/dataset/estructura-organica-pen> [obtenido el 28/5/18] sobre cargos superiores y funciones ejecutivas de la APN adolece de una llamativa desactualización, lo que impide ver la cantidad de cargos existentes. Si bien esta información está más actualizada en <http://mapadelestado.jefatura.gob.ar/> [obtenido el 28/5/18] su análisis será fruto de un trabajo posterior debido a que la información se encuentra desagregada por jurisdicción.

En cuanto a la ocupación de cargos de planta permanente, el gráfico siguiente permite observar, en primer lugar, cómo la cantidad de personal permanente de la APN se movió de acuerdo con el ciclo de políticas, con una marcada reducción durante la década del '90 y con un constante crecimiento en el periodo siguiente, acorde con las iniciativas de acción estatal dirigidas a la ampliación de derechos ciudadanos.

Sin embargo, corresponde indicar algunos aspectos significativos. En primer lugar, la mitad de los cargos ocupados corresponden a personal de Defensa y de Seguridad. Por otra, como se señala más arriba, la casi paridad de puestos ocupados entre 2015 y 2016 debe dar cuenta de los 18.000 agentes policiales transferidos a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

³ CIPPEC (2018). El rediseño de la administración pública central: mayor jerarquía política y vínculo con la Alta Dirección Pública.

⁴ Valor de la UR a junio 2018 \$32,97



La tabla que sigue más adelante permite ver las variaciones producidas en el periodo comprendido entre los finales del gobierno de Cristina Fernández de Kirchner y el de Mauricio Macri. Sin embargo, como la agregación de los datos es diferente será necesario establecer algunas aclaraciones.

El personal contratado, sufre una disminución inicial (2016 frente a 2015) de poco más de 400 trabajadores, lo que se profundiza con una caída de alrededor de 1.000 contratos menos en 2017. Si se considera que los despidos han rondado los 20 mil contratados, estamos ante el ingreso de un número prácticamente equivalente de nuevos trabajadores contratados de la mano de Cambiemos.

En segundo lugar, el personal civil permanente sufre una disminución de 7.230 trabajadores entre 2015 y 2017 que seguramente se vincule a la presión ejercida hacia la jubilación en los distintos colectivos laborales si se tiene en cuenta la concentración de empleados con edades por encima de los 60 años en varios de estos escalafones.

APN. PERSONAL CIVIL. Evolución 2015-2017 (IV TRIMESTRE DE C/AÑO)						
Grupo	IV-2015 (Octubre)	IV-2016 (Octubre)	IV - 2017 (Octubre)			Diferencia 2017-2015
			Total	Permanente	Contratados	
Organismos Reguladores	1.338	1.326	5.012	1.215	3.797	-111
Contratados	72.454	72.012	693	0	693	
Ley N° 14.250 Convenciones Colectivas de Trabajo	38.782	37.885	42.148	36.818	5.330	-1964
Escalafones Científicos y Técnicos	23.565	23.826	29.305	24.278	5.027	713
SINEP (Dto. 2098/08)	22.599	21.768	71.714	21.475	50.239	-1124
Civil de las Fuerzas Armadas	20.543	20.065	19.659	18.911	748	-1632
Resto de Escalafones	17.144	14.871	19.139	14.032	5.107	-3112
Total	196.425	191.753	187.670	116.729	70.941	
Total Permanentes	123971	119741		116.729		-7230

Fuente: Dirección Nacional de Ocupación y Salarios. SH. Ministerio de Hacienda de la Nación

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL

La importancia de este apartado radica en que tanto la visión más radical de la NGP como los enunciados propios del actual gobierno omiten la cuestión de los convenios colectivos en el sector público, como podrá observarse en los apartados anteriores. Sin embargo, al ser un instituto vigente no resulta obvio que en las actuales condiciones pueda ser omitido sin más. Por esa misma razón es importante, identificar las prácticas actuales respecto del convenio.

En primer lugar, la creación del Ministerio de Modernización mediante el Decreto N° 13/15⁵ en tanto absorbió a la Secretaría de la Función Pública prevista en el artículo 5 de la Ley N° 24.185 implicó una lógica diferente en la negociación colectiva en el ámbito de la Administración Pública, ya que desplazó la participación de la Jefatura de Gabinete de Ministros como actor central en el proceso de negociación.

Por otra parte, mediante el Decreto N° 322/17⁶ se dispone en su artículo primero “que las Comisiones Negociadoras que se constituyan en el marco de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), en las que intervengan organismos Descentralizados, comprendiendo en estos últimos a las instituciones de seguridad social y entes estatales o empresas y Sociedades del Estado comprendidas en el inciso b) del artículo 8° de la Ley N° 24.156, deberán integrarse con un representante de la SUBSECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES Y FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO CIVIL, dependiente del MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN, como parte del sector empleador, lo que supone una presencia panóptica de este ministerio en negociaciones en las que hasta ahora el estado se hacía presente en su carácter de empleador.

Las consideraciones de este último Decreto expresan las razones de la asignación de competencia y cómo entiende el Gobierno Nacional la negociación colectiva, en dos aspectos complementados entre sí:

- a) Ampliar la participación del Estado, incluyendo expresamente al Ministerio de Modernización, en negociaciones colectivas de la Ley N° 14.250 como garantía de cumplimiento de la decisión política que lleva adelante el Ministerio de Modernización.
- b) La asignación de competencias específicas a la SUBSECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES Y FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO CIVIL, separadas de quienes planifican y ejecutan las políticas de Empleo Público. Es decir, se entiende a la negociación colectiva como el conflicto que surge de la ejecución de las propias políticas de empleo.

El Decreto N° 13/16 y la Decisión Administrativa N° 232/16 que asignan las competencias explican esa forma de abordar la negociación para las autoridades del Gobierno Nacional asumidas el 10 de diciembre de 2015. El Ministro de Modernización establece por un lado a la Secretaría de Empleo Público, la que no forma parte de la negociación colectiva y por ende, no debe relacionarse con los representantes sindicales, y por otro lado, bajo su dependencia directa, es decir, por fuera de la Secretaría de empleo público, la Subsecretaría de Relaciones Laborales.

Es por ello, que no extraña, que el mismo Decreto N° 322/17 en sus artículos segundo y tercero, en exceso de las facultades otorgadas al Poder Ejecutivo quizás, modifique, respecto de las

⁵ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/255000-259999/256606/norma.htm>

⁶ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/270000-274999/274411/norma.htm>

Asociaciones Sindicales actuantes en el Estado, la Ley N° 23.551 estableciendo requisitos sobre notificación de procesos eleccionarios y otorgando competencia a la misma Subsecretaría en proceso judiciales sobre validez de la tutela sindical de representantes gremiales.

Las referencias anteriores permiten afirmar la escisión conceptual que establece el actual gobierno entre la carrera administrativa (ingreso, promoción, capacitación, desempeño, etc.) y las relaciones laborales, entendiendo estas últimas desde la lógica de la conflictividad laboral. Esta escisión significa una ruptura del modelo integral de relaciones entre el Estado empleador y sus trabajadores representados por las asociaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo, ya que dicho convenio consagra una unidad conceptual entre ambas dimensiones, en el entendimiento de que la carrera administrativa y las relaciones laborales forman parte del mismo proceso de relación de vinculación entre el empleador y sus trabajadores.

Por otra parte, cabe aclarar que, en este marco de identificación de la negociación colectiva con la simple discusión salarial, ignorando el proceso de negociación permanente que diera lugar al CCT General 214/06 y a un número importante de CCT Sectoriales, ha dejado sin efecto, en los hechos, el funcionamiento de los Institutos Paritarios creados por el CCT general (Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato: (CIOT), Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), Comisión Permanente de Aplicación de Relaciones Laborales (CoPAR), ni ha avanzado en la generación e intervención de mecanismos de resolución de conflictos, creados por la normativa pertinente.

NUEVOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

En estos más de dos años, se han suscripto dos Convenios Colectivos de Trabajo Sectoriales en el marco de la Ley N° 24.185 y el Convenio Colectivo de Trabajo 214/2006, el que comprende a los y las trabajadoras de la Unidad de Información Financiera (homologado por Decreto N° 1298/16) y el perteneciente a los y las trabajadoras del ex Órgano de Control de Concesiones Viales (OCCOVI), hoy absorbido por Vialidad Nacional (homologado por Decreto N° 31/18).

La firma del CCT de la U.I.F. respondió a una necesidad no prevista, como consecuencia del traspaso por Ley N° 27.260 a la jurisdicción del hoy ex MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS PÚBLICAS, que conllevaba la pérdida salarial proveniente de los entes cooperados del Ministerio de Justicia.

En el caso del ex OCCOVI, resulta llamativo que la homologación del Convenio celebrado en el mes de noviembre de 2017, fuera casi concordante con el DNU 27/2018 que procedió a disolver el organismo dentro de Vialidad Nacional.

CONFLICTIVIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL

En el 2018 se mantuvo la conflictividad por despidos realizados en la Administración Pública Nacional, de manera similar a lo ocurrido desde el inicio del Gobierno en diciembre de 2015, que se expresó en los lineamientos del Decreto N° 254/15⁷. Se verificaron despidos en los Ministerios del Interior, Defensa, Ambiente, Producción, Modernización, Agroindustria, Justicia y Energía, el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, Servicio Nacional de Sanidad Animal,

⁷ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/255000-259999/257348/norma.htm>

Instituto Nacional de Tecnología Industrial, en la Secretaría General de Presidencia, ANSES, ENACOM, Fabricaciones Militares, Yacimientos Carboníferos Río Turbio, Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales, personal civil de las Fuerzas Armadas (Fuerza Aérea), Superintendencia de Seguros de la Nación, Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social, Agencia Nacional de Discapacidad, Lotería Nacional, TDA, Vialidad Nacional, entre otros.

En algunos casos, los despidos persiguen la reducción de la dotación del personal, o la modificación de la estructura del organismo o política pública desarrollada o directamente al desmantelamiento del organismo. Entre los casos de afectación de la política pública, se destacan los casos del INTI, Defensa, SENASA, ENACOM, ENERGIA, Agroindustria y en el último supuesto, la Fábrica de Azul de Fabricaciones Militares, la Escuela Técnica de Vialidad Nacional, TDA, Lotería Nacional, Canal Encuentro entre otros.

Cabe señalar que en los casos de organismos responsables de actividades de control, la lógica de reducción está fuertemente vinculada a la visión del “autocontrol” por parte del prestador privado de la política, con lo que se supone que esas funciones no son necesarias en el Estado.

Finalmente, cabe recordar que al comienzo de la gestión de gobierno y hasta los primeros meses del 2016, los sectores afectados por despidos en el Estado Nacional, fueron los siguientes:

SECTOR			
Mrio. Agroindustria	Presidencia y Jefatura	Desarrollo Social	CNEA
Congreso de la Nación	ANMAC ex RENAR	Economía	INTI
Parques Nacionales	Superint. ART-Seguros	Educación Nacional	ANSES
Casa de la Moneda	Vialidad Nacional	Industria	ACUMAR
Fabricaciones Militares	Inspecc. Gral. Justicia	Justicia	AFSCA
Seguridad	Dir. Nac. Migraciones	Salud	YCRT
Lotería Nacional	Energía - Minería	Secr. Ambiente y Desarrollo	ORSNA
Anlis Malbran	Comercio Exterior	Secr. DDHH	RENATEA
Biblioteca Nacional	Cultura - CCK - Museo Malvinas	Teatro Cervantes	OCCOVI
Interior-Obras Públicas Hábitat y Vivienda	Trabajo	Planificación	PROMEBA
Relaciones Exteriores			SEDRONAR

MAPA DEL ESTADO

Con el objetivo de lograr un seguimiento más detallado y sistemático de los cambios producidos hasta el momento por el Gobierno Nacional y de aquellos que puedan producirse en adelante, se elaboró un conjunto de tablas y gráficos dinámicos utilizando como fuentes de información las ya mencionadas y, particularmente, los datos contenidos en el Cuadro 27 de la Cuenta de Inversión (años 2014 a 2016) en lo referente a planta permanente y transitoria de los tres poderes del estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), no así sobre contratados.⁸

En el siguiente enlace se podrán visualizar los cuadros y gráficos que se enumeran más abajo:

https://public.tableau.com/views/Observatorio-RRHH/Tablerodediferencias?:embed=y&:display_count=yes

1) OCUPACIÓN PERMANENTE Y TRANSITORIA AGRUPADOS POR PODERES (OPyT): muestra el total de puestos en un año en cada uno de los poderes del estado.

⁸ En un próximo informe se completarán los datos referidos a este personal utilizando otra fuente, en particular la producida por la Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público de la Secretaría de Hacienda.

2) OCUPACIÓN PERMANENTE Y TRANSITORIA POR JURISDICCIÓN: ídem anterior por jurisdicción.

3) DIFERENCIAS ANUALES DE CARGOS OPYT SEGÚN TIPO DE ORGANISMOS (CUADRO Y GRÁFICO): muestra la diferencia respecto al año anterior de los puestos OPyT agrupados por centralizados, descentralizados e instituciones de Seguridad Social. (No tomar en cuenta el 2017 para Poder Judicial y Legislativo)

4) DIFERENCIAS ANUALES DE CARGOS OPYT SEGÚN JURISDICCIÓN (CUADRO Y GRÁFICO): muestra la diferencia respecto del año anterior de los puestos OPyT agrupados por Jurisdicción. (No tomar en cuenta el 2017 para poder judicial y legislativo)

5) TABLA DE DIFERENCIAS ENTRE LOS 2 CUADROS Y GRÁFICOS ANTERIORES: esta tabla permite “filtrar” o seleccionar por tipo de organismo. Esto permitirá observar más en detalle las jurisdicciones.

6) DATOS: sobre el Cuadro 1 se muestra la OPyT centralizada, descentralizada e instituciones de Seguridad Social, por poderes.

COLECTIVOS LABORALES (POR CANTIDAD DECRECIENTE DE CARGOS), COMPRENDIDOS POR EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL. (2013) DECRETO N° 214/06			
	Cantidad	CCTS	%
Sistema Nacional de Empleo Público	39.131	Decreto N° 2098/08	40,13
Civil de las Fuerzas Armadas	20.624	Decreto N° 2539/15	21,15
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas	10.394		10,66
Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria	7.422	Decreto N° 127/07	7,61
Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria	3.476	Decreto N° 40/06	3,56
Comisión Nacional de Energía Atómica	2.297		2,36
Instituto de Obra Social del Ejército	1.800	Decreto N° 2539/15	1,85
Prof. Estab. Hosp. y Asist. e Inst. de Invest. y Prod.	1.728	Decreto N° 1133/09	1,77
Cuerpo de Guardaparques Nacionales	1.494		1,53
Casa de Moneda S.E.	1.298		1,33
Dirección General de Fabricaciones Militares	889		0,91
Instituto Nacional de Tecnología Industrial	882	Decreto N° 109/07	0,90
Docentes Civiles de las Fuerzas Armadas y de Seguridad	785	Decreto N° 2539/15	0,81
Embarcados de la Dir. Nacional de Construcciones Portuarias y Vías Navegables	547		0,56
Orquestas, Coros y Ballets Nacionales	496	Decreto N° 973/08	0,51
Investigación y Desarrollo de las Fuerzas Armadas	481		0,49
Sindicatura General de la Nación	466	Decreto N° 1714/10	
Instituto Nacional de Propiedad Industrial	396		
Ente Nacional Regulador del Gas	334		
Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales	331	Decreto N° 1032/09	
Superintendencia de Riesgos de Trabajo	328		
Autoridad Regulatoria Nuclear	318		
Comisión Nacional de Comunicaciones	256		
Ente Nacional de Electricidad	207		
Agencia de Administración de Bienes del Estado	205		
Comisión Nacional de Valores	182		
Comisión Nacional de Actividades Espaciales	177		
Cuerpo de Administradores Gubernamentales	160		
Comisión Nacional de Regulación del Transporte	159		
Organ. Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos	94		
Emb. Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero	74		
Comisión Nacional de Comercio Exterior	51		
Organismo de Regulación de Seguridad de Presas	33		
TOTAL	97515		100
FUENTE: Oficina Nacional de Empleo Público, 2013			Resto de los colectivos 3,87

PODER EJECUTIVO NACIONAL OCUPACIÓN PERMANENTE Y TRANSITORIA POR JURISDICCIÓN Y CARÁCTER INSTITUCIONAL IV TRIMESTRE 2017			
	PERSONAL PERMANENTE Y TRANSITORIO	CONTRATOS	TOTAL
TOTAL	287154	70.723	357877
PRESIDENCIA DE LA NACION	1.528	2.169	3697
Administración Central	896	1.776	2672
Organismos Descentralizados	632	393	1025
JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS	660	1.134	1794
Administración Central	518	1.031	1549
Organismos Descentralizados	142	103	245
MINISTERIO DE MODERNIZACION	557	721	1278
Administración Central	557	721	1278
MINISTERIO DEL INTERIOR, OBRAS PUBLICAS Y VIVIENDA	3.339	6.656	9995
Administración Central	570	1.460	2030
Organismos Descentralizados	2.769	5.196	7965
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Y CULTO (1)	1.924	882	2806
Administración Central	1.924	882	2806
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS	16.500	558	17058
Administración Central	16.103	388	16491
Organismos Descentralizados	397	170	567
MINISTERIO DE SEGURIDAD (2)	95.932	542	96474
Administración Central	95.866	401	96267
Instituciones de Seguridad Social	66	141	207
MINISTERIO DE DEFENSA	106.159	3.454	109613
Administración Central	105.411	1.179	106590
Organismos Descentralizados	624	2.238	2862
Instituciones de Seguridad Social	124	37	161
MINISTERIO DE HACIENDA Y FINANZAS PUBLICAS (3)	2.054	3.675	5729
Administración Central	1.430	2.968	4398
Organismos Descentralizados	624	707	1331
MINISTERIO DE PRODUCCION	1.184	1.924	3108
Administración Central	461	1.676	2137
Organismos Descentralizados	723	248	971
MINISTERIO DE AGROINDUSTRIA	9.537	7.658	17195
Administración Central	491	3.178	3669
Organismos Descentralizados	9.046	4.480	13526
MINISTERIO DE TURISMO	260	383	643
Administración Central	233	383	616
Organismos Descentralizados	27		27
MINISTERIO DE TRANSPORTE	3.817	6.973	10790
Administración Central	643	584	1227

	PERSONAL PERMANENTE Y TRANSITORIO	CONTRATOS	TOTAL
Organismos Descentralizados	3.174	6.389	9563
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINERÍA	2.626	2.817	5443
Administración Central	186	976	1162
Organismos Descentralizados	2.440	1.841	4281
MINISTERIO DE COMUNICACIONES	283	2.098	2381
Administración Central	0	0	0
Organismos Descentralizados	283	2.098	2381
MINISTERIO DE EDUCACION Y DEPORTES	1.169	1.366	2535
Administración Central	877	1.220	2097
Organismos Descentralizados	292	146	438
MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION PRODUCTIVA	13.343	1.886	15229
Administración Central	244	492	736
Organismos Descentralizados	13.099	1.394	14493
MINISTERIO DE CULTURA	1.071	2.904	3975
Administración Central	900	1.669	2569
Organismos Descentralizados	171	1.235	1406
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	15.837	3.416	19253
Administración Central	1.469	2.517	3986
Organismos Descentralizados	339	111	450
Instituciones de Seguridad Social	14.029	788	14817
MINISTERIO DE SALUD	6.464	10.521	16985
Administración Central	3.618	1.968	5586
Organismos Descentralizados	2.846	8.553	11399
MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SUSTENTABLE	1.539	1.223	2762
Administración Central	205	661	866
Organismos Descentralizados	1.334	562	1896
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL	1.371	7.763	9134
Administración Central	1.293	7.319	8612
Organismos Descentralizados	78	444	522
NOTAS			
(1) Incluye Personal del Servicio Exterior			
(2) A partir de ENERO 2017 cerca de 18.000 agentes de seguridad y defensa de la POLICIA FEDERAL son transferidos a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.			
(3) Hasta tanto se perfeccionen las modificaciones presupuestarias de los Ministerios de Hacienda y Finanzas, según indica el Decreto N° 2/2017, se continuará exhibiendo información de ambas jurisdicciones en forma conjunta.			

FUENTE: Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público, 2018

EMPRESAS Y SOCIEDADES DEL ESTADO-October 2017			
	PERSONAL PERMANENTE Y TRANSITORIO	CONTRATOS	TOTAL
EMPRESAS Y SOCIEDADES DEL ESTADO	28.575	2.738	31.313
Sociedades del Estado (1)	10.043	28	10.071
Empresas del Estado (2)	50	13	63
Sociedades Anónimas (3)	18.045	2.697	20.742
Empresas Residuales (4)	8	0	8
Empresas Interestadales (5)	429	0	429
NOTAS			
(1) Incluye: Radio y Televisión Argentina S.E., TELAM S.E., AGP S.E., Educ.ar S.E., Lotería Nacional S.E., Operadora Ferroviaria S.E., ADIF S.E., EANA S.E. y Casa de Moneda S.E.			
(2) Incluye: COVIARA			
(3) Incluye: Administradora de Recursos Ferroviarios S.A., TANDANOR S.A.C.I. y N., VENG S.A., DIOXITEK S.A., INTERCARGO S.A., NASA S.A., EBISA, Servicio de Radio y Televisión de la Universidad Nacional de Córdoba S.A., Radio Universidad Nacional del Litoral S.A, Fabricación Argentina de Aviones S.A.			
(4) Incluye: Instituto Nacional de Reaseguros (INDER)			
(5) Incluye: Yacimientos Mineros Agua de Dionisio (YMAD)			
Respecto a la ADMINISTRADORA DE RECURSOS HUMANOS FERROVIARIOS SACPEM, que incluye el personal de los FFCC General Roca, General Belgrano Sur, Línea San Martín y General Belgrano, el SIRHU cuenta actualmente con información de alrededor de 12.800 agentes, el resto se encuentra en proceso de incorporación.			
- No suministran información: Correo Argentino, Agua y Saneamientos Argentinos S.A., Yacimientos Carboníferos de Río Turbio, Energía Argentina S.A., Empresa Argentina de Soluciones Satelitales S.A, Aerolíneas Argentinas S.A., YPF S.A.			

FUENTE: Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público, 2018

OCUPACION EN EL PODER EJECUTIVO NACIONAL - OTROS ENTES DEL SECTOR PUBLICO NO FINANCIERO - EMPRESAS Y SOCIEDADES DEL ESTADO IV TRIMESTRE 2017 (Octubre)			
	PERS. PERMAN. Y TRANSITORIO	PERS. CONTRATADO	TOTAL
PODER EJECUTIVO NACIONAL	287.154	70.723	357.877
OTROS ENTES DEL SECTOR PUBLICO NO FINANCIERO	22.086	313	22.399
EMPRESAS Y SOCIEDADES DEL ESTADO	28.575	2.738	31.313
TOTAL GENERAL			411.589

FUENTE: Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público, 2018

PODER EJECUTIVO NACIONAL Y OTROS ENTES DEL SECTOR PÚBLICO NACIONAL NO FINANCIERO			
OCUPACIÓN POR AGRUPAMIENTOS ESCALAFONARIOS DE NATURALEZA HOMOGÉNEA, CLASIFICADA POR MODALIDAD DE EMPLEO			
ORDENADA POR OCUPACION TOTAL (Octubre 2017)			
	TOTAL	PERMANENTE Y TRANSITORIA	CONTRATADOS
MILITAR Y DE SEGURIDAD	192.606	192.511	95
SINEP (DEC. 2098/08) incluidos dentro del CCT Decreto N° 214/2006 (4)	71.714	21.475	50.239
LEY N° 14.250 - CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO (2)	42.148	36.818	5.330
ESCALAFONES CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS (3) incluidos dentro del CCT Decreto N° 214/2006	29.305	24.278	5.027
CIVIL DE LAS FUERZAS ARMADAS incluidos dentro del CCT Decreto N° 214/2006	19.659	18.911	748
RESTO DE ESCALAFONES (4)	19.139	14.032	5.107
ORGANISMOS REGULADORES (5) incluidos dentro del CCT Decreto N° 214/2006	5.012	1.215	3.797
CONTRATOS DECRETO N° 1254/2014 Y OTROS MARCOS LEGALES (6)	693	0	693
TOTAL (7)	380.276	309.240	71.036
NOTAS			
(1) El Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) revisa, adecua y modifica el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA) a partir del Decreto N° 2098/2008 con vigencia desde el 1° de diciembre de 2008.			
(2) Alcanza al Personal Convencionado bajo la Ley N° 14.250 y similares. Incluye personal de: Talleres Gráficos, Administración Federal de Ingresos Públicos, Dirección Nacional de Vialidad, Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento, ANSES y Servicios de Transportes Navales.			
(3) Incluye personal de los escalafones científicos y técnicos dentro de los Organismos tales como: Comisión Nacional de Energía Atómica, CONICET, INTA, INTI, SENASA, entre otros. Comprendidos dentro del CCT Decreto N° 214/2006			
(4) Incluye: Autoridades Superiores del Poder Ejecutivo, Funcionarios Fuera de Nivel, Personal de Administradores Gubernamentales, Personal de Fabricaciones Militares, Personal del Servicio Exterior, Personal de la Sindicatura General de la Nación, Personal del Hospital Nacional Dr. Manuel Alejandro Posadas, Personal Civil de la Policía de Seguridad Aeroportuaria, Personal del INCAA, entre otros.			
(5) Incluye personal de: Ente Nacional Regulador de la Electricidad, Ente Nacional Regulador del Gas, Autoridad Regulatoria Nuclear, Comisión de Regulación del Transporte, Superintendencia de Aseguradoras de Riesgo del Trabajo, Ente Nacional de Comunicaciones, Organismo Regulador de Seguridad de Presas y Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos.			
(6) Se incluyen los contratos correspondientes al Poder Ejecutivo Nacional y a Otros Entes del Sector Público Nacional No Financiero.			
(7) No incluye 1031 licencias sin goce de haberes.			
EL PERSONAL DE ORGANISMOS REGULADORES, ESCALAFONES CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS, SINEP, PERSONAL CIVIL DE LAS FUERZAS ARMADAS, FABRICACIONES MILITARES Y LOS CONTRATADOS BAJO EL DECRETO N° 1421/02 SE ENCUENTRAN DENTRO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL DE LA APN - LEY N° 24.185.			

FUENTE: Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público, 2018

PODER EJECUTIVO NACIONAL Y OTROS ENTES DEL SECTOR PÚBLICO NO FINANCIERO			
OCUPACIÓN POR MODALIDAD DE EMPLEO, AGRUPADA POR RÉGIMEN JURÍDICO			
ORDENADA POR OCUPACIÓN TOTAL (Octubre 2017)			
RÉGIMEN JURÍDICO	OCUPACIÓN		
	TOTAL	PERMANENTE Y TRANSITORIA	CONTRATADOS
LEY N° 24.185 - CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL DE LA APN (1)	136.760	72.251	64.509
LEYES N° 18.398, 19.349, 20.416, 21.965 y otras - PERSONAL DE SEGURIDAD (2)	109.017	108.922	95
LEY N° 19.101- PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS	83.589	83.589	0
LEY N° 14.250 - CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO (3)	42.148	36.818	5.330
OTROS REGÍMENES (5)	3.957	3.875	82
LEY N° 22127. SISTEMA NACIONAL DE RESIDENCIAS MEDICAS	2.683	2.683	0
DECRETO N° 1254/2014 - CONTRATADOS Y OTROS MARCOS LEGALES (4)	1.020	0	1.020
LEYES N° 20.957, 23.797 Y 24.489. PERSONAL DEL SERVICIO EXTERIOR	1.102	1.102	0
TOTAL (7)	380.276	309.240	71.036
(1) Incluye Personal incorporado al Convenio Colectivo de Trabajo General de la Administración Pública Nacional a partir del Decreto N° 214/2006 Anexo I y II. Incluye: Comisión Nacional de Actividades Espaciales, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Cuerpo de Guardaparques Nacionales, Cuerpo de Administradores Gubernamentales, Embarcados de la Dirección Nacional de Construcciones Portuarias y Vías Navegables, Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, Instituto Nacional de Tecnología Industrial, Orquestas, Coros y Ballets, Profesional de los Establecimientos Hospitalarios y Asistenciales e Institutos de Investigación y Producción dependientes de la Subsecretaría de Políticas de Salud y Ambiente, Sindicatura General de la Nación, Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), Civiles y Docentes Civiles de las Fuerzas Armadas, Investigación y Desarrollo de las Fuerzas Armadas, Instituto Nacional de la Propiedad Industrial, Comisión Nacional de Regulación del Transporte, Comisión Nacional de Energía Atómica, Autoridad Regulatoria Nuclear, Ente Nacional de Comunicaciones, Ente Nacional Regulador de la Electricidad, Ente Nacional Regulador del Gas, Personal civil de la Policía de Seguridad Aeroportuaria, Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos, Superintendencia de Riesgos de Trabajo, Instituto Nacional del Cine y Audiovisuales, Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria, Comisión Nacional de Comercio Exterior, Dirección General de Fabricaciones Militares, Agencia Nacional de Administración de Bienes del Estado, Hospital Nacional Dr. Alejandro Posadas.			
(2) Incluye personal convocado de la Policía Federal y personal de la Policía de Seguridad Aeroportuaria.			
(3) Incluye Personal Superior, Gerencial y Convencionado de ANSES, Dirección General Impositiva, Dirección General de Aduanas, Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento, Servicio de Transportes Navales, Dirección Nacional de Vialidad, y Talleres Gráficos.			
(4) Incluye contratados del Poder Ejecutivo Nacional y Otros Entes del Sector Público no Financiero. A partir del 1° Trimestre de 2016, se redistribuyen los contratos de otros marcos legales según su régimen jurídico vigente.			
(5) Incluye Autoridades Superiores del Poder Ejecutivo Nacional, Funcionarios Fuera de Nivel, Personal Docente, temporarios de las Fuerzas Armadas, Personal de la Administración Nacional de Aviación Civil, del INPROTUR y Personal No Docente de Universidades Nacionales			
(7) No incluye 1031 licencias sin goce de haberes.			

FUENTE: Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público, 2018

Cargos presupuestarios del sector público nacional, por tipo de organismo y función. Años 2012-2016										
Organismo y función	Cargos presupuestarios del sector público nacional									
	2012		2013		2014		2015		2016	
		%		%		%		%		%
Total	687.369	100,0	709.714	100,0	736.566	100,0	763.477	100,0	727.589	100,0
Administración nacional (1)	347.590	50,6	359.227	50,6	377.225	51,2	389.835	51,1	401.262	55,1
Administración central	282.933	41,2	292.148	41,2	303.258	41,2	311.554	40,8	321.563	44,2
Organismos descentralizados	49.559	7,2	51.981	7,3	57.511	7,8	60.825	8,0	62.143	8,5
Instituciones de seguridad social	15.098	2,2	15.098	2,1	16.456	2,2	17.456	2,3	17.556	2,4
Universidades nacionales (2) (3)	238.836	34,7	242.820	34,2	247.829	33,6	256.343	33,6	197.116	27,1
Docentes	189.692	27,6	193.261	27,2	197.259	26,8	204.012	26,7	145.574	20,0
No docentes	49.144	7,1	49.559	7,0	50.570	6,9	52.331	6,9	51.542	7,1
Sistema financiero	21.770	3,2	22.530	3,2	23.056	3,1	23.797	3,1	23.753	3,3
Empresas y sociedades del Estado (4) (5)	55.581	8,1	62.288	8,8	65.278	8,9	70.265	9,2	73.942	10,2
Otros entes públicos	23.592	3,4	22.849	3,2	23.178	3,1	23.237	3,0	31.516	4,3
(1) No incluye otros entes del sector público nacional no financiero.										
(2) No se incluyen autoridades superiores, los cargos informados como de situación laboral inactiva y los informados como estado laboral becas y pasantías.										
(3) Incluye UNA excepto 2015										
(4) A partir del año 2004 se incorpora el correo oficial.										
(5) Incluye sociedades del Estado que no pertenecen al sistema financiero.										

Notas: 1) los datos corresponden a cargos de planta permanente y transitoria, aprobados en el presupuesto de la administración nacional para los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016. Los totales por suma pueden no coincidir por redondeo en las cifras parciales.

2) Los cargos liquidados mediante la modalidad de asociaciones o subrogancias entre dos cargos de distintos escalafones se computan en el de la categoría de mayor nivel.

Fuente: INDEC (2018) en base a: Ministerio de Hacienda. Secretaría de Hacienda. Subsecretaría de Presupuesto. Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público. Ministerio de Hacienda. Secretaría de Hacienda. Subsecretaría de Presupuesto. Oficina Nacional de Presupuesto. Dirección de Proyecciones y Estadísticas Presupuestarias. Coordinación de Presupuesto de Empresas Públicas.

Sociedades del Estado que pertenecen al sistema financiero: Banco Central de la República Argentina (BCRA). Subgerencia de Administración y Servicios Centrales. Gerencia Principal de Recursos Humanos. Planificación Estratégica de Recursos Humanos. Banco de la Nación Argentina (BNA). Subgerencia de Recursos Humanos. Banco de Inversión y Comercio Exterior (BICE). Gerencia de Recursos Humanos. Banco Hipotecario S.A. Gerencia de Administración del Personal y Compensaciones.

Ministerio de Educación. Secretaría de Políticas Universitarias. Subsecretaría de Gestión y Coordinación de Políticas Universitarias. Dirección Nacional de Presupuesto e Información Universitaria. Área de Recursos Humanos del Sistema Universitario Nacional en base a información remitida por cada Institución por medio del Sistema RHUN (Recursos Humanos de Universidades Nacionales), correspondiente al mes de septiembre 2015.