



CLAD

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

REPÚBLICA ARGENTINA

Estudio sobre el Empleo Público Civil en la Administración Nacional Centralizada

Proyecto Regional:

Radiografía de la Burocracia Civil de la Administración Pública Centralizada en los Países de Iberoamérica

Publicado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil

Lic. Cristina Cosaka

Junio de 2026

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



1. Información general

El gobierno de Argentina es una **democracia representativa, republicana y federal**. Este sistema se encuentra establecido por la Constitución Nacional.

El pueblo gobierna a través de sus representantes los que son elegidos por voto popular. Es un país republicano y federal que divide el poder político en tres poderes independientes:

- **Poder Ejecutivo:** es liderado por el presidente de la Nación. Administra el país con la responsabilidad de hacer cumplir las leyes. El mandato dura cuatro años, el sistema electoral establece: *Un solo período consecutivo*: El Presidente y el vicepresidente de la Nación pueden ser reelectos de forma inmediata para un único mandato adicional consecutivo. De existir reelección no podrá postularse nuevamente hasta que no se cumpla un período de cuatro años¹.
- **Poder Legislativo:** Compuesto por el Congreso de la Nación que es bicameral – Cámara de Diputas (257 Diputados) representan directamente al pueblo siendo la cantidad por provincia proporcional al número de habitantes que tiene cada una.

La Cámara de Senadores (72 Senadores), tiene a su cargo de debatir y sancionar las leyes. Representan a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Corresponden exactamente tres senadores por cada distrito (24 distritos en total)

- **Poder Judicial:** lo forman la Corte Suprema de Justicia y los tribunales inferiores. Interpreta las leyes y garantiza su cumplimiento. Sus miembros no son elegidos por voto popular; son designados por el Presidente con acuerdo del Senado.

El poder se descentraliza territorialmente, permitiendo que las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires mantengan su propia autonomía y dicten sus propias constituciones, conviviendo con el gobierno nacional. Además, el sistema de gobierno nacional tiene un régimen **presidencialista**

Existe un órgano con autonomía funcional, autarquía financiera e independiente del resto de los poderes. Es el Ministerio Público cuya función es promover la actuación de la justicia sin estar subordinado al resto.

El territorio se distribuye política y administrativamente en **24** jurisdicciones de primer orden: **23** provincias y 1 Ciudad Autónoma (CABA). El país cuenta con un área continental, el territorio de la Antártida Argentina más las Islas del Atlántico Sur.

La población estimada de Argentina para mediados de 2026 es de aproximadamente **46 millones de habitantes**.

El presente estudio se enmarca en el proyecto ***Radiografía de la Burocracia Civil de la Administración Pública Centralizada en los Países de Iberoamérica***, impulsado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil. Con ese fin, se remitió un cuestionario estructurado a las autoridades del servicio civil de los países participantes. El análisis se focaliza en el Poder Ejecutivo y en la administración pública nacional centralizada.

1.1. Marco institucional del empleo público

Existen tres niveles de empleo público en la Argentina:

¹ Reforma de la Constitución Nacional 1994

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- Nivel Federal / Nacional: coordina políticas públicas, órganos descentralizados y ministerios. Representa un quinto del total de la administración pública.
- Nivel provincial y Municipal: concentra cerca del 80% del empleo público del estado, siendo los responsables de la educación, salud y seguridad

La Constitución Nacional establece en su artículo 14bis dentro de otros temas que hacen al empleo en general, la estabilidad del empleo público. Esta se consigue luego de participar en concursos públicos basados en la idoneidad e igualdad de oportunidades.

El órgano rector en materia de empleo público en la República Argentina es la *Secretaría de Transformación del Estado y Función Pública*, dependiente del *Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado*.

Dicha Secretaría ejerce como autoridad de aplicación e interpretación de las normativas laborales del Sector Público centralizado, siendo el brazo técnico la Oficina Nacional de Empleo Público que interviene en la aplicación de políticas de gestión, regímenes escalafonarios, concursos y evaluación de desempeño entre otros.

Gestiona también las herramientas de ingreso meritocrático vigentes, como el examen obligatorio del Sistema de Evaluación Pública (SEP)², para todo ingresante a la administración.

La Administración Pública Nacional de Argentina cuenta actualmente con 8 ministerios centrales, además de la Jefatura de Gabinete de Ministros y la Presidencia de la Nación.

Mediante la normativa aplicada por la Ley de Bases y Punto de Partida para la Libertad de los argentinos (Ley N° 27.742) se declaró la emergencia económica en el país, lo que llevó a una reducción importante en la estructura del estado, disminuyendo la cantidad de ministerios y aplicándose una política estricta de reducción del personal.

Los Ministerios debajo listados corresponden a la estructura actual, los datos del informe corresponden a la estructura vigente en el año 2023, fecha de la última disponibilidad de datos publicados de la base integrada de Empleo Público y Salarios (BIEP).

Se utiliza dicha base por no haberse obtenido respuesta al cuestionario enviado.

ESTRUCTURA 2026
Ministerio de Capital Humano (Agrupa Educación, Cultura, Trabajo, Niñez, Familia y Salud).
Ministerio de Economía (Agrupa las áreas de Hacienda, Finanzas, Obras Públicas, Energía, Minería y Agricultura).

² Incorporado en la modificación a la Ley Marco de Empleo Público N° 25.164 mediante la Ley N° 27742 LEY DE BASES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA LA LIBERTAD DE LOS ARGENTINOS

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto
Ministerio de Justicia
Ministerio de Seguridad Nacional
Ministerio de Defensa
Ministerio de Salud
Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado
Presidencia de la Nación
Secretaría General de la Presidencia
Secretaría de Inteligencia de Estado (SIDE)
Secretaría de Cultura
ESTRUCTURA 2023
Ambiente y Desarrollo Sostenible
Ciencia y Tecnología
Cultura
Defensa
Desarrollo Social
Economía
Educación
Hábitat
Interior
Jefatura de Gabinete de Ministros

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



Justicia y Derechos Humanos
Mujeres, Género y Diversidad
Obras Públicas
Presidencia de la Nación
Relaciones Exteriores
Salud
Seguridad
Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Transporte
Turismo

1.3 Datos complementarios

En Argentina existen diferentes sistemas de control administrativo-contable:

- **SIRHU:** (Sistema Integrado de Recursos Humanos) es una plataforma estatal diseñada para estandarizar, controlar y actualizar la información salarial, ocupacional y presupuestaria de los empleados del Sector Público Nacional. Es de desarrollo interno, vigente desde el año 2004 y mejorado en el tiempo. Centraliza su uso la Oficina Nacional de Presupuesto del Ministerio de Economía.
Permite
 - *Gestión presupuestaria:* el Ministerio de Economía consolida las liquidaciones de haberes de todas las dependencias del Estado.
 - *Control de personal:* Mantiene una base de datos actualizada sobre las categorías, escalafones y costos de los agentes públicos
- **E-PROA (Sistema de Formulación de Presupuesto de Gastos en Personal):** Es una de las plataformas de Sistemas de la Oficina Nacional de Presupuesto, articula los datos de RRHH con otros sistemas de gestión financiera del Estado.
- **E-SIDIF (Sistema Integrado de Información Financiera Internet)** es la plataforma informática oficial utilizada por el Estado argentino para administrar, registrar y controlar la gestión de las finanzas públicas. Integra de manera unificada los procesos de presupuesto, tesorería y contabilidad de la Administración Pública Nacional.



- **SIGESDOC** es el **Sistema de Gestión Documental** que recopila los antecedentes de resoluciones y normativas presupuestarias de la Oficina Nacional de Presupuesto. Opera como un repositorio y base de datos para la consulta y validación del marco legal que justifica el gasto público, incluyendo el financiamiento de cargos y estructuras de Recursos Humanos.
- **SARHA** (Sistema de Administración de Recursos Humanos) plataforma integral utilizada principalmente en el sector público (como la administración de AFIP/ARCA y diversos organismos provinciales).
 - Diseñado por **INTERSOFT³** y basado en desarrollos originales de la AFIP, automatiza y sincroniza legajos digitales, control de licencias y liquidación de haberes
- **BIEP** (Base Integrada de Información de Empleo Público y Salarios) es un sistema integral creado por el Estado argentino para administrar, estandarizar y unificar toda la información de los recursos humanos y la masa salarial del Sector Público Nacional. Se alimenta asimismo de otras bases de información, como el SIRHU y otros desarrollos existentes en el mercado

Mediante el uso de la base se creó el primer Directorio del Estado (<https://biep.miportal.gob.ar/apps/directorio/>) *Buscador de personas físicas que trabajan o prestan servicios para la Administración Pública Nacional (central, desconcentrada, descentralizada u otros entes de la APN).*

Actualmente no se publican los datos de esta base. Por lo que, para el siguiente informe, **se utilizan los datos de la última base BIEP publicada, correspondiente a Mayo 2023** <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/biep/informes-estadisticos>.

2. Dotación de personal civil de la administración central

El cuadro siguiente presenta la distribución del personal civil por jurisdicción ministerial, discriminando la participación femenina total y la composición de las autoridades políticas.

Jurisdicción Ministerial	Personal Civil Total	%Sobre Dotación Total	Personal Civil Mujeres	% sobre el total jurisd.	Aut. políticas	Aut. Políticas Mujeres
Ambiente y Desarrollo Sostenible	775	1,0%	364	47,0%	8	2
Ciencia y Tecnología	575	0,8%	301	52,3%	10	3
Cultura	3.195	4,2%	1.683	52,7%	14	6
Defensa	21.743	28,9%	11.276	51,9%	32	3

³ Soluciones Integrales en RRHH (https://www.intersoft.com.ar/soluciones-rrhh/?utm_source=quakmedia&utm_medium=google&utm_campaign=search&gad_source=1&gad_campaignid=21751593296&gbraid=0AAAAA-RVo5K3c0UK-XF3MG8qfF1oqlyV5&gclid=CjwKCAjw3ejRBhAdEiwADkqPnxn-E6IRsxlak27U5fJVSq4hxVFPENGsrgoE3mjEPJ7qSHI9PHTArhoCaZYQAvD_BwE)



Desarrollo Social	8.070	10,7%	4.890	60,6%	26	12
Economía	9.956	13,2%	4.958	49,8%	78	26
Educación	1.261	1,7%	750	59,5%	17	6
Hábitat	732	1,0%	407	55,6%	15	3
Interior	1.069	1,4%	510	47,7%	13	5
Jefatura de Gabinete de Ministros	2.815	3,7%	1.521	54,0%	48	16
Justicia y Derechos Humanos	1.681	2,2%	1.018	60,6%	25	7
Mujeres, Género y Diversidad	799	1,1%	661	82,7%	10	8
Obras Públicas	1.240	1,6%	656	52,9%	12	2
Presidencia de la Nación	1.772	2,4%	810	45,7%	59	22
Relaciones Exteriores	2.828	3,8%	1.275	45,1%	15	6
Salud	6.409	8,5%	4.194	65,4%	13	6
Seguridad	4.312	5,7%	2.092	48,5%	17	8
Trabajo, Empleo y Seguridad Social	3.618	4,8%	2.000	55,3%	12	3
Transporte	1.478	2,0%	603	40,8%	12	2
Turismo	893	1,2%	418	46,8%	13	7
Total	75.221	100,0%	40.387	53,7%	449	153

Datos: Mayo/23 – Base BIEP⁴

2.1. Hallazgos principales

- En VEINTE jurisdicciones se distribuyen SETENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS VEINTIÚN servidores públicos de los cuales el 53,7% son mujeres
- Los ministerios de Defensa, Economía y Desarrollo Social reúnen el 52,9% del total (28,9%, 13,2% y 10,7% respectivamente)
- En el ministerio de la Mujer, Género y Diversidad 8 de cada 10 funcionarios son mujeres
- Se evidencia una importante participación femenina en la mayoría de los ministerios.
- Transporte y Relaciones Exteriores menos de 4 funcionarios cada 10, son mujeres
- Las autoridades políticas se concentran mayoritariamente en Economía y Presidencia de la Nación, similar proporción encontramos en el personal femenino de estas entidades

Existe en Argentina un marco normativo para la Alta Dirección Pública (ADP), enfocado en los cargos de primera línea de la Administración Pública Nacional para todos los organismos y diferentes escalafones.

Sin embargo, en la práctica, su implementación ha sido limitada por varias gestiones de gobierno, sin estar vigente hasta la fecha.

⁴ <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/biep/informes-estadisticos>

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

De todos modos, en el escalafón transversal a la administración pública – El Sistema Nacional de Empleo Público – SINEP⁵, se establece un Nomenclador de Funciones Ejecutivas estructurado por niveles:

- Nivel I – Dirección Nacional o General
- Nivel II – Dirección de Primera Apertura (depende directamente de una autoridad política)
- Nivel III – Dirección de Segunda Apertura (depende de una Dirección Nacional o General)
- Nivel IV – Coordinaciones

El Nomenclador se adapta cada vez que el Estado reestructura ministerios, secretarías o subsecretarías, agregando, eliminando o reclasificando cargos de conducción y gerencia; según la estructura establecida en el gobierno actuante se determina la cantidad de Direcciones Generales o Nacionales, Direcciones Simples y Coordinaciones. A mayo 2023 la distribución de funciones ejecutivas era la siguiente:

	Total	Mujeres
Ambiente y Desarrollo Sostenible	56	31
Ciencia y Tecnología	44	25
Cultura	96	59
Defensa	64	28
Desarrollo Social	170	82
Economía	541	243
Educación	49	34
Hábitat	65	34
Interior	79	25
Jefatura de Gabinete de Ministros	258	138
Justicia y Derechos Humanos	127	52
Mujeres, Género y Diversidad	58	41
Obras Públicas	75	30
Presidencia de la Nación	209	95
Relaciones Exteriores	104	48
Salud	81	53
Seguridad	93	39
Trabajo, Empleo y Seguridad Social	78	36
Transporte	76	30
Turismo	59	28
Total	2.382	1.151

Datos: Mayo/23 – Base BIEP⁶

⁵ Convenio Colectivo Sectorial homologado por Decreto N° 298/08 y modificatorios

⁶ <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/biep/informes-estadisticos>



- La mayor concentración de funciones ejecutivas (ADP) se ubican en Economía, Jefatura de Gabinete de Ministros y Presidencia de la Nación⁷.
- Las mujeres tienen similar distribución, pero en los ministerios del Interior y Ciencia y Tecnología su participación es menor

3. Modalidad de vinculación laboral

El cuadro siguiente detalla la distribución del personal civil según su modalidad de contratación.

Modalidad de vinculación	Personal Civil Total	s/Total	Mujeres	Mujeres
Personal de planta permanente (relación de dependencia y estabilidad)	33.773	44,9%	17.438	43,2%
Personal de contratación transitoria (no permanente) en relación de dependencia	37.931	50,4%	21.177	52,4%
Contrataciones por locación de servicios u otras figuras equivalentes (factura, sin relación de dependencia)	3.517	4,7%	1.772	4,4%
TOTAL	75.221	100,00%	40.387	100,00%

Datos: Mayo/23 – Base BIEP⁸

3.1. Análisis

Menos de la mitad del personal se encuentra en planta permanente (44,9%) las mujeres en una proporción un poco menor (43,2%)

Es notorio el porcentaje de personal contratado, más de la mitad tanto en el total como en las mujeres.

Las locaciones de servicio son cercanas al 5%.

3.2. Procesos de ingreso a la carrera administrativa

El ingreso a la Administración Pública Nacional en Argentina se realiza exclusivamente mediante concursos públicos y abiertos de antecedentes y oposición. El ingreso por idoneidad es un principio constitucional establecido en el Artículo 16.

⁷ Presidencia de la Nación está estructurada en secretarías con rango ministerial (Secretaría General, Secretaría Legal y Técnica, Secretaría de Asuntos Estratégicos)

⁸ <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/biep/informes-estadisticos>



Estos procesos deben garantizar la idoneidad y el mérito a través de un sistema de evaluación que incluye: examen de oposición, evaluación de antecedentes, entrevista personal y en algunos sectoriales se incluye la entrevista psicológica.

Se diseñó un sistema de registro en el portal web⁹ de las convocatorias en la página de la ex Secretaría de la Función Pública, organismo que fue cambiando de denominación con los cambios de gestión.

Este sistema **Concursar** permite a cualquier persona dentro o fuera de la administración incorporar su currículum vitae, el que queda disponible para la postulación en los concursos. En el año de procesamiento de los datos se llevaron a cabo una importante cantidad de concursos con el objetivo de regularizar la planta contratada. El plan de regularización llevó a cabo más de 9.000 concursos. Los mismos se centralizaron en la Oficina Nacional de Empleo Público, dependiente de la Secretaría de Empleo Público de ese momento. Posteriormente no se realizaron convocatorias y los mismos no se han aplicado regularmente en los últimos 20 años.

Todo el personal informado en planta permanente ha intervenido en un proceso de concurso para adquirir su estabilidad.

3.3. Clasificación del personal

Dentro de la carrera formal, el personal se clasifica en agrupamientos según su función y nivel de capacitación, según sea el escalafón (por ejemplo, el SINEP¹⁰) al que pertenecen ya sea a nivel nacional o estatutos provinciales equivalentes (por ejemplo, la Ley 10430 en la Provincia de Buenos Aires o la Ley 471 en CABA).

En general es agrupa al personal según sea:

- **Modalidad de contratación**

1. Permanente - Son empleados/as de carrera. Ingresan por concurso público de antecedentes y oposición. Gozan de estabilidad laboral y solo pueden ser removidos por causas debidamente justificadas mediante sumario administrativo
2. Contratado/transitorio - contratado para la prestación de servicios, proyectos de carácter temporal o asistencia técnica. En el ámbito nacional, esta modalidad está regulada en gran medida por el Artículo 9° de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25164 y el SINEP (Sistema Nacional de Empleo Público)
3. Ad honorem – cualquier cargo puede ser realizado bajo esta forma sin cobrar salario
4. Personal de gabinete o autoridades superiores - Son funcionarios de conducción política, asesores y personal de confianza de libre nombramiento y remoción. Carecen de estabilidad en el cargo y su permanencia está sujeta a la voluntad de la autoridad que los designó

⁹ <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/concursar/concursar/etapas-del-proceso>

¹⁰ Ver Nota al pie N° 5



La locación de servicio (Decreto 1109/2017) no se considera relación de empleo con la administración.

- **Por escalas y agrupamientos (tipo de carrera)**

1. Agrupamiento General o Administrativo: Personal de apoyo y gestión.
2. Agrupamiento Profesional: Agentes que requieren título universitario o superior.
3. Agrupamiento Técnico: Agentes con formación técnica específica (terciaria o superior).
4. Agrupamiento de Mantenimiento y Servicios (o Asistencial): Personal de oficios y maestranza.

Por tipo de escalafón. Se denomina escalafón a las **estructuras normativas que organizan la carrera administrativa, los salarios, los rangos y los requisitos** de los trabajadores estatales. Debido a la organización federal del país, conviven múltiples sistemas escalafonarios independientes: el nacional, los provinciales y los municipales.

En administración nacional se encuentran entre otros:

- Personal del Sistema Nacional de Empleo Público SINEP
- Personal del Servicio Exterior de la Nación
- Sistema Federal del Fuego
- Personal de Orquestas, Coros y Ballet Nacionales
- Cuerpo de Administradores Gubernamentales
- Personal Civil de las Fuerzas Armadas y de Seguridad
- Personal del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
- Cuerpo de Guarda parques

El mayor porcentaje lo representa el escalafón SINEP ya que es el transversal a la administración central: 56,2%.

4. Composición por género y edad

No se dispone de información para este apartado.

5. Políticas de género e inclusión

5.1. Políticas de igualdad de género

Existen políticas de género en la administración pública en Argentina, aunque su alcance y enfoque dependen del nivel del Estado y la gestión gubernamental actual.

Estas iniciativas buscan mitigar desigualdades estructurales y promover la equidad en el acceso a derechos y oportunidades.

A nivel nacional y provincial, el desarrollo de estas políticas se articula a través de varios marcos clave:

**CLAD**CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Capacitación Obligatoria: A través de la **Ley Micaela**, todo el personal de los tres poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) debe recibir capacitación continua en perspectiva de género. Fue sancionada en diciembre de 2018 y promulgada en enero de 2019. Recibe su nombre en honor a Micaela García, una joven militante de 21 años víctima de femicidio en 2017.

Brinda herramientas teóricas y prácticas para identificar desigualdades, prevenir la violencia, y diseñar políticas públicas y judiciales con perspectiva de género

Políticas de Diversidad: Acciones orientadas a garantizar cupos laborales para personas travestis, transexuales y transgénero en el sector público nacional. **La Ley de Cupo Laboral Travesti Trans** (Ley Nacional 27.636) establece que el Estado nacional argentino debe reservar un cupo mínimo del 1% de sus cargos y puestos para personas travestis, transexuales y transgénero. El cupo del 1% rige para los tres poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), organismos descentralizados y empresas públicas.

Organismos y Consejos: Existen dependencias especializadas tanto a nivel nacional (como la Subsecretaría de Protección contra la Violencia de Género) como en diversas jurisdicciones. En la Provincia de Buenos Aires, por ejemplo, el **Ministerio de las Mujeres y Diversidad** y el **Consejo de Políticas de Género Transversales** articulan planes de igualdad.

Ámbitos Específicos: Instituciones como el **Ministerio Público Fiscal** cuentan con áreas dedicadas a remover obstáculos y garantizar el acceso equitativo a la justicia con enfoque de derechos humanos

En Argentina, no existe un único protocolo, sino un entramado de guías, leyes y canales de atención diseñados para prevenir, asistir y sancionar la violencia de género en diferentes ámbitos. El marco general está regulado por la **Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres**

En dichas guías, se informa los canales de emergencia y asesoramiento (Línea 144), las alternativas digitales de atención, WhatsApp, aplicaciones móviles y correo electrónico. Lugares de recepción y denuncia, entre otros.

Asimismo, rige el *Protocolo para el abordaje de las violencias por motivos de género en el Sector Público Nacional*. Su fin es garantizar espacios de trabajo libres de acoso y discriminación mediante comités de acompañamiento.

Muchas administraciones estatales y convenios colectivos contemplan licencias especiales justificadas para que la trabajadora pueda tramitar mudanzas, asistir a audiencias judiciales o recibir asistencia médica/psicológica sin perder sus derechos laborales o salariales

5.2. Políticas de inclusión de personas con discapacidad

La Ley 25.689 (modificatoria de la Ley 22.431) establece que el Estado nacional debe incorporar un **cupo mínimo del 4%** de personas con discapacidad en relación con el total de su personal. Garantiza la igualdad de oportunidades y busca la inclusión laboral en los distintos ámbitos.

Mediante el Decreto N° 312/2010 se reglamentó un **SISTEMA DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE LOS DISCAPACITADOS**. Consta de un registro para monitorear el cumplimiento de las instituciones integrantes

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

 e-mail: clad@clad.org www.clad.org



del Sector Público Nacional del cupo establecido por las leyes mencionadas. Este registro se publica semestralmente en la página de Argentina.gob.ar: <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/registropersonascondiscapacidad>

Asimismo, mediante Decisión Administrativa del Jefe de Gabinete de Ministros N° 506/09 se estableció que dicho porcentaje debía ser aplicado en todas las convocatorias a concurso, efectuándose los ajustes necesarios para que el personal pudiera rendir el proceso acompañados de personas idóneas en la materia.

La Agencia Nacional de Discapacidad (**ANDIS**) publica ocasionalmente llamados y cupos exclusivos para cargos en el Estado.

6. Salarios, estructura remunerativa y relaciones laborales

6.1. Marco institucional de la política salarial

Los salarios en la Administración Pública Nacional argentina se fijan mediante negociaciones en la Comisión Paritaria Central, donde el Estado (como empleador) y los gremios estatales negocian escalas basadas en Unidades Retributivas (U.R.) o en cifras expresadas en pesos argentinos.

La representación del estado está integrada por funcionarios de la Jefatura de Gabinete de Ministros, el Ministerio de Economía (Secretaría de Hacienda) y, según la estructura actual, el Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado.

Dichos acuerdos son homologados por el presidente de la República. De cómo se exprese depende del tipo de convenio o decreto de creación de un escalafón particular. Los gremios mayoritarios son Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) y la Asociación Trabajadores del Estado (ATE).

El órgano rector de la política salarial es la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial, es el encargado de estudiar, analizar y evaluar todas las medidas para garantizar una política salarial coordinada y armónica en el Estado Nacional.

Creada originalmente por la Ley N.º 18.753, actúa como el brazo técnico y normativo detrás de la fijación de remuneraciones del sector público, la integran representantes de la Jefatura de Gabinete de Ministros, la Subsecretaría de Presupuesto del Ministerio de Economía y el Secretario de Transformación del Estado y Función Pública.

Niveles Subnacionales: Las administraciones provinciales (como Buenos Aires) y municipales fijan sus propios salarios de forma independiente a la Nación, a través de sus propias mesas de negociación con los gremios locales.



6.2. Salarios promedio por jurisdicción

La única moneda de curso legal en la República Argentina es el **peso** (símbolo: \$, código ISO 4217: **ARS**). Esta moneda es emitida exclusivamente por el **Banco Central de la República Argentina** (BCRA)

Jurisdicción	Salario promedio (\$)	Salario promedio mujeres (\$)
Ambiente y Desarrollo Sostenible	392.372,61	414.336,86
Ciencia y Tecnología	428.336,92	429.309,07
Cultura	407.392,33	401.304,88
Defensa	285.019,06	281.528,33
Desarrollo Social	362.302,69	360.500,45
Economía	368.427,97	364.120,77
Educación	382.328,95	397.983,60
Hábitat	359.290,40	358.404,43
Interior	345.034,11	331.558,02
Jefatura de Gabinete de Ministros	411.867,35	410.445,13
Justicia y Derechos Humanos	358.457,01	355.941,69
Mujeres, Género y Diversidad	356.270,74	344.326,92
Obras Públicas	382.115,85	369.123,31
Presidencia de la Nación	453.393,54	439.107,06
Relaciones Exteriores	1.402.359,53	1.099.537,22
Salud	289.636,88	277.529,51
Seguridad	298.916,63	303.804,55
Trabajo, Empleo y Seguridad Social	366.918,66	368.136,52
Transporte	365.352,87	366.566,65
Turismo	363.603,30	375.217,38
Promedio Total	377.316,65	357.520,98

Datos: Mayo/23 – Base BIEP¹¹

Se deberá tener en cuenta que los salarios reflejan valores del año 2023.

En ese año, el valor de la unidad retributiva (urs) estaba fijado en \$ 230,19 mientras que en la actualidad la misma alcanza los \$ 1.012,37.

Efectuando un ejercicio por valor de URs quedarían actualizados los mismos de la siguiente manera:

¹¹ <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/biep/informes-estadisticos>



					SALARIO PROMEDIO VALOR UR MAYO 26 (\$ 1012,37)	
Jurisdicción	Salario promedio (\$)	UR MAYO 23 (230,19)	Salario promedio mujeres (\$)	UR MAYO 23 (230,19)	Salario promedio (\$)	Salario promedio mujeres (\$)
Ambiente y Desarrollo Sostenible	392.372,61	1.704,56	414.336,86	1.799,98	1.725.645,16	1.822.243,39
Ciencia y Tecnología	428.336,92	1.860,80	429.309,07	1.865,02	1.883.815,32	1.888.090,81
Cultura	407.392,33	1.769,81	401.304,88	1.743,36	1.791.701,52	1.764.929,06
Defensa	285.019,06	1.238,19	281.528,33	1.223,03	1.253.506,87	1.238.154,72
Desarrollo Social	362.302,69	1.573,93	360.500,45	1.566,10	1.593.398,39	1.585.472,18
Economía	368.427,97	1.600,54	364.120,77	1.581,83	1.620.337,22	1.601.394,26
Educación	382.328,95	1.660,93	397.983,60	1.728,94	1.681.473,39	1.750.322,16
Hábitat	359.290,40	1.560,84	358.404,43	1.556,99	1.580.150,41	1.576.253,93
Interior	345.034,11	1.498,91	331.558,02	1.440,37	1.517.451,59	1.458.184,08
Jefatura de Gabinete de Ministros	411.867,35	1.789,25	410.445,13	1.783,07	1.811.382,55	1.805.127,66
Justicia y Derechos Humanos	358.457,01	1.557,22	355.941,69	1.546,30	1.576.485,18	1.565.422,86
Mujeres, Género y Diversidad	356.270,74	1.547,72	344.326,92	1.495,84	1.566.870,02	1.514.341,39
Obras Públicas	382.115,85	1.660,00	369.123,31	1.603,56	1.680.536,18	1.623.395,31
Presidencia de la Nación	453.393,54	1.969,65	439.107,06	1.907,59	1.994.013,72	1.931.182,13
Relaciones Exteriores	1.402.359,53	6.092,18	1.099.537,22	4.776,65	6.167.542,97	4.835.737,85
Salud	289.636,88	1.258,25	277.529,51	1.205,65	1.273.815,93	1.220.568,01
Seguridad	298.916,63	1.298,56	303.804,55	1.319,80	1.314.628,04	1.336.124,99
Trabajo, Empleo y Seguridad Social	366.918,66	1.593,98	368.136,52	1.599,27	1.613.699,31	1.619.055,43
Transporte	365.352,87	1.587,18	366.566,65	1.592,45	1.606.813,00	1.612.151,18
Turismo	363.603,30	1.579,58	375.217,38	1.630,03	1.599.118,44	1.650.196,88
Total	377.316,65	1.639,15	357.520,98	1.553,16	1.659.429,41	1.572.368,54

6.2.1. Hallazgos principales

- El mayor salario promedio tanto del personal civil como el femenino se ubica en las oficinas del Ministerio de Relaciones Exteriores (\$ 1.402.359,53 y \$ 1.099.537,22, respectivamente)
- Ciencia y Tecnología y Jefatura de Gabinete le siguen en valores promedio de \$ 438.337 y 411.867. Las mujeres están mejor posicionadas en Ciencia y Tecnología.
- Salud, Defensa y Seguridad registran los salarios más bajos de las Mujeres.
- Los ministerios con menor salario promedio tanto en el total como en el personal femenino son los de Salud y Defensa



6.3. Indicadores estadísticos salariales

El cuadro siguiente resume los principales indicadores de la estructura salarial del personal civil.

Indicador	Personal Civil Total	Mujeres
Dotación	75.221	40.387
Salario promedio	\$ 418.969,87	\$ 402.439,12
Mediana salarial	\$ 366.135,76	\$ 367.351,59
Moda salarial	NO EXISTE VALOR MODAL	

Datos: Mayo/23 – Base BIEP¹²

El salario promedio del personal civil total es superior al de las mujeres. La mediana también es superior, pero en una cifra menor.

En mayo 2023 el **dólar oficial** (promedio del Banco Central) comenzó el mes en torno a los \$229 para la venta y cerró el mes cerca de los \$244,50. El promedio mensual se ubicó en torno a los **\$237,50** por unidad

			CONVERSION A DÓLAR ESTADOUNIDENSE	
	Personal Civil Total	Mujeres	Personal Civil Total	Mujeres
Salario promedio	418.969,87	402.439,12	USD 1.764,08	USD 1.694,48
Mediana salarial	366.135,76	367.351,57	USD 1.541,62	USD 1.546,74

6.4. Salario promedio por modalidad de vinculación

Modalidad de vinculación	Salario promedio (en moneda nacional)	Salario promedio Mujeres (en moneda nacional)
Personal de planta permanente	449.468	415.905,71
Personal de planta transitoria (no permanente)	322.852	324.312,70
Contrataciones por locación de servicios u otras figuras Equivalentes (*)	311.521	306.278,60
Promedio	377.316,65	357.520,98

Datos: Mayo/23 – Base BIEP¹³

¹² <https://www.argentina.gob.ar/ Jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/biep/informes-estadisticos>

¹³ <https://www.argentina.gob.ar/ Jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/biep/informes-estadisticos>

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

- En relación al personal de planta permanente, el personal en condiciones transitorias gana un 75% menos
- Sí se puede afirmar que las mujeres en todas las modalidades de contratación reciben un salario menor.

6.5. Composición salarial

La estructura de los salarios en la Administración Pública Central se rige fundamentalmente por el Convenio Colectivo Sectorial SINEP¹⁴ que, como fue informado anteriormente, es el escalafón transversal.

En dicho convenio el capítulo retributivo describe la composición del salario. El mismo se expresa en Unidades Retributivas por:

1) ASIGNACIÓN BÁSICA DE NIVEL ESCALAFONARIO

2) ADICIONALES

2.1. - de GRADO

2.2. - de TRAMO

3) SUPLEMENTOS

- por AGRUPAMIENTO
- por FUNCIÓN DE JEFATURA
- por FUNCIÓN ESPECÍFICA
- por CAPACITACIÓN TERCIARIA

4) BONIFICACIÓN

- 4.1. - por DESEMPEÑO DESTACADO
- 4.2. - por SERVICIOS A TERCEROS

5) INCENTIVOS

- por PRODUCTIVIDAD
- por INNOVACIONES Y MEJORAS AL SERVICIO PUBLICO

¹⁴ <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleadopublico/convenios-y-escalas-salariales/sinep>

**Países Miembros:**

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

6) COMPENSACIONES

- SERVICIOS CUMPLIDOS.
- Por ZONA

Cuando se analizan salarios, se deberá considerar la función específica de cada entidad. Aquellos organismos, generalmente pertenecientes a la administración descentralizada tienen en sus convenios y/o decretos de creación suplementos específicos acordes a las actividades que realizan.

Por ejemplo, el personal de la actividad nuclear, cuenta con un régimen salarial y de suplementos muy particular debido a la especificidad técnica, los riesgos y la alta especialización requerida - Suplemento por Actividad Nuclear - Adicional por Dedicación Exclusiva o Funciones – suplemento por función regulatoria nuclear – turnos rotativos - entre otros.

Los guardaparques: Compensación por Servicio en Destacamento o Patrulla, Agrupamiento Técnico, Agrupamiento Conservación Territorial.

El personal del Servicio Exterior: Complemento por Costo de Vida, Adicional por Antigüedad en el Exterior, Compensación por Gastos de Traslado, Embalaje y Flete, Reintegro de Gastos Médicos y Seguro Internacional, etc.

6.6. Relaciones laborales

Las relaciones laborales en la administración pública argentina se rigen por un **estatuto especial de derecho público**, diferenciándose del sector privado.

Se estructuran en torno a negociaciones colectivas reguladas específicamente por la Ley 24.185 que establece las disposiciones de la negociación, excluyéndose específicamente a:

- a) El presidente, vicepresidente y procurador general
- b) El Fiscal General de Investigaciones Administrativas y los Fiscales Adjuntos
- c) Los Ministros, Secretarios y Subsecretarios del Poder Ejecutivo de la Nación, el Procurador del Tesoro de la Nación, funcionarios superiores y asesores de gabinete;
- d) Las personas que, por disposición legal o reglamentaria emanadas de los poderes del gobierno, ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados;
- e) El personal militar y de seguridad de las Fuerzas Armadas de la Nación, Gendarmería Nacional, Prefectura Naval, Policía Federal, Servicio Penitenciario Federal u Organismos asimilables;
- f) El personal diplomático comprendido en la Ley de Servicio Exterior, que reviste en jerarquías superiores que requieran acuerdo del Senado;
- g) El Clero Oficial;
- h) Las autoridades y funcionarios directivos o superiores de entes estatales u organismos descentralizados nacionales;
- i) El personal que requiera un régimen particular por las especiales características de sus actividades cuando así lo resolviera el Poder Ejecutivo Nacional mediante resolución fundada;



- j) Los sectores de la Administración Pública Nacional que a la fecha de la sanción de esta ley se encuentren incorporados al régimen de las convenciones colectivas de trabajo, a no ser que por acuerdo de las partes se optara por el sistema que aquí se establece.

En Argentina se suscribió en el año 2006 el segundo Convenio Colectivo General para la Administración Pública (CCTG Decreto 214/06), documento que ha tenido actualizaciones a lo largo del tiempo.

Funcionarios de Economía, la Secretaría de Transformación del Estado y Función Pública y Jefatura de Gabinete de Ministros conforman la representación del Estado Nacional en las negociaciones paritarias. La propuesta de incremento salarial, modificaciones en el convenio e inclusión de beneficios son propuestos por el Estado Empleador.

Los gremios asistentes UPCN y ATE firman en conformidad, de acuerdo a la temática. La mayor representación de trabajadores la posee UPCN. La Secretaría de Trabajo del Ministerio de Capital Humano, es la autoridad de aplicación y presiden la mesa de negociación. Son los encargados de iniciar el trámite de homologación de los acuerdos.

Dicho expediente es analizado y promovido por la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial cuyos representantes técnicos realizan y aplican los porcentajes acordados a todos los escalafones suscriptores del Convenio Colectivo. (*Ver apartado 6.1. Marco institucional de la política salarial*)

Generalmente, estas paritarias se extienden a escalafones y/o personal particular que por sus características no suscriben el convenio.

7. Organización del trabajo y bienestar laboral

7.1. Jornada laboral

La jornada laboral se establece en el Convenio Colectivo de Trabajo General, con una duración de 8 hs, no pudiendo superarse las ciento ochenta horas mensuales ni debe ser inferior a las ciento veinte.

Esta premisa se cumple conforme a los diferentes niveles de funciones o responsabilidades de los agentes, previendo que, en algunos sectoriales, por ejemplo, en tareas de riesgo o insalubres se reduzca.

Se prevé además la jornada nocturna, desarrollada entre las 21 hs y las 6 del día siguiente con una duración mínima de 6 hs, no pudiendo extenderse a más de 132 horas mensuales. Para algunos agentes se autoriza una jornada mixta (diurna y nocturna).

El convenio además incorporó en el año 2020 la jornada para el Teleoperador personal que presta servicios en Centros de Atención Telefónica, interactuando con los usuarios del servicio mediante cualquier medio de comunicación a distancia, no podrá exceder de SEIS (6) horas efectivas, con un máximo de CIENTO VEINTE (120) horas efectivas mensuales



**CLAD**CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

A partir de la reforma laboral introducida por la ley 27742, las horas extras fueron suspendidas en la administración pública, salvo excepciones específicas y justificadas que requieren la aprobación del jefe de gabinete de ministros.

7.2. Modalidades flexibles de trabajo

El teletrabajo no está regulado de forma general ni permanente para los empleados de la Administración Pública Nacional (APN) central.

A diferencia del sector privado —que cuenta con un marco legal de contenidos mínimos— la administración pública federal carece de un decreto específico que formalice de manera homogénea el derecho al "home office" o trabajo remoto.

Tras la flexibilización excepcional que ocurrió por la emergencia sanitaria del COVID-19, el Poder Ejecutivo dispuso el retorno definitivo a la **presencialidad plena y obligatoria** en todos los ministerios y organismos descentralizados.

Los sistemas informáticos de control (como el biométrico o el fichaje digital por sistema GDE) están configurados bajo la premisa de que el cumplimiento del horario debe hacerse físicamente en las dependencias estatales

Aunque la regla de la administración central es la presencialidad, existen escasos márgenes de excepción regulados a través de paritarias o Convenios Colectivos de Trabajo sectoriales

- **Áreas Tecnológicas o de Sistemas:** Organismos muy específicos dedicados al software, modernización o ciencia logran acordar esquemas híbridos selectivos mediante resoluciones internas para evitar la fuga de profesionales
- **Tareas específicas:** Se autorizan de manera excepcional esquemas remotos temporales por motivos fundados de salud o cuidado, pero siempre bajo la figura de una autorización excepcional y no como una modalidad regular de contratación

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

 e-mail: clad@clad.org www.clad.org



8. Prevención y salud laboral

8.1. Prevención de riesgos psicosociales y violencia laboral

La prevención de riesgos laborales está regida por la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT 24.557), y normativas complementarias. El Estado, en su rol de empleador, debe garantizar condiciones seguras, minimizar riesgos físicos y ergonómicos propios del sector, e incorporar a sus trabajadores al sistema de cobertura de salud y seguridad.

El sistema de prevención en el ámbito estatal se articula a través de varios pilares:

- Cobertura obligatoria: El Estado debe contratar a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o gestionar el autoaseguro.
- Comités de Salud Laboral: Promueven la creación de espacios paritarios orientados a mejorar el medio ambiente de trabajo.
- Capacitación: Los empleadores tienen la obligación de informar a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a sus tareas y las medidas preventivas para evitarlos

La entidad oficial que regula, supervisa y asesora en materia de prevención de accidentes y enfermedades laborales en Argentina es la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). Para definir y actualizar las políticas y normativas de prevención, la SRT trabaja de manera articulada con el Comité Consultivo Permanente (CCP), un órgano integrado por el Estado, empleadores y trabajadores. Son sus principales funciones:

- Fiscalización: supervisa el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene laboral
- Registro y Prevención: monitorea el sistema de riesgos del trabajo para prevenir accidentes y enfermedades profesionales
- Resolución de Conflictos, coordina las comisiones médicas jurisdiccionales, las encargadas de determinar grados de incapacidad y prestaciones económicas en el caso de siniestro laboral.

8.2. Servicios de salud laboral

El personal de la administración pública en Argentina accede a la salud a través de tres subsistemas: público, seguridad social (obras sociales) y privado.

La cobertura principal está garantizada por las Obras Sociales del Estado, siendo el principal servicio de salud las que son financiadas con el aporte obligatorio del empleado (3%) y una contribución estatal del

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

empleador. Garantizan como mínimo el Programa Médico Obligatorio (PMO¹⁵). Las obras sociales son reguladas por la Superintendencia de Servicios de Salud¹⁶.

9. Fuentes de Información

Enlaces y fuentes de información:

Portal Oficial del Estado Argentino

<https://www.argentina.gob.ar/>

Informes estadísticos BIEP

<https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/biep/informes-estadisticos>

Oficina Nacional de Presupuesto

<https://www.argentina.gob.ar/economia/onp>

Secretaría de Transformación del Estado y Función Pública

<https://www.argentina.gob.ar/desregulacion/transformacion-del-estado-y-funcion-publica>

¹⁵ El Programa Médico Obligatorio en Argentina es la canasta básica de prestaciones que todas las obras sociales y empresas de medicina prepaga están obligadas a garantizar por ley. Sirve como un "piso mínimo" de derechos de salud para cualquier afiliado, sin importar el plan de salud que pague

¹⁶ <https://www.argentina.gob.ar/sssalud>