

LIMITACIONES ACTUALES PARA LA RECOMPOSICION SALARIAL EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA: CASO ARGENTINO

1. Introducción.....	1
2. Contexto Macroeconómico	2
3. Sector Público y Sector Privado.....	4
3.1. Fuentes de información	4
3.2. Evolución salarial.....	4
4. Sector Público Argentino y Sector Público Nacional.....	7
4.1. Aspectos Básicos.....	7
4.2. Aspectos Metodológicos	8
5. Evolución y Composición del gasto presupuestario en Remuneraciones de la Administración Pública Nacional.	9
5.1. Análisis de la remuneración por Naturaleza Económica del Gasto.	10
5.2. Análisis de la remuneración por Finalidad y Función.....	11
6. Impacto de la devaluación y de las recomposiciones salariales en el Poder Ejecutivo Nacional.....	13
7. Las consecuencias de la Política Salarial vigente.	14
7.1. Medidas específicas.....	15
7.2. Medidas Generales.....	15
8. Conclusiones	17
9. Avances y Temas Pendientes.....	18

LIMITACIONES ACTUALES PARA LA RECOMPOSICION SALARIAL EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA: CASO ARGENTINO¹.

1. Introducción

El presente estudio busca dar un marco analítico para el análisis de la evolución del Salario del Sector Público, la determinación de la existencia o no de políticas específicas dirigidas al sector y el impacto de esta acción o inacción sobre esta porción de asalariados.

Para ello en el punto 2 se definen algunos ejes de la política económica del gobierno y el marco macroeconómico en el cual se inscribe la política salarial.

En el punto 3 se analiza en forma comparativa la evolución del salario del Sector Privado con la del Sector Publico considerando la diferenciación entre los asalariados privados registrados y los no registrados.

En el punto 4 se define con mayor rigurosidad el universo relevante para el presente trabajo; universo al cual deben hacerse extensibles las conclusiones obtenidas. En este punto se indican las principales fuentes recurridas para la elaboración del presente trabajo.

En el punto 5 se analiza la evolución del gasto en remuneraciones de la Administración Pública Nacional a través de las principales desagregaciones que los datos presupuestarios permiten: por Naturaleza del Gasto y por Finalidad y Función.

En el punto 6 se desprende la importancia de introducirse en la composición del Poder Ejecutivo Nacional de modo dar cuenta de la composición interna de la evolución del salario público.

En el punto 7 se realiza un análisis pormenorizado de los decretos que tuvieron incidencia sobre el salario público y privado, mensurando su impacto para el primero.

Finalmente, los puntos 8 y 9 están dedicados a las conclusiones finales y a los interrogantes que permanecen latentes para posteriores indagaciones.

¹ Autores: Liliana Buchner – Ministerio de Economía y Producción; Margarita Olivera – Universidad de Buenos Aires; Guillermo Pérez - INDEC; Pablo Barousse –Universidad de Buenos Aires.

2. Contexto Macroeconómico

Para el presente análisis es necesario considerar la política salarial del gobierno dentro del marco macroeconómico y prioridades definidas por las autoridades. En efecto uno de los elementos claves del programa de gobierno, acordado con los organismos internacionales, es un marco fiscal sólido que implica altos niveles de **superávit primario**² y un “control continuo del gasto a nivel federal y provincial” para hacer frente a los vencimientos de intereses y amortizaciones de la deuda pública.

Por otro lado, estos excedentes fiscales vía la compra de dólares a través del Banco Nación ayuda a cumplir con un segundo objetivo central de los planes de gobierno, evitar la apreciación del peso, con una ventaja adicional frente a la intervenciones del Central ya que al no haber emisión monetaria se diluyen los riesgos inflacionarios.

En relación a los pagos de intereses y amortizaciones, luego del proceso de reestructuración de la deuda en default, se observa que estos gastos siguen teniendo una importante significación que condiciona severamente los grados de libertad de las finanzas públicas.

En este sentido, no solo deben considerarse las restricciones que implican los pagos de intereses que desde el punto de vista presupuestario tienen la misma naturaleza que otras erogaciones (como remuneraciones, bienes y servicios o inversión real directa) sino también los vencimientos de capital, que si bien se cancelan con parte del superávit primario, requieren por su magnitud nuevas refinanciaciones de los organismos internacionales.

A su vez estas refinanciaciones implican ratificar los compromisos que en materia fiscal se acordaron con el FMI³ que afectan, en particular, el incremento de partidas presupuestarias a ciertos componentes del gasto que son más inflexibles a la baja como remuneraciones y prestaciones de la seguridad social frente a otros gastos como bienes y servicios o inversión real directa donde se toleran mayores niveles de discrecionalidad.

Como se observa en el gráfico 2 en los períodos recesivos se ajustaron los gastos que denominamos flexibles a la baja⁴, y solamente a través de la devaluación de la moneda se logró ajustar los gastos en remuneraciones o prestaciones de la seguridad social tanto en términos

² El superávit primario del Sector Público Nacional No Financiero se proyectó en 3,2% del PBI para el 2005 que equivalen a \$15265,9 millones (3,9% si se incluyen las provincias).

Sin embargo se espera un incremento del mismo para el corriente año repitiendo la tendencia del 2004 donde se obtuvo un superávit primario equivalente al 3,9% del PBI para el SPNNF en lugar del 2,4% presupuestado.

³ Ver “Memorando de políticas económicas y financieras del Gobierno Argentino para el periodo 2003-2006” firmado el 10/9/2003 y los compromisos ratificados en las cartas de intención del 9 de enero y 10 de marzo del 2004

⁴ Llamamos gastos flexibles a los realizados en Bienes y Servicios e Inversión Real Directa. Los gastos inflexibles se componen de Remuneraciones y Prestaciones a la Seguridad Social. El Gráfico 2 se construyó en base a la información provista por la Secretaría de Hacienda. Oficina Nacional de Presupuesto.

reales (descontando la inflación minorista), como en porcentaje del gasto y en relación al producto.

Este criterio en la asignación del gasto (considerar la flexibilidad, además de la magnitud), para hacer sostenible el nivel de superávit primario y servicios de la deuda pública, se hace explícito en los acuerdos del gobierno con el FMI cuando se afirma que los pagos de sueldo nominal del Sector Público Nacional constituyen un ancla esencial del programa fiscal (punto 14 del acuerdo de Setiembre del 2003) y constituye, por lo tanto, una restricción adicional a la recomposición del poder adquisitivo salarial del sector público.

Gráfico 1: Gasto en remuneraciones de la Administración Pública Nacional
-En millones de pesos del 2003-

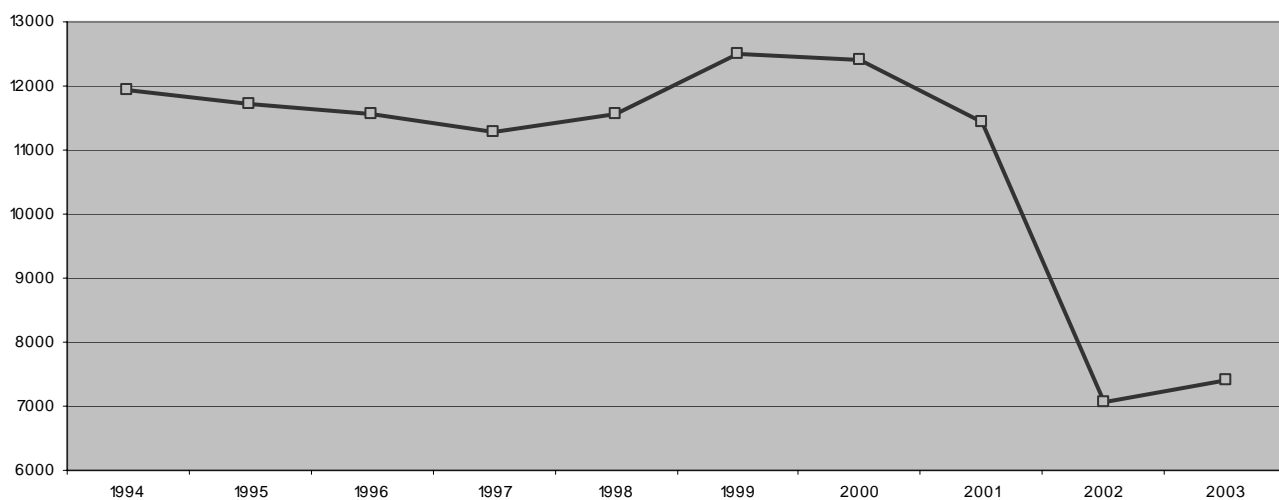
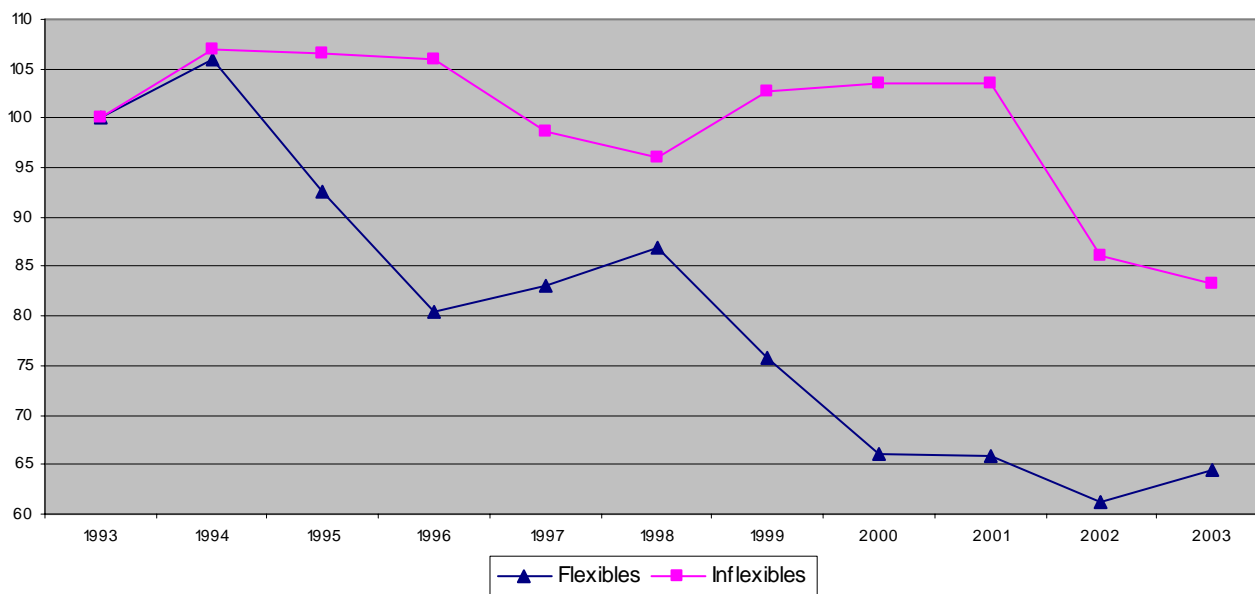


Gráfico 2: Administración Pública Nacional (Gastos flexibles e inflexibles)
Indice Base 1993=100



3. Sector Público y Sector Privado

3.1. Fuentes de información

Se parte de la información del *Índice de Salarios y el Coeficiente de Variación Salarial* que publica el INDEC, mensualmente. El mismo se obtiene a partir de las estimaciones correspondientes a tres sectores (Privado Registrado, Privado No Registrado y Público).

El Índice de Salarios estima a partir de de la comparación de meses sucesivos las variaciones de los salarios tanto del Sector Público, como del privado en cada mes. Para la obtención de los salarios se efectúa una encuesta de periodicidad mensual a las Empresas del Sector Privado. Respecto del Sector Privado No Registrado se realiza una estimación de la evolución de sus salarios sobre la base de información de la Encuesta Permanente de Hogares. Para el caso del Sector Publico se realizan consultas tanto al Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRHU) como a las Direcciones de Estadística Provinciales.

3.2. Evolución salarial

La desagregación de la ocupación por Sector Privado Formal, Informal y el Sector Público, permite observar la evolución del salario real por cada grupo.

A partir de la devaluación de enero de 2002 la evolución del poder adquisitivo de los asalariados se constituyó en una variable clave para la economía. En efecto, entre diciembre de 2001 y diciembre de 2004 el IPC aumentó un 55%, causando graves repercusiones en el ingreso real de los asalariados.

Cuadro 1: Evolución del Índice de Salario Real.

	Privados Registrados	Privados No Registrados	Sector Público	Total Ocupados	Variación a Dic 01(%)
Dic-01	100.00	100.00	100.00	100.00	
I Trim 02	94.56	93.79	94.49	94.25	-5.75
II Trim 02	79.92	77.48	79.59	79.22	-20.78
III Trim 02	83.42	69.46	73.11	77.44	-22.56
IV Trim 02	82.93	67.10	71.63	76.28	-23.72
I Trim 03	84.78	66.10	73.34	77.52	-22.48
II Trim 03	88.75	66.04	72.80	79.33	-20.67
III Trim 03	91.82	67.58	73.19	81.29	-18.71
IV Trim 03	92.56	71.04	72.94	82.28	-17.72
I Trim 04	98.08	73.16	72.44	85.32	-14.68
II Trim 04	98.09	73.63	72.00	85.24	-14.76
III Trim 04	97.41	74.24	72.68	85.26	-14.74
IV Trim 04	97.39	74.81	71.89	85.13	-14.87
I Trim 05	101.35	73.99	72.89	87.25	-12.75

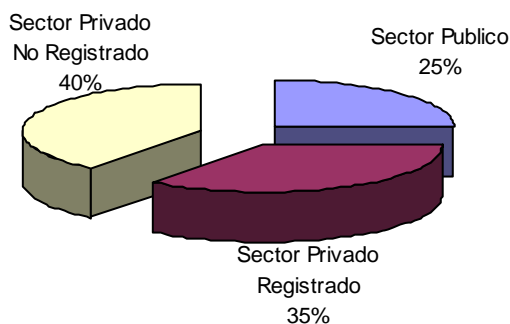
Fuente: elaboración propia sobre INDEC. Deflactado por IPC (final de cada trimestre).

Por parte del Poder Ejecutivo se recurrió a distintos decretos como instrumentos para contrarrestar el efecto de los precios sobre los salarios⁵. Si bien estos decretos tuvieron como objetivo alcanzar al total de los asalariados, o sea tanto al sector privado como al sector público, la segmentación del mercado laboral implicó que el impacto de estas medidas fuera disímil en cuanto a magnitud y profundidad.

Como puede observarse, al primer trimestre de 2005 el sector privado se encuentra en el nivel de diciembre de 2001; mientras que el sector privado no registrado y el sector público el salario real se encuentra un 26% y 27% (respectivamente) por debajo del nivel salarial previo a la devaluación.

La composición de este universo se observa en el Gráfico 3⁶.

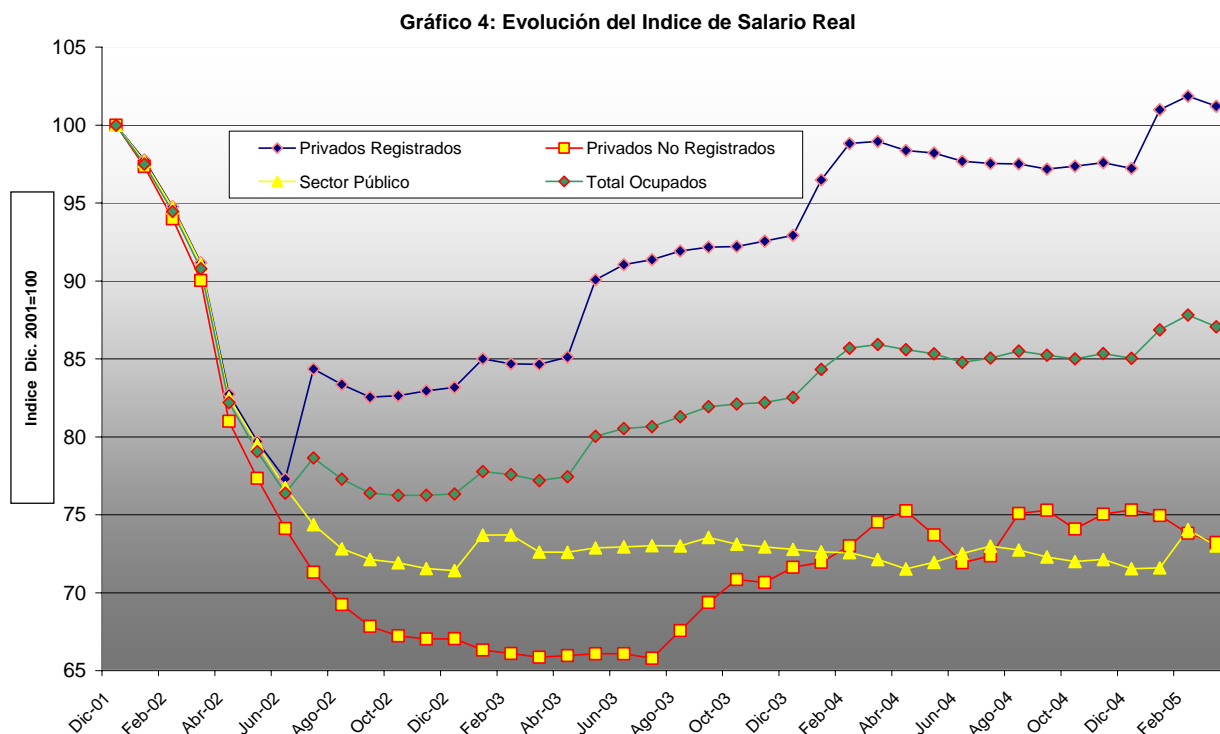
Gráfico 3: Segmentación del Mercado de Trabajo.



Al analizar la evolución del Índice de Salario Real (ver Gráfico 4), se pueden diferenciar claramente tres etapas: la etapa inicial, donde se observa una sinuosa caída del poder adquisitivo; un segundo momento, cuando hacia mediados de 2002 se inicia un proceso de estabilización del salario real; y finalmente a principios de 2003, se comienzan a evidenciar signos de recomposición del mismo.

⁵ En el punto 7 se realizará un análisis de los principales Decretos con impacto sobre el salario con posterioridad a Enero de 2002.

⁶ Fuente: INDEC. EPH 1 Semestre 2004. Encuesta Continua. Filtros: obreros o empleados ocupados. Agrupados por la institución en la que trabajan y la presencia o no de descuentos jubilatorios.



Los factores inmediatos que explican este movimiento tienen características distintas, importantes de señalar a la hora de diseñar políticas orientadas hacia cada uno de los sectores en particular (Privado Registrado, Privado No Registrado, Público)

En principio se presentan tres períodos diferenciados:

1. Diciembre 2001 - Junio 2002: donde se registra disminución del salario real y aumento del IPC.
2. Julio 2002 – Marzo 2003: estabilidad en el salario real que obedece en gran medida a la relativa estabilidad de precios alcanzada en este período.
3. Abril 2003 – Diciembre 2004: expansión del salario real, aún sin alcanzar los niveles previos a la devaluación de diciembre de 2001, producto de la acción conjunta de una mayor estabilidad en el IPC y un aumento paulatino del salario nominal.

Cuadro 2: Factores de explicación de la Evolución del Salario Real

Período	Salario Nominal	IPC	Salario Real
Dic 01 - Junio 02	-0.32%	30%	-23.61%
Julio 02 – Marzo 03	5.30%	7%	-1.84%
Abril 03 – Dic. 04	18%	7%	9.80%

Fuente: Elaboración propia sobre INDEC

El análisis sectorial permite observar que la esfera pública manifestó un comportamiento similar al del Sector Privado (registrado y no registrado) hasta Abril de 2003, no incorporándose al período alcista que se iniciara entonces (Ver Anexo 3).

Cuadro 3: Evolución del Salario Real por Sector.

Período	Privado Registrado	Privado No registrado	Publico	Total
Dic 01 – Junio 02	-22.95%	-26.19%	-23.34%	-23.61%
Julio 02 – Marzo 03	0.37%	-7.65%	-2.36%	-1.84%
Abril 03 – Dic 04	14.21%	14.15%	-1.46%	9.80%

Fuente: Elaboración propia sobre INDEC

Se desprenden hasta aquí dos aspectos fundamentales: a) la necesidad de implementar políticas específicas dirigidas hacia los asalariados del Sector Público y b) la importancia del análisis del impacto de las medidas salariales tomadas hasta aquí, de modo de reconocer su impacto y potencialidad.

Sobre este segundo punto, cabe aclarar que, si bien el gobierno nacional ha implementado dos medidas de incremento salarial dirigidas hacia el Sector Público desde abril a la fecha, los asalariados de este sector no han logrado recuperar significativamente el poder adquisitivo de sus ingresos.

Por lo tanto, en los puntos sucesivos, se analizan las medidas tomadas en el último período por el gobierno nacional y su impacto sobre los salarios del Sector Público.

4. Sector Público Argentino y Sector Público Nacional

4.1. Aspectos Básicos

Se define a continuación con mayor rigurosidad el universo a analizar de modo de circunscribir las conclusiones del presente trabajo a la población pertinente.

El Sector Público: Ámbito

El **Sector Público Argentino** se encuentra conformado por tres niveles de gobierno, a saber: Sector Público Nacional, Provincial y Municipal.

El **Sector Público Nacional** no Financiero engloba la Administración Nacional, las Empresas y Sociedades del Estado o Empresas Públicas Nacionales, los Otros Entes del Sector Público y los Fondos Fiduciarios. Asimismo incluye los recursos y transferencias destinados a las provincias en virtud de la Coparticipación Federal de Impuestos.

El **Estado Nacional** esta conformado por el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial y el Ministerio Público.

La **Administración Nacional**, a la que se refiere el presupuesto aprobado por el Congreso Nacional, esta constituida por la Administración Central, los Organismos Descentralizados y las Instituciones de Seguridad Social.

4.2. Aspectos Metodológicos

1. Los datos presupuestarios que se utilizan en el punto 5 se refieren a la Administración Pública Nacional, incluyendo los tres poderes.
2. Para el abordaje del análisis del Poder Ejecutivo Nacional ,punto 6, se ha considerado su distribución jurisdiccional:

Presidencia de la Nación

Jefatura de Gabinete de Ministros

Ministerio del Interior

Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Int. Y Culto

Ministerio de Justicia

Ministerio de Defensa

Ministerio de Economía y Producción

Ministerio de Planificación federal, Inversión Publica y Servicios

Ministerio de Educación, Ciencia y tecnología

Ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad Social

Ministerio de Salud

Ministerio de Desarrollo Social

Para este indicador se cuenta con publicaciones mensuales periódicas. La principal fuente es el Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRHU). Los indicadores ocupacionales y salariales están contenidos en la Plataforma Mínima de Información Salarial Presupuestaria, instituida por el Decreto 645/95, base del SIRHU, que recopila y procesa en forma mensual la información incluida en los liquidadores de haberes de los Jurisdicciones y Entidades que componen la Administración Nacional. La publicación de los datos se presentan mensualmente en la página web de la Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público de la Secretaría de Hacienda y trimestralmente en el Boletín Fiscal.

3. Para los Poderes Legislativo, Judicial y Ministerio Público solo se cuenta con información presupuestaria. Si bien estos pueden no estar reflejando en forma exacta la ocupación efectiva, representa un estimador bastante aproximado de la evolución de la ocupación real.

4. Para los Fondos Fiduciarios, Universidades Nacionales y Empresas y Sociedades del Estado se utilizan los datos publicados por el INDEC en su Anuario Estadístico.

Si bien el SIRHU releva actualmente esta información (excluyendo los Fondos Fiduciarios), estos datos aún no se encuentran disponibles en la página web.

5. Para las provincias la información con la que se cuenta es esencialmente de carácter anual y es brindada de manera homogénea por la Dirección Nacional de Coordinación Fiscal con las Provincias.

6. A nivel Municipal no existe un dato oficial global, por lo que se utilizan distintas estimaciones que permita obtener una idea global de su participación el total.

**Cuadro 4: OCUPACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO ARGENTINO.
AÑO 2002**

PODER LEGISLATIVO NACIONAL	10,296
PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN	17,352
MINISTERIO PÚBLICO	3,131
PODER EJECUTIVO NACIONAL	265,710
EMPRESAS	8,150
UNIVERSIDADES	155,922
SISTEMA FINANCIERO	19,703
NACION	480,264
PROVINCIAS	1,360,622
MUNICIPIOS	334,467
TOTAL SECTOR PUBLICO ARGENTINO	2,175,353

Fuente: Elaboración propia en base a datos: Ley de Presupuesto; INDEC; Secretaría Nacional de Coordinación Fiscal con las Provincias; Para municipios: Oslak 2003.

Del **Cuadro 4** se desprende que el Sector Público Nacional representa el 22% del total de empleados públicos del Sector Público Argentino. A su vez, el Poder Ejecutivo Nacional representa el 50% del SPN y el 12% del SPA.

5. Evolución y Composición del gasto presupuestario en Remuneraciones de la Administración Pública Nacional.

El Presupuesto Nacional permite abordar el análisis del gasto en partidas presupuestarias desde distintas dimensiones: mediante la clasificación por naturaleza económica se puede indagar el

monto destinado a remuneraciones, mientras que al cruzar este dato con la clasificación por finalidad y función, puede analizarse el monto en remuneraciones de los distintos grupos de la Administración Pública Nacional (Administración Gubernamental, Servicio de Defensa y Seguridad, Servicios Sociales y Económicos).

5.1. Análisis de la remuneración por naturaleza económica del Gasto.

En la ejecución presupuestaria, según la clasificación del gasto por naturaleza económica, se observa que, durante los 10 años comprendidos entre 1993 y 2003, las Remuneraciones han representado en promedio un 14.7% del Gasto Total, registrando en los últimos años del periodo una disminución significativa en dicha participación.

Los gastos en personal crecieron de \$5.700 millones en 1993 a \$7.419 en 2003, con un incremento del 30.2%⁷; mientras que los gastos totales que en 1993 eran de \$37.683 millones, ascendieron a \$59.703 millones en el 2003, registrando un aumento del 58.4%.

De esta manera, el presupuesto para el año 1993 registra una participación de las remuneraciones sobre el gasto total del 15.1%, mientras que diez años después este ratio desciende un 17,8% disminuyendo la participación de las remuneraciones al 12,4% (Ver Gráfico 5).



A su vez, este aumento nominal positivo entre puntas de \$ 1.719 millones en el gasto en remuneraciones, representa una pérdida del poder adquisitivo en el mismo período si tenemos en cuenta la variación de precios captada por el IPC. Esta pérdida del poder adquisitivo de los gastos en remuneraciones del Sector Público Nacional es del 13%.

Si se observa lo ocurrido para el conjunto del Sector Público argentino en el mismo período⁸, se puede verificar que el comportamiento no difiere significativamente del que muestra la Administración Pública Nacional (Ver Anexo 1. Cuadro 2).

⁷ Los datos recientemente publicados para el 2004, dan cuenta de un gasto en remuneraciones de 7768 millones; representando un incremento de 36% con respecto a 2003.

⁸ Elaboración propia sobre la base de Publicación Especial Oficina Nacional de Presupuesto – Secretaría de Hacienda – Ministerio de Economía y Producción.

5.2. Análisis de la remuneración por Finalidad y Función.

El análisis presupuestario por finalidad y función permite observar la evolución de la distribución interna del presupuesto público destinado a remuneraciones.

Este corte muestra que, mientras que el promedio de aumento del gasto en remuneraciones de la Administración Nacional entre 1993 y 2003 fue de 30%, en la Administración Central cayó 8%⁹, en Servicios Económicos y Sociales creció, 50% y en Defensa y Seguridad aumentó otro 50%.

A su vez, el peso dentro del presupuesto de los gastos en remuneraciones de Defensa y Seguridad induce a su análisis por separado.

De esta manera se observa que las remuneraciones destinadas al Personal Militar y de Seguridad han aumentado su participación respecto del resto de las remuneraciones, en un proceso signado por la disminución del peso del conjunto de la masa salarial en el presupuesto.

Cuadro 5: ADMINISTRACION NACIONAL. EJECUCION PRESUPUESTARIA.
Clasificación del Gasto por Finalidad-Función y Naturaleza Económica
En millones de pesos corrientes

FINALIDAD FUNCION	REMUNERACIONES		VARIACION 93-03		PARTICIPACION EN EL TOTAL
	1993	2003	ABSOLUTA	PORCENTUAL	
ADMINISTRACION GUBERNAMENTAL	1,926.7	1,765.0	-161.7	-8%	34%
SERVICIOS DE DEFENSA Y SEGURIDAD	2,516.4	3,764.4	1,248.0	50%	44%
SERVICIOS SOCIALES Y ECONOMICOS	1,257.1	1,889.9	632.8	50%	22%
TOTAL	5,700.2	7,419.3	1,719.1	30%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos Oficina Nacional de Presupuesto - Ministerio de Economía y Producción.

Existe, por tanto, un movimiento disímil cuando se analiza el desarrollo global del costo de las remuneraciones en el sector público y el movimiento particular de las remuneraciones destinadas al personal Militar y de Seguridad, en beneficio de estos últimos (Ver Gráfico y Anexo 1. Cuadro 1).



Al analizar los gastos reales en remuneraciones separando al agrupamiento que incluye al

⁹ La caída en la Administración Central es explicada por la salida de la AFIP de la Administración Central en el año 2000. Las conclusiones del presente trabajo no se ven alteradas si se opta por tomar el año 1994 como base de análisis quitando la AFIP.

personal Militar y de Seguridad del resto del Personal Civil, se observa que la masa destinada a gastos en remuneraciones se ha mantenido entre puntas (con un pequeño aumento) mientras que para el resto del personal civil la pérdida adquisitiva asciende a más del 23%.

Cuadro 6: Variación del Gasto Nominal y del Gasto Real en Remuneraciones por Agrupamiento

	Gastos Nominales			Gastos Reales ¹		
	1993	2003	Variación (%)	1993	2003	Variación (%)
Remuneración	5,700	7,419	30.2%	5,976.16	5,202.66	-12.9%
Remuneración Personal Militar y de Seguridad	2,516	3,764	49.6%	2,637.90	2,639.83	0.1%
Remuneración Personal Civil	3,184	3,655	14.8%	3,338.26	2,562.83	-23.2%

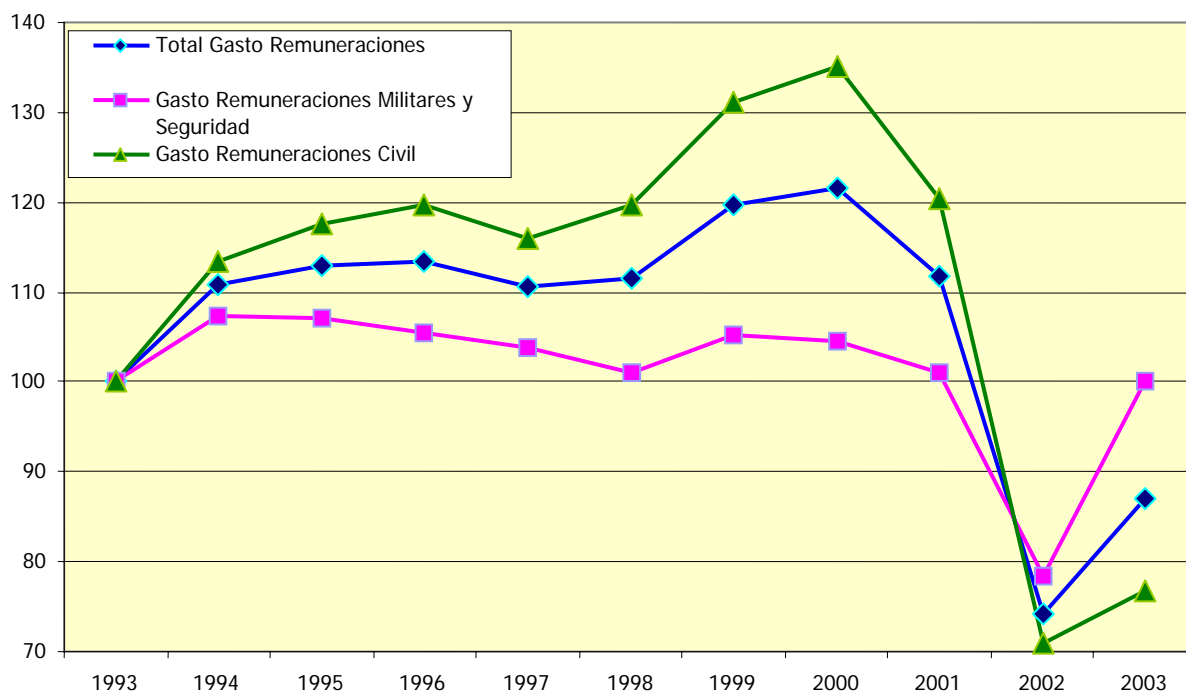
¹ Deflactado por IPC a Diciembre de cada año.

Fuente: Oficina Nacional de Presupuesto, INDEC

El Gráfico 7 permite localizar dos períodos nítidamente reconocibles a partir del análisis de la evolución del gasto presupuestario real en remuneraciones:

- Período 1993 – 2001: la evolución del gasto real en remuneraciones del Personal Civil manifiesta un mayor crecimiento que el promedio.
- Período 2002 – 2003: se revierte la situación, evidenciando un mayor crecimiento en el gasto real en remuneración del Personal Militar y de Seguridad, quienes recuperan el nivel real del año 1993. La inversa sucede con el Personal Civil, quienes se hallan muy por debajo del gasto salarial real de 1993.

Gráfico 7: Evolución del Índice de Gasto Real en Remuneraciones. Sector Público Nacional 1993 - 2003



La información proveniente del SIRHU (que brinda datos salariales¹⁰ y ocupacionales del sector público), permite realizar un análisis más detallado, de modo de conocer la importancia real del fenómeno en cuanto a montos y cantidades.

6. Impacto de la devaluación y de las recomposiciones salariales en el Poder Ejecutivo Nacional.

En la Administración Pública Nacional existen 56 regímenes laborales vigentes, más del 90% de los agentes se concentran en sólo 11 regímenes, mientras que coexisten 45 regímenes adicionales para sólo un 10% de agentes.

El ámbito de aplicación de los regímenes laborales varía según cada caso. En ocasiones existe un escalafón por organismo descentralizado que rige las relaciones laborales y en otros, un mismo régimen escalafonario rige en la mayoría de los organismos de la Administración Central y Descentralizada, por ejemplo el SINAPA (Sistema Nacional de la Profesión Administrativa).

En el Capítulo de Ocupación y Salarios del Sector Público del Boletín Fiscal, que publica trimestralmente la Secretaría de Hacienda, se puede realizar un análisis cuantitativo comparativo entre distintos escalafones o agrupamientos escalafonarios homogéneos como también un análisis según régimen jurídico.

A partir de los mismos, se procede a analizar el agrupamiento Personal Militar y de Seguridad por un lado y, el agrupamiento Personal Civil en forma agregada de modo de facilitar el análisis del fenómeno observado hasta ahora.

El primer agrupamiento incluye al Personal Militar de las Fuerzas Armadas, Personal de la Prefectura Naval Argentina Federal, Personal de la Gendarmería Nacional, Personal de la Policía

¹⁰ Los datos presupuestarios presentados dan cuenta del gasto global en personal. A su vez, al presentar los cargos financiados, los datos extraídos de presupuesto no representan a los cargos efectivamente ocupados.

Los cargos ocupados y el salario regular percibido por los agentes del Poder Ejecutivo Nacional se obtienen del “Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRHU), cuya base fue instituida por el Decreto N° 645/95. Dicho acto legal dispone la entrega de la información existente en los sistemas liquidadores de haberes de las Jurisdicciones y Entidades, con cada orden de pago de haberes presentada en la Secretaría de Hacienda”. Boletín Fiscal. Capítulo 5. Aspectos Metodológicos.

De esta manera, la ocupación queda definida como: “las *personas efectivamente ocupadas o empleadas* en la Administración Nacional, incluyendo los agentes contratados en los términos del Decreto N° 92/95 cuyas unidades físicas no están distribuidas presupuestaria ni orgánicamente. Se excluyen las licencias sin goce de haberes”. Boletín Fiscal. Capítulo 5. Aspectos Metodológicos.

En cuanto al salario, este queda definido como “el pago que los agentes del Estado perciben por su trabajo en forma regular, antes de deducir las contribuciones personales a la seguridad social. Se incluyen todos los conceptos de naturaleza regular, tales como retribuciones inherentes al cargo o nivel escalafonario, retribuciones, bonificaciones o adicionales relacionados con características propias de la persona, sean éstas retributivas o no retributivas y no bonificables.

La especificidad de la definición anterior excluye del análisis a las horas extras, retroactividades, horas electorales, premios por productividad, asignaciones familiares y sueldo anual complementario”. Boletín Fiscal. Capítulo 5. Aspectos Metodológicos.

de los Establecimientos Navales, Personal de la Policía Federal, Personal del Servicio Penitenciario Federal, Personal de la Policía Aeronáutica y el Personal Convocado de la Policía Federal. Este agrupamiento representa al 63.2% de la ocupación del Poder Ejecutivo Nacional. Para el agrupamiento del Personal Civil, conformado por el resto del personal que integran el Poder Ejecutivo Nacional, los principales escalafones son: el Sistema Nacional de Profesionales Administrativos (SINAPA), el Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA), los Contratados¹¹, el CONICET, Personal Convencionado de ANSES. Estos cinco regímenes explican el 80% de la ocupación del agrupamiento civil del Poder Ejecutivo Nacional y 37% del total de la Ocupación del Poder Ejecutivo Nacional. En el Anexo 2 se incluye la ocupación por escalafón para cada agrupamiento.

Cuadro 7: Ocupación por Agrupamientos.

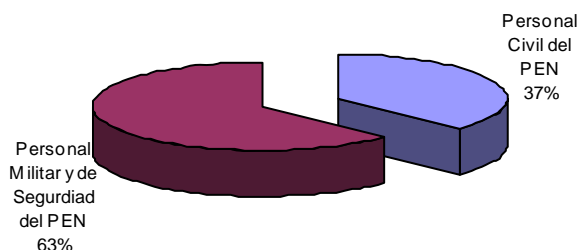
Octubre de 2004

Agrupamientos	Ocupación
I. Agrupamiento Personal Militar y Seguridad	156,757
II. Agrupamiento Personal Civil	91,288
Relaciones (I/II)	1.72

Fuente: *Elaboración Propia sobre Boletín Fiscal IV Trimestre 2004 e Informes Mensuales de Ocupación en el Poder Ejecutivo Nacional.*

En cuanto a la comparación de estos dos agrupamientos, si se mide su evolución en términos relativos, según los datos que surgen de las publicaciones realizadas en el Boletín Fiscal, se puede observar que entre Diciembre de 2001 y Octubre de 2004 la ocupación relativa (se incrementó un 6,5%)¹².

Gráfico 8: Distribución de la Ocupación del personal permanente del PEN



7. Las consecuencias de la Política Salarial vigente.

En efecto, en los meses de Octubre de 2002, Enero de 2003, Enero de 2004, Julio de 2004 y Enero 2005 se observan variaciones en los salarios nominales. En los dos primeros casos son medidas específicas destinadas a recomponer las escalas salariales vigentes para el personal Militar y de Seguridad, lo que resultó en una mejora en el poder adquisitivo de estas remuneraciones. En los tres últimos casos se trata de medidas que recaen en el conjunto de los

¹¹ El personal contratado se constituye de las diversas modalidades contractuales vigentes en el Poder Ejecutivo. Estos constituyen el 20% del personal civil del Poder Ejecutivo Nacional siendo, después del SINAPA y el PECIFA, la principal modalidad ocupacional del personal civil del Poder Ejecutivo Nacional.

asalariados del Sector Público Nacional. En este sentido se analiza por separado las medidas específicas, en tanto refieren a algún o algunos escalafones en particular, y las medidas generales que atañen al conjunto del personal público.

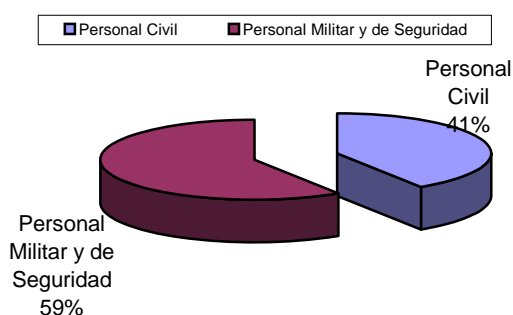
7.1. Medidas específicas.

Los datos presupuestarios presentados en el apartado 5 también daban cuenta de un cambio en la distribución interna del gasto real en remuneraciones en beneficio del personal Militar y de Seguridad a partir del año 2002.

En Enero de 2003 el salario del sector público, que involucra al conjunto de los escalafones del mismo, se recupera aproximadamente 15 puntos de los 30 que había perdido durante el transcurso de la devaluación.

Esta fuerte variación es explicada principalmente por la devolución del recorte del 13% que el gobierno de De La Rúa había realizado (Julio de 2001) sobre los salarios públicos. Esta última medida debe tenerse en cuenta cuando se sacan conclusiones sobre la evolución del salario público tomando como base de comparación el mes de Diciembre de 2001, que resulta en un nivel salarial bajo en la medida que se refleja el recorte del 13% y por lo tanto sobrestima los incrementos salariales posteriores a la devaluación.

Gráfico 9: Participación en el Decreto 682/04



7.2. Medidas Generales.

El Decreto 682/04 de Junio de 2004 establece un aumento de suma fija de \$150, no remunerativa y no bonificable, para los sueldos inferiores a \$1.000 y hasta completar dicha suma.

Esta medida involucra a todos los escalafones del sector público y es, en efecto, la primera medida salarial dirigida hacia el sector público que incluye al conjunto de los escalafones del personal civil.

Sin embargo, las publicaciones sobre el impacto del aumento dan cuenta de la distribución interna de la incidencia del decreto (Ver Cuadro 8).

Cuadro 8: Impacto del Decreto 682/04: Personal del SPN con Ingresos menores a \$1000		
Personal Civil	43.129	40,9%
Personal Militar y de Seguridad	62.231	59,1%
Total	105.360	100,0%

Fuente: Inf. de Prensa en base a Ministerio de Economía y Producción

¹² Fuente: Boletín Fiscal e Informes Mensuales de Ocupación del Sector Público Nacional.

De esta manera se puede concluir que el impacto del decreto 682/04 tiene escasas repercusiones sobre el Sector Público Nacional en general y con una distribución interna sesgada hacia el personal militar y de seguridad: el 40% del los empleados perciben el aumento, de los cuales el 60% es personal militar y de seguridad.

A su vez, en Enero de 2005 se implementa el Decreto 1993/2004 por el cual se incrementa en \$100 los sueldos del personal cuya remuneración es inferior a \$1.250.

Estas dos medidas generales si bien no tienen un impacto importante en la masa salarial global y en el salario real de los trabajadores en su conjunto, mejoran el poder adquisitivo de los asalariados que se encuentran en los tramos inferiores de ingresos.

8. Conclusiones

- ✓ Los puntos iniciales del presente trabajo evidenciaron las diferencias en el comportamiento del salario real entre las distintas porciones de ocupados del mercado de trabajo. De este análisis podemos concluir que el Sector Privado Registrado (que representa el 35% de los ocupados) mantiene el salario real de diciembre de 2001, mientras que el Sector Privado No Registrado y el Sector Público (que en conjunto representan el 60% restante) sufrieron una caída del salario real cercana al 28% (Punto 1).
- ✓ El proceso de recomposición salarial no fue homogéneo para los distintos subgrupos que componen el personal del Sector Público. Esto se corroboró a partir del análisis presupuestario de la distribución del gasto total en remuneraciones (Punto 5) y a través del análisis escalafonario (Punto 6).
- ✓ La devolución del 13% a los salarios del Sector público a partir de Enero de 2003 produce una recuperación del salario nominal de 15 puntos. Esto condiciona cualquier conclusión cuando se realiza un análisis de la evolución del salario real comparativo entre diciembre 2001 (predevaluación) y cualquier período posterior a esta medida.
- ✓ Las dos medidas generales implementadas si bien tienen escaso efecto sobre la masa salarial global y en el salario real de los trabajadores en su conjunto, mejoran el poder adquisitivo de los asalariados que se encuentran en los tramos inferiores de ingresos. Por otro lado, estas medidas produjeron un mayor achatamiento en la pirámide salarial.

9. Avances y Tema Pendientes.

Desde la creación del Convenio Colectivo de Trabajo General de la Administración Pública Nacional (Decreto 66/99) y de la aprobación de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional (Ley 25.164) en Septiembre de 1999, la discusión salarial permaneció fuera de la agenda gubernamental hasta principios del año 2004 donde se inició el proceso de negociación colectiva.

Recién en el segundo trimestre de 2005 y en el marco de las paritarias se logran dos avances de importancia con respecto a la situación anterior:

1. El Decreto 707/05 de Junio de 2005, por el cual se dispone que las personas contratadas bajo el Régimen 1184/01 que perciban honorarios inferiores a 1.512 deberán ser contratadas bajo el régimen del Artículo 9 de la Ley 25.164 y su Decreto reglamentario N° 1.421/02. Este acuerdo surgido de la negociación colectiva, si bien no está relacionado a incrementos salariales, tiende a regularizar la situación laboral de esta franja de asalariados del Estado.
2. A principios del mes de Julio de 2005 se alcanza el primer acuerdo salarial sectorial, en el marco de las paritarias, que incluye al personal agrupado en el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA), y que abarca al total de los trabajadores que se desempeñan en las distintas categorías. Este acuerdo modifica la cantidad de Unidades Retributivas para cada nivel y grado del escalafón y recompone parte del salario real deteriorado a partir de la devaluación.

Por ultimo, queda pendiente para futuras indagaciones la realización de una correcta comparación entre el Sector Privado y el Sector Público. En efecto, el estudio aquí presentado omite dos aspectos fundamentales a tener en cuenta a la hora de realizar comparaciones:

1. Se parte de dos universos diferentes en tanto que para el cálculo del promedio salarial del sector privado se incluye el ingreso de los trabajadores informales, los cuales perciben salarios significativamente menores.
2. Al comparar no se tiene en cuenta la calificación de la tarea. Una gran proporción de los empleados del SPN tienen formación universitaria y realizan tareas de calificación profesional, con lo cual al comparar sus salarios con los del sector privado debería tomarse la porción de los trabajadores privados registrados de la misma calificación.

ANEXO 1.

Cuadro 1

ADMINISTRACION NACIONAL. EJECUCION PRESUPUESTARIA.

En millones de pesos corrientes

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Total Gastos	37,683	41,220	42,064	43,492	45,136	46,463	48,874	49,238	47,905	45,065	56,805
REMUNERACIONES	5,700	6,557	6,799	6,826	6,681	6,777	7,146	7,202	6,523	6,103	7,419
REMUNERACIONES DE SERVICIOS DE DEFENSA Y SEG.	2,516	2,804	2,844	2,804	2,770	2,713	2,774	2,735	2,601	2,844	3,764
RESTO DE REM	3,184	3,753	3,955	4,022	3,911	4,064	4,372	4,467	3,922	3,259	3,655
PESO DE LAS REMUNERACIONES EN EL GASTO TOTAL (%)	15.13%	15.91%	16.16%	15.69%	14.80%	14.59%	14.62%	14.63%	13.62%	13.54%	13.06%
PART. REMUNERACIONES DE MILITARES Y SEGURIDAD (%)	44.14%	42.76%	41.83%	41.08%	41.46%	40.03%	38.82%	37.98%	39.87%	46.60%	50.74%

Fuente: Oficina Nacional de Presupuesto - Secretaría de Hacienda - Ministerio de Economía y Producción.

Cuadro 2.

SECTOR PUBLICO ARGENTINO. EJECUCION PRESUPUESTARIA

En millones de pesos de 2003

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
TOTAL GASTOS	100,282	109,899	105,656	106,272	112,152	119,485	129,733	130,727	137,492	85,447	88,910
REMUNERACIONES	37,004	39,382	37,825	36,504	37,654	40,284	44,070	44,411	44,832	29,174	27,960
PESO DE LAS REMUNERACIONES EN EL GASTO TOTAL	36.90%	35.83%	35.80%	34.35%	33.57%	33.71%	33.97%	33.97%	32.61%	34.14%	31.45%

Fuente: Elaboración propia en base a Oficina Nacional de Presupuesto - Secr de Hacienda - Min de Economía y Producción.

Evolución del Salario Nominal, Real e IPC para períodos seleccionados

Sector Privado				Sector Privado No Registrado				Sector Público			
Factores de explicación de la Evolución del Salario Real				Factores de explicación de la Evolución del Salario Real				Factores de explicación de la Evolución del Salario Real			
Período	Salario Nominal	IPC	Salario Real	Período	Salario Nominal	IPC	Salario Real	Período	Salario Nominal	IPC	Salario Real
Dic 01 - Junio 02	0.57%	30%	-22.93%	Dic 01 - Junio 02	-3.29%	30.50%	-25.89%	Dic 01 - Junio 02	0.14%	30%	-23.26%
Julio 02 - Marzo 03	7.68%	7%	0.37%	Julio 02 - Marzo 03	-0.92%	7.30%	-7.65%	Julio 02 - Marzo 03	4.75%	7%	-2.36%
Abril 03 -Dic 04	22%	5%	14.21%	Abril 03 - Dic 04	22.43%	5.30%	14.15%	Abril 03 - Dic 04	6%	5%	-1.46%

Fuente: Elaboración propia sobre INDEC

Fuente: Elaboración propia sobre INDEC

Fuente: Elaboración propia sobre INDEC

ANEXO 2.

1. Ocupación por Escalafón Personal Civil y Personal Militar y Seguridad. Diciembre 2001 – Octubre 2004.
2. Ocupación y Salario por agrupamientos Boletín. Octubre 2001 – Octubre 2004.

PODER EJECUTIVO NACIONAL Y OTROS ENTES DEL SECTOR PUBLICO NO FINANCIERO			
OCUPACION PERSONAL PERMANENTE Y TRANSITORIO Y CONTRATOS POR ESCALAFON. DICIEMBRE 2001 - OCTUBRE 2004			
<i>ORDENADA POR OCUPACION OCTUBRE 2004</i>			
ESCALAFON	OCUPACION DICIEMBRE 2001	OCUPACION OCTUBRE 2004	VARIACION
PERSONAL DEL SINAPA DECRETO 993/91	25,288	24,225	-1,063
PERSONAL CIVIL DE LAS FUERZAS ARMADAS	21,451	20,146	-1,305
PERSONAL DE LA DIRECCION GENERAL IMPOSITIVA	13,059	14,570	1,511
PERSONAL DEL CONSEJO NAC. DE INV.CIENTIFICAS Y TECNICAS	5,469	5,754	285
PERSONAL CONVENCIONADO - ANSES	5,416	5,109	-307
PERSONAL DE LA DIRECCION GENERAL DE ADUANAS	4,224	4,497	273
PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA AGROPECUARIA	3,750	4,052	302
PERSONAL DE LA DIRECCION NACIONAL DE VIALIDAD	2,734	2,423	-311
MEDICOS RESIDENTES	1,661	1,741	80
PERSONAL DE LA COMISION NAC.DE ENERGIA ATOMICA	1,834	1,704	-130
PERSONAL DEL SERVICIO OFICIAL DE RADIODIFUSION	655	920	265
PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA INDUSTRIAL	847	803	-44
PERSONAL DE LA DIR. GRAL. DE FABRICACIONES MILITARES	868	769	-99
CARRERA PROFESIONAL HOSPITALARIA DTO.277/91	635	599	-36
PERSONAL DEL SERVICIO EXTERIOR EN EL PAIS	913	498	-415
PERSONAL DOCENTE CIVIL DE LAS FUERZAS ARMADAS	511	480	-31
PERSONAL EMBARCADO DE CONS.PORTUARIAS Y VIAS NAVEGABLES	513	456	-57
PERSONAL DEL SERVICIO EXTERIOR EN EL EXTERIOR	S/D	451	451
PERSONAL CIENTIFICO DE LAS FUERZAS ARMADAS	436	414	-22
PERSONAL DE ORQUESTAS	384	383	-1
SINDICATURA GENERAL DE LA NACION	289	282	-7
PERSONAL DEL INSTITUTO NAC. DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL	283	270	-13
PERSONAL DE GUARDAPARQUES	234	267	33
AUTORIDADES SUPERIORES DEL PODER EJECUTIVO	114	255	141
PERSONAL DEL ENABIEF	258	242	-16
FUNCIONARIOS FUERA DE NIVEL	369	229	-140
PERSONAL DE LA COM. NAC. DE COMUNICACIONES	229	203	-26
PERSONAL DE LA AUTORIDAD REGULATORIA NUCLEAR	182	182	0
PERSONAL DE ADMINISTRADORES GUBERNAMENTALES	158	160	2
PERSONAL COMISION NAC DE REGULACION DEL TRANSPORTE	148	140	-8
PERSONAL DE LA SUPERINT DE RIESGOS DEL TRABAJO	130	127	-3
PERSONAL DE LA COMISION NAC. DE ACTIV. ESPACIALES	109	103	-6
PERSONAL DE LA COMISION NACIONAL DE VALORES	99	95	-4
PERSONAL DEL ENTE NACIONAL REGULADOR DEL GAS	96	92	-4
PERSONAL SERV. TRANSPORTES NAVALES	80	92	12
PERSONAL DEL ORGANO REGULADOR DEL SIST NAC DE AEROPUERTOS	84	88	4
PERSONAL SUPERIOR Y GERENCIAL - ANSES	104	73	-31
ENTE NACIONAL REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD	73	72	-1
PERSONAL DE LA DIRECCION NACIONAL DEL ANTARTICO	71	70	-1
PERSONAL DE LA COM. NAC. DE COMERCIO EXTERIOR	47	46	-1
PERSONAL DEL ENOHS	46	42	-4
PERSONAL EMBARCADO DEL INIDEP	50	40	-10
PERSONAL DE TALLERES GRAFICOS	29	26	-3
PERSONAL DEL ORGANISMO REGULADOR DE PRESAS	25	22	-3
PERSONAL DOCENTE	16	19	3
PERSONAL DEL ORGANO REGULADOR DE CONCESIONES VIALES	4	2	-2
ESCALAFON MINISTERIO DE SALUD DTO. N° 1893/83	152	1	-151
SUBTOTAL PERSONAL CIVIL	94,127	93,234	-893
PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS	73,218	76,125	2,907
PERSONAL DE SEG.Y DEFENSA DE LA POLICIA FEDERAL	33,402	35,544	2,142
PERSONAL DE SEG.Y DEFENSA DE LA GENDARMERIA NACIONAL	17,347	18,677	1,330
PERSONAL DE SEG.Y DEFENSA PREFECTURA NAVAL ARGENTINA	14,072	14,867	795
PERSONAL DE SEG.Y DEFENSA DEL SERV.PENITENCIARIO FEDERAL	8,184	8,118	-66
PERSONAL DE LA POLICIA AERONAUTICA	1,834	1,822	-12
PERSONAL CONVOCADO POLICIA FEDERAL	791	1,403	612
PERSONAL DE LA POLICIA DE ESTABLECIMIENTOS NAVALES	202	201	-1
SUBTOTAL PERSONAL MILITAR Y DE SEGURIDAD	149,050	156,757	7,707
TOTAL PERSONAL PERMANENTE Y TRANSITORIO	243,177	249,991	6,814
PERSONAL CONTRATADO	16,515	18,900	2,385
OCUPACION TOTAL PEN + OTROS ENTES	259,692	268,891	9,199

Fuente: elaboración propia en base a datos Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público.

ANEXO 3.

PODER EJECUTIVO NACIONAL Y OTROS ENTES DEL SECTOR PÚBLICO NO FINANCIERO. OCUPACION POR AGRUPAMIENTOS ESCALAFONARIOS HOMOGENEOS

AGRUPAMIENTO ESCALAFONARIO	OCTUBRE 2004	OCTUBRE 2001
	CARGOS	CARGOS
PERSONAL DE ORGANISMOS REGULADORES	1,023	1,080
PERSONAL CONTRATADO	18,900	16,674
PERSONAL CONVENCIONADO	28,521	27,155
PERSONAL DE ORGANISMOS DE CIENCIA Y TECNOLOGIA	12,900	12,684
PERSONAL DEL SINAPA (DEC. 993/91)	24,225	25,410
PERSONAL MILITAR Y DE SEGURIDAD	156,756	149,241
PERSONAL CIVIL DE LAS FUERZAS ARMADAS	20,082	21,440
RESTO DEL PERSONAL	6,484	7,352
TOTAL	268,891	261,036

Fuente: Elaboración propia en base a datos Boletín Fiscal capítulo de Ocupación y Salarios varios números

ANEXO 4.

DECRETOS DE AUMENTOS

SECTOR PRIVADO

Julio de 2002. Suma fija no remunerativa de \$100. Dto. N° 1273/2002

Enero de 2003. La suma fija se eleva hasta \$130. Dto. N° 2641/2002

Marzo de 2003. Se extiende a \$150 la suma fija. Dto. N° 2641/2002.

Mayo de 2003. Se eleva la suma fija a \$200. Dto. N° 905/2003.

Julio de 2003. Se comienza a incorporar paulatinamente la suma fija. \$28 por mes, durante 8 meses (total \$224). Dto. N° 392/2003.

Enero de 2004. Se otorga una suma fija de \$50. Dto. N° 1347/2003.

Enero de 2005. Se otorga una suma fija de \$100. Dto. N° 2005/2004.

Salario Mínimo Vital y Móvil.

Julio de 2003. Se establece en \$250 el SMVM. Dto. N° 388/2003.

Enero de 2004. Se fija en \$350 el SMVM. Dto. N° 1349/2003.

Septiembre de 2004. Se fija en \$450 el SMVM. Res. N° 2/2004 del Consejo Nacional del Empleo.

SECTOR PÚBLICO

Enero de 2003. Devolución del 13%. Dto. N° 1819/02.

Junio de 2004. Para personal del sector público con sueldo cuya remuneración fuera inferior a \$1.000, Suma fija hasta la concurrencia a dicho monto, siempre que dicha suma no supere los \$150. Dto. N° 682/2004.

Enero de 2005. Para personal del sector público con sueldo cuya remuneración fuera inferior a \$1.250, Suma fija hasta la concurrencia a dicho monto, siempre que dicha suma no supere los \$100. Dto. N° 1993/2004

Junio 2005. Dispone que las personas contratadas bajo el régimen establecido por el decreto Nro. 1184/2001, por honorarios mensuales no superiores a los mil quinientos doce por dedicación completa, deberán ser contratadas mediante el artículo 9ª del anexo de la ley Nro. 25164, su decreto reglamentario Nro. 1421/2002 y normas complementarias, antes del 1ª de Octubre de 2005, mientras continúen las razones de servicio. Ámbito de aplicación. Decreto 707/05.

Apéndice Bibliográfico.

Dirección Nacional de Ocupación y Salarios del Sector Público.

<http://www.mecon.gov.ar/hacienda/ocupacion/principal.htm>.

Boletín Fiscal. <http://www.mecon.gov.ar/onp/html/boletin/index.htm>.

INDEC. EPH – Base usuaria y Tabulados. <http://www.indec.gov.ar/>

INAP. “El Empleo en la Administración Pública Nacional: Estudio de la distribución de cargos y de las Características de sus remuneraciones”. Lic. Norberto Zeller

Lic. Ana Rivkin. Serie I: Desarrollo Institucional y Reforma del Estado Documento N° 69. 2003.

Oficina Nacional de Presupuesto.

<http://www.mecon.gov.ar/onp/html/boletin/anual93-03/default1.htm>

Secretaria de Política Económica, Informe Económico Trimestral N° 51.

<http://www.mecon.gov.ar/peconomica/informe/informe51/finanzas.pdf>

Subsecretaria de Finanzas.

http://www.mecon.gov.ar/finanzas/sfinan/fin_acuerdo.htm

Susana Vega: "La rigidez de financiamiento del gasto público: causas, consecuencias y sugerencias"

http://asip.org.ar/es/seminarios/int032/ponencias/21/21_01.html