

ANÁLISIS NORMATIVO

DNU — Suplemento por Título

Personal Militar de las Fuerzas Armadas Argentinas

La distribución presupuestaria observada en actividad "86% oficiales - 14% suboficiales" permite inferir que la participación de los suboficiales retirados es similar a estos porcentajes.

Junio de 2026 · Vigencia proyectada: 1° de julio de 2026

Referencia normativa: IF-2026-55754982-APN-SECEYAM#MD
(versión revisada, 4 de junio de 2026)

Expediente: EX-2026-50060975-APN-SECEYAM#MD
Ministerio de Defensa — Secretaría de Estrategia y Asuntos Militares

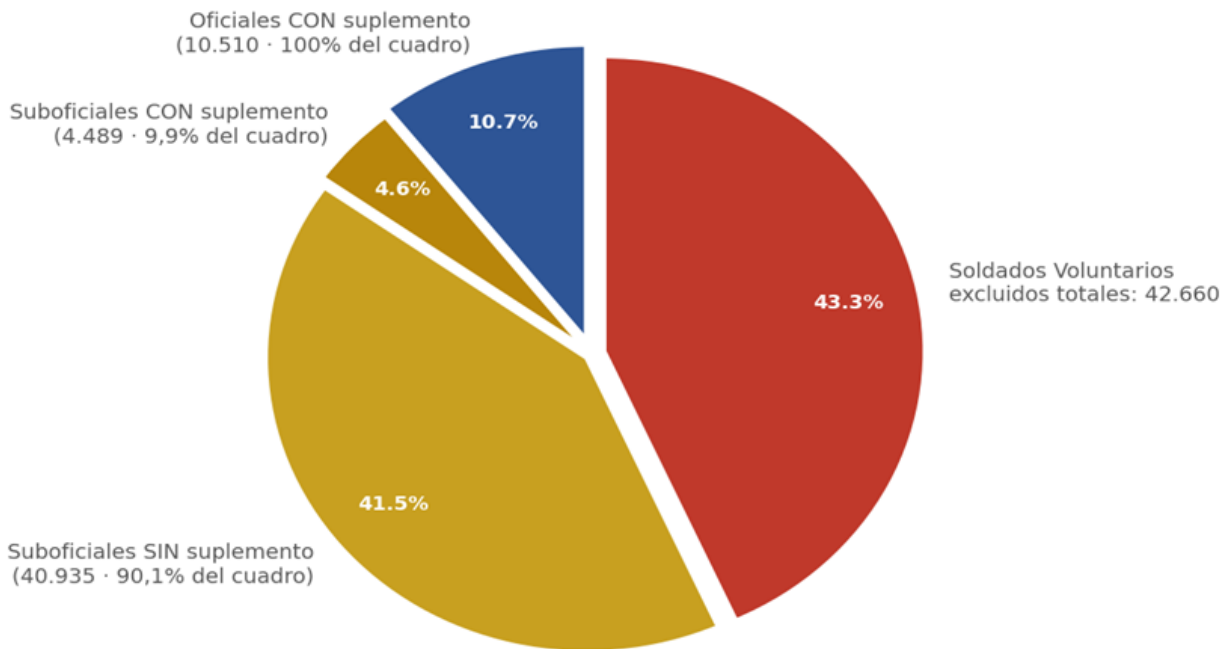
En las planillas de escala salarial el texto en verde identifica al personal que percibiría el suplemento de forma automática como consecuencia directa de las exigencias académicas de su carrera militar. El resto del personal el acceso al beneficio depende de titulaciones obtenidas por vías individuales, ajenas a las exigencias institucionales de carrera.

El dato que resume la asimetría

El Cuadro de Oficiales representa el 11% de la fuerza efectiva y concentra el 86% del costo mensual total del suplemento El 84,7% del personal militar — 83.595 efectivos — queda excluido del beneficio

ESCALA SALARIAL VIGENTE A MAYO 2026 POR GRADO		NUEVA ESCALA SALARIAL A PARTIR DEL JULIO 2026 POR GRADO					
	GRADO	HABER MENSUAL	GRADO	POSGRADO 25%	GRADO 15%	TERCIARIO 10%	NUEVO HABER MENSUAL
OFICIALES	Teniente General-Almirante-Brigadier General	\$ 3.161.227,00	Teniente General-Almirante-Brigadier General	\$ 790.306,75			\$ 3.951.533,75
	General de División-Vicealmirante-Brigadier Mayor	\$ 2.819.120,00	General de División-Vicealmirante-Brigadier Mayor	\$ 704.780,00			\$ 3.523.900,00
	General de Brigada-ContraAlmirante-Brigadier	\$ 2.568.496,00	General de Brigada-ContraAlmirante-Brigadier	\$ 642.124,00			\$ 3.210.620,00
	Coronel-Capitán de Navío-Comodoro	\$ 2.249.776,00	Coronel-Capitán de Navío-Comodoro	\$ 562.444,00			\$ 2.812.220,00
	Teniente Coronel-Capitán de Fragata-Vicescomodoro	\$ 1.956.072,00	Teniente Coronel-Capitán de Fragata-Vicescomodoro	\$ 489.018,00			\$ 2.445.090,00
	Mayor-Capitán de Corbeta- Mayor	\$ 1.541.059,00	Mayor-Capitán de Corbeta- Mayor	\$ 385.264,75			\$ 1.926.323,75
	Capitán-Teniente de Navío- Capitán	\$ 1.276.302,00	Capitán-Teniente de Navío- Capitán	\$ 319.075,50			\$ 1.595.377,50
	Teniente 1ro.-Teniente de Fragata-Primer Teniente	\$ 1.135.195,00	Teniente 1ro.-Teniente de Fragata-Primer Teniente		\$ 170.279,25		\$ 1.305.474,25
	Teniente-Teniente de Corbeta- Teniente	\$ 1.023.416,00	Teniente-Teniente de Corbeta- Teniente		\$ 153.512,40		\$ 1.176.928,40
	Subteniente-Guardiamarina-Alférez	\$ 926.881,00	Subteniente-Guardiamarina-Alférez		\$ 139.032,15		\$ 1.065.913,15
SUBOFICIALES	Suboficial Mayor-Suboficial Mayor-Suboficial Mayor	\$ 1.580.610,00	Suboficial Mayor-Suboficial Mayor-Suboficial Mayor				\$ 1.580.610,00
	Suboficial Principal-Suboficial Principal-Suboficial Principal	\$ 1.401.249,00	Suboficial Principal-Suboficial Principal-Suboficial Principal				\$ 1.401.249,00
	Sargento Ayudante-Suboficial 1ro.-Suboficial Ayudante	\$ 1.242.227,00	Sargento Ayudante-Suboficial 1ro.-Suboficial Ayudante				\$ 1.242.227,00
	Sargento 1ro.-Suboficial 2do.-Suboficial Auxiliar	\$ 1.092.677,00	Sargento 1ro.-Suboficial 2do.-Suboficial Auxiliar				\$ 1.092.677,00
	Sargento-Cabo Principal-Cabo Principal	\$ 980.975,00	Sargento-Cabo Principal-Cabo Principal				\$ 980.975,00
	Cabo 1ro.-Cabo 1ro.-Cabo 1ero	\$ 880.369,00	Cabo 1ro.-Cabo 1ro.-Cabo 1ero				\$ 880.369,00
	Cabo-Cabo 2do-Cabo	\$ 814.831,00	Cabo-Cabo 2do-Cabo			\$ 81.483,10	\$ 896.314,10
TROPICANA	Voluntario 1ra, Marinero 1ra.	\$ 742.200,00	Voluntario 1ra, Marinero 1ra.				\$ 742.200,00
	Voluntario 2da, Marinero 2da.	\$ 686.838,00	Voluntario 2da, Marinero 2da.				\$ 686.838,00
ESCALA SALARIAL VIGENTE A MAYO 2026 POR HABER MENSUAL		NUEVA ESCALA SALARIAL A PARTIR DEL JULIO 2026 POR HABER MENSUAL					
	GRADO	HABER MENSUAL	GRADO	POSGRADO 25%	GRADO 15%	TERCIARIO 10%	NUEVO HABER MENSUAL
OFICIALES	Teniente General-Almirante-Brigadier General	\$ 3.161.227,00	Teniente General-Almirante-Brigadier General	\$ 790.306,75			\$ 3.951.533,75
	General de División-Vicealmirante-Brigadier Mayor	\$ 2.819.120,00	General de División-Vicealmirante-Brigadier Mayor	\$ 704.780,00			\$ 3.523.900,00
	General de Brigada-ContraAlmirante-Brigadier	\$ 2.568.496,00	General de Brigada-ContraAlmirante-Brigadier	\$ 642.124,00			\$ 3.210.620,00
	Coronel-Capitán de Navío-Comodoro	\$ 2.249.776,00	Coronel-Capitán de Navío-Comodoro	\$ 562.444,00			\$ 2.812.220,00
	Teniente Coronel-Capitán de Fragata-Vicescomodoro	\$ 1.956.072,00	Teniente Coronel-Capitán de Fragata-Vicescomodoro	\$ 489.018,00			\$ 2.445.090,00
	Suboficial Mayor-Suboficial Mayor-Suboficial Mayor	\$ 1.580.610,00	Mayor-Capitán de Corbeta- Mayor	\$ 385.264,75			\$ 1.926.323,75
	Mayor-Capitán de Corbeta- Mayor	\$ 1.541.059,00	Capitán-Teniente de Navío- Capitán	\$ 319.075,50			\$ 1.595.377,50
	Suboficial Principal-Suboficial Principal-Suboficial Principal	\$ 1.401.249,00	Suboficial Mayor-Suboficial Mayor-Suboficial Mayor				\$ 1.580.610,00
	Capitán-Teniente de Navío- Capitán	\$ 1.276.302,00	Suboficial Principal-Suboficial Principal-Suboficial Principal				\$ 1.401.249,00
	Sargento Ayudante-Suboficial 1ro.-Suboficial Ayudante	\$ 1.242.227,00	Teniente 1ro.-Teniente de Fragata-Primer Teniente		\$ 170.279,25		\$ 1.305.474,25
SUBOFICIALES	Teniente 1ro.-Teniente de Fragata-Primer Teniente	\$ 1.135.195,00	Sargento Ayudante-Suboficial 1ro.-Suboficial Ayudante				\$ 1.242.227,00
	Sargento 1ro.-Suboficial 2do.-Suboficial Auxiliar	\$ 1.092.677,00	Teniente-Teniente de Corbeta- Teniente		\$ 153.512,40		\$ 1.176.928,40
	Teniente-Teniente de Corbeta- Teniente	\$ 1.023.416,00	Sargento 1ro.-Suboficial 2do.-Suboficial Auxiliar				\$ 1.092.677,00
	Sargento-Cabo Principal-Cabo Principal	\$ 980.975,00	Subteniente-Guardiamarina-Alférez		\$ 139.032,15		\$ 1.065.913,15
	Subteniente-Guardiamarina-Alférez	\$ 926.881,00	Sargento-Cabo Principal-Cabo Principal				\$ 980.975,00
	Cabo 1ro.-Cabo 1ro.-Cabo 1ero	\$ 880.369,00	Cabo-Cabo 2do-Cabo			\$ 81.483,10	\$ 896.314,10
	Cabo-Cabo 2do-Cabo	\$ 814.831,00	Cabo 1ro.-Cabo 1ro.-Cabo 1ero				\$ 880.369,00
TROPICANA	Voluntario 1ra, Marinero 1ra.	\$ 742.200,00	Voluntario 1ra, Marinero 1ra.				\$ 742.200,00
	Voluntario 2da, Marinero 2da.	\$ 686.838,00	Voluntario 2da, Marinero 2da.				\$ 686.838,00

Cobertura del Suplemento por Título sobre el Total de Efectivos — FFAA Consolidado (98.681 efectivos)



Efectivos SIN acceso: 83.595 personas (84,7% de la fuerza)
* Cobertura oficiales: 100%. Diferencia padrón 2023 / liquidación 2026 atribuible a ingresos de oficiales entre 2023 y junio de 2026 (≈87 casos).

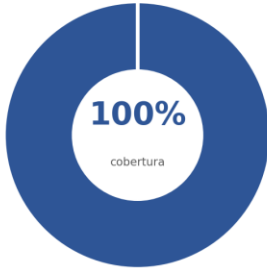
IMPACTO DEL SUPLEMENTO POR TÍTULO

DNU EX-2026-50060975 · Vigencia 1° de julio de 2026 · Fuerzas Armadas Argentinas

COBERTURA DEL SUPLEMENTO POR ESCALAFÓN

10.597 efectivos totales

Cuadro de Oficiales



■ Con suplemento: 10.510 (100%)

45.424 efectivos totales

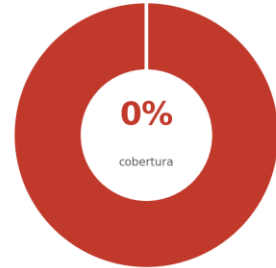
Cuadro de Suboficiales



■ Con suplemento: 4.489 (9,9%)
■ Sin suplemento: 40.935 (90,1%)

42.660 efectivos totales

Soldados y Marineros Voluntarios



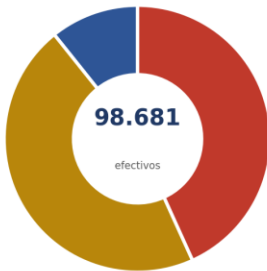
■ Sin suplemento: 42.660 (100%)

Exclusión absoluta: \$0 de suplemento

FUERZAS ARMADAS — VISIÓN CONSOLIDADA

Libro Blanco de la Defensa 2023

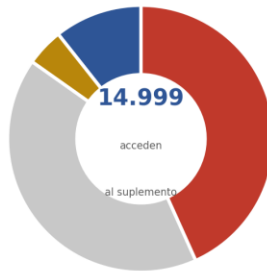
Composición de la fuerza



■ Oficiales: 10.597 (10,7%)
■ Suboficiales: 45.424 (46,0%)
■ Soldados Voluntarios: 42.660 (43,2%)

98.681 efectivos totales

¿Quiénes reciben el suplemento?

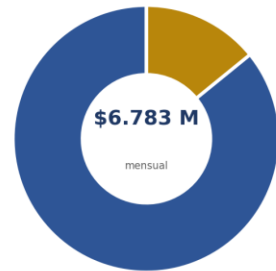


■ Oficiales c/suplemento: 10.510 (10,7%)
■ Suboficiales c/suplemento: 4.489 (4,5%)
■ Suboficiales s/suplemento: 40.935 (41,5%)
■ Soldados excluidos: 42.660 (43,2%)

84,7% del personal NO accede al beneficio

Costo mensual total - personal en actividad

Distribución del presupuesto



■ Oficiales: \$5.824 M (85,9%)
■ Suboficiales: \$959 M (14,1%)
■ Soldados: \$0 (0%)

Costo anual proyectado: \$81.403 millones

Fuentes: IF-2026-56158126/56158085/56158155-APN-SSGA#MD · Libro Blanco de la Defensa Nacional 2023 (pág. 82) · IF-2026-51518897-APN-DGAJ#MD

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe analiza el Proyecto de Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) que incorpora el Suplemento por Título como inciso 4° del artículo 56 de la Ley N° 19.101 (Ley para el Personal Militar). La versión definitiva del decreto (IF-2026-55754982-APN-SECEYAM#MD, del 4 de junio de 2026) establece porcentajes revisados respecto del proyecto original: 10% para tecnicatura, 15% para grado universitario y 25% para posgrado —todos calculados sobre el haber mensual de grado—, con vigencia a partir del 1° de julio de 2026.

El análisis demuestra que, bajo la premisa formal de incentivar la formación académica superior, la medida opera en la práctica como un incremento salarial generalizado y automático para la totalidad del Cuadro de Oficiales, en tanto la carrera de oficial garantiza institucionalmente un título universitario de grado. Al mismo tiempo, excluye estructuralmente a la masa crítica del Cuadro de Suboficiales y a la totalidad de los Soldados y Marineros Voluntarios.

Los datos presupuestarios del expediente (IF-2026-56158126, IF-2026-56158085 e IF-2026-56158155-APN-SSGA#MD) confirman esta asimetría: el Cuadro de Oficiales —que representa el 11% de la fuerza efectiva según el Libro Blanco de la Defensa 2023— concentra el 86% del costo mensual total de la medida, equivalente a \$5.824 millones sobre un total de \$6.783 millones.

Nivel educativo	DNU original 19/5/2026	DNU revisado 4/6/2026	Variación
Posgrado / Especialización / Maestría / Doctorado	+25%	+25%	Sin cambio
Grado universitario (duración mínima 4 años)	+20%	+15%	-5 p.p.
Tecnicatura / Título superior equiv. (duración mínima 2 años)	+15%	+10%	-5 p.p.
Condición de afinidad funcional	No requerida	Exigida expresamente	Nueva restricción
Vigencia	1° de junio de 2026	1° de julio de 2026	Postergación 30 días
Autoridad reglamentaria (art. 5°)	Ministerio de Defensa	Comisión Técnica Asesora Pol. Salarial	Cambio de órgano

Fuente: IF-2026-50081048-APN-SECEYAM#MD (versión original, 19/5/2026) e IF-2026-55754982-APN-SECEYAM#MD (versión revisada, 4/6/2026).

1. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

1.1 Estructura retributiva vigente (Ley N° 19.101)

La Ley para el Personal Militar N° 19.101 organiza la retribución del personal en actividad en tres componentes: sueldo, suplementos (generales y particulares) y compensaciones (art. 53).

Los suplementos generales enumerados en el artículo 56 son el suplemento por tiempo mínimo cumplido, por antigüedad de servicios y por grado máximo; todos ellos de carácter universal y asociados a la trayectoria de carrera. El artículo 74 determina que el haber de retiro se calcula sobre el 100% del haber mensual más los suplementos generales, lo que confiere al cambio de clasificación del suplemento (de particular a general) una trascendencia previsional de primer orden.

Los suplementos particulares del artículo 57 —entre ellos el hasta ahora vigente suplemento particular por título terciario (inc. 2°)— exigían condiciones específicas de acceso: que el título fuera afín con las actividades a desarrollar, obtenido sin interrumpir la prestación de servicios y costado por el propio interesado.

1.2 La norma derogada: artículo 57, inciso 2°, Ley N° 19.101 y su trascendencia jurídica

El artículo 4° del DNU deroga el inciso 2° del artículo 57 de la Ley N° 19.101, disposición que regulaba el suplemento particular por título terciario. Esta derogación no es un mero ajuste técnico: implica la eliminación del único mecanismo legal que reconocía específicamente el esfuerzo educativo individual del personal militar y lo disponía como condición expresa de acceso al beneficio.

El régimen derogado exigía, acumulativamente, cuatro condiciones: (a) que el título fuera de nivel terciario, universitario o no universitario; (b) que fuera *afín* a las actividades a desarrollar; (c) que hubiera sido *costado por el propio interesado* y obtenido *sin interrumpir la prestación de servicios*; y (d) que hubiera constituido una *condición necesaria para el ingreso o para el ejercicio de la función*. Estas condiciones apuntaban a identificar un mérito genuinamente individual y un nexo causal entre la titulación y la función desempeñada.

El propio expediente —en su Informe Técnico (IF-2026-50082953-APN-SECEYAM#MD) y en el Dictamen Jurídico de la DGAJ (IF-2026-51518897-APN-DGAJ#MD)— reconoce expresamente que, en la práctica, el inc. 2° del art. 57 circunscribía su aplicación "principalmente al personal de Oficiales del Cuerpo Profesional, tales como médicos, abogados, bioquímicos y otras especialidades, quienes se incorporan a las Fuerzas Armadas con título previamente obtenido y acreditado como requisito propio de su ingreso".

Trascendencia de la derogación:

Al suprimir el inc. 2° del art. 57 sin sustituirlo por un criterio equivalente de acreditación individual del esfuerzo educativo, el nuevo régimen elimina el único filtro legal que distinguía entre títulos obtenidos como requisito institucional y títulos obtenidos como mérito individual adicional.

Consecuencias:

- (i) El suplemento pierde su carácter meritocrático real.*
- (ii) El universo de beneficiarios se expande de forma exponencial al Cuadro de Oficiales completo.*
- (iii) El impacto previsional se proyecta sobre el art. 74 de la Ley N° 19.101, ya que el nuevo suplemento reviste carácter general e integra la base de cálculo del haber de retiro.*

Adicionalmente, el artículo 3° del DNU establece una cláusula de resguardo mediante remisión al **Decreto N° 5592/68 (inc. b, art. 1°)**, que regula la absorción diferida de disminuciones retributivas. Esta cláusula protege al personal que percibía el suplemento particular por título terciario (art. 57 inc. 2°) y que, bajo el nuevo régimen, percibiera una retribución menor. La diferencia queda congelada y se absorbe progresivamente con el avance de carrera o con la acreditación de un nivel de titulación superior.

1.3 Modificaciones que introduce el DNU (versión revisada del 4/6/2026)

La versión definitiva del decreto (IF-2026-55754982-APN-SECEYAM#MD) modifica los porcentajes respecto del proyecto original e introduce la condición de afinidad. El cuadro normativo articulado por la versión revisada es el siguiente:

Artículo	Contenido — versión vigente IF-2026-55754982
Art. 1°	Incorpora como inc. 4° del art. 56 de la Ley N° 19.101 el Suplemento por Título como suplemento general, con afinidad a las tareas desarrolladas: 10% (tecnicatura ≥2 años), 15% (grado ≥4 años), 25% (posgrado). Percibido por la totalidad del personal del cuadro permanente.
Art. 2°	Extiende el beneficio al personal retirado y a los derechohabientes con pensión, siempre que el causante haya obtenido el título con anterioridad al pase a retiro. Nota: la versión original exigía solo que el causante "hubiera reunido las condiciones para su percepción", requisito más laxo; la versión revisada exige el título formalmente expedido.
Art. 3°	Garantía de no disminución: quien bajo el nuevo régimen percibiera menos que bajo el vigente queda sujeto a lo dispuesto en el Decreto N° 5592/68 (absorción diferida).
Art. 4°	Deroga el inc. 2° del art. 57 de la Ley N° 19.101 (suplemento particular por título terciario).
Art. 5°	Faculta a la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público a dictar las normas interpretativas, aclaratorias y complementarias. (La versión original atribuía esta facultad al Ministerio de Defensa.)
Art. 6°	Entrada en vigencia: 1° de julio de 2026.

1.4 Acumulabilidad de niveles: ¿percibe ambos suplementos quien posee título de grado y de posgrado?

La carrera de oficial garantiza un título universitario de grado como condición de egreso y, además, exige o incentiva fuertemente la obtención de un posgrado para el ascenso a Mayor (Escuela Superior de Guerra). En consecuencia, una fracción significativa del Cuadro de Oficiales posee simultáneamente título de grado y título de posgrado. Determinar si ambos porcentajes se acumulan (15% + 25% = 40%) o si corresponde aplicar únicamente el del nivel más alto (25%) tiene un impacto de primera magnitud sobre el costo total del suplemento.

El texto del artículo 1° del DNU no resuelve expresamente esta cuestión. La norma enumera tres niveles (I, II y III) como categorías asociadas a distintos porcentajes, pero no incluye una cláusula de acumulación ni de exclusión explícita. Este silencio normativo genera un espacio de indeterminación que deberá ser resuelto por la reglamentación del art. 5°.

No obstante, el análisis aritmético de las planillas presupuestarias de las tres Fuerzas permite concluir que **el modelo presupuestario adoptado por el Ministerio de Defensa trata los niveles como excluyentes entre sí**: cada persona está clasificada en una sola columna (terciario, universitario o posgrado). Verificación concluyente: para el grado de Teniente Coronel, el importe individual de la columna "posgrado" equivale exactamente al 25% del haber base ($\$1.956.072 \times 25\% = \489.018), sin adición del 15% de grado.

Conclusión sobre acumulabilidad:

Conforme al modelo de liquidación adoptado en las planillas oficiales y al principio general del derecho administrativo (SINEP, Decreto N° 2098/08, art. 83: *el adicional por título se liquida exclusivamente por el nivel más alto acreditado*), quien posee título de grado y de posgrado percibe únicamente el suplemento del nivel más alto (25%). La ausencia de una cláusula de no acumulación en el texto del decreto es, por sí sola, fuente potencial de litigiosidad que la reglamentación pendiente deberá subsanar.

2. CONTEXTO HISTÓRICO Y ACADÉMICO DE LOS CUADROS

2.1 Cuadro de Oficiales: acceso universal e inmediato al beneficio

Tras la sanción de la Ley de Educación Superior N° 24.521 (1995), las Fuerzas Armadas argentinas reorganizaron progresivamente sus institutos de formación. Actualmente los egresados del Colegio

Militar de la Nación (CMN), la Escuela Naval Militar (ENM) y la Escuela de Aviación Militar (EAM) obtienen títulos universitarios de grado con reconocimiento oficial y validez nacional. En consecuencia, la carrera habitual de oficial garantiza institucionalmente un título de grado como condición de egreso.

Adicionalmente, el régimen de ascensos vigente exige o incentiva fuertemente la obtención de un título de posgrado en la Escuela Superior de Guerra (ESG) para el acceso al grado de Mayor y equivalentes. En la Armada, la Escuela de Guerra Naval (EGN) cumple una función análoga. La nueva condición de afinidad (art. 1° revisado) no constituye en la práctica un filtro operativo para los oficiales, ya que sus títulos institucionales son congruentes por definición con las tareas de la función militar.

2.2 El Cuerpo Profesional de Oficiales y el régimen derogado

El Cuerpo Profesional está integrado por oficiales —médicos, abogados, ingenieros, bioquímicos, analistas de sistemas, entre otros— que se incorporaron a las Fuerzas Armadas por poseer un título universitario previo, obtenido en instituciones civiles, como condición indispensable de ingreso. Bajo el régimen del artículo 57 inc. 2° derogado, ese título era el paradigma exacto que habilitaba el suplemento particular.

Para estos oficiales, el DNU no amplía un beneficio que tenían vedado: les sustituye un suplemento particular (sin proyección previsional plena) por un suplemento general que integra la base de cálculo del haber de retiro conforme al artículo 74 de la Ley N° 19.101. Se trata, en los hechos, de una modificación del régimen previsional aplicable a un grupo que ya percibía el beneficio en su forma anterior, cuyo efecto económico diferencial el expediente no cuantifica.

2.3 Cuadro de Suboficiales: exclusión histórica estructural

Históricamente, la formación impartida en las Escuelas de Suboficiales careció de reconocimiento formal en el Sistema Educativo Nacional (SEN). El proceso de profesionalización se inició con la Ley de Educación Técnico Profesional N° 26.058 (2005) y se consolidó tras la creación de la Universidad de la Defensa Nacional (UNDEF) en 2014.

La Escuela de Suboficiales del Ejército "Sargento Cabral" (ESESC) ofrece desde 2023 Tecnicaturas Universitarias Militares (TUM) en once especialidades con veinticuatro trayectos formativos en total. Sin embargo, son las promociones egresadas a partir de 2023 las que acceden plenamente a la TUM con reconocimiento formal. Las promociones anteriores —la inmensa mayoría del cuadro en actividad y la casi totalidad de los retirados— carecen de mecanismo de homologación retroactiva.

*Desde una perspectiva analítica, esta situación presenta rasgos que la doctrina laboral y contencioso-administrativa asocia a los supuestos de **discriminación indirecta**, entendidos como la aplicación de un criterio formalmente neutral que, por circunstancias históricas, produce un impacto desigual sobre un grupo determinado (los suboficiales formados bajo regímenes educativos previos a 2023). Esta observación se formula a título de riesgo jurídico a evaluar por la reglamentación pendiente, sin que constituya una calificación jurídica definitiva sobre la norma, la cual correspondería en su caso a la autoridad competente.*

Los datos del expediente (IF-2026-56158126, IF-2026-56158085 e IF-2026-56158155-APN-SSGA#MD) lo confirman: sobre una fuerza efectiva conjunta de 45.424 suboficiales (Libro Blanco de la Defensa 2023, pág. 82), solo 4.489 acreditan títulos habilitantes para el suplemento. Esto representa apenas el 9,9% del cuadro.

2.4 Soldados y Marineros Voluntarios: exclusión normativa absoluta

El escalafón de Soldados y Marineros Voluntarios queda completamente excluido del régimen proyectado. Las planillas presupuestarias de las tres Fuerzas no prevén asignación alguna para este personal, pese a representar aproximadamente 42.660 efectivos de la fuerza efectiva conjunta. La cobertura del beneficio para este escalafón es del 0% y la asignación presupuestaria equivalente a \$0,00.

3. ANÁLISIS DIFERENCIAL DE BENEFICIARIOS

Esta sección caracteriza con precisión los tres segmentos de personal en función de su grado de acceso al suplemento, los montos involucrados y las razones estructurales de cada situación. El análisis cubre tanto al personal en actividad como al personal retirado y pensionistas.

3.1 Personal más beneficiado

3.1.1 Oficiales Superiores con posgrado (Mayor a General / equivalentes)

Este segmento constituye el principal beneficiario de la medida en términos absolutos. Reúne simultáneamente las dos condiciones de mayor impacto: (a) la carrera de oficial garantiza un título universitario de grado (15%) como condición institucional de egreso y (b) el régimen de ascensos exige o incentiva fuertemente un título de posgrado (25%) para acceder al grado de Mayor y superiores. El suplemento aplicable es el del nivel más alto acreditado: 25% del haber mensual de grado.

A esto se añade el efecto multiplicador de la antigüedad: al aplicarse el 25% sobre haberes de grado elevados y sobre una base de cálculo que incluye el adicional por antigüedad acumulado en décadas de servicio, el impacto económico efectivo supera ampliamente el porcentaje nominal. Para un General de Brigada, que conforme a los plazos habituales de la carrera de oficial alcanza dicho grado con aproximadamente 40 años de servicio, el incremento efectivo puede superar los \$790.000 mensuales solo en el componente directo del suplemento, antes de la proyección sobre antigüedad.

Grado (EA / ARA / FAA)	Haber base mayo 2026	Suplemento posgrado +25%	Haber resultante
Teniente General / Almirante / Brigadier Gral.	\$3.161.227	\$790.307	\$3.951.534
General de División / Vicealmirante / Brig. Mayor	\$2.819.120	\$704.780	\$3.523.900
General de Brigada / Contralmirante / Brigadier	\$2.568.496	\$642.124	\$3.210.620
Coronel / Capitán de Navío / Comodoro	\$2.249.776	\$562.444	\$2.812.220
Teniente Coronel / Cap. de Fragata / Vicecomodoro	\$1.956.072	\$489.018	\$2.445.090
Mayor / Capitán de Corbeta	\$1.541.059	\$385.265	\$1.926.324

Fuente: IF-2026-28012425-APN-SSGA#MD (Anexo I, haberes a mayo de 2026). Los incrementos consignados corresponden al componente directo del suplemento, sin incluir la proyección sobre antigüedad ni contribuciones patronales.

3.1.2 Oficiales del Cuerpo Profesional (médicos, abogados, ingenieros, bioquímicos)

Este segmento también se ubica entre los más beneficiados, pero por un camino normativo diferente. Eran los principales —y en la práctica casi únicos— beneficiarios del régimen derogado (art. 57 inc. 2° Ley N° 19.101). El DNU no les otorga un beneficio nuevo: les eleva el status del suplemento de particular a general, incorporándolo a la base de cálculo del haber de retiro (art. 74 Ley N° 19.101). Para quienes

posean especializaciones o posgrados —frecuentes en médicos y abogados militares— el porcentaje aplicable asciende al 25%.

3.1.3 Razones estructurales del beneficio máximo

Factor	Descripción
Universalidad institucional	El título universitario de grado es condición de egreso del CMN, ENM y EAM. El 100% de los oficiales de línea en actividad accede automáticamente al 15%.
Posgrado como requisito de ascenso	La ESG y sus equivalentes proveen el título de posgrado exigido para ascender a Mayor. La mayoría del personal a partir de ese grado percibe el 25%.
Efecto multiplicador de la antigüedad	El suplemento incrementa la base sobre la que se calcula el adicional por antigüedad. A mayor grado y años de servicio, mayor amplificación del efecto económico real.
Proyección previsional (art. 74)	Como suplemento general, integra la base del haber de retiro. El beneficio se extiende de por vida, amplificando el impacto económico total.
Concentración presupuestaria	86% del gasto mensual total (\$5.824 M de \$6.783 M) se concentra en este segmento, que representa solo el 11% de la fuerza efectiva.

3.2 Personal parcialmente beneficiado

3.2.1 Suboficiales con TUM (Tecnicatura Universitaria Militar) — promociones desde 2023

Son los únicos suboficiales que acceden al suplemento de manera sistemática dentro del marco institucional. Las TUM ofrecidas por la ESESC (UNDEF) desde 2023 califican para el 10% del haber de grado. Se trata de las promociones más recientes, en número aún reducido respecto del total del cuadro.

Acceden al nivel mínimo previsto por la norma (10%), con el porcentaje más bajo, sobre haberes de grado que también son menores que los del cuadro de oficiales. El impacto económico real es sustancialmente inferior al percibido por el segmento anterior.

3.2.2 Suboficiales con título universitario obtenido por iniciativa propia

Un segmento marginal del Cuadro de Suboficiales ha obtenido, por iniciativa personal, títulos universitarios de grado o terciarios en instituciones civiles, financiados con recursos propios y desarrollados fuera del horario de servicio. Estos suboficiales pueden acceder al 15% (grado) o al 10% (terciario), según el nivel acreditado, siempre que la titulación sea afín a las tareas desarrolladas.

Las planillas del expediente registran 4.489 suplementos asignados a suboficiales sobre un total de 45.424 efectivos (9,9%). La mayoría de estos casos corresponde presumiblemente a este sub-segmento y al de TUM.

Grado — Cuadro de Suboficiales	Haber base mayo 2026	Suplemento tecnicatura +10%	Haber resultante
Suboficial Mayor	\$1.580.610	\$158.061	\$1.738.671
Suboficial Principal	\$1.401.249	\$140.125	\$1.541.374
Sargento Ayudante / Suboficial 1° / Suboficial Ayudante	\$1.242.227	\$124.223	\$1.366.450
Sargento 1° / Suboficial 2° / Suboficial Auxiliar	\$1.092.677	\$109.268	\$1.201.945
Sargento / Cabo Principal	\$980.975	\$98.098	\$1.079.073
Cabo Primero	\$880.369	\$88.037	\$968.406

3.3 Personal totalmente excluido

3.3.1 Soldados y Marineros Voluntarios — Exclusión absoluta en actividad

El escalafón de Soldados y Marineros Voluntarios queda completamente excluido del régimen proyectado. Las planillas presupuestarias de las tres Fuerzas (IF-2026-56158126, IF-2026-56158085 e IF-2026-56158155-APN-SSGA#MD) no prevén asignación alguna para este personal en ninguna de las categorías (terciario, universitario, posgrado). Pese a representar aproximadamente 42.660 efectivos de la fuerza efectiva conjunta, la asignación presupuestaria equivale a \$0,00 en los tres documentos.

La exclusión no obedece a una disposición explícita del DNU que los excluya, sino al diseño general del suplemento: el personal voluntario no cursa institutos de formación que otorguen títulos universitarios como condición de egreso, y estadísticamente no posee titulaciones civiles de nivel terciario o universitario en proporciones significativas. La norma, al no establecer ningún mecanismo de inclusión específico para este segmento, produce su exclusión total por diseño.

3.3.2 Suboficiales en actividad sin titulación habilitante — Exclusión mayoritaria

El 90,1% del Cuadro de Suboficiales en actividad —aproximadamente 40.935 personas sobre 45.424 efectivos totales— queda excluido del beneficio al no acreditar ninguno de los títulos previstos en el DNU. Este segmento comprende:

- Suboficiales egresados de las escuelas de suboficiales antes de 2023, cuya formación militar no fue homologada al Sistema Educativo Nacional y carece de reconocimiento formal equivalente a una tecnicatura.
- Personal con larga trayectoria de servicio y alta especialización técnica operativa, cuya experiencia y conocimiento acumulados no encuentran equivalencia académica reconocida bajo los criterios del DNU.
- Suboficiales que no cursaron carreras universitarias o terciarias civiles por iniciativa propia, sea por razones económicas, de tiempo disponible o por no haber existido tal incentivo durante su carrera.

Paradoja distributiva: los suboficiales excluidos incluyen a los de mayor antigüedad, mayor especialización técnica y mayor responsabilidad operativa dentro de su cuadro. El criterio del título formal favorece sistemáticamente a los más jóvenes —que egresaron bajo el nuevo régimen académico— sobre los más experimentados.

3.3.3 Suboficiales retirados — Exclusión casi total

La situación del personal subalterno en retiro es aún más restrictiva que la del personal en actividad. Dado que la inmensa mayoría de los suboficiales retirados egresó de las escuelas de suboficiales bajo regímenes educativos previos al proceso de homologación iniciado en 2023, y dado que el artículo 2° del DNU revisado exige que el causante haya obtenido formalmente el título con anterioridad al pase a retiro, la exclusión de este segmento resulta casi total.

El expediente no cuantifica la composición escalafonaria de los 3.405 retirados y pensionistas beneficiarios (dato del IAF, IF-2026-51518897-APN-DGAJ#MD). La distribución observada en actividad —86% oficiales / 14% suboficiales— permite inferir que la participación de los suboficiales retirados en ese universo de 3.405 beneficiarios es marginal.

3.3.4 Cuadro comparativo sintético

Segmento de personal	Acceso al suplemento	Porcentaje aplicable	% del presupuesto total	Razón estructural
Oficiales Superiores y Jefes con posgrado (Mayor a General)	MÁXIMO	25%	~70% estimado	Posgrado exigido por el régimen de ascensos (ESG)
Oficiales subalternos (Subteniente a Capitán) con título de grado	ALTO	15%	~16% estimado	Grado universitario de egreso de CMN/ENM/EAM es condición institucional
Cuerpo Profesional de Oficiales (médicos, abogados, ingenieros)	ALTO / MÁXIMO	15–25%	Incluido en el 86%	Eran beneficiarios del régimen derogado; ahora con mejora previsional
Suboficiales con TUM (promociones desde 2023)	MÍNIMO	10%	~6% estimado	TUM reconocida en el SEN desde 2023; proceso en consolidación
Suboficiales con título universitario o terciario propio	PARCIAL	10–15%	~8% estimado	Titulación obtenida por iniciativa y costo propios, fuera del servicio
Suboficiales sin titulación habilitante (~90,1% del cuadro)	NULO	0%	\$0	Formación militar previa a 2023 sin homologación al SEN
Suboficiales retirados (casi totalidad)	NULO	0%	Marginal	Ausencia de mecanismo de homologación retroactiva para formación histórica
Soldados y Marineros Voluntarios (42.660 efectivos)	NULO	0%	\$0,00	No figuran en ninguna planilla; exclusión por diseño normativo

Fuente: IF-2026-56158126, IF-2026-56158085 e IF-2026-56158155-APN-SSGA#MD; Libro Blanco de la Defensa Nacional 2023, pág. 82. Los porcentajes del presupuesto son estimaciones derivadas de la distribución observada en las planillas oficiales.

4. IMPACTO SALARIAL Y PRESUPUESTARIO

4.1 Tabla de haberes proyectados a julio de 2026

La siguiente tabla cruza los haberes mensuales vigentes a mayo de 2026 (Anexo I, IF-2026-28012425-APN-SSGA#MD) con los tres escenarios de aplicación del suplemento según la versión revisada del DNU.

Grado	Haber base mayo 2026	Esc. A Posgrado +25%	Esc. B Grado +15%	Esc. C Tecnicatura +10%
— CUADRO DE OFICIALES —				
Teniente General / Almirante / Brigadier Gral.	\$3.161.227	\$3.951.534	\$3.635.411	\$3.477.350
General de División / Vicealmirante / Brigadier Mayor	\$2.819.120	\$3.523.900	\$3.241.988	\$3.101.032
General de Brigada / Contralmirante / Brigadier	\$2.568.496	\$3.210.620	\$2.953.770	\$2.825.346
Coronel / Capitán de Navío / Comodoro	\$2.249.776	\$2.812.220	\$2.587.242	\$2.474.754
Teniente Coronel / Cap. de Fragata / Vicecomodoro	\$1.956.072	\$2.445.090	\$2.249.483	\$2.151.679

Mayor / Capitán de Corbeta	\$1.541.059	\$1.926.324	\$1.772.218	\$1.695.165
Capitán / Teniente de Navío	\$1.276.302	\$1.595.378	\$1.467.747	\$1.403.932
Teniente 1° / Teniente de Fragata / Primer Teniente	\$1.135.195	\$1.418.994	\$1.305.474	\$1.248.715
Teniente / Teniente de Corbeta	\$1.023.416	\$1.279.270	\$1.176.928	\$1.125.758
Subteniente / Guardiamarina / Alférez	\$926.881	\$1.158.601	\$1.065.913	\$1.019.569
— CUADRO DE SUBOFICIALES				
Suboficial Mayor	\$1.580.610	\$1.975.763	\$1.817.701	\$1.738.671
Suboficial Principal	\$1.401.249	\$1.751.561	\$1.611.436	\$1.541.374
Sargento Ayudante / Suboficial 1° / Suboficial Ayudante	\$1.242.227	\$1.552.784	\$1.428.561	\$1.366.450
Sargento 1° / Suboficial 2° / Suboficial Auxiliar	\$1.092.677	\$1.365.846	\$1.256.579	\$1.201.945
Sargento / Cabo Principal	\$980.975	\$1.226.219	\$1.128.121	\$1.079.073
Cabo Primero	\$880.369	\$1.100.461	\$1.012.424	\$968.406
Cabo / Cabo Segundo	\$814.831	\$1.018.539	\$937.056	\$896.314
Voluntario 1° / Marinero 1°	\$742.200	\$927.750	\$853.530	\$816.420
Voluntario 2° / Marinero 2°	\$686.838	\$858.548	\$789.864	\$755.522

Fuente: elaboración propia sobre IF-2026-28012425-APN-SSGA#MD e IF-2026-55754982-APN-SECEYAM#MD. Verde: escenario más probable para cada grado. Los Soldados/Marineros Voluntarios no acceden a ningún suplemento (\$0).

4.2 Distribución presupuestaria consolidada

Los datos de las planillas oficiales revisadas (IF-2026-56158126, IF-2026-56158085 e IF-2026-56158155-APN-SSGA#MD) permiten dimensionar el impacto total de la medida por fuerza y por segmento.

Concepto	Ejército Argentino	Armada Argentina	Fuerza Aérea Argentina	Total FFAA
Suplementos terciario	\$304.759.367	\$107.520.055	\$66.281.380	\$478.560.802
Suplementos grado universitario	\$701.466.330	\$351.761.405	\$508.570.451	\$1.561.798.186
Suplementos posgrado	\$1.077.793.608	\$272.531.071	\$230.502.829	\$1.580.827.508
Total suplementos directos	\$2.084.019.305	\$731.812.531	\$805.354.660	\$3.621.186.496
Incidencia en antigüedad y otros	\$853.908.860	\$346.397.717	\$256.124.598	\$1.456.431.175
Total general mensual (actividad)	\$4.184.027.748	\$1.538.057.195	\$1.061.479.259	\$6.783.564.202
Impacto previsional (retirados/pensionistas)	—	—	—	\$2.480.499.080
TOTAL MENSUAL CONSOLIDADO				\$9.264.063.282

Fuente: IF-2026-56158126 (EA), IF-2026-56158085 (ARA) e IF-2026-56158155 (FAA)-APN-SSGA#MD; IF-2026-51518897-APN-DGAJ#MD (impacto previsional IAF). Los Soldados/Marineros Voluntarios no figuran en ninguna planilla; asignación \$0,00 en las tres Fuerzas.

4.3 Fenómenos de distorsión salarial

El diseño del suplemento, al estar condicionado a la posesión de una titulación formal y no a la jerarquía, la antigüedad o la responsabilidad funcional, produce dentro del Cuadro de Suboficiales una disparidad de cobertura entre quienes acceden al beneficio y quienes no, con independencia de su grado, antigüedad o especialización técnica. Conforme a los datos verificados (sección 9.1), el 90,1% del Cuadro de Suboficiales (40.935 efectivos) no accede al suplemento por no contar con una titulación de las previstas en el decreto, mientras que el 9,9% restante sí lo hace.

Esta disparidad interna no responde a diferencias de jerarquía, antigüedad o desempeño dentro del cuadro subalterno, sino exclusivamente a la posesión o no de una titulación formal reconocida por el Sistema Educativo Nacional, criterio cuya distribución —por las razones históricas expuestas en la sección 2.3— no guarda relación con la trayectoria de servicio ni con la responsabilidad operativa del personal afectado.

5. ANÁLISIS CRÍTICO: ALCANCE Y EFECTOS DEL SUPLEMENTO

5.1 El título universitario como requisito institucional, no mérito individual

El DNU justifica el suplemento en la necesidad de "reconocer el esfuerzo que realiza el personal de las Fuerzas Armadas" y "promover la formación académica". Sin embargo, cuando un título universitario constituye una condición necesaria para ingresar y egresar de la carrera de oficial —es decir, un requisito institucional y no una elección voluntaria adicional—, su uso como criterio diferenciador para un suplemento salarial pierde su fundamento de mérito individual y se convierte en un incremento automático sobre un universo predeterminado.

La introducción de la condición de afinidad en la versión revisada (art. 1°) no modifica este diagnóstico, dado que los títulos institucionales de los egresados del CMN, ENM y EAM son, por naturaleza, afines a las tareas militares.

5.2 El suplemento como incremento de alcance generalizado en el Cuadro de Oficiales

Dado que la totalidad de los oficiales incluidos en las planillas presupuestarias posee títulos universitarios obtenidos en el marco de su formación profesional militar, y considerando que dichos títulos guardan relación directa con las funciones propias de la carrera, el suplemento opera en los hechos como un incremento salarial de alcance prácticamente universal dentro del Cuadro de Oficiales.

El Cuadro de Oficiales, que representa el 11% de la fuerza efectiva, concentra el 86% del costo mensual total de la medida (\$5.824 millones de \$6.783 millones). En contraste, el cuadro numéricamente dominante —Suboficiales y Soldados Voluntarios, que representan el 89% restante de la fuerza— absorbe apenas el 14% de los recursos, y la exclusión absoluta para los Soldados Voluntarios es del 100%.

5.3 Desventaja estructural del Cuadro de Suboficiales

La transición académica del sistema de suboficiales hacia las Tecnicaturas Universitarias Militares es un proceso iniciado en 2023 y aún en consolidación. Estructurar el beneficio sobre titulaciones formales del SEN sin mecanismos de homologación produce una exclusión que no responde a diferencias de capacidad o desempeño, sino a una discontinuidad normativa ajena a la voluntad del personal afectado.

Como se señaló en la sección 2.3, esta situación presenta rasgos que la doctrina laboral y contencioso-administrativa asocia a los supuestos de discriminación indirecta: la aplicación de un criterio formalmente neutral que, por circunstancias históricas, produce un impacto desigual sobre un grupo determinado. Esta observación constituye un riesgo jurídico a evaluar por la reglamentación pendiente y no una calificación jurídica definitiva sobre la norma.

5.4 El Cuerpo Profesional: efectos previsionales adicionales no cuantificados

El DNU declara ampliar el beneficio para corregir la exclusión generada por el régimen anterior, pero simultáneamente incorpora al Cuerpo Profesional —que ya era el principal beneficiario del art. 57 inc. 2°— sin establecer un tratamiento diferenciado. Para este sector, la transformación del suplemento de particular a general implica que los títulos que ya eran remunerados ahora se incorporan a la base de cálculo del haber de retiro (art. 74, Ley N° 19.101). El expediente no cuantifica este impacto previsional diferencial ni lo distingue del impacto sobre el resto del Cuadro de Oficiales.

5.5 Delimitación del mérito real frente a los requisitos institucionales de carrera

Para que un suplemento por formación tenga validez ética y jurídica como incentivo educativo, debe aplicarse estrictamente sobre el mérito real e individual: aquel que, una vez egresado de sus institutos de formación, haya cursado y culminado una carrera universitaria por su propia cuenta, sin que dicha titulación constituya una exigencia obligatoria para su permanencia o ascenso.

5.6 Desigual valoración económica de un mismo título académico

Un aspecto relevante que surge del diseño del suplemento es que el reconocimiento económico de una misma titulación académica no depende del valor intrínseco del título obtenido, sino exclusivamente del haber mensual correspondiente al grado del beneficiario. En consecuencia, dos integrantes de las Fuerzas Armadas que posean exactamente la misma formación universitaria reciben importes sustancialmente diferentes por el solo hecho de pertenecer a escalafones distintos.

Por ejemplo, un Mayor del Cuadro de Oficiales y un Sargento del Cuadro de Suboficiales que hayan obtenido idéntico título universitario de Abogado —expedido por la misma universidad pública o privada, con igual duración, contenidos y validez nacional— no perciben el mismo reconocimiento económico. Aplicando el porcentaje previsto para títulos de grado (15%), el Mayor recibe un suplemento aproximado de \$231.159 mensuales sobre un haber base de \$1.541.059, mientras que el Sargento percibe alrededor de \$147.146 sobre un haber de \$980.975. La diferencia supera los \$84.000 mensuales pese a que el mérito académico reconocido es exactamente el mismo.

La situación resulta aún más marcada cuando se comparan grados superiores. Un Coronel con título universitario obtiene un beneficio económico significativamente mayor que un Suboficial Mayor con idéntica titulación, aun cuando ambos acrediten el mismo nivel educativo formal. El sistema, por lo tanto, no remunera el título en sí mismo, sino que utiliza la titulación como multiplicador de diferencias salariales preexistentes.

Desde una perspectiva de política salarial, ello plantea una cuestión conceptual relevante: si la finalidad declarada del suplemento es reconocer y fomentar la formación académica, el valor económico asignado al mismo título debería guardar una relación razonable con el mérito educativo efectivamente alcanzado. Sin embargo, al calcularse como un porcentaje del haber mensual, el beneficio termina reproduciendo y ampliando las diferencias escalafonarias existentes, otorgando reconocimientos económicos distintos a una misma credencial académica.

En términos prácticos, el régimen no establece un valor uniforme para cada nivel de formación (tecnicatura, grado o posgrado), sino que asigna un valor variable según la posición jerárquica del beneficiario. De este modo, la obtención de un mismo título universitario puede generar beneficios económicos muy diferentes entre dos personas que realizaron un esfuerzo académico equivalente, circunstancia que debilita el fundamento meritocrático invocado para justificar la medida.

5.7 Alternativa de recomposición salarial equitativa

En lugar de suplementos sectorizados por título, una alternativa que preservaría la equidad escalafonaria consistiría en aplicar un aumento general y proporcional a todos los integrantes de las Fuerzas Armadas. Dicho aumento, calculado sobre el haber de grado con idéntico porcentaje para todos los cuadros, mantendría las brechas relativas históricas, reconocería la trayectoria y responsabilidad de cada escalafón, y evitaría fenómenos de compresión vertical o inversión jerárquica.

Si la verdadera intención económica de la medida no es premiar un mérito académico excepcional sino otorgar una recomposición salarial, esta debe aplicarse de manera lineal y universal para todo el personal militar, sin distinción de jerarquías ni cuadros, bajo un único porcentaje que mantenga las brechas proporcionales históricas. Esta modalidad es más coherente con los suplementos generales previstos en el artículo 56 de la Ley N° 19.101.

6. CONSECUENCIAS SISTÉMICAS IDENTIFICADAS

6.1 Consecuencias económicas y riesgo de litigiosidad

El artículo 2° del DNU revisado extiende el beneficio al personal retirado, pero lo condiciona a que el título haya sido obtenido —no simplemente reunidas las condiciones para obtenerlo— con anterioridad al cese de funciones. Al no existir mecanismo de homologación automática de las funciones técnicas desarrolladas históricamente, se consolida una exclusión estructural respecto del personal formado bajo regímenes anteriores.

Esta situación podría dar lugar a planteos judiciales en sede contencioso-administrativa federal, con argumentos centrados en la vulneración del derecho de propiedad (art. 17 CN) y el principio de movilidad de los haberes previsionales (art. 14 bis CN).

Adicionalmente, el silencio normativo sobre la acumulabilidad de niveles (sección 1.4) constituye una fuente autónoma de litigiosidad: hasta tanto la reglamentación del art. 5° no establezca expresamente que los niveles son excluyentes, el personal que posea título de grado y de posgrado podría reclamar la liquidación acumulada ($15\% + 25\% = 40\%$), triplicando el impacto fiscal en ese segmento.

7. CONCLUSIONES

El Proyecto de Decreto de Necesidad y Urgencia —en su versión revisada del 4 de junio de 2026— exhibe una fundamentación discursiva orientada al incentivo educativo que colisiona abiertamente con sus efectos económicos y orgánicos reales. Si bien la última revisión técnica redujo los porcentajes originales (del 20% al 15% para el nivel de grado, y del 15% al 10% para tecnicaturas) e introdujo la exigencia de afinidad funcional, estas modificaciones solo atenuaron marginalmente las distorsiones superficiales, dejando intacta la asimetría estructural de la medida.

El análisis riguroso de la norma y de su expediente demuestra que, en la práctica, el suplemento opera como un incremento salarial de alcance prácticamente universal para el Cuadro de Oficiales —que concentra el 86% del gasto con solo el 11% de la fuerza efectiva— mientras se constituye en un factor de exclusión estructural para la masa crítica del Cuadro de Suboficiales, casi la totalidad de sus retirados, y la exclusión absoluta para los 42.660 Soldados y Marineros Voluntarios.

Estas asimetrías derivan, de manera directa y previsible, del criterio de elegibilidad adoptado por el decreto, que toma como referencia una titulación que la propia carrera de oficial garantiza

institucionalmente como requisito de egreso, en lugar de un mérito educativo adicional al margen de las exigencias de carrera. En la configuración resultante del suplemento, la trayectoria de servicio, la responsabilidad de mando y la experiencia operativa real no constituyen, por sí mismas, factores determinantes para el acceso al beneficio.

Alcance del análisis: las consideraciones jurídicas formuladas en este informe (en particular las referidas a riesgos de litigiosidad, discriminación indirecta y silencios normativos) constituyen un análisis técnico de riesgos regulatorios, formulado con fines de política institucional, y no representan una calificación jurídica definitiva ni un dictamen vinculante. Los porcentajes, montos y proporciones citados surgen de los documentos oficiales referenciados en cada sección y en el listado de fuentes; cualquier discrepancia futura con la reglamentación que dicte la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial (art. 5° del DNU) o con la liquidación efectiva deberá evaluarse a la luz de dicha reglamentación.

8. VERIFICACIÓN DE DATOS Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Esta sección incorpora los datos cuantitativos verificados de la planilla presupuestaria elaborada sobre la base de las liquidaciones oficiales de cada Fuerza (IF-2026-56158126, IF-2026-56158085, IF-2026-56158155-APN-SSGA#MD) y el padrón de efectivos del Libro Blanco de la Defensa Nacional 2023. Los gráficos permiten visualizar con inmediatez la magnitud de las asimetrías distributivas identificadas a lo largo del informe.

8.1 Datos verificados por Fuerza y consolidado FFAA

Fuerza / Escalafón	Efectivos (Libro Blanco 2023)	Suplementos asignados	Cobertura	Presupuesto mensual
EJÉRCITO ARGENTINO				
Oficiales	6.081	6.181	100% ①	\$3.485.195.621
Suboficiales	22.889	3.322	14.5%	\$698.832.127
Soldados Voluntarios	26.080	0	0%	\$0
TOTAL EA	55.050	9.503	17.3%	\$4.184.027.748
ARMADA ARGENTINA				
Oficiales	2.352	2.201	93.6% ①	\$1.319.573.743
Suboficiales	14.260	1.042	7.3%	\$218.483.452
Soldados Voluntarios	1.489	0	0%	\$0
TOTAL ARA	18.101	3.243	17.9%	\$1.538.057.195
FUERZA AÉREA ARGENTINA				
Oficiales	2.164	2.128	98.3% ①	\$1.019.685.288
Suboficiales	8.275	125	1.5%	\$41.793.970
Soldados Voluntarios	15.091	0	0%	\$0
TOTAL FAA	25.530	2.253	8.8%	\$1.061.479.259
TOTAL FFAA CONSOLIDADO				
Oficiales	10.597	10.510	100% ①	\$5.824.454.653
Suboficiales	45.424	4.489	9.9%	\$959.109.549
Soldados Voluntarios	42.660	0	0%	\$0
TOTAL FFAA	98.681	14.999	15.2%	\$6.783.564.201

① **Nota metodológica — Discrepancia entre padrón 2023 y liquidación 2026:** Las planillas presupuestarias del Ejército Argentino registran 6.181 suplementos de Oficiales, mientras que el Libro Blanco de la Defensa Nacional 2023 informa 6.081 efectivos en ese escalafón (diferencia: +100 casos, cobertura aparente 101,6%). En la Fuerza Aérea (2.128 suplementos sobre 2.164 efectivos, 98,3%) y en la Armada (2.201 sobre 2.352, 93,6%) la relación es inversa. Esta discrepancia no constituye una anomalía operativa: el Libro Blanco refleja el padrón de personal al cierre del ejercicio 2023, mientras que las liquidaciones de julio de 2026 corresponden a un estado de revista posterior, casi tres años después. En ese lapso se producen altas (egresos de nuevas promociones de oficiales) y bajas (pases a retiro) que modifican la dotación real de cada Fuerza respecto del padrón 2023, en sentido y magnitud distintos según el caso. Estas variaciones de dotación no alteran la conclusión sustantiva del informe: la cobertura efectiva del Cuadro de Oficiales es del 100%, dado que la carrera de oficial garantiza institucionalmente un título universitario de grado como condición de egreso de los institutos de formación (CMN, ENM y EAM), por lo que todo oficial en actividad —cualquiera sea la dotación vigente en cada momento— reúne los requisitos para percibir el suplemento.

8.2 Hallazgos estadísticos derivados

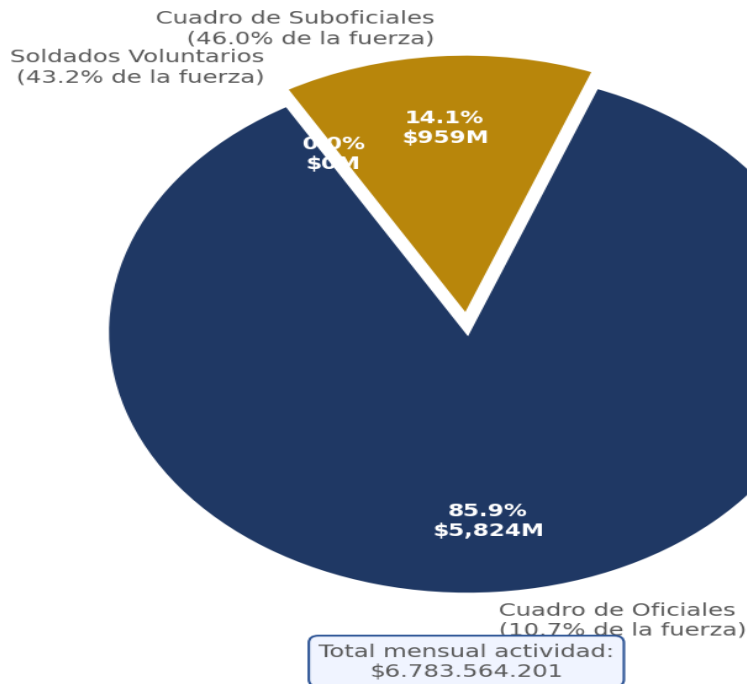
Indicador	Valor
Costo mensual total en actividad	\$6.783.564.201 (confirmado en expediente)
Costo mensual por retirados y pensionistas	\$2.480.499.080 (IF-2026-51518897-APN-DGAJ#MD)
COSTO MENSUAL TOTAL CONSOLIDADO	\$9.264.063.281
COSTO ANUAL PROYECTADO	\$111.168.759.377 (~\$111,2 mil millones anuales)
Personal SIN acceso al suplemento (actividad)	83.595 personas = 84,7% de la fuerza efectiva total (suboficiales excluidos: 40.935 · soldados: 42.660)
Costo mensual promedio por oficial beneficiado	\$554.182/mes por persona
Costo mensual promedio por suboficial beneficiado	\$213.658/mes por persona (brecha: 2,59x respecto al oficial)
Ratio presupuestario Oficiales FAA / Suboficiales FAA	24,4x: el caso de mayor asimetría entre fuerzas
Ratio presupuestario Oficiales ARA / Suboficiales ARA	6,0x
Ratio presupuestario Oficiales EA / Suboficiales EA	4,99x
Suplementos que van a suboficiales (del total)	1 de cada 3,3 suplementos (29,9% de los suplementos, 14,1% del presupuesto)
Suboficiales de la FAA con suplemento	125 sobre 8.275 efectivos (1,5%) — el caso más extremo de exclusión por fuerza

8.3 Visualización de las asimetrías distributivas

Los siguientes gráficos permiten apreciar con inmediatez la magnitud de las brechas identificadas en el análisis.

Gráfico 1 — Distribución presupuestaria por escalafón (FFAA consolidado)

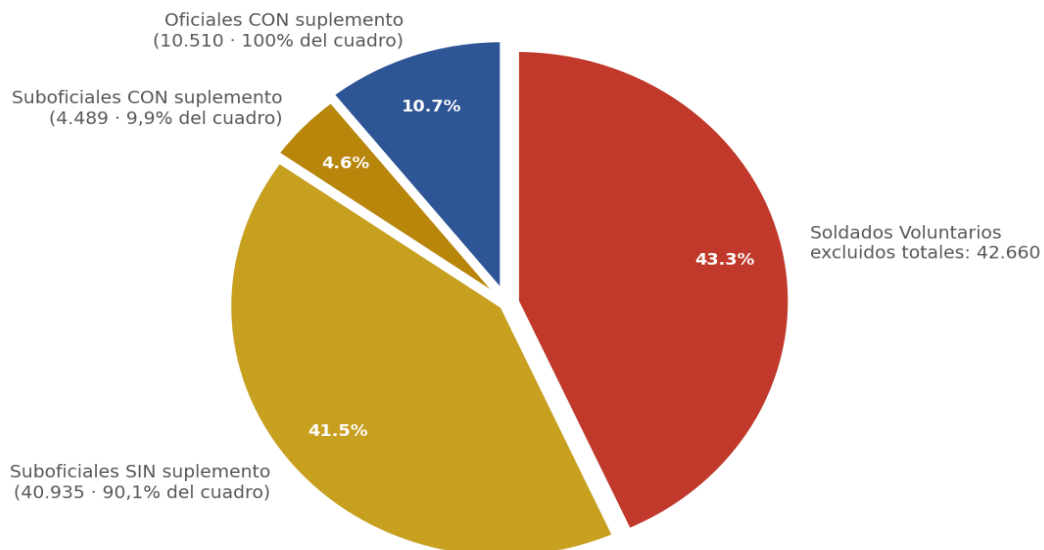
Distribución del Presupuesto Mensual del Suplemento por Escalafón — FFAA Consolidado



El Cuadro de Oficiales (10,7% de la fuerza) absorbe el 85,9% del presupuesto mensual del suplemento (\$5.824 M sobre \$6.783 M totales). Los Soldados Voluntarios (43,2% de la fuerza) reciben el 0%.

Gráfico 2 — Cobertura del suplemento sobre los efectivos totales de las FFAA

Cobertura del Suplemento por Título sobre el Total de Efectivos — FFAA Consolidado (98.681 efectivos)

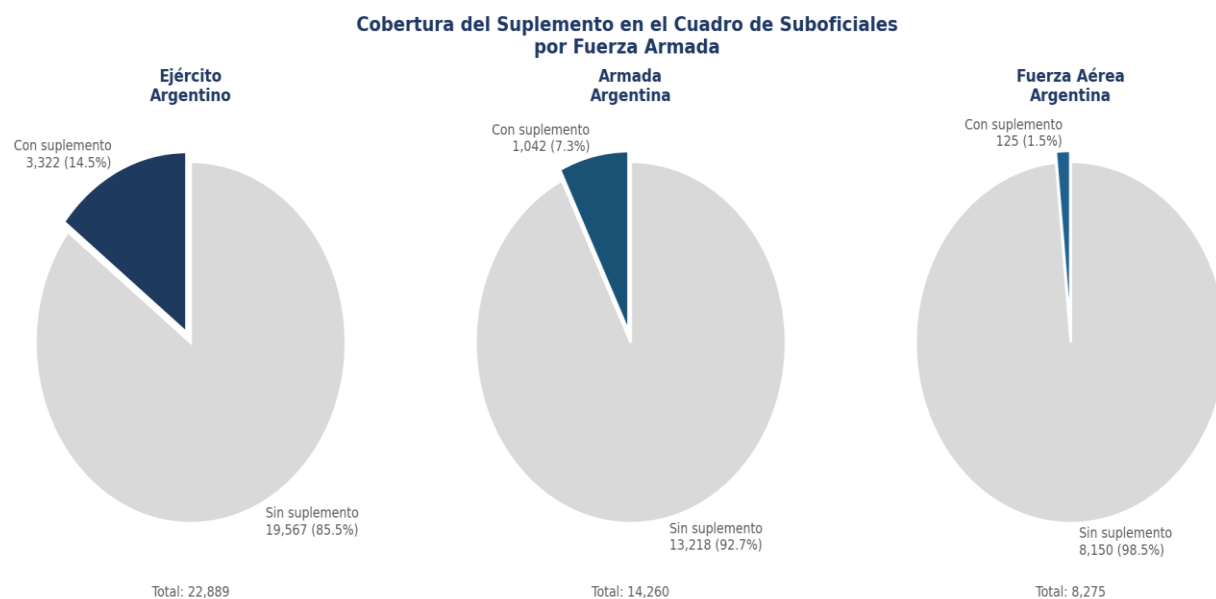


Efectivos SIN acceso: 83.595 personas (84,7% de la fuerza)
 * Cobertura oficiales: 100%. Diferencia padrón 2023 / liquidación 2026 atribuible a ingresos de oficiales entre 2023 y junio de 2026 (≈87 casos).

El 84,7% del personal de las Fuerzas Armadas (83.595 efectivos) queda excluido del suplemento. Solo el 15,3% (14.999 suplementos sobre 98.681 efectivos) accede al beneficio. La cobertura real del Cuadro

de Oficiales es del 100%; la pequeña diferencia numérica con el padrón del Libro Blanco 2023 obedece al ingreso de nuevos oficiales entre 2023 y junio de 2026 (véase nota ① en sección 8.1).

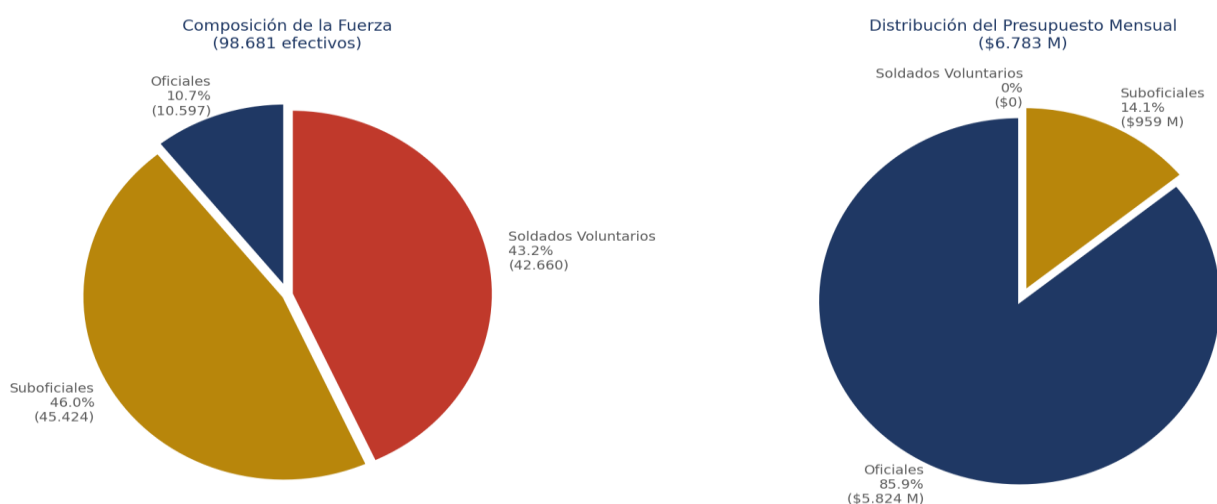
Gráfico 3 — Cobertura del suplemento en el Cuadro de Suboficiales por Fuerza



La Fuerza Aérea registra la mayor exclusión: solo el 1,5% de sus suboficiales accede al suplemento (125 de 8.275). La Armada alcanza el 7,3% y el Ejército el 14,5%. En ninguna fuerza la cobertura supera el 15% del cuadro subalterno.

Gráfico 4 — La paradoja demográfica: composición de la fuerza vs. distribución del presupuesto

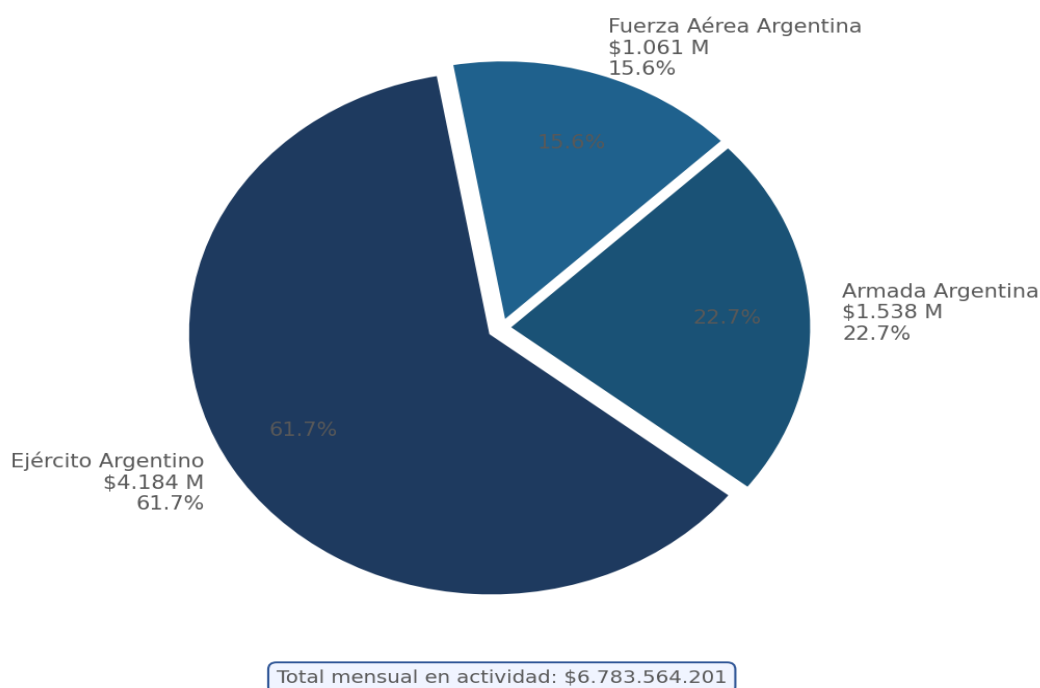
**La Paradoja Demográfica del Suplemento por Título
Composición de la Fuerza vs. Distribución del Presupuesto — FFAA**



La paradoja es visualmente contundente: el cuadro que representa el menor porcentaje de la fuerza (oficiales, 10,7%) concentra el mayor porcentaje del presupuesto (85,9%). El cuadro demográficamente dominante (soldados, 43,2%) recibe el 0%. La inversión entre peso demográfico y peso presupuestario es total.

Gráfico 5 — Distribución del presupuesto mensual por Fuerza Armada

Distribución del Presupuesto Mensual del Suplemento por Fuerza Armada



El Ejército Argentino concentra el 61,7% del costo mensual total del suplemento (\$4.184 M), dado su mayor volumen de efectivos. La Armada absorbe el 22,7% (\$1.538 M) y la Fuerza Aérea el 15,6% (\$1.061 M).

REFERENCIAS NORMATIVAS

Normas legales y reglamentarias

- Ley N° 19.101 para el Personal Militar y sus modificatorias. Norma estructural del régimen retributivo castrense; los artículos 53, 56, 57 y 74 son los ejes del análisis.
- Ley N° 24.521 de Educación Superior. Marco de reconocimiento de títulos universitarios de grado y posgrado citado expresamente en los incisos I y II del artículo 1° del DNU.
- Ley N° 24.948 de Reestructuración de las Fuerzas Armadas. Establece la adecuación de los sistemas educativos militares a la estructura educativa nacional.
- Ley N° 26.058 de Educación Técnico Profesional (2005). Proporciona el marco de habilitación de las tecnicaturas superiores no universitarias citadas en el inciso III del art. 1° del DNU.
- Ley N° 26.206 de Educación Nacional. Marco general del Sistema Educativo Nacional citado en el DNU.
- Decreto N° 5592/68 (inc. b, art. 1°). Regula la absorción diferida de disminuciones retributivas; aplicado por remisión expresa del artículo 3° del DNU para proteger al personal que percibía el suplemento del art. 57 inc. 2° derogado.
- Decreto N° 2098/08 — Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP). No rige al personal militar, pero su artículo 83 (liquidación exclusiva por el nivel más alto acreditado) constituye el criterio interpretativo de referencia para la no acumulabilidad de niveles de suplemento académico, aplicable analógicamente al silencio del DNU.

Documentos del expediente EX-2026-50060975-APN-SECEYAM#MD

- IF-2026-50081048-APN-SECEYAM#MD: Proyecto de DNU versión original (19/5/2026). Porcentajes: 20% grado, 15% tecnicatura, 25% posgrado; sin condición de afinidad.

- IF-2026-50082953-APN-SECEYAM#MD: Informe Circunstanciado SECEYAM. Documento fundante; reconoce expresamente que el régimen derogado se circunscribía principalmente al Cuerpo Profesional de Oficiales.
- IF-2026-51518897-APN-DGAJ#MD: Dictamen Jurídico DGAJ (22/5/2026). Avala la viabilidad jurídica; cuantifica el impacto previsional del IAF: \$2.480.499.080 para 3.405 beneficiarios (FF12: \$1.141.029.577; FF14: \$1.339.469.503).
- IF-2026-55754982-APN-SECEYAM#MD: Proyecto de DNU versión revisada (4/6/2026). Versión vigente analizada en este informe; reduce porcentajes e incorpora condición de afinidad.
- IF-2026-28012425-APN-SSGA#MD: Cuadro de haberes mensuales por grado (Anexo I, enero–mayo 2026). Base de los cálculos de impacto salarial.
- IF-2026-56158126-APN-SSGA#MD: Planilla de costo por fuerza — Ejército Argentino (versión revisada, 5/6/2026). Total mensual: \$4.184.027.748.
- IF-2026-56158085-APN-SSGA#MD: Planilla de costo por fuerza — Armada Argentina (versión revisada). Total mensual: \$1.538.057.195.
- IF-2026-56158155-APN-SSGA#MD: Planilla de costo por fuerza — Fuerza Aérea Argentina (versión revisada). Total mensual: \$1.061.479.259.
- IF-2026-56182139-APN-SSGA#MD: Informe consolidado SSGA (5/6/2026). Acredita que las conformidades de los EMGE, EMGA y EMGFAA mantienen validez para la versión revisada por implicar un gasto menor.
- IF-2026-52164187-APN-ONP#MEC: Informe ONP / Ministerio de Economía. Señala que el impacto no está contemplado en el presupuesto 2026; indica que el Jefe de Gabinete tiene facultades para las modificaciones presupuestarias necesarias.
- IF-2026-57487439-APN-DNSICHSPN#MEC: Informe DNSICHSPN / Ministerio de Economía (9/6/2026). Última intervención previa a la Secretaría Legal y Técnica; valida la consistencia del impacto presupuestario (\$6.800 M en actividad, \$2.480 M en pasivos).
- NO-2026-50616487-APN-JEMGE#EA / NO-2026-50554135-APN-EMGA#ARA / NO-2026-51463959-APN-EMGFAA#FAA: Conformidades de las tres Fuerzas al proyecto de DNU.

Otras fuentes

- Ministerio de Defensa de la República Argentina. Libro Blanco de la Defensa Nacional 2023, pág. 82. Fuente de las cifras de efectivos por escalafón.
- Oferta académica formal ESESC (UNDEF): Tecnicaturas Universitarias Militares, desde 2023.

Documento elaborado con fines analíticos y de política institucional.

Los valores monetarios corresponden a los haberes vigentes a mayo de 2026 según fuentes oficiales del Ministerio de Defensa de la República Argentina.