

Publicado en www.relats.org

**EL FUTURO DEL TRAAJO EN LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA NACIONAL.
EL CASO ARGENTINO: PRECARIEDAD ACTUAL Y
AMENAZAS PERMANENTES**

**Federico Eduardo Dávila¹, Omar Alfredo Autón²
y María Cecilia Cascante³**

2018

Un mundo cambiante e incierto

Estamos transitando un mundo con enormes cambios a un ritmo cada vez mayor, con muchas incertidumbres y al cual, consecuentemente, hay que intentar comprender. En efecto, vivimos en un mundo multipolar donde los principales actores, Estados Unidos, la Unión Europea, Rusia, China e India, y sus correspondientes alianzas ocasionan cambios en los organismos multilaterales y plurilaterales; modificando la configuración del sistema de relaciones internacionales a nivel global.

¹ Lic. en Comercio Internacional (UNLu). Especialista en Relaciones Internacionales (UNINTER). Diplomado en Economía Política Argentina (UNLu/FLACSO). Subsecretario de RRII de Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). Director de la Maestría en Administración Pública de la Universidad del Salvador. Coordinador del Sector Administración Central de Latinoamérica, de la Internacional de Servicios Públicos (ISP)

² Abogado (UBA). Secretario de Profesionales de la UPCN. Co-presidente de la ISP de la región Interamérica y miembro del Executive Bureau mundial. Director de la revista "Escenarios para un nuevo contrato social"

³ Abogada (UBA). Diplomada en Conducción de Organizaciones Sindicales y Sociales (UNSAM). Integrante de la Secretaría de Profesionales de UPCN. Miembro del Consejo de Redacción de la revista "Escenarios para un nuevo contrato social". Miembro del Instituto de Derecho Laboral Público del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal. Docente universitaria.

Básicamente, las manifestaciones que mejor ejemplifican dicho proceso, son las paulatinas sustituciones, en términos políticos y de consenso, de las estrategias globales del sistema de Naciones Unidas por el G20⁴, cuyos integrantes (entre los cuales se encuentra Argentina) ostentan el 85% del PBI mundial, y de la OMC⁵ por acuerdos comerciales plurilaterales o bilaterales, fundamentalmente de servicios y que tienden a reemplazar organismos internacionales democráticos por otros mecanismos controlados por las grandes potencias.

Ahora bien, llegando al punto que nos convoca, resulta evidente que estas alteraciones impactan fuertemente en el castigado mundo del trabajo y, notablemente, en la agenda de la OIT⁶ aparece la cuestión del futuro del trabajo como tema central de debate en la CIT⁷ 2019, lo cual configura una propuesta positiva y oportuna, aunque evidentemente incompleta e insuficiente, ya que el régimen de producción vigente se establece sobre dos factores intrínsecamente relacionados, capital y trabajo. Es, cuanto menos desalentador, entonces, que se haga foco sólo en el futuro del trabajo y no así en el futuro del capital, del cual claramente éste dependió, depende y dependerá.

Dicho en otros términos, creemos que es imperativo comprender que los destinos del capital y el trabajo son inseparables, y que mal podrán resolverse las desdichas del mundo laboral si no comprendemos la vigente inapetencia por las inversiones y la producción, contrario a la fuerte tendencia a la acumulación en los paraísos fiscales.

⁴ Grupo de los 20. Fundado en 1999 y actualmente constituido por 19 países industrializados y emergentes más la Unión Europea, entre ellos los miembros del G7.

⁵ Organización Mundial del Comercio o GATT del '94

⁶ Organización Internacional del Trabajo

⁷ Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT

De hecho, es esta acumulación “expatriada”, sin lugar a dudas, una de las mayores incidencias en el segundo eje que queremos desarrollar: cómo afecta negativamente la extracción de capitales (en consideración de la velocidad con la que éste se reproduce y la liquidez que ostenta hoy en día) en la calidad de vida de aquellos países donde se produjeron las transacciones comerciales que originaron las ganancias, despojando a los Estados nacionales de grandes recursos que podrían ser utilizados en función de las múltiples tareas que le competen a los mismos y reduciendo la tasa de desempleo. Hablamos de recursos que, por ejemplo, de tributar, podrían ser utilizados en desarrollos industriales, de infraestructura, investigación y desarrollo tecnológico, prestaciones de servicios a la comunidad y mejores condiciones de trabajo en las administraciones públicas, servicios públicos de calidad, con trabajo también de calidad.

Efectivamente, esta sustracción de las economías nacionales, suele ser acompañada por relaciones de trabajo vulnerables y precarización de los servicios esenciales para la comunidad. No resulta casual, que al encontramos con el rostro más feroz de la liquidez, se incrementen las tendencias a desvalorizar las relaciones laborales dentro de la administración pública y que decaigan la calidad y accesibilidad a los servicios públicos, generando para los sectores menos prevenidos, perversamente, un espejismo esperanzador en las privatizaciones de los servicios más rentables y/o que compiten eficientemente con el sector privado, creándose un círculo vicioso (menos recursos para el Estado, más desempleo, más precarización para quienes tienen la suerte de permanecer insertos en el sistema).

Sobre este devenir, se han alzado varias voces a nivel internacional, pero nosotros quisiéramos destacar particularmente la de la ISP⁸, el sindicato global de los servicios públicos. Esta organización, ya ha desarrollado fuertes campañas bajo el entendimiento de que hay una "...tendencia creciente al trabajo a tiempo parcial, temporal o a la demanda que afecta a los trabajadores más vulnerables de la sociedad. Son los primeros en ser despedidos. No pueden contar con obtener suficientes horas de trabajo para pagar sus facturas. Para ellos y sus familias, el trabajo precario significa una existencia precaria.

La ISP y sus afiliadas de todo el mundo respaldan las iniciativas destinadas a sustituir el trabajo precario por empleos decentes que permitan mantener a las familias". Tangencialmente, respecto de las privatizaciones, destaca que "los servicios públicos de calidad son el fundamento de las sociedades democráticas y de las economías exitosas. Aseguran que todas las personas tengan acceso por igual a los servicios vitales, tales como la asistencia médica, la educación, la electricidad, el agua potable y el saneamiento. Cuando se privatizan estos servicios, el incremento de los beneficios de las empresas sustituye el interés público". Sostiene, además que "La privatización es una tendencia peligrosa que tiene que revertirse."

En cuanto al escenario laboral particular de la administración pública en Argentina, advertimos que la situación tanto del empleo como del trabajo padecen los mismos problemas y amenazas que en el resto del mundo: las privatizaciones, la incorporación de nuevas tecnologías y la precarización laboral. En otros términos la tendencia a la destrucción del sentido comunitario y de la dignidad del hombre consagrada a través de los derechos laborales,

⁸ Internacional de Servicios Públicos. Sindicato global que nuclea a más de veinte millones de trabajadores públicos en más de ciento cincuenta países.

bajo la falsa apariencia de reformas que bien deberían ser intituladas como “abolición”.

Las privatizaciones

Las concesiones a empresas privadas y las privatizaciones propiamente dichas en la Argentina, han generado la pérdida de múltiples fuentes de trabajo en el sector público y, a pesar de que hemos visto procesos de re-estatización, luego de la probada inutilidad de esta forma de gestión, la amenaza de nuevas privatizaciones es permanente.

Recordamos, particularmente, cuando en la década del '90, luego de una durísima campaña contra la calidad de los servicios públicos y, especialmente, de los trabajadores del estado, se inició con un proceso de privatización cuyas consecuencias fueron devastadoras.

Nada bueno salió de allí. Las empresas que asumieron la prestación de servicios como la energía eléctrica, el agua, el gas, o las telecomunicaciones, forjadas en intereses extranjeros, obtuvieron un lucro descomunal que en modo alguno tuvo como correlato la inversión en el país, y aún (lo que resulta más penoso) y dejaron que la calidad de los servicios llegaran a la peor de sus expresiones.

En efecto, la presión del sector privado por controlar los servicios públicos vinculados a derechos humanos, como la educación, la salud, el agua, etc., por transformarlos en una simple mercadería sometida a la lógica de la oferta y la demanda (o lo que es aún peor controlando dichos servicios a través de monopolios u oligopolios) es permanente y cada vez se incrementa aún más en los organismos internacionales como la OMC bajo el argumento del libre comercio de servicios (TISA⁹) o en los acuerdos bilaterales o plurilaterales planteados

⁹ Trade International Service Agreement. Acuerdo sobre el libre comercio de servicios, en el marco de la OMC.

básicamente por los EEUU y su sistema de alianzas, aunque con el gobierno Trump se encuentran en revisión.

Vale mencionar, que últimamente se ha sumado a dicha agenda la puja por el control de las prestaciones referentes a las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), que abarcan ítems como el comercio electrónico, Big Data y el acceso a las redes sociales, motivada en la intensión de gigantes como, por ejemplo, Amazon, Facebook y Google de concentrar el negocio del manejo de datos, los que son vendidos fundamentalmente a las grandes empresas transnacionales. Si bien esta intensión fue plasmada sin éxito en la última reunión de la OMC en Buenos Aires, estamos seguros de que habrá una reedición del planteo.

Este ítem resulta de vital atención, toda vez que el acceso a las TICs es hoy uno de los factores más determinantes de la inclusión social, tanto porque permite acceder al conocimiento ilustrativo y la información en general, como porque los tejidos sociales han cobrado una expansión virtual superior a la real e, incluso, la relación con la administración pública se desarrolla a través de la internet como veremos luego.

Pero, lo que queremos dejar en claro, es que las privatizaciones, más allá de las condiciones de precariedad en el Estado, son conocidas generadoras de inestabilidad, incertidumbre y principalmente de desempleo.

Sin embargo, Argentina parece vivir un “dèjà vu”, bajo la permanente amenaza de repetir fracasos del pasado bajo la falsa apariencia de sacrificios a cuenta de futuros beneficios que, es sabido, nunca llegarán. La cooptación de las empresas nacionales y de los entes de control a través de agentes serviles a los intereses privados que gestionan por goteo un fracaso que justificará inevitablemente su enajenación a precio de remate, como la corrupción y la

confusión mentada entre gobierno y administración pública, han obrado sistemáticamente en este país un abismo entre el Estado y su pueblo, comenzando la devastación en el preciso punto en que ambos se unen, que es en esos puestos de trabajo donde los ciudadanos hacen a la gestión republicana, a través de la administración pública nacional.

Las nuevas tecnologías

Este es un tema que se viene intensificando aceleradamente y que también tiene su impacto en el ámbito laboral. Para muchos ya estamos viviendo una cuarta revolución industrial asociada a una nueva generación de robots y la inteligencia artificial. En este sentido, las organizaciones sindicales tenemos por delante el desafío de pensar en estos temas desarrollando ideas y herramientas que protejan a los trabajadores de una evolución tecnológica que, entendemos, debe aplicarse en el marco de la justicia social, a favor y no en contra de los pueblos, un elemento de inclusión y no de mayor exclusión social como consecuencia de no poder acceder a estas tecnologías; incluso a una simple computadora con conexión a internet.

Asimismo, las reformas laborales de última generación sostienen que las nuevas tecnologías requieren un mayor grado de flexibilidad. Sin embargo es importante diferenciar entre flexibilidad del trabajo y la flexibilidad del empleo. Según el investigador francés André Lamarche “para lograr flexibilidad en el trabajo es necesario formar al trabajador y confiar en él para que pueda adaptarse a las diferentes tareas y tecnologías; eso es justamente lo opuesto a la flexibilidad en el empleo, que es lo que estas reformas quieren aplicar, denigrando al trabajador y poder despedirlo de un día para otro”¹⁰

¹⁰ André Lamarche, en Cash 28/01/2018

Específicamente, en lo que hace a la deslaborización¹¹ dentro de la administración pública, en la Argentina observamos que esta política viene detrás de un discurso que exculpa todo obrar inapropiado, ya que los procesos para su desarrollo e implementación han sido planteados con argumentos que llevan incorporada una idea positiva e indiscutible: la modernización del Estado y el futuro del trabajo que, en el caso de la administración pública, parece haber sido incluido en el denominado “gobierno electrónico” o, según su denominación más actual, “gobierno abierto”. ¿Quién podría oponerse a la verdad absoluta de que el futuro sobreviene y que lo más sano es avanzar en él actualizando nuestros sistemas y circuitos según hemos evolucionado social y culturalmente? ¿Quién podría negarse a la idea de que un gobierno ejercido en un sistema democrático sea abierto? ¿Existe la posibilidad de un gobierno democrático cerrado?

Sin embargo, no sólo no estamos tan seguros de encontrarnos frente a una etapa de crecimiento y fortalecimiento social.

La precarización laboral en el sector público

La historia de las relaciones laborales en el sector público argentino es realmente interesante, por lo que nos referiremos brevemente a ella, comenzando por la Constitución Nacional.

Al respecto, podemos decir que paradójicamente, a pesar de contar con una tutela especial en la Constitución Nacional, precisamente en el mismo artículo que refiere a los derechos de los trabajadores, los empleados públicos fueron considerados como funcionarios del Estado hasta hace aproximadamente dos décadas. Aunque este término

¹¹ o informalización laboral para algunos autores

resulte escueto en relación a la proyección de nuestro derecho laboral, debería haber resultado por demás suficiente como para que su vigencia fuera plena. No obstante, la parte empleadora, es decir, el Estado, no parece haberse notificado aún de sus obligaciones.

En cuanto al pasado reciente quisiéramos resaltar que, en Argentina, luego de distintos proyectos y acciones en tal sentido desde la década de los '90 y del Plan Nacional de Gobierno Electrónico (Decreto 378/2005), se estableció el Plan de Modernización del Estado (en adelante PME) a través del Anexo I del Decreto 434/16.

Este plan, que pretende erigir al Estado como garante del bien común, expone su estrategia en cinco ejes:

1. Plan de Tecnología y Gobierno Digital;
2. Gestión Integral de los Recursos Humanos;
3. Gestión por Resultados y Compromisos Públicos;
4. Gobierno Abierto e Innovación Pública; y
5. Estrategia País Digital

Los ejes 1, 3, 4 y 5 se centran en la implementación de las TICs para racionalizar la información y la comunicación. Si bien se presenta la propuesta, en los fundamentos, orientada al control ciudadano, resulta evidente de lo implementado a la fecha, que sólo se ha agilizado la recaudación de datos hacia la administración central y no se han dado a conocer los fines, propuestas ni espacios de inserción que las mismas facilitan a la población, más allá de la posibilidad de realizar trámites con prescindencia de la colaboración de personal.

En este sentido, entendemos que resulta cuanto menos irónico que se haya creado un Ministerio de Modernización cuyo único fin pareciera ser el de hegemonizar la precarización.

Por su parte, el segundo eje, “Gestión Integral de los Recursos Humanos”, parece ir más allá de todo cinismo: pretende el decreto crear una fórmula para la superación del Estado a través de la implementación de capacitaciones y una carrera administrativa basada en la idoneidad. Ignora o destrata, nuestro gobierno, al proponer como idea lo que es una deuda, una longeva obligación incumplida del Estado empleador, faltándole el respeto a sus trabajadores y a los beneficiarios de la administración pública.

En efecto, la existencia de la carrera administrativa vigente tuvo sus inicios en el año 1991, cuando, a través de la negociación colectiva se promovió la jerarquización de la APN¹² a través de la implementación del SINAPA¹³, el cual ya establecía que a los cargos de la Administración se debía acceder por concurso, y fundaba una carrera basada en la capacitación y el desempeño.

Luego, la Ley 24.185 de Negociación Colectiva para el Sector Público reglamentada por el Decreto 447/98; la firma del primer Convenio Colectivo del Sector Público, homologado por el Decreto 66/99; la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional (Ley 25.164/99) reglamentada por el Decreto 1421/2002, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el decreto 214/2006; el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) y el Acta Acuerdo y su Anexo de fecha 5 de septiembre de 2008, homologados por Decreto 2098/2008; ratificaron esa posición al establecer como regla la estabilidad del trabajador público desde la figura de la planta permanente y la carrera administrativa asentadas en la idoneidad y la capacitación.

¹² Administración Pública Nacional

¹³ Sistema Nacional de la Profesión Administrativa

Podríamos caer en el error de afirmar que el Estado es un pésimo empleador y que ha incumplido con todas sus obligaciones, pero somos conscientes de que lo que subyace es una sistemática apropiación del Estado y de la Administración Pública Nacional por parte de los gobernantes de turno y otras fuerzas empoderadas, que hacen gestión en interés propio o de un sector de lo que debe ser administrado para todos.

Esta apropiación se practica, justamente, debilitando a sus trabajadores. Esto se debe a que las contrataciones a través de figuras como la locación de servicio o el monotributo, la sujeción a renovación anual de contratos, son artilugios para que los cargos de conducción puedan ser designados discrecionalmente y para coaccionar frente a todo intento de reivindicación legítimo o, incluso, la posible insubordinación frente a directivas que suelen ser, en el mejor de los casos, ineficientes dilapidaciones de recursos.

Entendemos también que dicha precarización laboral suele generar abulia o indefensión en quienes ejecutan los actos del Estado, propiciando el escenario perfecto para cualquier atentado contra la transparencia. De hecho, en los últimos dos años, al enfrentar la Argentina una nueva etapa de ajuste económico con principal foco en el achique del gasto público, la principal sombra que se expandió sobre la estructura física y sobre el ánimo reinante en la administración pública, fue el despido (principalmente, la tentativa de despidos masivos de trabajadores contratados a través de la famosa figura del artículo 9 de la Ley Marco de Empleo Público, que prevé la contratación excepcional de personal por tiempo determinado) sin justificación y pretendiendo la inaplicabilidad de una indemnización a cambio.

Luego, en el año 1995 el presupuesto aprobado por el Congreso nacional habilitaba al Poder Ejecutivo a contratar

trabajadores, profesionales, cuando no existiera en sus plantas personal con la adecuada formación para una demanda emergente, a la luz de esa norma se emite el Decreto 92/95, sin embargo a fines de 1999, el personal contratado bajo esa modalidad apenas alcanzaba unos 3000 agentes.

El gobierno siguiente, encabezado por Fernando de la Rúa, reemplaza la citada norma por un nuevo decreto el 1184/01, ampliando las posibilidades de contratación a todo tipo de personal, no solamente profesionales, a fines del 2003, los contratados ya sumaban 26.275 trabajadores superando por primera vez a los de planta permanente.

En el mismo año 2003, se reglamente la Ley 25.164 de Empleo Público y en el Decreto 1421/03, en su artículo 9i, se establece un gran avance, por cuanto acercó al reconocimiento del vínculo laboral a personal no permanente, pero que gozaría de derechos laborales plenos, salvo la estabilidad plena, ya que sus contratos eran anuales. Las modalidades anteriores se regían por el carácter de locaciones de servicios y por ende los trabajadores debían pagar un impuesto, llamado monotributo, para poder desempeñarse para el Estado. Pagaban para poder trabajar.

No obstante la nueva legislación a fines de dicho año, 2003, los contratados bajo régimen laboral solamente sumaban 3.132, mientras que los monotributistas alcanzaban 23.143.

A partir del año 2004 y gracias a la implementación plena de la negociación colectiva, se produce un importantísimo traspaso de los segundos al régimen de personal no permanente pero con relación de empleo, llegándose en el 2010 a que 24.007 trabajadores fueran reconocidos como tales.

Sin embargo al mismo tiempo aparece una nueva figura de empleo precario, el Estado celebra contratos de “Cooperación Técnica” con universidades públicas y privadas, mediante los cuales se generan Programas de Acción, estos quedaban fuera de las estructuras orgánico funcionales de aquel, por ende no podían ser acometidos con personal permanente o no permanente pero ya afectado a otras tareas, se recurre entonces a implementar nuevamente el modelo de “monotributo” bajo la denominación Asistencia Técnica.

Más tarde, en diciembre de 2015, cuando asume el gobierno de Cambiemos, había apenas 20.000 trabajadores que revistaban en planta permanente, 69.408 bajo la modalidad del artículo 9 del Decreto 1421, 4000 trabajadores designados “por excepción” en planta permanente que al no haber acreditado idoneidad mediante un proceso de selección carecían de la estabilidad plena de los empleados públicos y más de 5000 monotributistas que estaban bajo el régimen de Asistencia Técnica.

¿Cuál es realmente, entonces, la estrategia del llamado Plan de Modernización del Estado y cómo se actualizan en él las relaciones laborales (medula de la estructura social) en función de la tecnología vigente? Con poco riesgo de equivocarnos, a más de dos años de su entrada en vigencia, debemos concluir en que la implementación de las TICs en las relaciones laborales dentro del sector público argentino ha hecho su gala como herramienta de acoso y flexibilización.

Asimismo, junto con el masivo desconocimiento que acompañan a herramientas como el sistema de Gestión Documental Electrónica, la implementación errática de controles biométricos y una absoluta indiferencia frente al derecho laboral público, el compulsivo tráfico de información hacia el Ministerio de Modernización poco y nada ha colaborado en optimizar las prestaciones públicas

y se ha instalado como el gran panóptico posmoderno que justifica sanciones y hasta cesantías sin “costo”

En consecuencia, observamos que la Administración Pública Nacional, exhibe, en términos de precarización laboral, las siguientes características:

- Trabajadores extorsionados, que dependen de ganar la discrecionalidad del jefe de turno, para mantener su empleo.
- Exhaustivo control de horario y de objetivos a la par del vaciamiento de funciones que generan motivación nula.
- Desplazamiento sistemático de los trabajadores que logran consolidarse en cargos de conducción cada vez que se produce un cambio de gestión política. (generalmente implementado a través de técnicas tortuosas como el acoso laboral o mobbing),
- Que los trabajadores son hostigados psicológicamente para resultar dóciles ante la nueva conducción que en ningún caso responde a los parámetros de idoneidad, según correspondería por ley, sino que es una mera acción de ejercicio de poder. Lo cual se manifiesta en un creciente índice de enfermedades de origen social como son el estrés y la depresión.
- Flexibilización de las carreras y por lo tanto salarial. Las contrataciones a través de las figuras que burlan la estabilidad también implican que no se apliquen determinados ítems salariales que componen la masa de quienes están en planta permanente, además de que implica un estancamiento sujeto a la discrecionalidad del jefe de turno.

Hecha esta breve descripción, podríamos aseverar lo que resulta a todas luces evidente: una APN que no admite una estructura abierta y democrática mal puede ser el instrumento que aplique políticas de un gobierno que se jacte de poseer esas dos características.

La negociación colectiva

Sostenemos que no puede haber una estructura abierta y democrática sin diálogo social ni negociación colectiva.

Sin embargo, la precarización cuya tendencia es a la “uberización” del mercado en general y el del trabajo en particular, los avances de los trabajos “free lance” u “Hora Cero”, desarrolla una conciencia individualista tendiente a generar relaciones laborales no colectivas, con las consecuencias que ello implica para los trabajadores bajo estas modalidades.

Por consiguiente, estamos convencidos que para que el proyecto de “Modernización del Estado” pueda constituirse como un verdadero proceso de actualización y superación de la Administración Pública Nacional, es necesario que se oriente hacia la democratización profunda de sus estructuras, muy en especial las de las relaciones de empleo, y, para ello, la participación de los trabajadores a través de sus organizaciones es y así lo han demostrado estos casi treinta y cinco años de democracia.

Reflexiones finales

Entendemos que la privatización de los servicios públicos resulta negativa en múltiples sentidos: enajena a los pueblos de la administración democrática y las asistencias indispensables que un Estado debe procurar para los suyos; y, por otro lado, la historia ha demostrado que el proceso para alcanzar tal fin (las privatizaciones) son la degradación colectiva e individual de los trabajadores del

Estado y la anulación del interés público en general, promoviendo una conciencia individualista que atenta contra del desarrollo nacional.

En cuanto a la implementación de los avances tecnológicos, mal se puede responsabilizar el progreso de las ciencias por las insuficiencias de las instituciones sociales. Generar un acceso igualitario a las oportunidades que estos brindan para optimizar las posibilidades de desarrollo de todas las personas es, sin dudas, el único camino para lograr que su radicación en nuestra sociedad nos fortalezca, nos integre y no nos excluya. No existe la posibilidad de una democracia sin igualdad de oportunidades ni se puede concebir un gobierno abierto en una sociedad cerrada.

Asimismo, creemos que la única posibilidad de construcción de un Estado moderno y fuerte capaz de cumplir eficaz y eficientemente con sus objetivos, prestando servicios de calidad, es a través diálogo social, la democratización de las relaciones laborales, la negociación colectiva y los convenios colectivos de trabajo en donde la estabilidad laboral, la carrera administrativa, la capacitación permanente, la igualdad de oportunidades y, en general, las condiciones de trabajo sean compatibles, como mínimo, con las características establecidas por la OIT sobre el trabajo decente e incluidas en los planes de acción del G20/L20¹⁴ y en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible¹⁵.

Por todo ello, los trabajadores, en definitiva, tenemos la convicción que como siempre, con la fuerza de nuestras organizaciones y una inquebrantable esperanza, debemos

¹⁴ Labour 20 Es un grupo de afinidad del G20. Está constituido por centrales sindicales de los países miembros, representantes de los sindicatos globales y coordinado por la Confederación Sindical Internacional (CSI)

¹⁵ Dentro de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas se encuentra el Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico. El mismo está desarrollado en la llamada Agenda 2030.

hacer frente a los embates constantes de un capitalismo salvaje que, como expresara oportunamente el Papa Francisco, no hacen más que “... volver más fuertes a los fuertes, más débiles a los débiles y más excluidos a los excluidos” agregando que “Hace falta una gran libertad, ninguna discriminación, nada de demagogia y mucho amor. Hacen falta reglas de comportamiento e incluso, si fuera necesario, intervenciones directas del Estado para corregir las desigualdades más intolerables”¹⁶

Fuentes consultadas

- Constitución de la Nación Argentina
- Convenio Colectivo General para el Sector Público, aprobado por el Decreto 214/2006
- Decreto 3413/1979
- Decreto 434/2016
- Lamarche, André, en Revista Cash 28/01/2018
- Ley 24.185 de Negociación Colectiva para el Sector Público (reglamentada por el Ley de Contratos de Trabajo, Decreto 447/98)
- Ley 25164 de Empleo Público
- Ley de Contratos de Trabajo
- Primer Convenio Colectivo del Sector Público, homologado por el Decreto 66/99.
- Rodríguez, Andrés, "Modernización, Desarrollo y Bien Común" en Revista Aportes, Año 23 Número 33, Ed. Asoc. De Administradores Gubernamentales. Buenos Aires, 2017
- Scalfari, Eugenio Entrevista al Papa Francisco bajo el título “El Papa: así voy a cambiar la Iglesia”. La República. 01/10/2013.
- Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP)

¹⁶ Scalfari, Eugenio Entrevista al Papa Francisco bajo el título “El Papa: así voy a cambiar la Iglesia”. La República. 01/10/2013.

- Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA)
- www.world-psi.org

Palabras clave

- Futuro del Trabajo
- Futuro del capital
- Políticas públicas
- Modernización del Estado
- Gobierno Abierto
- Gobierno electrónico
- Precarización laboral
- Servicios públicos de calidad
- Democratización de las relaciones laborales
- Convenio Colectivo de Trabajo
- Trabajo de calidad
- Trabajo decente
- Trabajo digno
- Capacitación permanente
- Carrera Administrativa