

# Los trabajadores del sector público en la era Cambiemos

## La mirada de quienes trabajamos en el Estado

Pablo Guevara<sup>1</sup>

El 10 de diciembre de 2018, se cumplieron tres años del inicio de la gestión de Mauricio Macri como conductor del Estado Nacional, hecho que hace propicio un balance respecto del empleo público, del mandato presidencial.

El presente trabajo, pretende abordar la concepción o los supuestos de los cuales partió el jefe de Estado, en la relación con los sindicatos, la negociación colectiva, la planificación que llevó a cabo, y las demás condiciones de empleo.

El gobierno aborda la función y el empleo público nacional adoptando el nuevo modelo de gestión pública, incorporando una visión modernizadora y empresarial que se ve reflejada con la designación en los máximos niveles del Estado nacional de gerentes del sector privado sometido al control estatal.

Al respecto, Claudia Bernazza (2016) señaló,

El Plan de Modernización del Estado de la actual gestión sigue casi al pie de la letra los postulados de la Nueva Gerencia Pública. Eficiencia, eficacia, calidad en la prestación de servicios, organizaciones flexibles, gestión por resultados, forman parte de los objetivos fundamentales del Plan. La Modernización es definida como “un proceso continuo en el tiempo que presenta acciones concretas y específicas que buscan mejorar el funcionamiento de las organizaciones públicas” a partir de la incorporación de tecnologías de la información, la reingeniería de procesos y la simplificación de procedimientos. Si bien estamos en presencia de una reforma de neto corte administrativo, la privatización de lo público aparece entre líneas, ya que todo la evoca e invoca: como en la década de 1990, se apuesta a incorporar valores y herramientas que se adjudican a la gestión empresarial para lograr una gestión más eficiente y transparente.

Por otra parte, se exportó un modelo o método desarrollado en la gestión del gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, soslayando la diferencia existente entre un gobierno de una ciudad autónoma y otro federal, y especialmente el impacto de las políticas macroeconómicas y sustantivas que este último genera sobre la gestión de un gobierno local.

---

<sup>1</sup> Abogado, egresado de la Facultad de Derecho en la Universidad de Buenos Aires, Trabajador del Estado desde agosto de 1991, en la Superintendencia de Seguros de la Nación, representante sindical desde junio de 2001, integrante por la Asociación de Trabajadores del Estado en la Comisión Permanente de Carrera creada por Decreto 993/1991 durante el año 2004 y 2005, Vocal y Director de Negociación Colectiva del Consejo Directivo de la Capital Federal de la Asociación Trabajadores del Estado.

A lo largo de las siguientes páginas, se abordarán las distintas implicancias generadas en estos más de tres años, de esta modificación sustancial producida en la Administración pública Nacional a partir de diciembre de 2015.

## De ñoquis y grasa militante

Desde los comienzos mismos de su gobierno, Mauricio Macri evidenció la impronta del empleo público en su agenda política con la creación del entonces Ministerio de Modernización, mediante el dictado del Decreto N°13, del 10 de diciembre de 2015.

Al frente de la nueva cartera, que elevó a rango ministerial a la ex Secretaría de la Gestión Pública, se designó a Andrés Ibarra, quien se había desempeñado en un cargo similar, creado por la Ley 4013 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el Gobierno de la misma, en noviembre de 2011, y por la cual se desempeñó por Decreto 658/2011 desde el 10 de diciembre de 2011, hasta el 9 de diciembre de 2015.

A los pocos días de asumir, Andrés Ibarra, en diálogo con el Diario La Nación (2015) señaló:

Encaramos un relevamiento área por área para corroborar la cantidad de empleados, su tipo de vinculación, de planta o contratos. Dentro de lo que es sólo la administración pública nacional, nos llama la atención que los contratos que se iniciaron en los últimos tres años son más de 20.000 sobre un total de contratados de 64.000. Vamos a revisar esos contratos para ver que correspondan a gente que efectivamente está trabajando en esa administración. Es un número que nos sorprende por su magnitud.

El 13 de enero de 2016, el entonces Ministro de Hacienda, Alfonso Prat Gay, en conferencia de prensa, declaró complementando los dichos de Andrés Ibarra: “queremos un Estado sin la grasa de la militancia” señalando que recibieron “un Estado sin contenido y lleno de militancia”.

Para ese entonces, se había producido ya la disolución de lo que fuera la Autoridad Federal de Servicios de Comunicación Audiovisual (AFSCA), dada la modificación de la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual 26.522, por el Decreto de Necesidad y Urgencia 267/2015 y los primeros despidos de trabajadores y trabajadoras estatales.

Esta primera definición, buscó construir las bases para realizar una reforma del Estado, pero sin mencionarla o expresarla en términos concretos sobre aquello que se pretendía realizar, al mejor estilo de los consejos del asesor Durán Barba, o como las promesas del recordado debate presidencial de aquel 15 de noviembre de 2015.

En 2004, Norberto Ivancich sostenía en su ponencia para el IX Congreso Internacional del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo,

Es desde la política desde donde se interpretan estos factores y se toma posición con respecto a ellos. Mediante la política se les otorga lógica y coherencia, que puede ser mayor o menor, según las épocas, según el perfil más o menos nítido de los factores que intervienen, puede ser más justa o no. El Estado se debe reorganizar para desplegar poder hacia la sociedad. En este punto juega un papel central el funcionariado estatal que resistió al desguace y que debe ser

reorientado hacia una nueva gestión, para una mayor eficiencia dentro de una lógica distinta a la que hubo en períodos pasados. Un nuevo Estado requiere restablecer determinadas áreas, ampliándolas, democratizándolas y reconociendo la responsabilidad de los funcionarios y empleados.

En diciembre de 2015, con la legitimidad del proceso electoral, se buscó, en palabras de Norberto Ivancich, un nuevo Estado, restringiendo sus áreas, desconociendo la responsabilidad de empleados y funcionarios. Continuando en diciembre con un discurso electoral, atacando la naturaleza política del Estado y de la función pública, la que era asimilada a la identidad partidaria. Los y las trabajadoras, pasaron a ser militantes estigmatizados, que, por esa sola condición, podían ser despedidos. Las políticas públicas, actos de corrupción. El objetivo a corto plazo, fue justificar sin costo político los despidos y, por otro lado, instalar el carácter técnico y/o apolítico de la función pública, para realizar las reformas necesarias en el seno del Estado nacional.

Una característica que dejó marcado un *modus operandi*, en cada una de las jurisdicciones donde se produjeron despidos con posterioridad, de manera aleccionadora, es que, para proceder a los despidos, debían realizarse las prácticas más repudiadas o que los abogados del derecho del trabajo, califican como de mala fe, vulnerando la dignidad de los y las trabajadoras. Se recurrió a la confección de listas, a rumores sobre las mismas, a la presencia de personal policial dentro de los organismos, a la notificación de los despidos en la puerta y con personal policial, o mediante la eliminación del usuario de ingreso o de la intranet de los organismos.

## Ceos o empresarios en la función pública

Al respecto, Hugo Cormik (2017) señala:

Este regreso a una visión neoempresarial agudizada por la casi total ausencia de mediación política en los principales cargos del Poder Ejecutivo está expresando la dimensión más extrema de subordinación de la gestión estatal a modelos privados. La señalada ausencia de la mediación política se funda en que buena parte de los principales cargos del Poder Ejecutivo están siendo conducidos por empresarios o gerentes de empresas, en muchos casos con indudables conflictos de intereses entre su trayectoria anterior y el ejercicio de la función pública. La visión del Estado que se expresa en este caso se aleja incluso de las más clásicas de un estado mediador. Esta afirmación se sustenta en la prolífica presencia de representantes del núcleo empresarial concentrado en el gobierno nacional, como se observa en la tabla adjunta de conflictos entre sectores y se encuadra en las perspectivas más radicalmente neoliberales en cuanto a que el rol del Estado consiste en garantizar la seguridad jurídica del capital.

Esta característica de los nuevos funcionarios a cargo del Estado, encontró al frente de Modernización a los y las funcionarias encargadas de la planificación del diseño de ese Estado que se pretendía, colisionando o disputando con las visiones, intereses y/o necesidades de los mismos funcionarios representantes de ese núcleo empresarial también a cargo de otras jurisdicciones.

No obstante ello, mientras se aplicaba una considerable reducción de los puestos de trabajo desde Modernización, con eje en la supuesta idoneidad:

- Se ampliaron las estructuras aumentando la cantidad de cargos jerárquicos de Ministros, Secretarios, Subsecretarios, Directores Nacionales y Coordinadores, que no poseían ni poseen los requisitos de carrera para el cargo ni la idoneidad. Cuando unos meses antes, anunciaron su reducción, además les otorgaron unidades retributivas a discreción.
- Se contrató en cargos simples, y bajo diversas formas, aún precarias, a más de veinte mil trabajadores y trabajadoras, sin criterio alguno de selección.
- Se eliminaron los contratos de asistencia técnica utilizados en fraude a las normas laborales y previsionales, no con la visión de regularización, sino para el ahorro de los fondos de las Universidades nacionales, ya que la contratación sigue haciendo de cada trabajador o trabajadora un monotributista con factura directamente al organismo, principalmente mediante el decreto 1109/17.

Este aparente conflicto entre el discurso y la práctica, podría ser propio de una disputa política al seno del partido gobernante, aunque se explica más, en boca de un funcionario de este gobierno, que indicó que el Presidente exportó “el modelo del Directorio de Socma” al Gabinete, donde la competencia, aún desleal es moneda corriente.

## La concepción acerca del conflicto

Desde el dictado de la ley 24.185, conocida como la Ley Germán Abdala de negociación colectiva para los y las trabajadoras del sector público nacional, la representación del Estado Empleador, a lo largo de los diversos gobiernos democráticos, se ha producido mediante representaciones de la Jefatura de Gabinete, en sus áreas presupuestarias y de empleo público, y del Ministerio de Economía o Hacienda.

Es de destacar que esa negociación se ha desarrollado en un corto período de tiempo y se encuentra aún en proceso de desarrollo o evolución, pero aun así, mientras se realizó hasta diciembre de 2015, siempre involucró a funcionarios que se encontraban a cargo del desarrollo, planificación o ejecución de las áreas sustantivas que hacían a la negociación colectiva.

A partir de la creación del Ministerio de Modernización, el gobierno nacional introduce con rango de Subsecretaría, el cargo de Relaciones laborales y Fortalecimiento del Servicio Civil. Se produce a partir de aquí, un desdoblamiento entre las áreas que planifican y ejecutan las políticas públicas sustantivas, y quienes asisten a la negociación.

El Gobierno Nacional entiende así al conflicto en las relaciones laborales, como un obstáculo para el desarrollo de su política, un obstáculo a superar, y no como el motor o lo que enriquece a la normativa del trabajo, aún del trabajo o empleo público, como si lo sostienen la gran mayoría de los y las abogadas de derecho del trabajo.

La estructura del Ministerio de Modernización, se prepara así para buscar efectuar las reformas que se propone y superar los conflictos que ya anticipaba iban a ocurrir.

## El decreto 254/2015 y el análisis de la dotación óptima

En materia de empleo público, Mauricio Macri, y como regalo de Navidad a miles de trabajadores y trabajadoras estatales, dictó el Decreto 254/2015.

La norma, fue un poco menos ambiciosa, pero en la línea del Decreto 2476/1990, que a fines de ese año también dictaba Carlos Menem. Estableció un plazo de renovación de sólo tres meses, de los miles de los contratos de estatales que contaran con tres años de antigüedad, ordenó un plazo de revisión de las condiciones de contratación de todos y todas las estatales, aun cuando estuvieran en planta permanente y su designación se hubieran producido dentro de esos tres años. También decidió la suspensión y revisión de todos los procesos concursales en trámite.

La división por antigüedad de los y las trabajadoras no fue caprichosa, obedeció al mismo eslogan de campaña electoral, y para adentro de la Administración Pública Nacional, buscó generar las divisiones que mermaran la protesta o reclamos que pudieran realizarse por los primeros despidos.

A partir de ese momento, el entonces Ministerio de Modernización preparó los lineamientos a los que debían sujetarse los responsables de los organismos de la Administración Pública Nacional, centralizada y descentralizada.

En un primer momento, impartió directivas para el despido, detallando modalidad de contratación, riesgos del despido y requiriendo una cantidad de disminución de trabajadores y trabajadoras.

Para un mediano plazo, se estableció la revisión de los procesos de selección realizados, a los que se sujetaron dos pautas a tomar en cuenta: los y las trabajadoras que hubieran sido despedidas, no debían ser designadas en el cargo concursado, y en el caso del convenio Colectivo del Sistema Nacional de Empleo Público, homologado por decreto 2098/2008, se sugería dejar sin efecto los concursos de las categorías o niveles A y B.

Finalmente, como tarea a realizar a diciembre de 2019, desde mediados de 2016 se comenzó a implementar el llamado “Análisis de dotación óptima” mediante el cual, la Secretaría de Empleo Público, a cargo de Pablo Legorburu, y la Subsecretaría de Planificación del Empleo Público, a cargo de Cecilia Klapenbach, determinarían las funciones que realizará cada organismo, la cantidad de trabajadores y trabajadoras con las que debiera contar, y la modalidad contractual, estableciendo una planificación sujeta a verificación de los avances y metas.

## Los despidos y la dotación óptima

Los y las funcionarias designadas en cada una de las jurisdicciones y organismos descentralizados, tomaron la tarea de ejecutar los despidos, que le eran requeridos por el Ministerio de Modernización. Para ello, utilizaron un discurso similar, hacer eje en la denuncia de irregularidades en las formas de contratación del empleo público, tanto en

la forma de ingreso del contrato por artículo 9º) de la ley 25.164 o los contratos de asistencia técnica o por el decreto 2345/2008, refiriendo que querían proteger al empleado o empleada pública. Estos discursos o justificativos, fueron relevados por los diversos cuerpos de delegados y delegadas del Consejo Directivo de la Capital Federal de la Asociación Trabajadores del Estado. Sin embargo, en todos los casos, la solución aportada para subsanar ello, no era la regularización, sino el despido.

La principal característica de los primeros despidos masivos, es que eran legitimados con un discurso donde se perseguía a los ñoquis, y militantes del gobierno anterior. Esto les permitió investigar y perseguir en forma ideológica, para luego despedir más de dieciséis mil quinientos (16.500) trabajadores y trabajadoras al 31 de marzo de 2016, sin importar su militancia o no, su capacidad o la función desempeñada y mucho menos su antigüedad en la Administración Pública Nacional (APN).

Para ajustar la cantidad de estatales a la llamada dotación óptima, y frente al costo que significan los despidos masivos, se implementaron otras medidas, la jubilación anticipada de trabajadoras, la intimación compulsiva a la jubilación, retiros voluntarios y fundamentalmente una política de hostigamiento sobre control horario y presentismo que sumada al recorte de funciones y la pérdida del poder adquisitivo forzaron cientos de renuncias. Si estos otros mecanismos no hacían llegar a la dotación, se volvía a aplicar el despido, bajo el eufemismo de no renovación de contrato, fundada en supuestas causas sobre presentismo, para lo cual el uso de licencias (incluso por enfermedad) se consideraba día no trabajado.

La característica de los despidos producidos a partir del año 2017 busca estigmatizar al despedido o despedida, como una trabajadora incumplidora, que no supera una evaluación de desempeño (realizada sin veeduría gremial), y que ya es direccionada en el establecimiento de un cupo determinado que no debe superarla para justificar la no renovación del contrato, eufemismo del despido.

Desde diciembre de 2015, a fines de 2018, en ATE contabilizamos más de veinticinco mil (25.000) despidos y cerca de cuarenta y seis mil (46.000) bajas de empleo público, por diversas causas (despidos, renuncias, fallecimientos, jubilación y retiro voluntario).

La planificación de dotación óptima se tomó en un primer momento para el periodo 2016-2019, y desde un principio tuvo dificultades para su implementación, por la resistencia sindical de la Asociación de Trabajadores del Estado u otras organizaciones gremiales, también tuvo obstáculos por parte de los responsables de las jurisdicciones designados por la Alianza Cambiemos.

Sin embargo, la planificación de la dotación fue avanzando y venciendo algunos de esos obstáculos internos:

- Hacia fines del 2016 se estableció una modalidad de previa autorización por parte de los Vice Jefes de Gabinete de Ministros para toda contratación nueva a la APN denominada “pre expediente”, con previa aprobación de la Subsecretaría de Planificación de empleo Público.



- En el 2017, se reservaron en la Jefatura de Gabinete (JGM), y con previa intervención de la Subsecretaría de Planificación del Empleo Público, para su asignación, de los cargos vacantes congelados que poseían las jurisdicciones, aun cuando tuvieran proceso de selección en trámite,
- El entonces Ministerio de Modernización accedió en 2017 a la administración de la base de datos sobre Empleo Público que se encontraba bajo Jurisdicción del Ministerio de Hacienda
- En 2018 se sustrajo a las jurisdicciones, el crédito presupuestario de los cargos vacantes financiados que en 2017 fueron reservados en la JGM.
- Mediante el Decreto 632/2018 se prohibió el ingreso a la Administración Pública, a cualquier modalidad contractual, como mediante concursos abiertos o generales, además de disponerse recortes presupuestarios a diversas partidas.
- Se facultó a la Secretaría de Hacienda a disminuir las transferencias a las jurisdicciones que no aplicaban los recortes o no cumplían con la dotación óptima.

Es por ello, que la planificación de la dotación va llegando sin dificultades a diciembre de 2019, sin perjuicio de los inconvenientes a los que el propio Gobierno se encuentra expuesto por el plan económico y su acuerdo con el Fondo Monetario Internacional. Pero, se descarta en este escrito que si triunfa en las elecciones de octubre, existirá una nueva dotación, que no sólo se ajustará a la nueva Ley de Ministerios y estructuras aprobadas merced al Decreto 632/2018, sino que llevará a tercerizar servicios y funciones comunes que todos los organismos del Estado Nacional llevan a cabo, en tareas de limpieza, seguridad, informática, control de accesos, servicios de medicina y recursos humanos, entre otros, además de tercerizar otros servicios específicos de cada jurisdicción.

## Procesos de selección o concursos

Como se refiriera anteriormente, mediante Decreto 254/2015 se suspendieron más de cinco mil (5.000) designaciones de planta permanente, correspondientes a concursos realizados desde el año 2008 al 2015, en diversos organismos del Estado Nacional, que tuvieron entre otros, veeduría gremial, de género y discapacidad. A tres años de ocurrido, una cifra que no supera el 50%, y debido al reclamo sindical en el sector, fueron designados, en tanto el resto aún aguarda su revisión, o ha sido dejado sin efecto, pese a no tenerse competencia para ello, ya que es un derecho adquirido del o la trabajadora a ser designado.

La única virtud que puede reconocerse al respecto en esta gestión, es el haber descentralizado el acto de designación, facultando a Ministros y titulares de entidades descentralizadas para realizar nombramientos. Por Decreto 491/2002 estaba en manos del Presidente de la Nación, extremo que tornaba excesivamente dificultosa la cobertura de los cargos.

Por otra parte, a lo largo de estos tres años, anunciaron que iban a reducir la precarización y lanzar concursos para otorgar la estabilidad. Sin embargo, sustrajeron de cada organismo los cargos vacantes congelados y el financiamiento de los mismos, para reservarlos en la Jefatura de Gabinete.

Para ello, crearon una nueva modalidad de concurso, mediante un acuerdo paritario de fecha 7 de noviembre de 2016, homologado por Decreto. La modalidad, sería un curso concurso o concurso, para aproximadamente más de 12.000 estatales contratados que poseían más diez años de antigüedad, siempre computable al momento de la inscripción del proceso de selección.

En esa oportunidad, fines de 2016, anunciaron la realización de dos mil quinientos (2.500) concursos a realizarse en los Ministerios de Desarrollo Social, Ciencia y Técnica, Cultura, el Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud, Malbrán, el Registro Nacional de las Personas, la Dirección Nacional de Migraciones (principalmente en el interior del País), entre otros.

A medida que transcurre el tiempo, vemos que los concursos no se realizan, y la cantidad de trabajadores que suman 10 años de antigüedad se va modificando, acrecentándose por un lado, pero disminuyendo por despidos ocurridos.

A fines de 2018, el ex Ministerio de Modernización anunció que realizaría nuevas convocatorias, en más organismos. No obstante, a comienzos del 2019 no han sido más de cuatro mil (4000) los concursos convocados, y sólo una parte de ellos, han sido designados.

Finalmente, prohibieron con el Decreto 632/2018 la realización de concursos para ingresar a planta permanente, autorizando sólo los concursos internos, es decir, para quien posee diez o más años de antigüedad. Dicho de otra manera, quien no posea ese plazo de antigüedad no podrá ingresar a la planta permanente bajo la Presidencia de Mauricio Macri, y de un modo coloquial, diría el Presidente, la planta permanente te la debo.

Podemos concluir que al igual que con su política económica destinada a favorecer a la minoría que más tiene, el Gobierno decidió prometer que podría hacer concursos solo para un 10% de los y las contratadas precarizadas, dejando para el 90% restante, que debía esperar el cumplimiento de la dotación óptima y sobrevivir a los constantes despidos.

## **El salario de los y las estatales**

Si analizamos el aspecto salarial, encontraremos 3 años de pérdida de poder adquisitivo que, según los estudios realizados por el Instituto Cifra de la CTA, que afirman que se ha perdido el equivalente a un salario anual.

El modelo económico implementado por este Gobierno desde diciembre de 2015, requería expresamente la baja de los salarios y del poder adquisitivo de los y las trabajadoras, considerado un costo laboral. La excusa era que, bajando el costo del salario, se generaría una lluvia de inversiones y la creación de nuevos puestos de trabajo, algo que nunca funcionó en nuestro país ni en los lugares donde se receta este modelo.



Los y las estatales no estuvimos exentos de esto, sino por el contrario, debía empezar por nosotros esta baja, ya no catalogada como costo laboral, sino como costo fiscal. Para lograr su cometido, el Gobierno Nacional buscaría, lamentablemente con éxito, utilizar la división entre los Sindicatos firmantes de las paritarias, de manera de garantizarse que la baja fuera mediante mal llamados acuerdos paritarios.

En la mayor paritaria del Estado Nacional, bajo el Convenio Colectivo 214/2006, en el 2016, el aumento fue del 31% con un plus al SINEP entre un 2 y 3% según categoría, pero la inflación anual estuvo entre el 41 y 43% según las diferentes mediciones.

En el año 2017, volvió a ocurrir algo similar, la paritaria se cerró en el 20% no acumulativo y en tres cuotas, aunque con una cláusula de revisión. La inflación anual fue entre el 24,8 y el 27%, según el INDEC y según el Instituto Estadístico de los trabajadores (IET) de la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (UMET). Al comienzo del 2018, el Estado Nacional demoró la aplicación de la cláusula gatillo, y otorgó sólo un 4,8% en cuatro cuotas, la última por fuera del año de la paritaria, por lo que, en promedio, el aumento fue menor a la inflación.

Y finalmente en el 2018, acuerdo mediante con el Fondo Monetario Internacional, el aumento fue del 28%, con el pago de sumas fijas por única vez, que sumadas alcanzaron a \$ 15.000, con una inflación anual del 47,8%

De la Ley de Presupuesto aprobada para el 2019, como el acuerdo con el Fondo Monetario Internacional, el panorama que nos espera a los y las estatales para la próxima paritaria, es similar al que viene ocurriendo en estos últimos años, es decir, nuevamente un aumento salarial, por debajo de la inflación anual.

Por otra parte, y como pieza de la planificación para la reducción del empleo, se dictó la Resolución 204/2017 implementando un reglamento de control horario sin consulta con los Sindicatos, que a su vez fue el prelude de la aprobación de un régimen del presentismo, sin reconocimiento de las licencias del Convenio Colectivo. Si una trabajadora utiliza su licencia de maternidad, si un/a trabajador/a sufre un accidente de trabajo entre otros, se considera un disvalor esa opción, porque decide ausentarse y pierde el derecho al cobro del adicional cuatrimestral.

## Conclusiones y reflexiones finales

El panorama que hemos desarrollado, permite advertir que, en su acción y gestión, a partir de diciembre de 2015, se ha acentuado, un modelo de gestión enmarcado en la corriente de la Nueva Gerencia Pública, con algunas particularidades autóctonas.

Pese a ello, y como se desarrolló a lo largo del presente, la característica que marcó en estos años a la gestión pública, se caracterizaron por:

- La ampliación de los cargos políticos de la Administración Pública Nacional, donde fueron puestos al frente los representantes del núcleo empresarial concentrado, especialmente en los organismos de control de esos grupos.

- La profundización de la precariedad laboral en el Estado, sin otorgar derechos previsionales u obra social, o la estabilidad laboral, y valiéndose de su ausencia, realizando el despido de miles de estatales, sin pago de indemnización alguna por los años trabajados.
- Se consolidó un nuevo sistema de recursos humanos, similar al del sector privado, funcionando para ello el ex Ministerio de Modernización como formador del mismo, dotando de las herramientas y manuales con las peores prácticas reñidas con la mala fe del derecho del trabajo.
- Disminución del poder adquisitivo de los y las estatales, no sólo como la concepción de reducción de gasto público sino como instancia para favorecer lo mismo en el sector privado.

La gestión de Mauricio Macri en este tiempo, puso en evidencia, que resulta necesario, por parte de quienes asuman el compromiso, en unidad o dentro de unas PASO, enfrentando a Mauricio Macri en octubre de 2019 y asuman el 10 de diciembre de 2019 la Presidencia de nuestro país, generar una agenda política que revalorice al empleo público.

De los saldos pendientes, el primero en importancia y abordaje, resulta la estabilidad consagrada por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. La regularización del empleo público nacional, otorgando la estabilidad a todos y todas sus trabajadoras, más allá de su modalidad de contratación, debe realizarse por un mecanismo excepcional, ágil y con participación de los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, para que efectivamente todos y todas las estatales nos encontremos en condiciones de dar continuidad no solo a nuestras relaciones de empleo, sino también a las políticas públicas que ejecutamos en el quehacer cotidiano.

Está demostrado el fracaso del sistema de selección, puesto con mucho más énfasis en 2011, para la resolución de la estabilidad laboral de los más de 70.000 estatales que sobrevivieron a los despidos de la gestión PRO (al momento de redacción del presente). El otorgamiento de la estabilidad a quienes hasta diciembre de 2015 poseían antigüedad en la función y demostraron su idoneidad, no puede insumir años o los tiempos que conlleva usar los mecanismos previstos en el Convenio Colectivo para cuando se requiere el ingreso de 10 o 20 trabajadores o trabajadoras.

Otro tema de la agenda, debe ser la planificación de la tarea de recuperación que se lleve adelante en cada una de las reparticiones y organismos del Estado Nacional, y respecto de las políticas públicas, sea de las que el Macrismo desactivó o las que la nueva etapa política requiera. Todas ellas, con el objetivo principal de fomentar el empleo y la redistribución del ingreso, con un especial hincapié en integrar en este desafío a todos y todas las estatales con estabilidad.

Por otra parte, se deberá encarar la tarea de revisión de las disparidades salariales, aprendiendo de los errores y las consecuencias que dejaron los intentos de los Decretos 324/2011 y 632/2018.

Habrá que generar un programa de capacitación orientado a los valores e importancia de los derechos humanos, a la protección de los ciudadanos y en especial de los más necesitados, sin que esta capacitación este atada al corrimiento dentro de la llamada carrera administrativa.

Finalmente, se deberá orientar el fortalecimiento de la negociación colectiva en el Estado, revisando la reglamentación de la Ley 24.185 y celebrando todos los convenios colectivos sectoriales, revisando los ya celebrados y acordar los que nunca fueron celebrados, entre los principales temas de agenda.

## **Bibliografía:**

Alfonso Prat Gay la grasa de los militantes - YouTube. (s. f.). Recuperado 3 de abril de 2019, de <https://www.youtube.com/watch?v=LrWZfsNyOFY>

Bernazza, C. (2016). Bienvenidos al Pasado. Perspectivas de Políticas Públicas, N°11. Recuperado desde: [http://www.claudiabernazza.com.ar/web/images/DOCS/Bienvenidos\\_al\\_Pasado.pdf](http://www.claudiabernazza.com.ar/web/images/DOCS/Bienvenidos_al_Pasado.pdf)

Distribuyen un instructivo para despedir empleados públicos. (2016, Enero 17). Recuperado 10 de abril de 2019 de <https://www.perfil.com/noticias/politica/distribuyen-un-instructivo-para-despedir-empleados-publicos-20160117-0022.phtml>

Ivancich, N. (2004). Hacia un Estado inteligente y para todos. En CLAD, IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública

Instituto Patria. (2017). La experiencia de la nueva gestión pública y su aplicación a nivel nacional. Recuperado de <http://equiposweb.com.ar/web/wp-content/uploads/LA-EXPERIENCIA-DE-LA-NUEVA-GESTION-PUBLICA-Y-SU-APLICACION-A-NIVEL-NACIONAL-.pdf>

Macri de nuevo con la tijera. (2016, septiembre 4). Recuperado 10 de abril de 2019 de <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-308555-2016-09-04.html>

Ñoquis en el Estado: hay 4 millones de empleados públicos, de los cuales entre el 5% y 7% serían “fantasma”. (2015, Diciembre 22). Recuperado 3 de abril de 2019, de <https://www.lanacion.com.ar/economia/noquis-en-el-estado-hay-4-millones-de-empleados-publicos-de-los-cuales-entre-el-5-y-7-serian-fantasma-nid1856411>

Transcripción completa del debate presidencial entre Macri y Scioli - LA NACION. (s. f.). Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/politica/transcripcion-completa-del-debate-presidencial-entre-macri-y-scioli-nid1845904>

## Normativa

Ley 24185 de Convenciones Colectivas de Trabajo. Infoleg. Buenos Aires. 11 de noviembre de 1992.

Ley 25164 Marco de Regulación del Empleo Público. Infoleg. Buenos Aires. 5 de septiembre de 1999.

Ley 26522 de Servicios de Comunicación Audiovisual. Infoleg. Buenos Aires. 10 de octubre de 2009.

Ley 4013. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Boletín Oficial 3807. C.A.B.A. 17 de noviembre de 2011.

Decreto 2476. Racionalización de Estructuras. Plantas No Permanentes. Desregulación de Mercados. Privatización. Ministerios de Defensa y de Educación y Justicia. Fortalecimiento Institucional. Mejora de la Atención al Público. Privatización de Servicios No Esenciales. Modernización Tecnológica de la Administración Pública. Jerarquización de la Administración Pública Reducciones Complementarias de Dotaciones. Control Administrativo. Reconvencción Laboral. Jubilaciones de Privilegio. Disposiciones Generales. Infoleg. Buenos Aires. 26 de noviembre de 1990.

Decreto 491. Establécese que el Poder Ejecutivo Nacional reasumirá el control directo de todas las designaciones de personal permanente y no permanente que se efectúen en dicho ámbito. Infoleg. Buenos Aires. 12 de marzo de 2002.

Decreto 214. Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Vigencia. Infoleg. Buenos Aires. 27 de febrero de 2006.

Decreto 2098. Homológase 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. Infoleg. Buenos Aires. 3 de diciembre de 2008.

Decreto 2345. Establécense los nuevos perfiles y el régimen retributivo para las contrataciones de los consultores profesionales. Infoleg. Buenos Aires. 30 de diciembre de 2008.

Decreto 658. Acepta la renuncia de Andrés Ibarra al cargo de Secretario de la Secretaría de Recursos Humanos - Ministerio de Hacienda - se lo designa como Ministro de Modernización del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. C.A.B.A. 19 de diciembre de 2011.

Decreto 324. Modifícase el Presupuesto General de la Administración Nacional para el Ejercicio 2011. Infoleg. Buenos Aires. 30 de diciembre de 2011.

Decreto 13. Modificación Ley de Ministerios. Infoleg. Buenos Aires. 10 de diciembre de 2015.

Decreto 254. Procesos Concursales y de Selección de Personal. Revisión. Infoleg. Buenos Aires. 24 de diciembre de 2015.

Decreto 267. Creación del Ente Nacional de Comunicaciones. Infoleg. Buenos Aires. 4 de enero de 2016.

Resolución 204 del Ministerio de Modernización. Reglamento General de Control de Asistencia y Presentismo. Infoleg. Buenos Aires. 27 de abril de 2017.

Decreto 1109. Régimen de Contrataciones. Infoleg. Buenos Aires. 28 de diciembre de 2017.

Decreto 632. Designaciones y contrataciones. Disposiciones. Infoleg. Buenos Aires. 6 de julio de 2018.

