

**SUBCOMISIÓN 3: EMPLEO PÚBLICO
DOCUMENTO BORRADOR Versión 24-5-17**

Un gobierno de gerentes aspira a recuperar el control de Estado para la clase dominante, frustrando así la vocación de quienes trabajan en el sector público para llevar adelante políticas públicas y garantizar el ejercicio pleno de los derechos ciudadanos. Esta vocación, que no es neutra, se fragua en militancias sociales, gremiales y políticas y se consolida en el trabajo cotidiano en programas y ámbitos del Estado.

El trabajo en el Estado se sustenta en un compromiso vital con lo público. Lejos de modelos empresariales y de una “doctrina de la sospecha”, recuperaremos el sentido de Patria que da sentido al trabajo estatal.

1. Tanto en tareas de gobierno como de administración, nos asumimos como trabajadores y trabajadoras del Estado independientemente de las responsabilidades que nos corresponda asumir.
2. Los trabajadores y trabajadoras del Estado somos actores fundamentales en la construcción de un Estado Nacional y Popular. Por nuestro recorrido, somos protagonistas de cada nueva etapa a encarar, lo cual supone un *éthos* específico: el *éthos* público.
3. La relación de empleo que el Estado entabla con sus trabajadores y trabajadoras se sustenta en la estabilidad laboral y la vigencia de los Convenios Colectivos de Trabajo. La negociación colectiva, en tanto derecho constitucional que alcanza también a los trabajadores del Estado, es la fuente de acuerdos entre el Estado y las representaciones sindicales en los tres niveles de gobierno y los tres poderes del Estado.
4. La convocatoria de trabajadores y trabajadoras para desempeñarse en el Estado se origina en la necesidad de dar cumplimiento a las acciones de gobierno, lo que colabora al mismo tiempo con la dinamización del mercado de trabajo y la reactivación productiva.
5. El presupuesto anual debe contemplar los requerimientos de nuevos trabajadores y trabajadoras, así como la promoción laboral, la formación para la gestión y el funcionamiento de las comisiones paritarias. Aún reconociendo la definición dinámica de organismos y programas, en ningún caso los trabajadores y trabajadoras deben ser la variable de ajuste del gasto público.
6. Los sistemas de ingreso, promoción y asignación de funciones directivas deben surgir de criterios

acordados a nivel nacional, provincial y local a partir de las orientaciones emanadas del Consejo Federal de la Función Pública. El Estado no debe ser reproductor, para con sus trabajadores, de las desigualdades sociales y los desequilibrios regionales que nos proponemos superar.

7. La negociación colectiva deberá orientarse hacia la mayor equidad entre los sectores, poderes y niveles gubernamentales, revisando estructuras, escalafones y criterios remunerativos para combatir las disparidades que no se correspondan con las especificidades de cada ámbito laboral.
8. Las diferentes formas de contratación que conviven en las administraciones públicas requieren de procesos de regularización que reconozcan la estabilidad y naturaleza de la relación de empleo público, realizados con la participación de las organizaciones sindicales.
9. Es necesario construir herramientas cada vez más eficaces a la hora de reconocer, valorar y mapear los perfiles de trabajadores y trabajadoras, a fin de conformar equipos de gestión que valoren sus trayectorias y respeten sus derechos y lugares de residencia.
10. Tanto en ocasión del ingreso y promoción de trabajadores como al momento de ocupar posiciones directivas, los perfiles deberán ser considerados según tres campos de capacidades: éticas, relacionales y técnicas. Las promociones y funciones directivas serán asumidas como *trayectorias públicas*, reemplazando la idea de una *carrera* individual, de trabajadores “compitiendo” con otros trabajadores.
11. El ingreso y la promoción se realizarán a través de procedimientos públicos ágiles y transparentes con enfoque de género e igualdad de oportunidades, a partir de acuerdos alcanzados con las organizaciones sindicales convenientes, las que actuarán como veedoras.
12. A la hora de su incorporación y promoción, el Estado reconocerá y valorará tanto el nivel educativo formal alcanzado como los saberes adquiridos por los trabajadores y trabajadoras bajo diferentes modalidades.
13. La formación de quienes se desempeñen en las administraciones públicas se orientará hacia el reconocimiento del rol del Estado y el logro de sus objetivos de gestión.
14. Las Escuelas de Gobierno y Administración Pública reconocerán los saberes que los trabajadores y trabajadoras han construido a lo largo de su trayectoria, generando espacios de reflexión sobre su práctica.

15. Las funciones directivas y superiores suponen la responsabilidad de potenciar las capacidades de quienes se desempeñan en su órbita, como acciones complementarias a los programas institucionales de formación.

16. Se favorecerá -en todos los niveles educativos, poderes y ámbitos de Estado- la construcción de una visión compartida acerca del rol del Estado. La formación terciaria y universitaria deberá incorporar, de manera transversal, las cuestiones referidas al gobierno y la gestión de lo público.

17. Se avanzará en la conformación de comisiones de trabajo con representación sindical dedicadas a la mejora del ambiente de trabajo y la salud de los trabajadores y trabajadoras, así como a las condiciones de igualdad de oportunidades y género tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral. Se impulsarán leyes y convenios provinciales y locales sobre la materia en los casos que aún no se cuente con normas referidas a esta temática.