

escenarios

para un nuevo contrato social

**UN ESTADO MEJOR
Desde sus trabajadores.**

INTELIGENCIA ARTIFICIAL:

EL IMPACTO EN EL MUNDO LABORAL

TRABAJO E INCLUSIÓN

NUEVAS PERSPECTIVAS Y DESAFÍOS A FUTURO

LA FUNCIÓN IDEOLÓGICA DE LA
REVOLUCIÓN CIENTÍFICO-TECNOLÓGICA

Ya podés descargar las nuevas
**APPS DE ACCORD SALUD
Y UNIÓN PERSONAL**

para hacer tus trámites
más simples



Descargala de  

ÍNDICE

DIRECCIÓN
Dr. Omar Alfredo Auton

SECRETARÍA DE REDACCIÓN
Javier Liaño

CONSEJO DE REDACCIÓN
Cecilia Cascante - Patricia Cuesta
Mateo Fusalba - Liliana Alfaya
Darío Costa - Néstor Balich
Andrea Induni

COLABORAN EN ESTE NÚMERO
Patricia Cuesta - Mateo Fusalba
Paula Sanz - Gustavo Valenzuela
Néstor Balich - Paula Sanz
María Cristina Reigadas
Francisco Redelico
Leandro Lo Preiato
Marianela Chirinian
Luciana Juárez - Andrea Datena
Mauro Solano - Eduardo Salas

EDITOR
Prof. Ludmila Centurión Girola

Colaboradores de Edición
Lic. Santiago Carreño Gazari
Lic. Jesica Gindre

FOTOGRAFÍA
David Ameneiros

DISEÑO ORIGINAL DE TAPA
Lic. Nadia Auton - Lic. Julia Rayeb

DISEÑO, ARMADO E IMPRESIÓN
Secretaría de Publicaciones y Prensa
Seccional Trabajador@s Públicos
Nacionales y del Gobierno de la Ciudad
de Buenos Aires

SECRETARÍA DE PROFESIONALES
Seccional Trabajador@s Públicos Nacionales
y del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

Misiones 55, 1° Piso • (1083) • CABA
(5411) 4866-2210/2212 • Int. 1105
profesionales@upcntpngcba.org
www.upcndigital.org

ISSN 1668 - 2106
PROPIEDAD INTELECTUAL EN TRÁMITE

EDITORIAL

/ 5

01

DEBATE

Jerarquización de las y los trabajadores públicos para la reconstrucción de un Estado presente. En defensa del empleo público ante los discursos descalificantes.
por Patricia Cuesta, Mateo Fusalba, Paula Sanz y Gustavo Valenzuela.

/ 10

Propuesta #40D:
Profesionalización del empleo público.
por Mauro Solano y Eduardo Salas.

/ 32

02

APORTES

El Impacto de la Inteligencia Artificial en el Mundo Laboral: Herramienta, Desafíos y Futuro.
por Néstor Balich.

/ 37

La función ideológica de la revolución científico-tecnológica.
por María Cristina Reigadas.

/ 43

Relevamiento de perfiles ocupacionales y condiciones laborales en el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.

/ 56

CONICET: Presente y desafíos para el futuro.
por Francisco Redelico y Leandro Lo Preiato.

/ 85

Datos finales de la "Encuesta de Trabajadores de la Administración Pública".

/ 93



ANDRÉS RODRÍGUEZ
 Secretario General
 Consejo Directivo Nacional

FELIPE CARRILLO
 Secretario Adjunto
 Seccional Trabajador@s Públicos
 Nacionales y del Gobierno de la Ciudad
 de Buenos Aires

OMAR AUTON
 Secretario de Profesionales
 Seccional Trabajador@s Públicos
 Nacionales y del Gobierno de la Ciudad
 de Buenos Aires

LETICIA MANAUTA
 Secretaria de Cultura y Capacitación
 Seccional Trabajador@s Públicos
 Nacionales y del Gobierno de la Ciudad
 de Buenos Aires

REVISTA ESCENARIOS
 Misiones 55, PB • (1083) • CABA
 (5411) 4866-2210/2212 • Int. 1105
 profesionales@upcntpngcba.org
 www.upcndigital.org

LAS NOTAS FIRMADAS NO
 REFLEJAN NECESARIAMENTE
 LA OPINIÓN EDITORIAL DE LA
 REVISTA Y SUS CONTENIDOS
 SON RESPONSABILIDAD
 EXCLUSIVA DE LOS AUTORES

03

OPINIÓN

La ratificación del C.190 de la OIT. / 117
 Un paso importante hacia la construcción
 de ambientes de trabajo más saludables,
 libres de violencia, acoso y hostigamiento.
por Paula Sanz.

Informe del Instituto de / 125
 Derecho Laboral Público del CPACF sobre
 el DNU 70/23 y la "Ley Omnibus".
por Marianela Chirinian.

Trabajo e inclusión: / 135
 nuevas perspectivas y desafíos a futuro.
por Luciana Juárez.

04

MEMORIA E IDENTIDAD

La Memoria es Existencia, / 142
 Visibilizar la Historia es Hacerla Presente.
por Andrea Datena.

05

RECORDAMOS

Recordamos a Glenn Postolski. / 147

Compañeras, compañeros, aquí estamos, sosteniendo esta hermosa costumbre del encuentro periódico para compartir experiencias, inquietudes, ideas y además poner en valor los conocimientos, creatividad y compromiso de los trabajadores/as del Estado, más allá de la descalificación permanente de algunos medios de comunicación y de algunos sectores del poder que ansían un Estado débil o inexistente para maximizar sus ganancias y que muchas veces condicionan la mirada que sobre nosotros y el Estado mismo, tienen, algunos compatriotas.

En nuestro número anterior comenzamos a trabajar para dar a conocer la labor sistemática y profunda que la Unión del Personal Civil de la Nación ha desarrollado desde hace décadas para lograr un Estado eficaz, eficiente, profesional e inteligente en la Argentina, al servicio de nuestro pueblo, del que somos parte, y concomitantemente para dignificar el trabajo en el Estado, asegurar la carrera, la igualdad de oportunidades y de trato, la capacitación permanente y un salario conformado, sin sumas no remunerativas o desviaciones de ese tipo a través de la negociación colectiva.

Estamos convencidos de que ambas cosas son inseparables, que ninguna puede

darse independientemente de la otra, solamente visiones mezquinas o interesadas pueden desconocer el rol fundamental del Estado y sus trabajadores/as, pero es imposible lograr asumir el mismo si se pierden los mejores por falta de carrera, salarios de hambre o la agresión y la descalificación de parte de quienes tienen la responsabilidad de administrar el sector público.

Hace más de veinte años que a través de Escenarios, entre otros instrumentos, venimos mostrando que las respuestas que espera nuestra gente, los desafíos que se renuevan o aparecen ante los cambios sociales, políticos, tecnológicos o económicos pueden ser atendidos si se aprovecha la capacidad y vocación de nuestros trabajadores/as.

Cuando hoy alguien se atreve a afirmar que "Hablar de Estado eficiente es un oxímoron", desde una mirada ideológica que no tiene experiencias en el mundo, a lo largo de su historia, acerca de su factibilidad o, lo que también es grave, que cuando se ensayó aunque más no fuera en forma parcial sólo generó hambre, injusticia y exclusión, además de suprimir o poner en peligro la democracia como forma de vida, nos indigna, pero lejos de sumirnos en el desánimo nos motiva a redoblar esfuerzos, convencidos

de nuestro ideario, no por una cuestión de fe o creencia teórica sino de racionalidad y experiencia.

En el editorial del número anterior, cuando aún no se había definido la elección presidencial, sostuvimos que si esa definición nos ponía “En la alternativa dolorosa y no deseada, de tener que luchar para impedir acciones que causarían un daño irreparable a la sociedad argentina, destruyendo avances y logros de décadas en materia de justicia social y dignidad para todos/as los/as argentinos/as, servirá para luchar con una propuesta alternativa, no basta con oponerse, es imprescindible tener una propuesta que gane el respaldo y confianza del pueblo argentino”, hoy lo ratificamos.

Por eso trabajamos en los contenidos de aquel número de Escenarios y por lo mismo estamos nuevamente en sus manos, con el mismo título, con la misma decisión, con el mismo compromiso, haciendo conocer más aportes a cómo construir un Estado mejor.

Es que nos legitima para hablar el hecho de habernos pronunciado en tiempo y forma contra las contrataciones por sistemas ajenos a los previstos en la Ley 25.164, Marco del Empleo Público y los convenios colectivos firmados a raíz de la vigencia de la ley 24.185 de negociación Colectiva en el Sector Público, ante la reiteración de designaciones en los cargos de conducción por normas de excepción, no sólo al acceso por concurso a esos puestos sino inclusive a los requisitos de capacitación para los mismos, ante la falta de compromiso de las autoridades políticas para que trabajadores/as con lustros o décadas de servicio bajo formas contractuales, pudieran acceder a la planta permanente, mediante los procesos de selección vigentes.

Fuimos los artífices de la creación de las comisiones de CIOT y CYMAT y del FOPECAP, y quienes garantizamos la continuidad de su labor más allá de los vaivenes políticos. Estuvimos siempre dispuestos a dialogar y consensuar avances y aportamos nuestra serenidad y comprensión en tiempos que la situación económica, o crisis como la pandemia del Covid, así lo exigían.

Por esa historia y por ser el sindicato más grande del sector público, nunca le tuvimos miedo al natural conflicto de intereses que pudiera surgir entre los trabajadores/as y el Estado empleador, pero nunca estuvimos ni estaremos dispuestos a transigir cuando se intenta hacer tabla rasa no sólo con nuestros derechos y los de nuestro pueblo sino con el Estado mismo, institución central a una organización política moderna, democrática y republicana. Escribimos este editorial a horas de que su Santidad el Papa Francisco, en una carta para el Comité Panamericano de Jueces y Juezas por los Derechos Sociales y la doctrina Franciscana, afirmara “El Estado es hoy más importante que nunca y está llamado a ejercer el papel central en la redistribución y la Justicia Social” y les recordara a los gobernantes que “No alcanza con la legitimidad de origen, el ejercicio debe ser también legítimo”.

Lo haremos con la serenidad y la prudencia que es característica del movimiento obrero argentino, hay muchas cosas para mejorar y reformar en el Estado, es necesario eliminar el clientelismo y la corrupción, las dotaciones de personal deben ser las adecuadas para las funciones y objetivos, hay que eliminar superposiciones y rigideces estructurales, incluso buscar una organización menos vertical y compartimentada, no hemos buscado nada diferente en todos estos años.

Es descabellado o malintencionado querer sustraer la atención sobre la pobreza y miseria en una país donde la última medición de la UCA habla de más de dos millones de argentinos sumados a esa desgracia en apenas dos meses y más de un 57% de la población en tal situación, disminuir la presencia presupuestaria del Estado en la salud, cuando miles no pueden pagar una cobertura sanitaria o casi la mitad de la población en situación de informalidad no puede acceder al sistema de obras sociales o aumentar la presión de las tarifas cuando la mayor parte de los asalariados no cubren el costo de una canasta alimentaria.

Es en los momentos de crisis cuando la acción del Estado es más necesaria que nunca, si este aparece como responsable de la misma es por la incapacidad o mala gestión de alguna dirigencia política cuando le tocó acceder a su conducción, y estamos de acuerdo en que asuman esa responsabilidad, pero de ninguna manera del Estado como institución o de sus trabajadores/as.

No deja de resultar irritante cuando se sostienen estos discursos mientras se manejan las instituciones con las mismas figuras y estructuras políticas o económicas que nos llevaron a esta situación.

Pero a cada falacia responderemos con una verdad, a cada estadística o encuesta interesada con la contundencia de las propuestas, de los datos, de las experiencias que los mismos trabajadores/as han generado para desandar los caminos del fracaso y la desilusión. Ese fue el sentido y el contenido del número anterior y lo es del presente, continuidad de trabajos de investigación, análisis y reflexión profesionales pero alimentados de la experiencia práctica

de miles de trabajadores/as, en el manejo de las políticas públicas.

Un párrafo especial merece la actitud e iniciativa de nuestra Confederación General del Trabajo ante la situación nacional, la decisión de asumir no sólo las naturales demandas de los trabajadores de los gremios confederados, sino de nuestros jubilados, de los inquilinos, de los trabajadores informales y desocupados, de los de la cultura, la puso en el centro del debate acerca del futuro de la patria, ante la sorpresa de propios y extraños, de los propios porque empezaban a prepararse para atacarla por supuesta "inacción" y a sus tradicionales enemigos porque subestimaron su representatividad, su capacidad de movilización, exhibida en actos multitudinarios a lo largo y ancho del país y su estrategia judicial fueron los que lograron que se paralizara el capítulo de reforma laboral del DNU y se cayeran las operaciones para la rápida aprobación de la denominada "ley ómnibus".

El movimiento obrero, una vez más, demuestra que es su fortaleza institucional, nacida de la masiva representación que ostenta, la única fuerza y columna permanente del movimiento nacional en su conjunto y del peronismo en especial, en los momentos en que el pueblo es objeto del ataque de los intereses antinacionales y antipopulares.

Toda democracia necesita que funcione adecuadamente el sistema de pesos y contrapesos para evitar desvíos autoritarios, por ello también es importante que el peronismo salga de su conmoción e impulse el imprescindible debate para renovar su dirigencia y su propuesta a los habitantes de la patria, seis elecciones perdidas de las últimas ocho indican claramente que existe una crisis,

esa crisis no es a causa de haber perdido elecciones sino todo lo contrario, las elecciones se pierden por falta de propuestas, por haber incumplido compromisos electorales, por un internismo agotador, por falta de democracia interna y por personalismos sectarios y soberbios que nos alejaron de nuestra propia doctrina.

No se trata de elegir conducciones locales o nacionales entre gallos y medianoche, sino, y antes que ninguna otra cosa, recuperar el diálogo con todos los argentinos/as, escuchar, escuchar y escuchar, el enojo, los reclamos, las angustias y demandas, al fin de cuentas hemos gobernado 18 de los 23 años de este siglo y hay que asumir las responsabilidades, es muy cínico culpar a los votantes cuando su sufragio nos es adverso o es dirigido a candidatos cuya historia, actitud y discurso están plagados de amenazas, crueldad y auguran momentos angustiosos.

Es imprescindible recordar que el alma de una democracia es “El derecho a tener derechos”, derecho a la propiedad, la educación, la salud, la seguridad, a la protección de la tercera edad, el mensaje de algún progresismo enquistado en el peronismo en este siglo nos ha llevado a escuchar que hablar de derecho a la propiedad y la seguridad “son de derecha”, ayer y hoy el derecho a tener una casa, un auto, un emprendimiento o a no ser asaltado por salir a ir a trabajar o la escuela, es absoluta y profundamente peronista, y un gobierno que se asuma de tal debe ponerlos en el centro de la agenda, los trabajadores/as públicos vamos a contribuir a construir políticas exitosas en esos y otros terrenos.

Por esto es que en este número dedicamos mucho espacio a analizar las

realidades del empleo público, con datos oficiales, encuestas propias y trabajos de organizaciones no gubernamentales como el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (Cippec) haciendo converger distintas visiones que enriquecen las propuestas.

Incluimos trabajos de compañeros/as del ex Ministerio de Desarrollo Social sobre los perfiles ocupacionales y condiciones laborales en ese ámbito, pero también volvemos sobre la cuestión de la tecnología y los nuevos y viejos desafíos, cuando hablamos de nuevos nos referimos, por ejemplo, al impacto de la inteligencia artificial (IA) en el mundo del trabajo y de “viejos” porque incorporamos un trabajo que tiene 36 años y que ya nos advertía de “La Función ideológica de la revolución científico tecnológica”, buscando desmentir que nos hallamos ante “nuevos” desafíos sino que la discusión lleva años y que lo que hoy nos sorprende y hasta apabulla son resultados de un largo proceso y un prologado debate ya que más que técnico es político.

Todo esto, a partir de los dos números de la revista lo presentaremos en la Feria del Libro, les haremos llegar la invitación para que nos acompañen.

No queremos terminar sin hacer una invitación, el próximo 1 de julio se cumplirán 50 años de la desaparición física del más grande estadista de nuestra historia, el general Juan Domingo Perón, nuestro aporte será un número de ésta, nuestra revista, que bajo el título de “Vuelve Perón” recoja el significado y valor que tiene su pensamiento para las nuevas generaciones, así que todo compañero o compañera que quiera escribir un trabajo sobre la vigencia de su legado,

en general o sobre algún tema en particular, tiene en una hoja, al final de la revista las bases de cómo hacerlo y dónde enviarlo.

Así, escuchando a los trabajadores/as, dialogando, buscando consensos, construyendo en forma colectiva, con tolerancia y respeto, seguiremos desde UPCN y desde el movimiento obrero luchando y trabajando

por el sueño permanente de una Argentina grande y un pueblo feliz, ojalá la dirigencia política tome el mismo camino.

Un gran abrazo para todas y todos y hasta el próximo número.

La Dirección

Jerarquización de las y los trabajadores públicos para la reconstrucción de un Estado presente. En defensa del empleo público ante los discursos descalificantes.

Patricia Cuesta, Mateo Fusalba, Paula Sanz y Gustavo Valenzuela

1 . INTRODUCCIÓN. MITOS SOBRE EL EMPLEO PÚBLICO.

Desde la Secretaría de Profesionales de UPCN, venimos trabajando y dando la discusión en los ámbitos académicos, sociales, gremiales y políticos, sobre la defensa y la jerarquización del empleo público.

En junio de 2023, el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), realizó una conferencia denominada “*Mito y realidad sobre el empleo público. Radiografía de un sector sobre el que se habla mucho y se sabe poco*”, a cargo de la Lic. Castellani, en la cual plantearon cinco mitos recurrentes sobre los empleados públicos. En forma textual, expusieron lo siguiente:

- 1) Sobredimensión (son muchos, sobran);
- 2) Improductividad (gasto innecesario, no hacen nada que sirva, son vagos);
- 3) Baja calificación (no saben, están ahí porque no pueden estar en el sector privado);
- 4) Privilegios (ingresan por acomodo, no los puede sacar nadie, hacen lo que quieren);
- 5) Alto costo (gasto excesivo, deficitarios).

Ante el escenario planteado, la finalidad de este trabajo es realizar aportes reales a la

discusión, en el marco de contrarrestar la estigmatización, el maltrato discursivo y los “mitos” que descalifican a diario la noble labor del trabajador/a público.

2. DESMITIFICANDO Y DESTIGMATIZANDO AL EMPLEO PÚBLICO.

Como vemos en la actualidad, la estigmatización hacia los trabajadores/as estatales se funda en un falso estereotipo sobre lo innecesario de lo público. Ese prejuicio tiene un solo interés, el de los grupos concentrados de poder para utilizar los resortes del Estado en beneficio propio, con la consecuente expropiación al pueblo¹.

Atento a los “mitos” detallados en la introducción, aportaremos datos sobre la cuestión, con el fin de hacer un contrapunto.

Para ello, se plantean los siguientes Interrogantes:

1. Sobre el alto costo/gasto excesivo: ¿En qué gasta el Estado? ¿Cuál es la proporción del presupuesto en Gasto en Personal? ¿Cuál es la proporción del presupuesto real en Gasto en Personal de la Administración Pública Nacional?

2. Sobre la sobredimensión estatal: ¿Cuál es la dotación del Sector Público? ¿Cuál es el universo de Trabajadores de la Administración Pública Nacional? ¿Cuántos trabaja-

dores y qué porcentaje están encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional CCTG 214/06? ¿Cuántos trabajadores y qué porcentaje están encuadrados en el Convenio Colectivo Sectorial SINEP?

3. Sobre la baja calificación de los trabajadores: ¿Cuál es el nivel de estudios alcanzados que poseen los trabajadores estatales? ¿Existen organismos e instancias de capacitación específica para los trabajadores estatales?

4. Sobre los privilegios: ¿Cuántos trabajadores encuadrados en el CCT 214/06 y cuantos trabajadores del Convenio Sectorial SINEP, gozan de la estabilidad laboral conferida en el art. 14 bis de la Constitución Nacional?

Por último, en lo que respecta a la “**improductividad**”, expondremos nuestra posición como trabajadores estatales.

2.1. GASTO ESTADO NACIONAL. GASTO EN PERSONAL.

En lo que refiere al gasto en personal, antes de introducirnos en ello, pretendemos reforzar conceptos mínimos, y, por otra parte, agregar datos estadísticos, con el fin de generar herramientas para la discusión en pos de desmitificar la premisa del excesivo “Gasto en Personal”.

¹ Revista Escenarios UPCN N° 49: Trabajadores estatales y el mito del gasto público (...)

INTERROGANTES: ¿En qué gasta el Estado? ¿Cuál es la proporción del presupuesto en Gasto en Personal? ¿Cuál es la proporción del presupuesto real en Gasto en Personal de la Administración Pública Nacional?

2.1.1. CONCEPTO DE GASTO PÚBLICO

VILLEGAS define al gasto público como “*Las erogaciones dinerarias que realiza el Estado en virtud de ley para cumplir sus fines consistentes en la satisfacción de necesidades públicas. Son características esenciales del gasto público:*

1. *Erogaciones dinerarias (valuables pecuniariamente);*
2. *Efectuadas por el Estado (APN y descentralizados);*
3. *En virtud de ley (no hay gasto sin ley que autorice);*
4. *Necesidades Públicas (fines de interés público)”².*

2.1.2. GASTO PÚBLICO NACIONAL

A continuación, analizaremos el Gasto Público Nacional según su objeto, tanto en el **presupuesto vigente** como el presupuesto ejecutado o devengado.

Cuando hablamos de presupuesto vigente, técnicamente lo denominamos crédito vigente, siendo el presupuesto actualizado a la

fecha. Por otra parte, cuando hablamos de **devengado o ejecutado**, es la obligación de pago que emerge una vez facturado el bien o servicio al Estado de parte del proveedor.

Lo que respecta al presupuesto, los principales gastos por su objeto son:

- **Transferencias** (Jubilaciones, Retiros, Ayudas sociales a personas y asignaciones familiares, Pensiones, Ayudas sociales, Transferencias a empresas privadas y, por otro lado, transferencias a Instituciones Privadas, Universidades Nacionales, Provincias y Municipios, Instituciones culturales o sin fines de lucro, otras Entidades del Sector Público Nacional, entre otras);

- **Servicios de la Deuda y Disminución de Pasivos** (Servicio de la deuda colocada en moneda nacional, Servicio de la deuda colocada en moneda extranjera e intereses por préstamos recibidos).

- **Gasto de Personal** (Personal permanente, Personal contratado, Asistencia social al personal, Personal temporario, Servicios extraordinarios, Beneficios y Compensaciones, Gabinete de autoridades superiores).

- **Bienes de Uso** (Construcciones, Maquinarias y Equipo, Equipo militar y de seguridad, Activos intangibles, entre otros).

- **Servicios no personales** (Servicio técnicos y profesionales, Mantenimiento, reparación y limpieza, servicios comerciales y financieros, servicios básicos, publicidad y propaganda, alquileres, entre otros).

² Villegas, Héctor B. - Curso de finanzas, derecho financiero y tributario. (2001). Ed. Depalma, Buenos Aires.

- Bienes de consumo (Productos farmacéuticos y medicinales, productos químicos, combustibles y lubricantes, alimentos para personas, alimento para animales, otros productos de consumo).

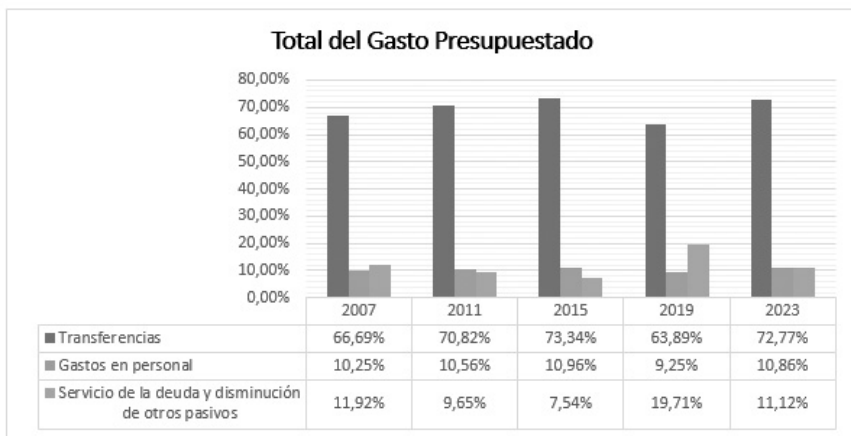
- Entre otros conceptos de gastos restantes.

Para analizar el gasto presupuestado del

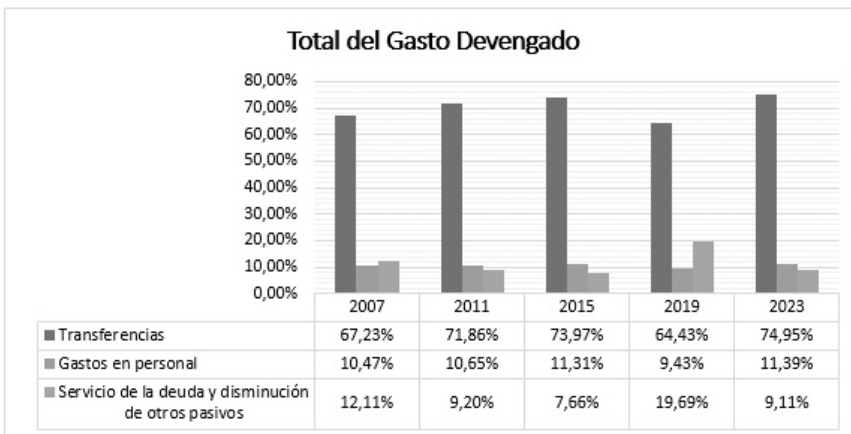
Estado Nacional, tomaremos las transferencias, los servicios de deuda y disminución de pasivo y el gasto de personal.

A fines ilustrativos, analizaremos el último año de gobierno del Dr. Néstor Kirchner (2007), de la Dra. Cristina Fernández de Kirchner (2011 y 2015), del Ing. Mauricio Macri (2019) y del Dr. Alberto Fernández (2023).

Gasto Presupuestado 2007-2023.



Gasto Devengado 2007-2023.



Fuente: Elaboración Propia sobre los datos de Presupuesto Abierto | Sitio del ciudadano - ¿En qué se gasta?
<https://www.presupuestoabierto.gob.ar/sici/en-que-se-gasta>

Lo que respecta al presupuesto devengado:

- Transferencias: Su punto máximo devengado fue en 2023 (74,95%) y su punto mínimo devengado fue en 2019 (64,43%).
- Servicios de la Deuda y Disminución de Pasivos: Su punto máximo devengado fue en 2019 (19,69%) y su punto mínimo devengado fue en 2015 (7,66%).
- Gasto de Personal; Su punto máximo devengado fue en 2023 (11,39%) y su punto mínimo devengado fue en 2019 (9,43%).

el período 2007-2024, se destacan en el presupuesto vigente picos de 11,01% hacia 2010, manteniendo la tendencia hasta 2017, tendiendo a descender desde ese año el porcentaje, con una caída drástica hasta 2020.

En el período analizado, tomando los datos del presupuesto ejecutado, se destacan picos de 11,18% en 2010, 11,28% en 2012 y 11,31% en 2015, también descendiendo drásticamente el porcentaje a partir de 2017, hasta 2020.

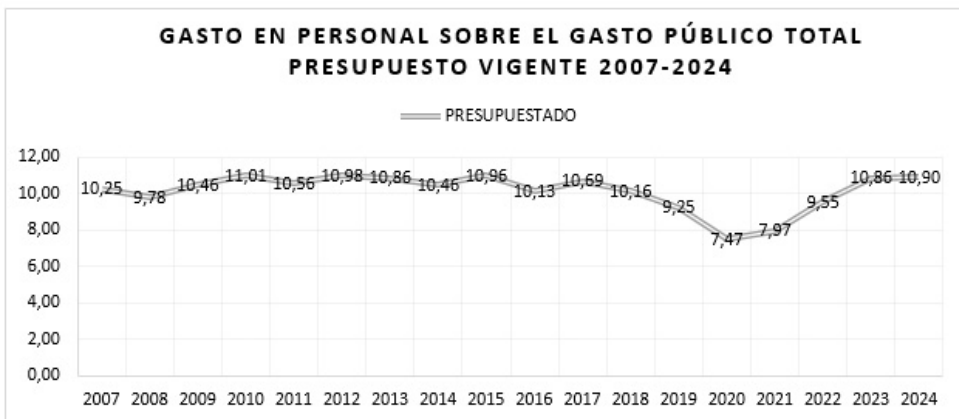
2.1.3. EVOLUCIÓN DEL GASTO EN PERSONAL SOBRE EL GASTO PÚBLICO PERÍODO 2007-2024

Analizando la evolución del Gasto en Personal sobre el Gasto Público Total, para

2.1.4. GASTO EN PERSONAL SEGÚN JURISDICCIÓN. GASTO REAL QUE REPRESENTA LA APN.

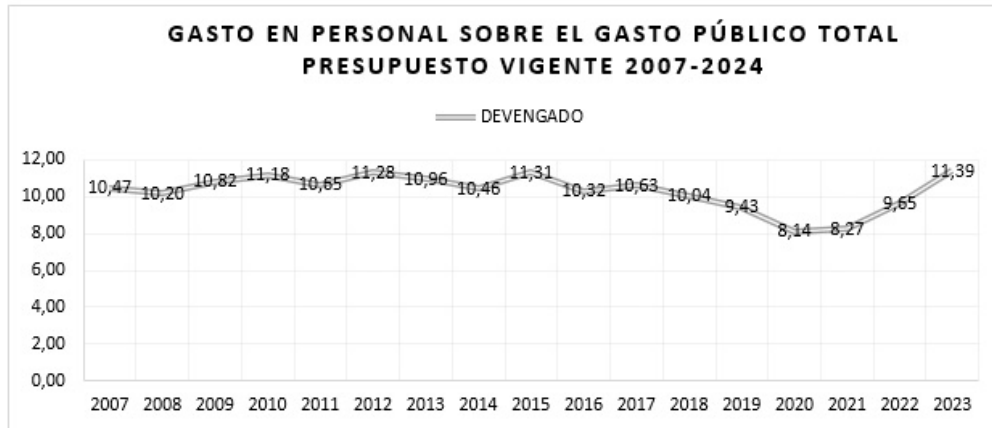
Exponiendo el presupuesto del Gasto en Personal según la jurisdicción, podemos

Gasto en Personal sobre el Gasto Público Total Presupuesto vigente 2007-2024



Fuente: Elaboración Propia sobre los datos de Presupuesto Abierto | Sitio del ciudadano - ¿En qué se gasta? <https://www.presupuestoabierto.gob.ar/sici/en-que-se-gasta>

Gasto en Personal sobre el Gasto Público Total Presupuesto vigente 2007-2024



Fuente: Elaboración Propia sobre los datos de Presupuesto Abierto | Sitio del ciudadano - ¿En qué se gasta?
<https://www.presupuestoabierto.gob.ar/sici/en-que-se-gasta>

visualizar que no solamente contempla la Administración Pública Nacional (Ministerios y Organismos), sino el Poder Judicial de la Nación, el Ministerio Público, el Poder Legislativo Nacional. Además, dentro del Ministerio de Seguridad y del Ministerio de

Defensa, el gasto en personal de las fuerzas de seguridad.

En el siguiente cuadro, consta el presupuesto vigente de cada jurisdicción y sub-jurisdicción:

JURISDICCIÓN	SUBJURISDICCIÓN	PRESUPUESTO VIGENTE
Ministerio de Seguridad (24,44%)	Organismos que dependen directamente del Ministerio de Seguridad	2.639,38
	Ministerio de Seguridad	10.577,45
	Policía de Seguridad Aeroportuaria	50.052,48
	Servicio Penitenciario Federal	106.809,13
	Prefectura Naval Argentina	209.155,07
	Policía Federal Argentina	287.976,45
	Gendarmería Nacional	405.171,30

Ministerio de Defensa (18,06%)	Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas (EMCO)	1.802,41
	Organismos que dependen directamente del Ministerio de Defensa	9.506,03
	Ministerio de Defensa	11.052,44
	Estado Mayor General de la Fuerza Aérea Argentina	153.852,68
	Estado Mayor General de la Armada Argentina	205.726,91
	Estado Mayor General del Ejército Argentino	410.369,36
Poder Judicial de la Nación (11,61%)	Organismos que dependen directamente del Poder Judicial de la Nación	509.394,18
Ministerio de Capital Humano (11,43%)	Secretaría de Educación	11.829,79
	Ministerio de Capital Humano	38.324,25
	Secretaría de Trabajo	28.813,30
	Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia	69.111,07
	Organismos que dependen directamente del Ministerio de Capital Humano	353.471,33
Ministerio de Economía (7,20%)	Organismos que dependen directamente del Ministerio de Economía	316.058,89
Jefatura de Gabinete de Ministros (4,87%)	Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología	6.272,73
	Jefatura de Gabinete de Ministros	22.414,05
	Organismos que dependen directamente de Jefatura de Gabinete de Ministros	184.822,71
Ministerio Público (4,67%)	Organismos que dependen directamente de Ministerio Público	204.716,88
Poder Legislativo Nacional (4,50%)	Organismos que dependen directamente del Poder Legislativo Nacional	197.543,44
Ministerio de Salud (3,63%)	Organismos que dependen directamente del Ministerio de Salud	159.215,79
Otros (9,60%)		

Ministerio de Infraestructura	Organismos que dependen directamente del Ministerio de Infraestructura	149.683,51
Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	Organismos que dependen directamente del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto	112.690,02
Ministerio del Interior	Organismos que dependen directamente de Ministerio del Interior	91.365,79
Presidencia de la Nación	Secretaría Legal y Técnica	3.643,93
	Secretaría de Comunicación y Prensa	5.341,37
	Organismos que dependen directamente de Presidencia de la Nación	10.901,65
	Agencia Federal de Inteligencia	13.158,00
	Secretaría General de la Presidencia de la Nación	8.238,12
Ministerio de Justicia	Procuración del Tesoro de la Nación	1.753,57
	Ministerio de Justicia	11.398,50
	Organismos que dependen directamente del Ministerio de Justicia	6.504,39
Obligaciones a Cargo del Tesoro	Organismos que dependen directamente de Obligaciones a Cargo del Tesoro	6.657,05
TOTAL		4.388.015,41

Fuente: Elaboración Propia sobre los datos de Presupuesto Abierto | Sitio del ciudadano - ¿En qué se gasta?
<https://www.presupuestoabierto.gob.ar/sici/en-que-se-gasta>

Ahora bien, **si discriminamos sólo la Administración Pública Nacional, vemos que representa sólo un 4,08% del Presupuesto vigente total para el año 2024** (En vez del 10,90% de Gasto de Personal total del Presupuesto Vigente 2024).

En términos cuantitativos, la inversión en empleo público dentro de la APN es exigua dentro del gasto público total.

En conclusión, vista la evolución del concepto gasto en personal sobre el gasto público total, y la proporción que tiene la APN en el total del gasto de personal, se puede afirmar que el avance sistematizado sobre el colectivo de trabajadores y trabajadoras estatales es un slogan vacío, carente de sustento, y quienes lo promulgan disfrazan la realidad, **toda vez que la implicancia**

de ahorro ante un ajuste en este punto, siendo insignificante para las cuentas del Estado Nacional.

2.2. DOTACIÓN DE PERSONAL

INTERROGANTES: ¿Cuál es la dotación del Sector Público? ¿Cuál es el universo de trabajadores de la Administración Pública Nacional? ¿Cuántos trabajadores y qué porcentaje están encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional CCTG 214/06? ¿Cuántos trabajadores y qué porcentaje están encuadrados en el Convenio Colectivo Sectorial SINEP?

Una vez analizados los números del gasto en personal, pasamos a describir en este apartado la dotación de trabajadores y trabajadoras estatales.

“En conclusión, vista la evolución del concepto gasto en personal sobre el gasto público total, y la proporción que tiene la APN en el total del gasto de personal, se puede afirmar que el avance sistematizado sobre el colectivo de trabajadores y trabajadoras estatales es un slogan vacío, carente de sustento, y quienes lo promulgan disfrazan la realidad, toda vez que la implicancia de ahorro ante un ajuste en este punto, siendo insignificante para las cuentas del Estado Nacional.”

Sobre la totalidad de los trabajadores del sector público, tenemos que los dependientes de la jurisdicción nacional ascienden a un 21%, quedando un 79% en la esfera de la jurisdicción provincial y municipal.

2.2.1. DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO POR NIVELES DEL GOBIERNO

TRABAJADORES/AS DEL SECTOR PÚBLICO SEGÚN EL NIVEL JURISDICCIONAL

2.2.2. SECTOR PÚBLICO NACIONAL

Introduciéndonos en el Sector Público Nacional, en especial el PODER EJECUTIVO

JURISDICCIÓN	PERSONAS	PORCENTAJE
NACIONAL	711.879	21%
PROVINCIAL	2.237.334	66%
MUNICIPAL	440.687	13%
TOTAL	3.389.900	100%

NACIONAL, PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN, OTROS ENTES DEL SECTOR PÚBLICO NACIONAL NO FINANCIERO Y EMPRESAS Y SOCIEDADES DEL ESTADO, a octubre de 2023, el total de trabajadores asciende a 492.596.

Fuente: CETYD a partir de OEDE-MTEySS. En “Mito y realidad sobre el empleo público. Radiografía de un sector sobre el que se habla mucho y se sabe poco”.

Estos, se distribuyen en³:

- 366.131 trabajadores del PODER EJECUTIVO NACIONAL;
- 31.686 trabajadores del PODER JUDICIAL DE LA NACIÓN;
- 35.496 trabajadores de OTROS ENTES DEL SECTOR PÚBLICO NACIONAL NO FINANCIERO;
- 59.283 trabajadores de EMPRESAS Y SOCIEDADES DEL ESTADO.

Sin incluir a los trabajadores de Empresas y Sociedades del Estado, tenemos

AGRUPAMIENTO ESCALAFONARIO	TOTAL	PERMANENTE Y TRANSITORIA	PERSONAL EXTERIOR	CONTRATADOS
TOTAL	433.313	361.384	1.134	70.795

Fuente: Elaboración propia según Informes de Ocupación | Argentina.gob.ar

Otra forma de visualizar el universo de trabajadores es por OCUPACIÓN POR AGRUPAMIENTOS ESCALAFONARIOS DE NATURALEZA HOMOGÉNEA Y MODALIDAD DE EMPLEO:

Además, analizando la OCUPACIÓN POR RÉGIMEN JURÍDICO Y MODALIDAD DE EMPLEO, tenemos:

AGRUPAMIENTO ESCALAFONARIO	TOTAL	PERMANENTE Y TRANSITORIA	CONTRATADOS
ORGANISMOS REGULADORES	5.922	1.256	4.666
LEY N° 14.250 - CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	53.989	48.431	5.558
ORGANISMOS DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA	32.340	28.233	4.107
SINEP - DECRETO N° 2098/08	70.934	22.805	48.129
MILITAR Y DE SEGURIDAD	204.300	204.300	0
CIVIL DE LAS FUERZAS ARMADAS	15.888	13.426	2.462
RESTO DE ESCALAFONES	18.254	12.382	5.872
TOTAL	401.627	330.833	70.794

Fuente: Elaboración propia según Informes de Ocupación | Argentina.gob.ar

³ Dirección Nacional de Seguimiento de la Inversión en Capital Humano del Sector Público Nacional. Informes de Ocupación Argentina.gob.ar. <https://www.argentina.gob.ar/economia/dpyegp/informesdeocupacion>

Según el agrupamiento escalafonario, porcentualmente se distribuye de la siguiente manera:



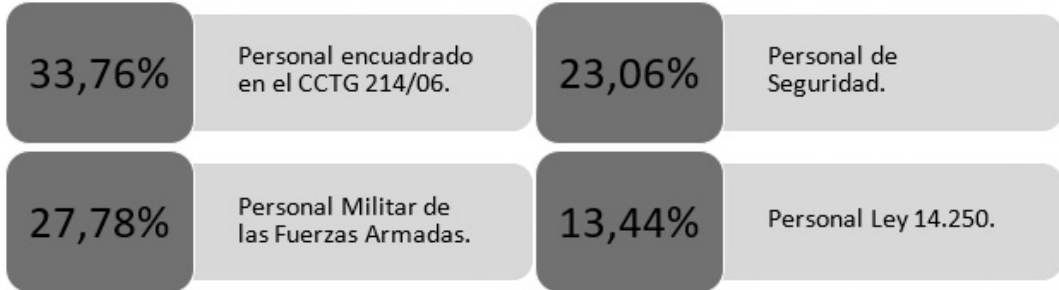
Fuente: Elaboración propia según Informes de Ocupación | Argentina.gob.ar

Además, analizando la OCUPACIÓN POR RÉGIMEN JURÍDICO Y MODALIDAD DE EMPLEO, tenemos:

RÉGIMEN JURÍDICO	TOTAL	PERMANENTE Y TRANSITORIA	CONTRATADOS
LEY N° 24.185 - DECRETO N° 214/06: CCT GENERAL DE LA APN	135.600	70.646	64.954
LEY N° 14.250 - CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	53.989	48.431	5.558
LEY N° 19.101 - PERSONAL MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS	92.655	92.655	0
LEYES N° 18.398, 19.349, 20.416, 21.965 y otras - PERSONAL DE SEGURIDAD	111.645	111.645	61
LEYES N° 20.957, 23.797 Y 24.489 - PERSONAL DEL SERVICIO EXTERIOR	1.075	1.075	0
LEY N° 22.127 - SISTEMA NACIONAL DE RESIDENCIAS MÉDICAS	2.849	2.849	0
OTROS MARCOS LEGALES DEL PERSONAL CONTRATADO	271	0	271
OTROS RÉGIMENES	3.543	3.532	11
TOTAL	401.627	330.833	70.794

Fuente: Elaboración propia según Informes de Ocupación | Argentina.gob.ar

Por otra parte, según el régimen jurídico, porcentajes se estructuran en:



Fuente: Elaboración propia según Informes de Ocupación | Argentina.gov.ar

De los cuadros que ilustran este punto, podemos determinar que casi un 51% de la dotación en el Sector Público Nacional corresponde a Personal Militar y de Seguridad.

En lo que refiere a los trabajadores encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo General de la Administración Pública Nacional (CCT 214/06), el universo asciende a 134.236 (Julio 2023)⁴. A octubre de 2023, se incrementó el número a 135.600 trabajadores.

2.2.2.1. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL (CCTG 214/06)

DISTRIBUCIÓN DE LOS AGENTES OCUPADOS CLASIFICADOS POR GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD

Del análisis por género, la proporción es equilibrada, siendo un 48,54% trabajadores y un 51,46% trabajadoras. En lo que respecta a la edad, el 49,34% se concentra en el rango entre los 35-49 años, el 29,56% entre los 50-64 años y un 14,82% en el rango de 20-34 años.

CCT 214 - JULIO 2023	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
Menores de 19	233	108	123
20-34	19.890	10.573	10.369
35-49	66.231	27.796	35.485
50-64	39.674	18.991	19.436
65 o más	8.208	3.059	3.667
TOTAL	134.236	65.154	69.082

Fuente: Elaboración propia según Informe Trimestral de Ocupación y Salarios | Argentina.gov.ar

⁴ Dirección de Presupuesto y Evaluación de Gastos en Personal. Informe Trimestral de Ocupación y Salarios | Argentina.gov.ar <https://www.argentina.gov.ar/economia/dpyegp/informetrimestral>

2.2.2.2. PLANTA PERMANENTE,
PLANTA TRANSITORIA Y CONTRADOS DEL S.I.N.E.P. (DEC. 2098/08)

DISTRIBUCIÓN DE LOS AGENTES OCUPADOS CLASIFICADOS POR GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD

En lo que respecta a los trabajadores encuadrados en el SINEP, el universo asciende a 70.934 (octubre 2023), siendo el 32,15% personal de planta y transitorio (22.805 trabajadores) y el 67,85% personal contratado (48.129 trabajadores).

Del análisis por género, la proporción es equilibrada, teniendo mayor cantidad de trabajadoras, con un 55,46 % y un 45,54% de trabajadores. En lo que refiere a la edad, el 47,32% se concentra en el rango entre los 35-49 años, el 27,21% entre los 50-64 años y un 18,98% en el rango de 20-34 años.

SINEP - OCTUBRE 2023	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
Menores de 19	155	76	79
20-34	13.460	6.052	7.408
35-49	33.312	14.680	18.632
50-64	19.300	9.190	10.110
65 o más	4.707	2.304	2.403
TOTAL	70.934	32.302	38.632

Fuente: Elaboración propia según Informe Mensual de Ocupación | Argentina.gov.ar

Con todos los números expuestos tanto para los trabajadores encuadrados en el CCTG 214/06, como así para el CCTS SINEP, podemos determinar que para octubre de 2023:

- El CCTG 214/06 representa solo el 27,53% sobre el total de los trabajadores del Sector Público Nacional;
- El SINEP representa solo el 14,31% sobre el total de los trabajadores del Sector Público Nacional.

2.3. PROFESIONALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES ESTATALES.

INTERROGANTES: ¿Cuál es el nivel de estudios alcanzados que poseen los trabajadores estatales? ¿Existen organismos e instancias de capacitación específica para los trabajadores estatales?

2.3.1. NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO.

En lo referido al grado de formación de los trabajadores estatales, analizaremos el nivel educativo alcanzado en lo que respecta al Personal Civil del Poder Ejecutivo Nacional y, más específicamente, al personal encuadrado en el CCTG 214/06 y el CCTS SINEP.

2.3.1.1. PODER EJECUTIVO NACIONAL

OCUPACIÓN PERMANENTE Y NO PERMANENTE

DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN CLASIFICADA POR NIVEL EDUCATIVO

NIVEL EDUCATIVO	PERSONAL CIVIL (INCLUYE CCTG 214)	%
PRIMARIO	10.597	8
SECUNDARIO	71.529	37
TERCIARIO	24.010	12
UNIVERSITARIO	87.210	45
TOTAL	193.346	100

Fuente: Ministerio de Economía (enero 2023) en Mito y realidad sobre el empleo público. Radiografía de un sector sobre el que se habla mucho y se sabe poco

Del total del Personal Civil del Poder Ejecutivo Nacional, el 45% logró un nivel educativo alcanzado universitario. Sumado a ello, el 12% del personal alcanzó un nivel educativo terciario.

2.3.1.2. CCTG 214/06. DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN CLASIFICADA POR NIVEL EDUCATIVO

Abril 2023	Total	Primario	Secundario	Terciario	Universitario
CCT 214/06	132.806	9.295	47.739	17.490	58.282

Fuente: Elaboración propia según Informe Trimestral de Ocupación y Salarios | Argentina.gov.ar

Para los trabajadores encuadrados en el CCTG 214/06, el nivel universitario alcanzado asciende a 43,89%, y por otro parte, un 13,17% logró alcanzar un título terciario sobre el total.

2.3.1.3. SINEP. Personal permanente, transitorio y contratado.

DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN CLASIFICADA POR NIVEL EDUCATIVO

Abril 2023	Total	Primario	Secundario	Terciario	Universitario
SINEP	68.522	3.146	31.157	10.114	24.105

Fuente: Elaboración propia según Informe Trimestral de Ocupación y Salarios | Argentina.gov.ar

Por último, para el caso de los trabajadores encuadrados en el CCTS SINEP, el nivel universitario alcanzado asciende a 35,18% del total de los trabajadores.

2.3.2. CAPACITACIÓN ESPECÍFICA DE LOS TRABAJADORES ESTATALES.

En cuanto a la capacitación específica del trabajador estatal, el órgano rector de la capacitación en el Estado es el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP).

La misión del INAP es la *“entender en la capacitación, actualización, especialización y formación de los recursos humanos del sector público, y desarrollar investigaciones relativas a la administración pública”*⁵.

En cada organismo se generan dos tipos de Planes: Los Planes Estratégicos de Capacitación (PEC) y Planes Anuales de Capacitación (PAC).

Los directores de cada organismo, junto a los funcionarios de las áreas de Recursos humanos y los consejeros gremiales -asistidos técnicamente por el INAP- establecen las pautas metodológicas y los lineamientos para el diseño, elaboración y evaluación de dichos planes.

El **Plan Estratégico de Capacitación** tiene como objetivo promover y brindar una capacitación de calidad, vinculada y comprometida con la mejora de las Unidades Organizativas, el desempeño del personal en el logro de sus objetivos de gestión y el desarrollo en su carrera, y la entrega de bienes y servicios al ciudadano.

El **Plan Anual de Capacitación** fija objetivos de capacitación de corto plazo en el diseño de programas específicos basados en la formación de los servidores públicos⁶.

Por otra parte, está la figura del **FOPECAP**. El Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral (FOPECAP) fue creado por la ley 25.164, siendo regulado por los artículos 75, 76 y 77 del CCTG N° 214/06.

Dentro de las funciones del FOPECAP, el Artículo 44 del Decreto 1.421/02, reglamentario de la Ley 25.164, establece que “comprenderá la planificación y programación de acciones de capacitación para la movilidad

⁵ Portal Argentina: <https://www.argentina.gov.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/inap/historia-del-inap>

⁶ Portal Argentina: <https://www.argentina.gov.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/inap/capacitacion/planes>

funcional de los agentes y su recalificación laboral acorde con el perfil de los puestos de trabajo a asignar, derivados de los cambios producidos por la aplicación de nuevas tecnologías o de modificaciones funcionales u organizacionales implementadas como consecuencia del proceso de modernización de la Administración Pública Nacional”⁷.

Montagna, en la Revista Escenarios N° 60, nos indicaba que “para 2023 se aprobaron 173 proyectos de capacitación que alcanzaron a casi 6000 agentes del Estado; y se aprobaron 232 becas individuales. De

los 173 proyectos presentados, 99 fueron presentados por UPCN, 19 por ATE y 55 por el Estado empleador. Se invirtieron en capacitación \$1.028.575.638,58”⁸.

2.4. ¿PRIVILEGIOS? LOS CONTRATADOS EN EL EMPLEO PÚBLICO CARENTES DE ESTABILIDAD LABORAL.

INTERROGANTES: Sobre los privilegios: ¿Cuántos trabajadores CCT 214/06 y del Convenio Sectorial SINEP gozan de la estabilidad laboral conferida en el art. 14 bis CN?

RÉGIMEN JURÍDICO	TOTAL	PERMANENTE Y TRANSITORIA	CONTRATADOS
LEY N° 24.185 - DECRETO N° 214/06: CCT GENERAL DE LA APN	135.600	70.646	64.954

Fuente: Elaboración propia según Informes de Ocupación | Argentina.gob.ar

En lo que respecta a los contratados en el marco del CCTG 214/06, el número asciende a 64.954 trabajadores, representando el 47,90% del total.

Por otra parte, si analizamos el CCTS SINEP, vemos que la cantidad de contratados sobre el total de trabajadores encuadrados, asciende a 67,85% (48.129 trabajadores).

RÉGIMEN JURÍDICO	TOTAL	PERMANENTE Y TRANSITORIA	CONTRATADOS
SINEP - DECRETO N° 2098/08	70.934	22.805	48.129

Fuente: Elaboración propia según Informes de Ocupación | Argentina.gob.ar

⁷ Portal Argentina: <https://www.argentina.gob.ar/economia/dpyegp/organosparitarios/fopecap>

⁸ Montagna A. - El FoPeCap y la formación de cuadros estatales. Revista Escenarios UPCN N° 60.

Nótese que si tomamos el número de contratados del Sector Público Nacional, el cual asciende a 70.795 trabajadores a octubre 2023, estos se concentran, entre otros, en los siguientes escalafones:

ESCALAFÓN	TOTAL	CONTRATADOS	%
PERSONAL SINEP	70.521	47.716	68%
PERSONAL DE LA DN VIALIDAD	5.469	4.643	85%
PERSONAL DE SENASA	5.755	4.034	70%
PERSONAL PROFESIONAL DE LOS ESTABLECIMIENTOS HOSPITALARIOS Y ASISTENCIALES	4.354	3.758	86%
PERSONAL DE LA EX CNC	1.762	1.673	95%
PERSONAL ENTE REGULADOR DE LA ELECTRICIDAD	404	336	83%
PERSONAL DE LA COMISIÓN NACIONAL DE REGULACION DEL TRANSPORTE	1.164	1.103	95%

Fuente: Elaboración propia según Informes de Ocupación | Argentina.gob.ar

Se destaca como más significativos, el caso del Personal de la Ex CNC y de la CNRT, ambos con un 95% de contratados sobre su planta total de personal, seguidos por el Personal de los establecimientos hospitalarios y asistenciales con un 86%, y la Dirección Nacional de Vialidad con un 85%.

Este problema trasciende los gobiernos. Según los tipos de “empleadores”, tenemos en un extremo funcionarios políticos que estigmatizan a los trabajadores en campaña y luego se convierten en sus empleadores,

actuando con una violencia laboral hacia los trabajadores y trabajadoras producto de su estigmatización. Por el otro extremo, funcionarios políticos más afines al “pensamiento popular”, pero que su forma de conducir el Estado se apoya en el clientelismo político.

Esos dos extremos, con dos visiones de Estados diferentes, nunca se preocuparon por solucionar el problema de la falta de estabilidad de los trabajadores y trabajadoras contratados del Estado. Los dos carecen de respeto hacia los trabajadores estatales⁹.

⁹ Fusalba, M. - ESTABILIDAD Y MODALIDADES CONTRACTUALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL.

2.5. ESTADO AUSENTE. IMPRODUCTIVIDAD E INEFICACIA DE QUIENES EJECUTAN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

Bajo el nombre “Estado, Burocracia y trámites públicos”¹⁰, en marzo de 2023, la Asociación Civil Espacios Políticos presenta y difunde una encuesta realizada a nivel nacional. Para este punto, tomamos tres preguntas que nos han parecido relevantes para explicar lo que es el mito de “improductividad”.

Ante la pregunta ¿Cómo percibe las capacidades que tiene el Estado para resolver estos problemas?, un 81,2% consideró “**incapaz**” (54,7% nada capaz y un 26,5% poco capaz).

Otra pregunta fue, ¿En qué áreas considera que el Estado desempeña su función correctamente? “**Ninguna**” representó el 63,9% de las respuestas, seguido de “Salud” con un 15,2%, “Educación” con un 10,9% y “Ambiente” 9,5%, entre otras.

Por último, de la encuesta, destacamos la pregunta: Para usted, el Estado en la Argentina se encuentra... Y la respuesta en un 88,4% fue **AUSENTE**.

Ahora bien, ¿de quién es la responsabilidad de la ineficacia o de la ausencia del Estado? ¿De los trabajadores o de quienes conducen el Estado y ejecutan las políticas públicas?

La responsabilidad es de quienes programan las políticas públicas. En la mayoría de sus casos, carecen de conocimiento de lo públi-

co. Los puestos jerárquicos son nombrados discrecionalmente por los funcionarios políticos y proliferan las excepciones de idoneidad y requisitos para esos cargos.

Por eso es importante la defensa de los trabajadores estatales. Cuando el Estado carece de conducción, continúa su funcionamiento por sus trabajadores, como pasó en el año 2001, con la gripe A, en pandemia y en tantos otros momentos históricos donde la política se toma vacaciones.

Pero, ¿qué pasa cuando el Estado se retira? **Cuando el Estado se retira, crece la demanda hacia él.**

Las y los trabajadores públicos sostenemos que somos el corazón de las políticas públicas, y no siempre se entiende dónde se apoya esta aseveración.

Maestros, médicos, trabajadores sociales, psicólogos, policías, gendarmes, personal de PAMI, Anses, investigadores del Conicet entre otros, son trabajadores públicos y los hacedores y promotores de las políticas públicas y sociales a las que día a día, aun sin saberlo, millones de argentinos y argentinas acceden.

Cuando el Estado se retira de funciones específicas como salud, educación, seguridad, consumo del mercado interno, lo que sucede es lo inverso a lo que se pretende.

Si el mercado regula las empresas de medicina prepagas, si dejamos que las escuelas de gestión privada aumenten sus cuotas sin control, si permitimos que el precio de los

¹⁰ Para visualizar la encuesta completa, en el Sitio de la Asociación Civil Espacios Políticos: <https://espaciospoliticos.org/2023/03/09/encuesta-nacional-estado-burocracia-y-tramites-publicos/>

alimentos que producimos en nuestro país se puedan comercializar en el mercado interno a precio internacional, el grueso de los usuarios y consumidores no podrán afrontar esos gastos, teniendo como consecuencia inmediata una demanda exponencial de atención estatal.

Las escuelas de gestión pública tendrán un incremento en sus matrículas que no podrá cubrirse con las actuales vacantes. Los hos-

pitales y centros de salud no darán abasto para atender a los pacientes y las camas de internaciones no serán suficientes, los comedores comunitarios, escuelas, centros de jubilados, requerirán de alimentos a las distintas áreas de acción social municipal, provincial o nacional.

Es decir, si el Estado se retira, lo que tendremos es la imperiosa necesidad de una mayor presencia de él.

RESUMEN PARA DESMITIFICAR

- La Administración Pública Nacional insume sólo un 4% del Presupuesto del total de Gasto en Personal.
- El 50,87% de los agentes en el Sector Público son personal militar y de seguridad. El SINEP representa el 17,66%.
- Los trabajadores contratados que carecen de estabilidad en el empleo público ascienden a un 47,90% en el CCTG 214/06 y un 67,85% en el SINEP.
- El 47% del Personal Civil cuenta con título universitario. En el caso del CCTG 214/06 el 44% de los trabajadores son universitarios y un 13% terciarios (57% sumado ambos). En lo que respecta al SINEP, los universitarios llegan al 35% y sumados los terciarios, estaríamos en un 50%.
- Los trabajadores encuadrados en el marco del 214/06, se capacitan en temas de su competencia, mediante el INAP, internamente en su organismo y con la posibilidad de hacer un curso, diplomatura o carrera de grado o posgrado por el FOPECAP. La capacitación es obligatoria en el marco de la carrera administrativa SINEP.
- La responsabilidad de la ineficacia del Estado o lo que llamamos el Estado Ausente, es de quienes programan las políticas públicas. En la mayoría de sus casos, carecen de conocimiento de lo público. Los puestos jerárquicos son nombrados discrecionalmente por los funcionarios políticos y proliferan las excepciones de idoneidad y requisitos para esos cargos.

3. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, este artículo procura aclarar a la/el lector, distintas dudas que se construyen sobre el Empleo Público y el propio Estado, derribando mitos sobre la propia realidad de los temas que hemos desarrollado aquí y que se grafican con datos fidedignos.

Ahora bien, para comenzar uno de los puntos abordados en este artículo y que se escucha diariamente opinar es sobre el Gasto Público, que, desde nuestra óptica como trabajadores, es una herramienta utilizada para aplicar riquezas según sus normas, además de satisfacer las necesidades básicas de la comunidad, tiene el rol de equilibrar las desigualdades y velar por las demandas sociales. Además, por otro lado, esta inversión también regula el control del mercado.

Por otro lado, la labor técnica y administrativa que realizan las y los trabajadores públicos en cada uno de sus Organismos, no se puede ignorar desde ningún punto de vista ya que somos y seremos los verdaderos artífices del funcionamiento dinámico de

“Es sin duda la labor estatal y la carrera administrativa el engranaje que hace que un Estado responda a cada demanda social, el trabajador y la trabajadora tiene la responsabilidad de sostener el sistema estatal y utilizar todos los medios técnicos y tecnológicos para garantizar el buen funcionamiento y tener un rol protagónico, que garantice la Democratización del Estado.”

“Es decir, si el Estado se retira, lo que tendremos es la imperiosa necesidad de una mayor presencia de él.”

las instituciones democráticas y velamos por proyectar mejorar la calidad de vida a cada ciudadano en todo el territorio nacional.

En muchas oportunidades se discute la eficacia del Estado, para ello tendríamos que observar los objetivos que proponen los políticos de turno, que no siempre son los más adecuados y a partir de las incidencias presupuestarias, variables, indicadores y competencias, se podrá tomar la decisión de abordar las temáticas a través de la formulación de las políticas públicas, donde pasamos a ser los trabajadores los garantes de la coyuntura entre el Estado y la Comunidad.

Es decir, la eficacia está garantizada si la visión política está fundada y consensuada, a partir de allí la Administración Pública trabaja en todos los aspectos técnicos para favorecer los objetivos y metas, enfocada en una necesidad que el propio Estado percibe que debe resolver o dar respuestas.

La falta de comprensión en lo político y administrativo por parte de las y los políticos y la estigmatización de los medios de comunicación hacia el funcionamiento del Estado y el Empleo Público, no hacen más que poner en duda los mecanismos de la labor

del propio Estado y su relevancia. Ahora bien, los trabajadores nos constituimos en una fuente valiosa, para dar respuestas ante las demandas sociales, empresariales o sectores productivos.

Cabe señalar, además que la excepcionalidad en las designaciones, la falta de idoneidad y la ausencia de empatía de las autoridades políticas en una gran proporción es una constante y normal en el Estado. Desde nuestro lado, los trabajadores formados como cuadros técnicos y administrativos de planta permanente y contratados tienen la capacidad, formación y los conocimientos suficientes para que cada área estatal, siga funcionando normalmente y proporcionando respuestas a cada requerimiento.

Ahora bien, somos empleados estatales y con mucho orgullo trabajamos para poner a disposición nuestros conocimientos, siempre predispuestos a dar la mejor opción para la gobernanza y seremos críticos si esos factores alteran la calidad de vida de la comu-

nidad, estamos organizados y defendiendo nuestro convenio colectivo, derribando cualquier mito, no teniendo privilegios, defendiendo nuestra carrera administrativa con derechos y obligaciones y un deber, servir a la Patria.

Esto también es influenciado en las determinaciones de las Políticas Públicas, ya que cada autoridad en la mayoría, sin requisitos curriculares ocupa un puesto sin tener la competencia adecuada para ese cargo y aún mayor es la dificultad de liderar, si esa experiencia es del sector privado empresarial o financiero.

Es sin duda la labor estatal y la carrera administrativa el engranaje que hace que un Estado responda a cada demanda social, el trabajador y la trabajadora tiene la responsabilidad de sostener el sistema estatal y utilizar todos los medios técnicos y tecnológicos para garantizar el buen funcionamiento y tener un rol protagónico, que garantice la Democratización del Estado ●

BIBLIOGRAFÍA

- Villegas, Héctor B. - Curso de finanzas, derecho financiero y tributario. (2001). Ed. Depalma, Buenos Aires.

- Dirección Nacional de Seguimiento de la Inversión en Capital Humano del Sector Público Nacional. Informes de Ocupación. Informe Octubre 2023.

<https://www.argentina.gob.ar/economia/dpyegp/informesdeocupacion>

- Dirección Nacional de Seguimiento de la Inversión en Capital Humano del Sector Público Nacional. Informe Trimestral de Ocupación y Salarios. Informe del 2do Trimestre y 3er Trimestre de 2023.

<https://www.argentina.gob.ar/economia/dpyegp/informetrimetral>

- Presupuesto Abierto | Sitio del ciudadano
- ¿En qué se gasta? <https://www.presupuestoabierto.gob.ar/sici/en-que-se-gasta>

- Revista Escenarios UPCN N° 49: Trabajadores estatales y el mito del gasto público (...) <https://www.upcndigital.org/files/publicaciones/3/279-EscenariosN%C2%B049-ReconstruccionIdentidad.pdf>

- Montagna, Antonio. El FoPeCap y la formación de cuadros estatales. Revista Escenarios UPCN N° 60: <https://upcndigital.org/capital/articulos/73111/>

- Fusalba, Mateo. ESTABILIDAD Y MODALIDADES CONTRACTUALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL. III Congreso Nacional de Estudios de Administración Pública "Las Transformaciones en la Administración Pública ante la nueva complejidad". Septiembre 2022, La Plata, Argentina.

- Secretaria de Gestión y Empleo Público. Ana Castellani. Mito y realidad sobre el empleo público. Radiografía de un sector sobre el que se habla mucho y se sabe poco.

Youtube INAP: https://www.youtube.com/live/ZyP_TIFWoMM?si=R3w8AUuMAHMr-Jil-

Portal Argentina:

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/se-realizo-la-conferencia-magistral-mito-y-realidad-sobre-el-empleo-publico>

Portal Argentina:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/06/webinar_inap_8_de_junio_23_mitos_empleo_publico.pdf

- Encuesta Nacional. Estado, burocracia y trámites públicos. Espacios Políticos. <https://espaciospoliticos.org/2023/03/09/encuesta-nacional-estado-burocracia-y-tramites-publicos/>

- Portal Argentina - FOPECAP:

<https://www.argentina.gob.ar/economia/dpyegp/organosparitarios/fopecap>

- Portal Argentina - Capacitación:

<https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/inap/capacitacion/planes>

- Portal Argentina - INAP:

<https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/inap/historia-del-inap>

Propuesta #40D: Profesionalización del empleo público.

Mauro Solano y Eduardo Salas

Desde CIPPEC proponemos un Plan Integral de Fortalecimiento del Empleo Público estructurado en dos ejes: medidas que den forma a un régimen integral de empleo público y condiciones para poder desplegarlo de manera sostenible.

El empleo público en Argentina es un mundo complejo y multidimensional de entre 3,4 millones y 3,9 millones de personas que integran los tres niveles de gobierno. Como en todo universo complejo, analizar una única arista o un dato aislado dificulta el ser fidedigno de la vastedad que hace al sector. De cualquier modo, la experiencia comparada y la amplia literatura especializada sí permiten partir de tres premisas clave a la hora de intentar abordar el universo de empleo público.

En primer lugar, la probabilidad de realizar una gestión de gobierno exitosa que logre cumplir sus objetivos aumenta con una administración pública profesional. En segundo lugar, la noción de que la calidad de la gestión pública depende en buena medida de la idoneidad, involucramiento e integridad de las personas que la integran, tanto a nivel político-estratégico como directivo y técnico-administrativo. Y, por último, la calidad del

desempeño del personal de la administración pública tiene una incidencia favorable en la efectividad de la gestión pública y de las políticas a su cargo.

Existen ausencias, deficiencias e ineficiencias en el accionar estatal que complejizan el trazado de una ruta para una revalorización y profesionalización de las personas en el ejercicio de la función pública. Entre los factores que hacen a las capacidades estatales, la calidad de su sistema de empleo público y el involucramiento de sus funcionarios y funcionarias son condición necesaria para alcanzar mejores políticas públicas, y recuperar así la confianza y legitimación social del Estado.

De acuerdo con datos del INDEC, obtenidos a partir del Censo 2022, el empleo público representa el 8% de la población total –que es, en definitiva, hacia la que se dirigen los esfuerzos del quehacer estatal– y alcanza al 18,2% de la población ocupada (4° trimestre de 2022). En la actualidad, las provincias y municipios ocupan cerca del 80% del empleo público total, producto de los procesos de descentralización administrativa de las décadas del 70 y 90, en servicios de salud, educación y seguridad, sectores que ocupan más del 60% de los empleos.

La dotación de la Administración Pública Nacional central y descentralizada, instituciones de la seguridad social y otros entes públicos, en junio de 2022, alcanzaba los 398.660 agentes, entre personal civil (49,2%) y uniformado (50,8%). Si se consideran los pagos a este personal, en 2021 representaban el 7,6% de las erogaciones del Sector Público Nacional (2,33% del PIB). La

mayoría de ese personal está ligado al desempeño directo –o en apoyo– de funciones centrales y estratégicas relativas al diseño, implementación y evaluación de políticas, regulaciones y control de, entre otros, concesiones y servicios públicos: actividades críticas para el quehacer económico, social y ambiental del país. Según el tipo de Administración, prestan servicios en la Central (22%), Descentralizada (59,8%), Desconcentrada (11,5%) y otros entes (6,9%). De ese total, sólo el 2,5% no estaba alcanzado por un convenio colectivo, lo cual refleja que el derecho constitucional respectivo está siendo aplicado.

Esta combinación de dos órdenes laborales y dos regímenes de negociación colectiva genera situaciones de diversidad y complejidad agudizadas, además, por la existencia de numerosos regímenes escalafonarios y de carrera con sus consecuentes escalas y valores salariales.

Si bien en los últimos 40 años se puede distinguir una tendencia hacia la configuración de un servicio civil profesional a nivel nacional –con base en la estabilidad y la carrera, el ingreso mediante concursos y la igualdad en el acceso previsto constitucionalmente– a lo largo de gestiones gubernamentales incluso de diferentes signos partidarios, aún



existen heterogeneidades –horizontales y verticales– que se combinan con rigideces, debilidades funcionales, brechas generacionales y una proporción considerablemente elevada de personal temporario. Una de las razones de ello estriba en no haber logrado realizar esfuerzos suficientes y propicios para que el sector sea impulsado definitivamente a través de un diálogo y consulta entre todos los sectores políticos y socioeconómicos que aseguren legitimidad, sustentabilidad y eficacia.

Para dar sostenibilidad a la reconfiguración de un servicio civil adaptado al tiempo presente, desde CIPPEC proponemos un Plan Integral de Fortalecimiento del Servicio Civil organizado en dos grandes ejes: I) completar la mejora del andamiaje legal, reglamentario y convencional que encuadra al empleo público nacional y los regímenes de escalafón, carrera y retribución del personal como base para facilitar cambios sensibles en las prácticas y cultura laboral acordes con una administración profesional y de calidad para el siglo XXI; II) fortalecer las capacidades para una dirección coherente y efectiva del servicio civil en un marco institucionalizado de consultas, acuerdos y legitimación entre los actores sociales, políticos y económicos concernidos, para dotar de mayor sustento y

eficacia (Consejo Nacional del Empleo Público) a políticas que son públicas y de construcción institucional de mediano plazo.

Dotar de mayor homogeneidad y simplicidad al universo de regímenes laborales, escalafonarios, de carrera y retribución posibilitaría que el ingreso y progreso fueran criterios generalizados resultantes de la idoneidad, la capacitación permanente, la acreditación de desempeños laborales efectivos, en igualdad de oportunidades y de trato justo, digno y decente. El foco debe estar puesto en atraer y retener personal técnico y profesional de áreas y/o especialidades críticas y estratégicas para el país, además de directivos superiores e intermedios profesionalizados, evitando así la politización e improvisación de áreas determinadas de la Administración. A su vez, se busca mejorar los regímenes y procedimientos de contratación o provisión de servicios personales para reducir la transitoriedad y precarización laboral, desalentar clientelismos y erradicar injusticias laborales.

En paralelo, se propone desplegar un régimen de planeamiento (cuanti y cualitativo) de dotaciones sustentables fiscalmente, que oriente el ingreso de las personas llamadas a desempeñar ocupaciones críticas y un recambio generacional oportuno con un sistema de información completa y actualizada del personal. Sumado a eso, viabilizar una dirección efectiva y un mayor control del sistema de empleo público mediante el sustancial fortalecimiento técnico, profesional y político de los órganos rectores que asisten

“Si la Administración es pública por los recursos, acciones y servicios que presta al país, las acciones en procura de su mayor efectividad deberían ser cuestión y responsabilidad de todos y no sólo de un sector o gobierno de turno. La propuesta de conformar un Consejo Nacional del Empleo Público, así como la consulta, deliberación y tratamiento de las diversas medidas legales y reglamentarias que se sugieren en el Plan Integral de Fortalecimiento del Servicio Civil, desafían a todos los sectores a inaugurar un nuevo estilo de convivencia democrática en este ámbito.”

al Poder Ejecutivo en la materia, así como de las unidades de jurisdicciones ministeriales y entidades descentralizadas.

Y lo más trascendente es generar legitimidad, sostenibilidad, perseverancia y estabilidad en estas políticas a mediano y largo plazo por medio de una mayor apertura, transparencia y participación pública, a través de la institucionalización de ámbitos de diálogo, consulta y consensos entre actores políticos, sociales, empresariales, gremiales y académicos. Si la Administración es pública por los recursos, acciones y servicios que presta al país, las acciones en procura de su mayor efectividad deberían ser cuestión y responsabilidad de todos y no sólo de un sector o gobierno de turno. La propuesta de conformar un Consejo Nacional del Empleo Público, así como la consulta, deliberación y tratamiento de las diversas medidas legales y reglamentarias que se sugieren en el Plan Integral de Fortalecimiento del Servicio Civil, desafían a todos los sectores a inaugurar un nuevo estilo de convivencia democrática en este ámbito ●

Nuevo

escenarios

para un nuevo contrato social



UN ESTADO MEJOR
Desde sus trabajadores.

Año 21 - N°60 - Noviembre 2023

Trabajadores, Estado,
Gobierno y
Administración.

Inteligencia artificial y
empleo público.

Fopcap y formación de
cuadros estatales.

Una revista que se renueva



LEGISLATURA

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Declaró de interés para la Comunicación Social

Producido por **UPCN**

**Escuchanos
los jueves
de 12 a 14**



www.larz.com.ar

**ESTADO JOVEN
MILITANDO CON VOZ**

25 AÑOS EN EL AIRE

LA VOZ DE LOS TRABAJADOR@S PÚBLIC@S NACIONALES

Secretaría de Publicaciones y Prensa

Seccional Trabajador@s Públicos
Nacionales y del GCBA

UPCN
UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN

El Impacto de la Inteligencia Artificial en el Mundo Laboral: Herramienta, Desafíos y Futuro.

Néstor Balich*

La Inteligencia Artificial (IA) ha emergido como una herramienta transformadora en el ámbito laboral, desencadenando una revolución en la forma en que realizamos tareas y abordamos problemas. Sin embargo, esta revolución no está exenta de desafíos y consideraciones éticas. Este artículo explora la IA como una herramienta en el entorno laboral, examinando sus pros y contras, y posteriormente, se enfoca en los avances y proyecciones de las IA generativas en el sector público y gubernamental.

Cuando hablamos de inteligencia artificial generativa pensamos en aquella que aprende automáticamente la información que recolecta de internet en formato texto

como es el caso chatGPT pero también esta información puede ser capturada de video, imágenes, música (si la información está en formato digital puede ser procesada como base de conocimiento de la IA). Luego analiza esta información y encuentra patrones (relaciones) entre los datos. También cuentan con un intérprete de lenguaje humano y un generador de lenguaje humano que hacen la interfaz totalmente amigable y cada vez más parecida a hablar con otro ser humano. Hasta este punto hablamos de la manera en que aprende (Machine Learning) de cómo se comunica y establece relaciones generando su base de conocimiento. Lo que las hace tan populares y han revolucionado el mundo de hoy es la capacidad de

* Ingeniero, miembro de la Secretaría de Profesionales de UPCN

entender el contexto de una conversación, la capacidad de establecer procesos lógicos de razonamiento de una forma muy aceptable que, sumada a la capacidad de aprendizaje, logra un proceso de mejora cuanto más usuarios la utilicen.

Existen otros tipos de IA, como la analíticas, la discriminativa entre otras, la gran diferencia de la IA Generativa permiten acercarnos a las capacidades cognitivas humanas, pues produce información (“capacidad creativa”) ya no se limita a buscar, reconocer, analizar y clasificar la información digital.

Existe un gran debate si la IA tiene capacidades creativas como los humanos, en mi opinión no la tiene, aunque sí parece serlo. Es una excelente componedora de información, una excelente mentirosa y muchas veces nos dice lo que queremos escuchar. Un programa de IA no tiene noción de bueno o malo y no tiene sentido común como nosotros. Es tan buena como con los datos con que se la entrene, por ello presenta lo que se llama sesgo de entrenamiento. Que consiste en que sólo dará respuesta en base al conocimiento con que se la entrenó, si estos datos son malos, discriminatorios, erróneos o falsos la IA responderá de una manera creíble, pero de manera errónea, y esto solo será evidente para un humano que ya sepa la respuesta ya sea por el empleo del sentido común, una base de conocimiento mayor o la experiencia de vida. Lo cual la hace muy riesgosa en términos de toma de decisiones o manipulación de datos críticos.

Pensemos por un segundo en una IA que asesora a un funcionario público en toma de decisiones, el funcionario le consulta si es posible reorganizar el estado nacional en base a la superposición de tareas. La IA analiza los manuales de procedimiento y funciones, los organigramas de ministerios,

secretarías y todas las dependencias. Llega a la conclusión que es posible eliminar todas las áreas legales y técnicas centralizándolas en una única secretaría y que las mesas de entradas de todas estas dependencias son reemplazables por una única mesa de entrada digital controlado por un software de IA. Si este funcionario no tiene noción del trabajo real que se realiza a priori le parece excelente la propuesta pues baja los costos tremendamente y según la IA aumenta la eficiencia.

Si analizamos el mundo real, cada oficina legal y técnica tiene sus trabajadores profesionales y administrativos expertos en materia legal y técnica de su área por ejemplo pesca, minería, medio ambiente, redacción de leyes y decretos y aún más, conoce los circuitos informales que muchas veces no vuelcan en los manuales de procedimientos, ya sea porque no se encuentra el material digitalizado, no todos poseen computadoras o conexión a internet entre otras carencias de un estado al día de hoy con mucho expediente en papel.

El segundo ejemplo: reemplazar las mesas de entrada por una ventanilla única digital con IA que parece excelente, también es inviable en la realidad. Primero porque no todos los ciudadanos tienen conexión a internet o están alfabetizados tecnológicamente para utilizar sistemas digitales, segundo que la IA aprende de gran cantidad de datos pero para aprender necesita que la misma situación se repita muchas veces (por lo general miles de veces). Los trabajadores de las mesas de entrada saben que si bien hay muchos trámites que son iguales, lo general es la excepción, el poder interpretar a la persona, el contener el mal humor cuando los sistemas fallaron o el tener que enseñar los procedimientos en función de la forma que cada persona aprende e interpreta lo



que se les va diciendo, una habilidad que los sistemas digitales no tienen y muchas veces no tiene que ver sólo con las palabras, una cosa es interpretar y otra comprender los datos.

Las herramientas creadas por nosotros se refieren a un objeto, dispositivo o programa diseñado, construido o desarrollado por seres humanos para realizar una tarea específica o facilitar una actividad. Las herramientas pueden ser físicas o virtuales, simples o complejas, y se utilizan en una variedad de campos y contextos para mejorar la eficiencia, productividad o capacidad de los individuos en diversas tareas.

Ejemplos de herramientas creadas por humanos pueden incluir:

1. **Herramientas físicas:** Martillos, destornilladores, computadoras, automóviles, maquinaria industrial, etc.

2. **Herramientas virtuales o software:** Aplicaciones informáticas, programas de

procesamiento de texto, software de diseño gráfico, plataformas de desarrollo de software, etc.

3. **Instrumentos científicos:** Microscopios, telescopios, espectrómetros, etc.

4. **Dispositivos electrónicos:** Teléfonos móviles, cámaras digitales, reproductores de música, etc.

5. **Máquinas y equipos agrícolas:** Tractores, cosechadoras, herramientas de jardinería, etc.

6. **Herramientas de comunicación:** Correo electrónico, redes sociales, software de mensajería, etc.

Todas estas herramientas han modificado las formas del trabajo, han ocasionado una reconversión de trabajo conocido hasta ese momento.

Una cosechadora, la imprenta, el telar, la rueda, la máquina de escribir, las computadoras, internet, la pólvora, la generación de

energía eléctrica, los reactores nucleares, los medicamentos, las vacunas son herramientas que no sólo impactaron en el trabajo sino en el tejido social, mejoraron al mundo en que vivimos. Pero como toda herramienta no es buena ni mala, no tiene un impacto neutro, son las decisiones de su usuario que le dan su carácter bueno o malo, y cuando estas herramientas son de uso masivo, son las políticas tecnológicas de los gobernantes las que las usan para el bien común o para el mal. Los que regulan su implementación, minimizan sus aspectos negativos.

La revolución industrial trajo a la larga un crecimiento y muchos beneficios acceso y masificación del trabajo, aumento de la producción, baja de costos y precio final pero también generó trabajo esclavo, baja de salarios, pérdida de fuentes de trabajo, etc.

¿Cómo pudo masificar el trabajo y a su vez generar pérdida de fuentes de trabajo? Es sencillo reemplazando mano de obra poco calificada con mano de obra calificada, cerrando pequeños productores y creando monopolios.

1. Condiciones laborales: En las primeras etapas de la Revolución Industrial, las condiciones laborales eran extremadamente duras. Los trabajadores a menudo enfrentaban largas jornadas laborales, bajos salarios, entornos peligrosos y falta de regulaciones de seguridad.

2. Explotación infantil: La demanda de mano de obra llevó a la explotación de niños en fábricas y minas. Los niños eran empleados debido a sus salarios más bajos y eran sometidos a condiciones de trabajo peligrosas y agotadoras.

3. Urbanización descontrolada: El rápido crecimiento de las industrias llevó a una migración masiva de personas del campo a las ciudades en busca de empleo. Esto

resultó en una rápida urbanización sin una planificación adecuada, lo que llevó a la superpoblación, viviendas insalubres y problemas de saneamiento.

4. Desplazamiento de la mano de obra: La introducción de maquinaria y tecnologías nuevas desplazó a muchos trabajadores que anteriormente realizaban tareas de manera manual. Esto llevó a la pérdida de empleos y a tensiones sociales.

5. Contaminación y degradación ambiental: La Revolución Industrial también trajo consigo un aumento significativo en la contaminación ambiental. Las fábricas liberaban desechos tóxicos en ríos y el aire, lo que tuvo efectos perjudiciales en la salud humana y el medio ambiente.

6. Desigualdad social: Aunque la Revolución Industrial eventualmente contribuyó al aumento de la prosperidad económica en algunas regiones, en el corto plazo generó desigualdades significativas entre la clase trabajadora y los empresarios, exacerbando las diferencias sociales.

Es importante tener en cuenta que, a pesar de estos aspectos negativos, la Revolución Industrial también sentó las bases para el desarrollo económico a largo plazo, el avance tecnológico y mejoras en las condiciones de vida en muchos lugares. Sin embargo, los desafíos inmediatos fueron significativos. En el caso de la IA podemos resumir algunos de los principales aspectos que considero fundamentales a tener en cuenta.

IA como Herramienta en el Mundo Laboral: Pros y Contras

Pros:

1. Automatización de Tareas Repetitivas: La IA permite la automatización de tareas rutinarias, liberando a los trabajadores para

que se centren en actividades más creativas y estratégicas.

2. **Eficiencia Operativa:** La IA mejora la eficiencia al analizar grandes conjuntos de datos de manera rápida y precisa, facilitando la toma de decisiones fundamentadas.

3. **Mejora en la Seguridad Laboral:** En entornos peligrosos, la IA puede ser utilizada para realizar tareas peligrosas, reduciendo así el riesgo para los trabajadores humanos.

4. **Personalización:** En sectores como el marketing, la IA permite la personalización de experiencias y productos, mejorando la satisfacción del cliente.

Contras:

1. **Desplazamiento Laboral:** La automatización puede llevar al desplazamiento de trabajadores en sectores específicos, generando preocupaciones sobre el desempleo tecnológico.

2. **Sesgo y Ética:** Los algoritmos de IA pueden contener sesgos inherentes, lo que plantea preocupaciones éticas en términos de equidad y discriminación.

3. **Dependencia Tecnológica:** La dependencia excesiva de la IA puede llevar a la vulnerabilidad sistémica y riesgos de ciberseguridad.

4. **Falta de Empatía:** En campos que requieren empatía y comprensión emocional, la IA puede quedarse corta en comparación con los trabajadores humanos.

Avances y Proyecciones de las IA Generativas en el Sector Público:

Generación de Contenido:

1. **Redacción Automática de Documentos:** IA generativa puede producir informes y documentos de manera eficiente, facilitando el

trabajo administrativo en el sector público.

2. **Atención al Cliente Automatizada:** Chatbots basados en IA pueden manejar consultas y solicitudes, mejorando la eficiencia en el servicio al cliente.

Toma de Decisiones:

1. **Asesoramiento Político:** IA generativa puede ofrecer análisis predictivos para asesorar en la formulación de políticas, considerando múltiples variables.

2. **Prevención del Fraude:** Sistemas de IA pueden analizar patrones y detectar posibles casos de fraude en programas gubernamentales.

Proyecciones Futuras:

1. **Colaboración Humano-IA:** Se espera una mayor integración de la IA en el trabajo diario, con humanos y algoritmos trabajando de manera colaborativa.

2. **Desarrollo Ético:** Se anticipa un enfoque más riguroso en el desarrollo ético de la IA, abordando preocupaciones sobre sesgo y equidad.

3. **Expansión de la automatización:** La automatización impulsada por IA se expandirá a nuevas áreas, transformando la naturaleza de diversos roles laborales.

En conclusión, la IA es una herramienta poderosa que está dando forma al futuro del trabajo. A medida que aprovechamos sus beneficios, es crucial abordar los desafíos éticos y sociales para garantizar un desarrollo equitativo y sostenible. En el sector público, los avances en IA generativa prometen mejorar la eficiencia y la toma de decisiones, marcando el camino hacia un gobierno más inteligente y ágil.

Por primera vez una herramienta tecnológica tiene el potencial de reemplazar el trabajo técnico y administrativo que no había sido

“Ya muchos sindicatos como UPCN hace tiempo abrazan el cambio tecnológico como una posibilidad de mejora, la capacitación como eje principal para que los trabajadores puedan reinsertarse en el nuevo mundo tecnológico.”

afectado por las otras transformaciones tecnológicas.

Es necesario que el estado se involucre en la regulación de esta transformación, en la capacitación y reconversión de los trabajadores, en la creación de mesas de discusión con sindicatos (trabajadores), científicos, empresas de software y universidades para que esta herramienta potencie a los trabajadores, sin repetir los errores del pasado.

Ya muchos sindicatos como UPCN hace tiempo abrazan el cambio tecnológico como una posibilidad de mejora, la capacitación como eje principal para que los trabajadores puedan reinsertarse en el nuevo mundo tec-

nológico. La innovación y la investigación para posicionarse como un actor principal, para no sólo minimizar estos aspectos negativos, sino para generar propuestas juntos a la universidades y con trabajado-

res estatales en ámbitos como es el Centro de Investigación, Desarrollo e Innovación del Sector Público (CIDISP).

No alcanza con evidenciar el problema y dar la lucha sobre los efectos negativos de la evolución tecnológica, el camino es también ser parte de la solución, esto requiere esfuerzos concretos en formación, investigación, y en valorar al trabajador estatal. Siendo fundamental generar espacios de trabajo conjuntos con el sector empleador que nos permita un estado profesionalizado, que valore al trabajador estatal, más eficiente y de calidad para brindar un mejor servicio al ciudadano y lograr que el estado sea un motor de transformación nacional ●

La función ideológica de la revolución científico-tecnológica.

María Cristina Reigadas*

La transnacionalización de la economía y de la información posibilitadas por la revolución científico-tecnológica¹ desencadena un proceso creciente de centralización económica y descentralización política. Se trata de una verdadera crisis del poder, puesto que las instituciones políticas tradicionales son cuestionadas en su eficacia, representatividad y legitimidad, y vaciadas progresivamente de contenido. La desconfianza en el orden institucional genera una auténtica crisis de lealtades, la pérdida del consenso y el abandono de los marcos valorativos y normativos que cohesionaban el tejido social.

Los Estados Nacionales se ven sometidos a una doble tensión: por un lado, deben satisfacer las exigencias de acumulación y control del capital de las corporaciones; por el otro, deben cumplir su función social, atendiendo

los requerimientos de la sociedad civil. La crisis económica contemporánea -descrita por muchos autores como la crisis del capitalismo tardío- agudiza estas tensiones, en la medida en que el Estado no puede seguir promoviendo el bienestar, ni producir gratificaciones a través del consumo.

Esta situación fomenta la creencia en la ineficiencia de las instituciones políticas y justifica la conducción y control tecnoburocrático del poder (complejo económico, político y científico). Se legitima así la necesidad del control tecnocrático de los asuntos públicos y se justifican los límites de la democracia. A su vez, y a medida que se despolitiza a la sociedad -que desvincula su participación de las instituciones y se retrae en su privacidad- se intenta promover la recreación insular de sus motivaciones, a través de distintos modos, tales como la

* Profesora en Filosofía y Letras y Doctora en Filosofía (FFyLL UBA). Profesora Consulta (Fac. Ciencias Sociales UBA). Investigadora del Instituto de Investigación en Ciencias Sociales "Gino Germani" (Fac. Ciencias Sociales UBA).

¹ Con el concepto "revolución científico-tecnológica" aludimos, en primer lugar, a los descubrimientos y nuevos aprovechamientos en el área energética, al desarrollo de la biogenética, la producción de nuevos materiales y, muy particularmente, a la aplicación de la tecnología electrónica a la información y las comunicaciones, a los procesos de automatización generados por la robótica, a los sistemas de expertos y a la inteligencia artificial. Los cambios operados en estos terrenos contribuyen a profundizar los reordenamientos políticos y económicos mundiales, produciendo una verdadera transmutación del horizonte cultural. Por primera vez, la ciencia y la tecnología están en condiciones de garantizar la rápida y eficaz planificación, producción y circulación, administración y control de bienes y mensajes.

participación y comunicación a través de circuitos electrónicos, la acción puntual y fragmentada de grupos de interés, etc. Es decir, se intenta repolitizar la sociedad civil e “insuflarle” motivaciones, de modo de asegurar la mínima cohesión para mantener vivo el tejido social, pero bajo formas altamente controlables -en la medida de su transitoriedad, fragmentación y diversidad-.

Sin duda alguna, el problema fundamental en el tránsito a la sociedad post industrial² es el de generar nuevas lealtades e inducir a la creación de nuevas formas consensuales que legitimen la destrucción del viejo orden y consoliden la promoción de la nueva sociedad. Si se logra esto, ninguna barrera se interpondrá ante los futuros imaginados por los futurólogos. Desde esta perspectiva, y ante el debilitamiento de creencias, valores e ideologías, la revolución científico tecnológica se constituye en la legitimación ideológica del tránsito hacia la nueva sociedad, en la medida en que aparece como una instancia autónoma, objetiva, neutra, ajena, absoluta que, fuera de los avatares de la vida concreta de los hombres, tiene la capacidad de conducirlos hacia los nuevos tiempos.

Se transforma, así, en la garantía del cambio deseado, en el eje aglutinante alrededor del cual se nuclean los partidarios de la necesaria modernización. En verdad, se constituye en la creencia, la ideología, el ‘partido político’ que puede convocar y obtener adhesión a sus propuestas, en medio de la crisis generalizada, sustituyendo los valores y creencias tradicionales y generando nuevas motivaciones.

Vamos a analizar seguidamente esta función ideológica del complejo científico-tecnológico, toda vez que se presenta como sujeto y fundamento totalizante, omniabarcador y omniexplicativo de la historia. Al respecto, debemos distinguir: a) la vinculación de la ciencia y la técnica con el horizonte histórico y simbólico del cual surge, compromiso que se expresa en el acotamiento de su objeto, en la elección de sus núcleos temáticos y en la configuración de sus categorías conceptuales, en la determinación de sus métodos y en la proyección de sus dispositivos técnicos y b) la ciencia como poder de legitimación, a través del monopolio de la verdad entendida como eficacia. Desde este andamiaje conceptual, emerge la presunta autonomía del imperativo tecnológico -se debe hacer todo aquello que técnicamente se pueda hacer- que esconde su propia historicidad y el juego de intereses que lo ponen en marcha.

En relación con nuestra hipótesis -ciencia y tecnología como poderes legitimantes de la sociedad post-industrial, especialmente en el momento de transición hacia ella- efectuaremos algunas reflexiones en torno al concepto de ideología.

Podemos distinguir distintos aspectos de las ideologías y caracterizarlas de modo muy diverso. En sentido general, están constituidas por un grupo más o menos sistemático y coherente de ideas, que se originan en determinados intereses y valores de un grupo social y/o político, y cuya función básica es proporcionar un marco explicativo con el fin

² Para una descripción e interpretación más detalladas de los problemas de la sociedad post-industrial, cf. nuestros trabajos “Identidad y mundo transnacional”, en *Nuevo Proyecto*, I (1985), 1, y “Ciencia, tecnología y transnacionalización del poder”, en: Azcuy, E. y otros, *Identidad cultural*, Fernando García Cambeiro, Buenos Aires (en prensa).

“La tradición científicista -en su vertiente marxista o liberal- suele descalificar el pensamiento ideológico en nombre de la ciencia, olvidando que las mismas críticas que efectúa a los “ideólogos” pueden caberle exactamente a sus propias posiciones.”

de orientar la acción, para ratificar o rectificar parcial y/o totalmente la realidad.

La tradición científicista -en su vertiente marxista o liberal- suele descalificar el pensamiento ideológico en nombre de la ciencia, olvidando que las mismas críticas que efectúa a los “ideólogos” pueden caberle exactamente a sus propias posiciones. Aquéllas giran, fundamentalmente, en torno a la deformación y distorsión de lo real que efectúan las ideologías, en función de los intereses -ocultos y silenciados- que las ponen en juego. Como contraposición, se enfatiza el carácter “transparente” de la ciencia, su objetividad, neutralidad valorativa, universalidad, necesidad, etc., condiciones todas afincadas en el autodespliegue del pensamiento que, fundamentándose a sí mismo, garantiza plenamente su autonomía, su autosuficiencia y la búsqueda crítica de la verdad.

Si bien podría decirse -y con razón- que, hoy, difícilmente alguien sostendría desde la propia ciencia tan gruesas pretensiones, hay que señalar, sin embargo, que más allá de los cuestionamientos internos que científicos y epistemólogos efectúan, dichos prejuicios

siguen operando como Weltanschauung generalizada, en especial en lo que se refiere a la función que ciencia y técnica desempeñan en el conjunto de la vida humana. Esta verdadera “creencia” en

la ciencia, cuya apología no tiene nada de “científica”, configura un curioso caso de justificación basado en las características de su, aparentemente al menos, declarada enemiga.

No es nueva, por otra parte (y no abundaremos en esta cuestión) la pretensión de la ciencia moderna -la que tuvo sus orígenes en Galileo Galilei de convertirse, más allá de la intención y acción de los propios científicos, en el conocimiento rector, no sólo en otros tipos de saber -(cotidiano, religioso, mítico, ideológico), sino de la acción (mediante la construcción de una ética y una política “científicas”) y del querer. Es decir, no es nueva la pretensión de reducir todo saber y toda acción a los paradigmas conceptuales y metodológicos de la ciencia triunfante.

Si, como señala Verón³, la ideología es, en verdad, una gramática de generación de sentido, una dimensión presente en todo discurso, que se define a partir de la relación existente entre el conjunto significativo y las condiciones de producción, todo discurso es, en cuanto a sus orígenes, ideológico.

³ Cf. Verón, E., “Semiosis de lo ideológico y del poder”, en Espacios, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional de Buenos Aires, Nro. 1, diciembre de 1984, pp. 43-51.

Pero, por otra parte, si es verdad también, como agrega el propio Verón, que desde el punto de vista de los efectos, un discurso es ideológico cuando instaura una referencia a lo real que reclama una creencia absoluta,

mostrándose como el único discurso posible sobre aquello de que se habla, no es arriesgado afirmar que la ciencia y la técnica modernas -y su epifenómeno contemporáneo, la revolución científico-tecnológica- tienen un efecto claramente ideológico en cuanto presumen ser la dirección necesaria del progreso y la encarnación misma de la verdad -aun cuando científicos y epistemólogos discutan en sus gabinetes y laboratorios el carácter provisorio de sus afirmaciones, aun cuando insistan en su dimensión crítica y problemática-. (Por otra parte, Kuhn ha indicado con claridad que una vez establecidos los paradigmas científicos, la "ciencia normal" que en base a ellos se desarrolla carece de reflexividad crítica. Feyerabend, a su vez, ha mostrado la falsedad de la creencia en los métodos fijos y universales de la ciencia, etc.). En fin, que aun cuando científicos y epistemólogos exageren en su humildad, la ciencia y la tecnología (ésta no es, en modo alguno, su apéndice y aplicación práctica, sino la fuerza que hoy impulsa a aquélla a desarrollarse) son hoy, más que ayer y como nunca, la garantía del progreso y de la verdad, en cuanto ésta se define operativamente en función de los efectos producidos.

Así, la ideología de la ciencia y la tecnología es transmitida y venerada acríticamente por los propios científicos, tecnólogos, políticos y hombres del común, y no hay argumento científico que pueda demostrar sus límites y su parcialidad. Cuando esto ocurre, suele

“Lejos de sostener aquí tesis alguna “en contra” de la ciencia y la tecnología, queremos tan sólo señalar su función ideológica, la incapacidad que revelan para asumir en cuanto tales sus propios límites y supuestos, y su defensa fanática del monopolio de la razón.”

sucedir que dicha crítica es descalificada por “irracional”, “acientífica”, “ideológica”, etc. En verdad, el poder de la ciencia y la técnica como ideologías determinadoras de la verdad -o del único modo válido de aproximarse a ella- es omnímodo -tan omnímodo como el poder efectivo que por su medio se juega-, y el terrorismo intelectual que ejercen dejan muy pocos resquicios, por no decir ninguno, para cualquier crítica que pretenda -ella también- ejercerse en nombre de la razón. Lejos de sostener aquí tesis alguna “en contra” de la ciencia y la tecnología, queremos tan sólo señalar su función ideológica, la incapacidad que revelan para asumir en cuanto tales sus propios límites y supuestos, y su defensa fanática del monopolio de la razón. Justamente la sociedad post-industrial hace de dicho dogma su creencia básica, puesto que la dirección tecnocrática de la sociedad -conjuntamente con la tecnificación de la existencia- serán garantías de una vida armónica, equilibrada y “feliz”. En suma, si el efecto ideológico de un discurso consiste en presentarse como una totalización cerrada sobre sí misma, absoluta, ausente de espíritu reflexivo, la ciencia y la tecnología actuales producen dicho efecto que, por otra parte, se constituye como un poder capaz de afectar y organizar la trama del tejido social.

En este sentido, la futurología, en sus diversas variantes, opera como un metadiscurso cuyo objeto es, precisamente, la ciencia

y la técnica como ideologías. En cuanto metadiscursos es, a su vez, él también ideológico, puesto que se pone como absoluto y verdadero y esto en función de su presunta “cientificidad”.

Por otra parte, en la sociedad contemporánea, se da una situación inédita, en la cual la disputa ideológica pareciera ceder lugar al arbitraje técnico de medios y fines, y en la cual pareciera no haber genuinas alternativas políticas que movilicen las energías y voluntades de los individuos y los grupos en torno a proyectos de cambio social. Más bien, se cree que todo cambio social provendrá automáticamente de la progresiva tecnificación de la experiencia, con lo cual sólo cabe esperar pasivamente en que ciencia y tecnología sigan “avanzando”, que los expertos conduzcan los procesos y que se produzcan las gratificaciones y compensaciones necesarias que legitimen dicha confianza. Los ideólogos de la sociedad post-industrial insisten permanentemente en la caducidad de las ideologías del “industrialismo” (liberalismo y socialismo, disputa en la cual el Tercer Mundo no tercia por “carecer de ideología propia”). Sólo queda la revolución científico-tecnológica como sustento conceptual y valorativo de la vida social: se debe creer en que ella mejorará a la humanidad y asegurará el progreso, o bien habrá que refugiarse en las contraideologías de la negatividad, apocalípticas, irracionalistas, etc., que ratifican, por la negativa, el tiempo de aquélla.

Como señalamos reiteradamente, si el mundo moderno como configuración epocal

se desintegra y decae, si la burguesía, el proletariado o los pueblos no son ya más sus sujetos históricos, si los Estados nacionales son cuestionados y ven cada vez más debilitado su poder, si las ideologías trabajosamente creadas durante siglos se desmoronan, sólo la confianza en la ciencia y la tecnología como poder organizador de la existencia sostienen el tejido social que ve paulatinamente destruidas sus creaciones y fundamentos y que no avizora nada en su reemplazo. Los que conforman el complejo militar-industrial-político-tecnológico, cuyos intereses buscan mantener y acrecentar, se apresuran en garantizar futuros seguros que, como señalada acertadamente Gouldner, no serán “mejores”, porque sencillamente no hay nada para proponer, sino tan sólo la armonía e integración como fines en sí mismos. (Wolfe dice al respecto que las elites combinan un sentido práctico feroz con el utopismo ingenuo, justificando simultáneamente el poder existente y la añoranza de la homeostasis, el anhelo de orden y control)⁴.

Sin embargo, las ideologías cumplen también una función positiva, en cuanto movilizan los intereses de los individuos a partir de una determinada interpretación de la realidad y en torno a una propuesta de acción. Caso que no se da en la ciencia y la tecnología como ideologías, puesto que éstas, en vez de movilizar, acallan los conflictos éticos y políticos y se presentan como administradoras de la racionalidad, que tan sólo debe cumplir fines ya dados y técnicamente determinados. En este sentido, señala Gouldner, la ideología tecnocrática es

⁴ Wolfe, A., Los límites de la legitimidad, tr. cast., Siglo XXI, México, 1980, p. 347.

la ideología de la no-ideología, la represión del problema ideológico mismo.

Pero volvamos a la caracterización general de las ideologías. Estas -según Gouldner⁵- son interpretaciones de la vida cotidiana, que permiten adquirir distancia respecto de la misma, creando nuevas solidaridades y persiguiendo más eficazmente sus objetivos, sin verse limitadas por los lazos particularistas o las lealtades familiares y vecinales. Constituyen una teoría secularizada y racionalizada sobre el mundo; desarraigan a las personas de las estructuras sociales más inmediatas y les permiten perseguir proyectos que han elegido; fundamentalmente, buscan la acción sin basarse en la autoridad o la tradición. Se subrayan, así, los elementos clave de toda formación ideológica: a) el tipo de discurso racional, que describe e informa respecto de la realidad, con el propósito de orientar la acción -y que, como tal, tiene carácter normativo- y b) el fundamento de dicho discurso: la propia racionalidad. Por un lado, es objetivo, puesto que se refiere a lo que es, pero en cuanto discurso moderno -Gouldner sigue en esto a Habermas, quien señala que no hay ideologías preburguesas- se funda en pruebas racionales, respecto de las cuales se busca inducir el consenso voluntario sobre la base de la argumentación.

Las ideologías tienen límites: en primer lugar su pretensión de objetivismo. Gouldner señala que en ellas pareciera que hablara el mundo y no los hombres. Un rasgo básico de las ideologías es, pues, ocultar las condiciones sustanciales del lenguaje de la sociedad de las que depende la construcción del

discurso, silenciando los intereses y deseos, el modo en que éstos se sitúan socialmente y se mantienen estructurados. Si bien, por un lado, responden a la exigencia moderna de la autofundamentación, por el otro se desvían de la otra norma de la racionalidad moderna: la que exige reflexividad, autoexamen, en fin la que requiere problematizar los límites de la propia racionalidad. Justamente el pensamiento ideológico olvidará rápidamente que el fundamento de dicha objetividad es la propia subjetividad y tomará dicha descripción e informe de lo real como la realidad misma, expresión sin más de la cosa, desconociendo sus propias condiciones de producción, sus alcances y límites.

Esto ocurre -es fundamental subrayarlo- con todos los discursos modernos y no sólo con las ideologías. El objetivismo opera como prejuicio tanto en las ideologías como en los críticos de las mismas. En las primeras, porque presentan su propio discurso como suprahistórico y supracultural, mostrándolo como "la" palabra que silencia su propio fundamento; en los segundos, porque reprochan a las primeras el distorsionar la realidad, en cuanto ponen de manifiesto sus relaciones con la subjetividad -intereses, deseos, etc.-, exigiéndoles, a la postre, que "salten sobre su propia sombra". Ambos, en fin, pretenden ignorar el papel que la vida histórico-cultural, la tradición y los prejuicios juegan en la producción de las creencias y el conocimiento.

Sin embargo, y a pesar de este límite manifiesto, Gouldner reconoce el papel movilizador de las ideologías, su capacidad para

⁵ Cf. Gouldner, A., *La dialéctica de la ciencia y la ideología*, tr. cast., Alianza, Madrid, 1978.

problematizar el mundo y para afirmar al yo como potencia para desafiar lo real, su sensibilidad temporal -orientada hacia el futuro-. En síntesis, dice, la ideología pone de manifiesto el conflicto entre la parte y el todo, el individuo y la sociedad, los intereses públicos y privados, puesto que vincula los intereses parciales con las pretensiones del todo, y revela el sentido y valor público oculto de los intereses creados, protegiendo contra la anomia egoísta. A la vez, unilateralmente, niega su parcialidad y oculta que, ella también, está adherida a los intereses privados. Resigna, de este modo, la autorreflexión crítica (los límites de la ideología no estriban, en verdad, en su defensa interesada de una parcialidad, sino en su no reconocida pretensión de identificarlos con el todo sin más). La raíz de toda ideología consiste, pues, en acentuar la adhesión a la totalidad y ocultar su compromiso con los intereses privados.

El mismo Gouldner señala el parentesco y las mutuas acusaciones entre ciencia social e ideologías. Siendo ambas informes racionales de lo que es, su diferencia fundamental estriba en que la primera no moraliza, no pretende dictar normas para la acción, mientras que a la segunda le interesa tanto la normatividad como la función informativa. Sin embargo, lo que la ciencia social olvida es que todo informe es siempre atinente a valores, porque sus afirmaciones tienen siempre implicaciones sobre lo que puede o no hacerse. La ciencia social pretende tener superioridad cognoscitiva, creyendo que su rechazo de la unión entre teoría y praxis le proporciona una carencia de pasión e interés que la torna objetiva. Sin embargo, esta creencia es falsa -suponiendo que fuese deseable-, ya que, desde sus orígenes con Saint-Simon y Comte, surge como intentos de reconstrucción de la sociedad. Ambas se perturban mutuamente: la ciencia social exige a la ideología justificación empírica, la

ideología crítica a la ciencia social el ocultar su basamento social y su posición filosófica, rechazando la idea de que la ciencia sea autofundada y autosuficiente, y efectuando una crítica de la Lebenswelt científica.

De este modo, podríamos agregar, científicos e ideólogos se acusan mutuamente de lo mismo: a los ojos de los primeros, la ciencia es el discurso que en virtud de su conceptualización y metodología se aproxima a la verdad y, por ello, los otros discursos son descalificados por falta de rigor y de fundamentación. A los ojos de sus críticos, esta sacralización de la ciencia y sus métodos es denunciada en cuanto oculta las condiciones de las cuales emerge, extrapola sus procedimientos y criterios a otros tipos de saber, y universaliza y privilegia su modo de acceso a la verdad. Ambos, en fin, se reprochan mutuamente su dogmatismo. Según la perspectiva de Gouldner, ambas tienen razón, puesto que siendo igualmente unilaterales -aunque en distintos sentidos- ambas pecan por desconocer esa unilateralidad y por negarse a reflexionar sobre sus propias condiciones y supuestos. Por ello propone, desde una teoría crítica de la sociedad, que se incorpore el necesario momento crítico reflexivo que posibilite superar el prejuicio de la absolutización.

Sin embargo, no sólo se ha mostrado la inserción de las ciencias sociales en un determinado proyecto histórico y sus vinculaciones con la trama del poder, sino que se ha señalado también el carácter histórico de las ciencias "puras". Husserl y Heidegger analizaron este rasgo básico de la racionalidad científica moderna, y Marcuse ha ido más allá, poniendo de manifiesto el contenido político de la razón técnica, y convirtiendo este análisis en el punto de partida para una teoría crítica de la sociedad industrial.

“El método científico, que conducía a una dominación cada vez más eficiente de la naturaleza, proporcionó después también tanto los conceptos puros como los instrumentos para una dominación cada vez más efectiva del hombre sobre el hombre a través de la dominación sobre la naturaleza. Hoy la dominación se perpetúa y amplía no sólo por medio de la tecnología, sino como tecnología; y ésta proporciona la gran legitimación a un poder político expansivo que engulle todos los ámbitos de la cultura.”

En este caso, se argumenta no ya el carácter ideológico del cientificismo y de la tecnocracia, sino que se señala el carácter ideológico de la propia ciencia y técnica moderna, subrayando que no sólo su uso, sino sus conceptos, métodos y técnicas, sus principios mismos, se constituyen en función del horizonte político de la dominación en el cual surgen y al cual sirven. Ciencia y técnica son, en sí mismas, ideológicas. Dice Marcuse: “El concepto de razón técnica es quizás él mismo ideología. No sólo por su aplicación, sino que ya la técnica misma es dominio sobre la naturaleza y sobre los hombres: un dominio metódico, científico, calculado y calculante. No es que determinados fines e intereses de dominio sólo se advengan a la técnica a posteriori y desde fuera, sino que entran ya en la construcción del mismo aparato téc-

nico. La técnica es, en cada caso, un proyecto histórico social, en él se proyecta lo que una sociedad y los intereses en ella dominantes tienen el propósito de hacer con los hombres y con las cosas. Un tal propósito de dominio es material, y en este sentido pertenece a la forma misma de la razón técnica”⁶. Marcuse considera que el operacionalismo teórico propio de los principios constitutivos de la ciencia moderna

se corresponde con el operacionalismo práctico, de modo que “El método científico, que conducía a una dominación cada vez más eficiente de la naturaleza, proporcionó después también tanto los conceptos puros como los instrumentos para una dominación cada vez más efectiva del hombre sobre el hombre a través de la dominación sobre la naturaleza. Hoy la dominación se perpetúa y amplía no sólo por medio de la tecnología, sino como tecnología; y ésta proporciona la gran legitimación a un poder político expansivo que engulle todos los ámbitos de la cultura (...). La racionalidad tecnológica (...) respalda de este modo la legalidad del dominio; y el horizonte instrumentalista de la razón se abre a una sociedad totalitaria de base racional”⁷.

⁶ Citado por Habermas, J., Ciencia y técnica como “ideología”, tr. cast., Tecnos, Madrid, 1984, p. 55.

⁷ Citado por Habermas, J., op. cit., p. 58.

Mucho se ha criticado esta tesis de Marcuse y desde distintos ángulos. Verón señala su carácter apocalíptico, su creencia en que la sociedad está dominada por una sola gramática, por un único medio de producción del sentido presente en todos los niveles del funcionamiento social, desconociendo que las redes de producción social del sentido están perpetuamente sacudidas por los mecanismos dinámicos de la sociedad, es decir, que hay desorden, desajuste y conflicto. Sin embargo -y como ya veremos a través de la reflexión que efectúa Habermas sobre la tesis de Marcuse- lo inédito en esta etapa histórica es, como ya adelantamos, que se dan las posibilidades de que la tecnología se transforme en la dimensión predominante de la existencia, absorbiendo las otras modalidades de la acción y entronizando efectivamente el ideal tecnocrático de dirimir las cuestiones prácticas técnicamente, con lo cual la esfera de los conflictos sería transmutada o directamente reprimida, en aras de una visión autorregulada de los procesos. Pero aun cuando esto sucediera, la reproducción automática del sistema de dominación no dejaría de ser una ilusión, una fantasía que se desea se torne creíble, para desalentar, finalmente, toda resistencia posible. Aún así, cabe preguntarse quiénes deciden, quiénes controlan, por qué, y con qué fines.

Volviendo a la tesis de Marcuse, Habermas interpreta que la exigencia de Marcuse de revolucionar previamente la ciencia y la técnica para garantizar la emancipación respecto del dominio político, es una quimera. Basándose en la antropología de Gehlen, quien afirma

que hay una conexión inmanente entre la técnica y la naturaleza humana -ya que aquélla no hace sino descargar al hombre de sus funciones orgánicas básicas, cumpliéndose esta evolución mediante una suerte de ley que se impone a sus espaldas o instintivamente- concluye Habermas que no se puede renunciar a nuestra técnica, a menos que cambie la estructura de la naturaleza humana y mientras tengamos que mantener nuestra vida por medio del trabajo -dominio sobre la naturaleza- y valemos de los medios que lo substituyen. La técnica es, pues, un proyecto de la especie humana en su conjunto, y no un proyecto históricamente superable⁸.

Más allá de que Marcuse insiste más bien en el carácter político (o estético-político) de la emancipación, de modo que un cambio en la dirección del progreso tendría que influir en la determinación y estructura de la ciencia, Habermas critica a Marcuse por su visión utópica de la naturaleza -una naturaleza sujeto, con la cual se mantendrían vínculos fraternos, ajena al dominio y la explotación ilimitada, en la cual el trabajo no implicaría violencia-

Para Habermas, fiel a la concepción marxista de la naturaleza y del trabajo, esta concepción de Marcuse no hace sino resucitar el mito de la naturaleza previa a la "caída". La técnica se inscribe, necesariamente para Habermas, en el ámbito de la acción instrumental con respecto a fines, cuya estructura es monológica. A través del trabajo, entendido como dominio sobre la naturaleza, ella cumple sus fines. A su

⁸ Habermas, J., op. cit., p. 61.

vez, se distingue de la acción comunicativa, ámbito de la interacción mediada simbólicamente y orientada por normas obligatorias de acción, que definen expectativas recíprocas de conducta que han de ser reconocidas intersubjetivamente y que originan el marco institucional de la sociedad⁹.

Habermas señala que hoy la técnica está fusionada con el marco institucional, absorbiendo cada vez más el ámbito de la interacción, de modo tal que las cuestiones prácticas se ponen cada vez más entre paréntesis y la acción técnica avanza sobre las otras dimensiones de la existencia. De este modo, la acción del hombre queda determinada por estímulos externos, más que por normas, y aumenta el comportamiento adaptativo que erosiona la interacción¹⁰. Coincide con Marcuse al reconocer que la ciencia y la técnica cumplen una función ideológica al legitimar las relaciones de poder, pero discrepa en cuanto no cree que haya un vínculo necesario entre ciencia y técnica y tecnocracia, es decir, que ciencia y técnica sean en sí mismas formas del dominio político. Por ello, no postula una reestructuración de la técnica -lo considera, por otra parte, imposible-, sino que recurre a su propio marco categorial para proporcionar una explicación y solución del problema. Lo ideológico de la ciencia y la técnica -su carácter tecnocrático- reside en el encubrimiento de la diferencia entre acción instrumental e interacción. Este encubrimiento hace que

se produzca una suerte de “fetichización” de la ciencia y de la técnica, por cuyo medio se finge una racionalidad legitimadora del dominio. Sin embargo, reconoce Habermas que esta conciencia tecnocrática -cuyo máximo peligro reside en que el hombre quede integrado a su propio aparato técnico como homo fabricatus¹¹- es menos ideológica que otras ideologías y más irresistible que las anteriores¹², porque, al encubrir las preguntas prácticas, no sólo justifica el dominio sino que afecta al interés mismo de la emancipación de la especie como tal. (Lo bueno sería el ideal adaptativo, antes que la movilización de las energías para el cambio). Además, no sólo finge cumplir los intereses de los hombres, sino que, en parte, los satisface bajo la distribución de las compensaciones sociales que asegura el asentimiento de las masas: la gratificación a través del consumismo¹³. (Sin embargo, y como señala Gouldner, Habermas se equivoca al acentuar tanto las diferencias entre las viejas y la nueva ideología. En un sentido, se parecen bastante, en lo que respecta a que siguen ocultando los intereses de la dominación que las ponen en juego; por otra parte, la crisis del consumismo obliga a echar mano de justificaciones ideológicas más directas, y no a través del rodeo de la compensación y gratificación que la tecnología produce). En fin, sintetiza Habermas, al hombre se lo aleja de la existencia intersubjetiva y se lo fija en un sistema de acción instrumental, donde

⁹ Cf. Gabas, R., Jürgen Habermas: dominio técnico y comunidad lingüística, Ariel, Barcelona, 1980, pp. 464-595.

¹⁰ Habermas, J., op. cit., p. 91.

¹¹ Habermas, J., op. cit., p. 90.

¹² Habermas, J., op. cit., p. 96.

¹³ Habermas, J., op. cit., p. 98.

los modelos de la ciencia pasan al mundo sociocultural de la vida, transformándose la ciencia en un dominio impersonal que decide la vida humana. Como respuesta, propone Habermas restablecer la interacción en autonomía frente a la esfera técnica del trabajo y la participación de los ciudadanos en las decisiones políticas.

Recapitulando, Habermas señala que la técnica es un a priori trascendental¹⁴ más que un a priori histórico, a diferencia de Marcuse, para quien ciencia y técnica son, en sí mismas y en virtud de sus principios constitutivos, ideológicas y, por lo tanto, históricamente superables. Para Habermas lo peligroso del mundo contemporáneo estriba en la transformación de la técnica, la represión de la ética y la eliminación de la política, pero sin reconocer que haya vinculación entre la industrialización y la conciencia tecnocrática.

Para finalizar, algunas reflexiones críticas. Creemos que Habermas incurre en un error al confundir determinadas formas históricas del trabajo y del lenguaje con los modos esenciales de constitución de los mismos y, en este sentido, creemos también que la historia -en su despliegue de la diversidad cultural- da la razón a Marcuse. Tampoco puede confundirse la necesidad -por cierto universal- de relacionarse con la naturaleza, con un modo singular y peculiar de dicha relación, para luego universalizarlo sin más.

Dice Habermas: "Sea como fuere, las realizaciones de la técnica son irrenunciables, no

podrían ser substituidas por una naturaleza que despertara como sujeto"¹⁵. Habermas tiene parte de razón, al afirmar el carácter "irrenunciable" de las realizaciones técnicas; más aún, dado el grado de planetarización de la actual etapa histórica. Pero, de todos modos, dicha irrenunciabilidad constituye ella misma un problema, más bien que el punto final del mismo. No es sólo resguardando el ámbito de la interacción como podría solucionárselo -supuesto que esto fuese posible, ya que justamente la tecnocracia es la eliminación de la interacción-, sino redefiniendo la dirección de la técnica -sin renunciar a ella- y en función de los intereses de la interacción. El problema reside, creemos, en que para Habermas ambos sistemas son y deben ser autónomos, y así como critica la subordinación de la interacción a la acción instrumental, no exige que ésta se subordine a aquélla, sin advertir, por otra parte, que, por su misma dirección -históricamente definida- ésta siempre tenderá a expandirse y a absorber los otros subsistemas de acción. Cabe también pensar -como lo demostrara lúcidamente Cullen¹⁶- que la visión de la interacción en Habermas está profundamente teñida de instrumentalismo, lo cual lo lleva a exigir la manipulación "técnica" de la naturaleza interior, cuestión que se torna evidente en su fundamentación de la acción por medio de las reglas racionales del diálogo libre de coacción, mediante una verdadera "ilustración" de la comunicación "ingenua".

¹⁴ En una mezcla de "biologismo" y "kantismo", como señala Gabás.

¹⁵ Habermas, J., op. cit., p. 63.

¹⁶ Cullen, C., "Jürgen Habermas o la astucia de la razón imperial", en Revista de Filosofía Latinoamericana, II, Nos. 3/4, Buenos Aires, enero-diciembre de 1976, pp. 3-65.

Volviendo al punto anterior, Habermas parece ignorar que si el modo técnico se funda, como pretende Gehlen, en una antropología universal, no se podría explicar por qué otras culturas no han producido una técnica como la europea occidental, a menos que se les niegue la posesión de un horizonte técnico -lo cual es absurdo- o que se despache el problema apelando a los ya remanidos argumentos acerca de su inferioridad y de su atraso, es decir, a menos que se sustente una visión unilineal del desarrollo histórico -que, por otra parte, no contradiría en lo más mínimo el neomarxismo de Habermas-.

Dichas sociedades, a su vez, fueron las que sustentaron una concepción de la naturaleza no ya como objeto de dominio técnico, sino como ámbito del cual disponer respetuosamente en virtud de su carácter vital y sagrado, y con la cual establecieron relaciones análogas a las que Habermas denomina "fraternales".

En fin, que basta apelar al testimonio de numerosos arqueólogos y antropólogos culturales -como es en nuestro medio el caso de Rodolfo Kusch- para comprender que en dichas sociedades no se ha confundido el disponer de la naturaleza con su dominio sistemático total ilimitado, en fin, con su devastación. Sociedades que poseían técnicas muy desarrolladas y elaboradas, dedicadas a usos pacíficos, y cuyo error (¿biológico?) fue el no haber desarrollado tecnologías destinadas a la muerte y al exterminio, al momento de la conquista. Estas sociedades son, precisamente, las que han subordinado el ámbito de la acción instrumental al de la interacción, fundando la técnica en la totalidad de su horizonte simbólico y cultural, y no a la inversa, como lo ha hecho la sociedad moderna occidental para finalmente arribar al desquicio tecnocrático del cual se lamenta Habermas, como si fuese una "aberración"

del decurso histórico y no su necesaria conclusión.

Naturalmente que, desde el punto de vista de Habermas, estas sociedades serán consideradas "premodernas", "particularistas", "tradicionalistas", etc. Más allá de las valoraciones que estas realizaciones históricas nos merezcan -y del necesario respeto que su propia dignidad exige, aun cuando no se trate de la suprema dignidad del burgués, cuyo fin preocupa tanto a Habermas-, son evidentes los prejuicios etnocentristas e iluministas de Habermas. Es evidente la pretensión universalizadora de su pensamiento, para el cual el cuerpo, el trabajo y la naturaleza son dispositivo, medio y objeto de dominio respectivamente. Sin embargo, hay otras posibilidades de realización del cuerpo que no culminan necesariamente en la técnica. Es de pensar, entonces, que donde cuerpo y naturaleza se entienden de otro modo, no surge una técnica totalizante y oclusiva. Del mismo modo -por analogía- cabe pensar, como posibilidad al menos, que desde la redefinición política de un mundo histórico -lo cual implica una decisión, una voluntad y una conciencia, y no meramente una determinación técnica o reglas racionales- podría surgir una orientación distinta de la técnica, que la afectaría no sólo en sus usos y aplicaciones, sino en su estructura misma. Subrayamos lo de "redefinición política", puesto que para Habermas no hay en verdad acción política, sino más bien su substitución por las reglas racionales constitutivas del diálogo.

Señalamos hace un momento que Habermas niega la conexión necesaria entre ciencia y técnica moderna y sociedad tecnocrática. Pareciera que comparte el prejuicio de que la ideología tecnocrática es una desviación ínsita en su propia determinación, en su ausencia de límites,

en su pretensión de autofundamentarse y fundamentar la totalidad de la experiencia humana. Es aquí donde se advierte más claramente el vigor del prejuicio iluminista en Habermas, quien en tren de salvar la ideología burguesa -en lo que tiene de universalista y racional- termina haciéndose cargo de sus excesos y defectos. Por sobre todo, termina confiando en la solución de los problemas a través del diálogo racional, ilustrado, verdadero sustituto de la acción y, fundamentalmente, él también ideológico, en cuanto oculta y calla las condiciones desde las cuales se ejerce y desarrolla. De este modo, se ve obligado a resguardar la disociación entre la acción instrumental y la acción comunicativa, otorgando a ésta una pureza ideal, como si pudiera preservarse la ilusión del diálogo libre de coacción sobre la base de la desigual distribución del poder, la inequidad y la injusticia, como si se pudiera

suponer como existente aquello mismo que se desea lograr y que debe ser¹⁷.

Una vez más, y ante la ausencia de alternativas políticas, ante la disolución de la política misma que implica la sociedad tecnocrática, los europeos críticos que quieren escapar tanto al imperio de la tecnocracia como al nihilismo o al irracionalismo, buscan la salvación apelando a la razón -como exigía Husserl de los buenos europeos-. El problema no reside, por supuesto, en que se dirijan a ella, sino en el modo de racionalidad que reivindican, que, en definitiva, los conduce a aporías insolubles ●

Artículo publicado en la Revista de la Asociación de Filosofía Latinoamericana y Ciencias Sociales

¹⁷ Cf. Bubner, R., La filosofía alemana contemporánea, tr. cast., Cátedra, Madrid, 1984, p. 229.

Relevamiento de perfiles ocupacionales y condiciones laborales en el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.

Introducción

El presente proyecto es el resultado de un trabajo mancomunado entre la Universidad de San Martín y la Delegación General Desarrollo Social de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), y fue financiado a través del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral (FOPECAP), creado en 2002 mediante el Decreto 1421/2002.

Dicho decreto determina en su artículo 44 que la función del FOPECAP “*comprenderá la planificación y programación de acciones de capacitación para la movilidad funcional de los agentes y su recalificación laboral acorde con el perfil de los puestos de trabajo a asignar, derivados de los cambios producidos por la aplicación de nuevas tecnologías o de modificaciones funcionales u organizacionales implementadas como consecuencia del proceso de modernización de la Administración Pública Nacional*”. En 2006, mediante el Decreto 214/2006 se instrumentó

el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, estableciendo una comisión de Administración del Fondo integrada tanto por el Estado empleador como por los sindicatos, acorde a su representatividad gremial.

En este sentido, desde UPCN y sus secretarías de Profesionales, Capacitación y Carrera Administrativa, se han desarrollado distintas acciones para acompañar los procesos de profesionalización, formación permanente, recalificación y adaptación funcional necesaria para el correcto desenvolvimiento del personal de la Administración Pública Nacional (APN), a fin de garantizar no solamente la correcta defensa de los derechos de los y las trabajadoras estatales, sino también el mejoramiento de su desempeño en los procesos de trabajo, la ejecución de las políticas públicas.

A nivel de su Seccional de Trabajadores Públicos Nacionales y del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, UPCN ha confor-

mado en noviembre de 2022 el Centro de Investigación, Desarrollo e Innovación del Sector Público (CIDISP). Su objetivo es conformar equipos de investigación integrados tanto por trabajadores y trabajadoras del Estado como por equipos de universidades e institutos de renombre y trayectoria, para que desarrollen los proyectos de investigación a fin de informar y sugerir a la organización, así como a los organismos públicos, sus funcionarios y también a terceros de la sociedad civil, de forma fundamentada y basada en evidencia, aquellas líneas de acción deseables para profundizar los procesos de profesionalización de la APN.

Por su parte, la Delegación General Desarrollo Social conformó en el año 2017, el Observatorio de Política Social y los/as Trabajadores/as “Eva Perón” con el objetivo de fortalecer la perspectiva y la participación activa de quienes llevan a cabo las políticas públicas: los trabajadores y las trabajadoras del Estado, y en particular quienes se encuentran organizados y organizadas sindicalmente en UPCN. Desde allí se realizaron sistematizaciones de tareas realizadas por el propio personal del MDS, en función de poner en valor las capacidades y las tareas ejecutadas por quienes a menudo veían desvalorizada su función social. Este trabajo de investigación se sabe continuación de dicho proceso.

En este sentido, la propuesta fue llevar adelante un relevamiento de los perfiles ocupacionales y condiciones laborales de las y los trabajadores del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (MDS) con el fin de observar, identificar y describir la coherencia entre las categorías del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (CCT-SINEP) y los roles, funciones y tareas concretas realizadas en el día a día en las jurisdicciones relevadas.

La importancia de llevar adelante este relevamiento se basa, en primer lugar, en la necesidad de contar con información actualizada y fidedigna sobre los perfiles ocupacionales dentro de la Administración Pública Nacional (APN) y específicamente del MDS. A su vez, otro objetivo de este trabajo es establecer si es real uno de los prejuicios que circulan en el sentido común de trabajadores y trabajadoras de la APN: existe disociación entre el nivel (la letra) que establece la normativa del SINEP para las funciones y responsabilidades y la realidad concreta; es decir, con las funciones y actividades ejercidas y desempeñadas efectivamente en cada puesto de trabajo, por las y los trabajadores.

Establecer si esta creencia tiene asidero permitirá proponer algunas intervenciones respecto al reconocimiento de las capacidades, competencias y habilidades que tienen las y los trabajadores y sus posibilidades de crecimiento profesional y avance en la carrera administrativa. Por otro lado, contar con esta información aportará al área de RRHH herramientas y fundamentos precisos para planificar y definir una oferta de capacitación y formación continua con mayor pertinencia, que pueda desarrollar las capacidades necesarias para la gestión eficiente de las políticas implementadas por el MDS.

Por otro lado, impactaría positivamente en las áreas de capacitación a la hora de definir una oferta formativa pertinente. Y, en última instancia, podría afectar los niveles de eficiencia de las políticas públicas implementadas y la atención a la ciudadanía. En caso de identificar esta problemática a través del relevamiento aquí propuesto, se podrían comenzar a explorar distintas propuestas para mejorar la situación.

A la hora de presentar los resultados de esta investigación, consideramos necesario se-

ñalar algunos puntos que incidieron durante la etapa de la puesta en marcha del trabajo de campo y los resultados obtenidos.

En primer lugar, desde el punto de vista metodológico el trabajo que se presenta se apoyó en el *bagaje* de información primaria recogida a través de encuestas semiestructuradas realizada por el Observatorio Eva Perón del MDS, a efectos de indagar las responsabilidades, tareas, funciones y capacitaciones realizadas por las y los trabajadores del Ministerio, lo que permite tener una aproximación al cuadro de situación actual y que disparó a su vez la necesidad de obtener mayor información sobre categorías, niveles y relaciones contractuales. Por ello, se decidió reorganizar las actividades y ajustar los objetivos, modificar los instrumentos y categorías aplicadas en el mismo, así como el periodo de trabajo, las áreas en las que se hicieron las entrevistas/encuestas y como consecuencia, también se modificó la muestra, tema que ampliaremos en el apartado metodológico.

Por otro lado, las posibilidades de aplicar las encuestas rediseñadas con otras categorías se dificultó debido a situaciones internas del mismo organismo como a situaciones contextuales económicas y políticas del país, que si bien afectan a cualquier ámbito de la sociedad, lo hacen muy especialmente al MDS. Esto se debe a que las poblaciones destinatarias de las políticas, programas y distintas líneas de acción de este organismo están dirigidas primordialmente a poblaciones vulneradas y vulnerables.

Así, el contexto inflacionario que se mantuvo en aumento durante este año, requirió distintas acciones, tanto de las autoridades como de las trabajadoras y los trabajadores del Ministerio para contener a la población, que tuvo mucha presencia en las calles con movilizaciones y acampes frente a los uno

de los edificios emblemáticos de este MDS; esto ralentizó la obtención de las respuestas necesarias para el análisis.

Cabe también recordar que este Ministerio tuvo durante la actual gestión de gobierno dos Ministros y una Ministra, (que siguen en funciones a la fecha, noviembre 2023). Este recambio de autoridades muchas veces incluye cambios en el presupuesto y en las líneas de acción que impactan en el rumbo de la política general y en los programas en particular, lo que sin dudas también afecta las actividades de los trabajadores y trabajadoras.

Del mismo modo, como ha sucedido y sucede en distintos organismos de la Administración Nacional, este Ministerio ha realizado durante este año el llamado a concursos para el ingreso a planta permanente. Este proceso demanda una gran actividad de las áreas de recursos humanos que deben definir junto a las autoridades de áreas de las distintas Secretarías los perfiles para los puestos y organizar las distintas etapas junto al área pertinente de Empleo Público de la Jefatura de Gabinete. En este proceso que consta de varias etapas también tienen un rol destacado los delegados y referentes sindicales, como en este caso, en el que los representantes gremiales se vieron atravesados por la reorganización de su propia tarea como trabajadores y trabajadoras y como delegados/as o referentes asistiendo a sus compañeros/as en todo el proceso de presentación de antecedentes académicos y certificaciones de funciones.

Por todo lo mencionado, consideramos que el análisis que se ha realizado, debe profundizarse, ampliando la muestra y delimitando áreas específicas, para poder describir todas las características particulares en las funciones asociadas a las políticas y programas de las áreas del Ministerio de Desarrollo

Social. Proponemos entonces tomar este trabajo como un primer avance-diagnóstico que si bien aporta una gran cantidad de información de calidad, evidencia también la necesidad de profundizar otras líneas de indagación para brindar información que incida en la mejora de las condiciones laborales y el reconocimiento de las funciones que desarrollan los agentes.

Habiendo señalado el contexto en el que se desarrolló el estudio, nos queda describir algunas cuestiones generales para luego presentar los datos obtenidos.

Desde las últimas gestiones de gobierno los organismos de la APN han realizado progresivos avances en la formalización y profesionalización del personal que presta servicios vinculados con el diseño, desarrollo e implementación de políticas públicas. Sin embargo, tanto los cambios tecnológicos como la emergencia de nuevas necesidades y demandas sociales o la decisión de desarrollar y promover temáticas por parte del mismo Estado, impactan en la configuración, organización y requerimientos de competencias para el desarrollo del trabajo cotidiano de los trabajadores y trabajadoras del Estado.

Así como en diversas áreas del Estado, en el MDS las características de las políticas, programas y proyectos que llevan adelante los trabajadores y trabajadoras son formalmente propias de las incumbencias y funciones del organismo. Del mismo modo se podría inferir que las competencias laborales requeridas a los agentes están directamente relacionadas con esas funciones. Pero, por otra parte, si bien los perfiles definidos por los departamentos de recursos humanos se deben asociar a estos requerimientos y al CCT-SINEP, la dinámica habitual genera el ingreso o la reasignación del personal en funciones y tareas que deben asumir ponien-

do en juego competencias no reconocidas por titulaciones académicas y certificaciones específicas. Esta situación mantiene en la opacidad las capacidades, habilidades y competencias laborales reales que poseen los agentes, creando desigualdades de distinto orden en el reconocimiento de trabajadoras y trabajadores. Esta situación incide en muchos aspectos de la gestión y la organización del trabajo: el clima laboral, las desigualdades salariales en tareas de similares características, la falta de promoción en la carrera administrativa, entre otras instancias.

Por ello, como ya se mencionó esta propuesta se inscribe en la necesidad de indagar sobre los puestos y las funciones y tareas concretas que realizan cotidianamente trabajadores y trabajadoras del MDS, y de este modo examinar la brecha entre las respectivas competencias y categorías escalafonarias formalmente asignadas y las capacidades profesionales concretas que se ponen en juego. Esta indagación permitirá delinear cursos de acción que favorezcan un reconocimiento escalafonario, y por lo tanto salarial adecuado, la definición de procesos formativos que mejoren las calificaciones, ajustándose a sus tareas y la posibilidad de los y las agentes de prever un proyecto laboral en la carrera administrativa.

A partir de este informe se podría tener un primer diagnóstico sobre las tareas y funciones de las trabajadoras y trabajadores del MDS y comenzar a explorar distintas líneas de trabajo como la elaboración de perfiles ajustados a los puestos reales de las áreas sustantivas y de apoyo. Esa información puede ser de gran utilidad para el proceso de selección de nuevos trabajadores o para decidir la movilidad horizontal de los existentes, ajustar la oferta formativa de capacitación en relación con las competencias requeridas para el avance en el desarrollo

de carrera, capacitar y calificar o recalificar a las y los trabajadores que aún no alcanzan los niveles de formación necesarios para desempeñarse eficazmente en sus puestos, mejorar los procesos de trabajo que se realizan cotidianamente. Todo ello implica, en definitiva, mejorar la ejecución de las políticas públicas para favorecer el logro de sus objetivos y resultados.

Objetivos

El objetivo general de este proyecto es realizar un relevamiento de las ocupaciones existentes en diversas áreas del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, a efectos de obtener un primer diagnóstico con información fehaciente y actualizada sobre las funciones, actividades y tareas de trabajadores y trabajadoras.

Los objetivos específicos son:

- Sistematizar y analizar la información disponible relativa a los ingresos, el nivel, grado, género y antigüedad de las y los trabajadores del MDS,
- Indagar en las tareas, la capacitación y las responsabilidades de la función desarrollada por las y los trabajadores en el ámbito del MDS,
- Identificar posibles brechas entre las categorías de Convenio asignadas a los agentes y sus funciones desplegadas en el puesto de trabajo,
- Dar cuenta de la situación laboral efectiva de las y los trabajadores, las necesidades de adecuaciones de funciones y tareas respecto de las calificaciones y recalificaciones,
- Obtener información sobre la relación de las funciones y la formación profesional, capacitaciones o entrenamientos requeridos,

Marco conceptual y de análisis

El presente trabajo de investigación se enmarca en una concepción específica sobre los procesos de trabajo que se constituyen en ámbitos donde las personas desarrollan sus capacidades, competencias laborales y habilidades propias de ese ámbito de trabajo específico. Se considera así al espacio laboral como lugar de aprendizaje y transferencia de conocimientos, competencias y habilidades que se ponen en acto a partir del mismo proceso, entre los trabajadores y las trabajadoras y sus autoridades, y como resultado de los procedimientos, normativas/reglas y las funciones definidas que permiten obtener la finalidad del proceso. Pero entendiendo que estas reglas y procedimientos no alcanzan para identificar la totalidad de las funciones, tareas, actividades, realmente desempeñadas en el proceso de trabajo.

Con esta concepción como guía, la profesionalización de la Administración Pública es pensada, entonces, como un constante juego de retroalimentación positiva entre la organización de los procesos de trabajo y las capacidades, conocimientos y calificaciones de los trabajadores y trabajadoras que intervienen.

Desde esta perspectiva, la experiencia y formación académica de los trabajadores y trabajadoras que ingresan en la APN, se presupone totalmente relacionada con los requisitos expresados en el CCT- SINEP 2008.

Por otra parte, en este estudio, se aplica el concepto de Formación Profesional (FP), como un derecho de los trabajadores y trabajadoras (Barretto Ghione-Henderson); en nuestro país está integrado en casi todos los convenios colectivos de trabajo y el CCT-SINEP no es la excepción. La Formación Profesional es concebida de manera

integral, lo que implica entenderla como un acto formativo orientado al trabajo, técnico, de innovación y de formación permanente a lo largo de la vida; y se la comprende también como la intersección entre los campos de la educación y del trabajo.

Así lo especifica la OIT en la Recomendación N° 195 del año 2004. En dicha Recomendación, se intenta crear un nuevo marco de orientaciones generales para la formulación de políticas nacionales de educación y formación en un sentido amplio y articulado. Define las competencias como los conocimientos, aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico; mientras que por cualificaciones se refiere a la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador; y por empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles para mejorar las condiciones de inserción ocupacional del sujeto (Pronko, 2005).

Bajo esta mirada, se promueve el desarrollo de competencias laborales, así como su certificación y el fomento a la diversificación de la oferta formativa y se recomienda fortalecer las capacidades de los interlocutores sociales para que colaboren en la elaboración de políticas dinámicas de “aprendizaje permanente”. El aprendizaje permanente engloba todas las actividades de aprendizaje a lo largo de la vida con el fin de desarrollar competencias y calificaciones.

En este sentido, la presente investigación debe comprenderse como un intento de contribuir a un sistema de formación continua, que permita colaborar con el mejoramiento de la calidad de las instituciones laborales y del empleo, además de la competitividad y contribuir al crecimiento social y productivo del país. Así, la Formación Profesional establece relaciones con el empleo, la productividad, la competitividad, los salarios, la salud laboral, la carrera laboral (Alexin, 2006).

Metodología

En cuanto a la metodología utilizada, se definió que, dados los objetivos establecidos, correspondía recurrir a un tipo de diseño cuantitativo que permitiera relevar aspectos vinculados con los procesos de trabajo, con las funciones y modalidades de trabajo y con las características sociodemográficas de las trabajadoras y de los trabajadores del MDS. Para ello, se escogió la técnica de encuesta a partir de un cuestionario semi-estructurado que combinara preguntas cerradas para relevar datos socio-ocupacionales específicos y preguntas abiertas relativas a la descripción y caracterización de funciones, tareas y capacitaciones, entre otros elementos.

El **universo de estudio** estuvo conformado en cuanto a unidades de análisis por cada una de las trabajadoras y los trabajadores de este ministerio y los casos fueron seleccionados con criterios de representatividad, pero en el marco de una experiencia piloto que sirva de base para una profundización del estudio en una escala mayor.

Los **objetos de indagación** fueron: 1) el tipo de relación contractual en el Estado y la categoría convenio asignada al momento de la contratación, 2) el tipo de tarea asignada y el nivel de responsabilidad efectivo desarrollado en el plano cotidiano, 3) la relación entre la categoría convenio asignada versus la tarea efectiva desarrollada por las y los trabajadores, 4) la demanda de capacitación respecto de la función llevada a cabo, 5) la realización de capacitaciones y su aplicación a la función realizada, 6) la satisfacción con la tarea, 7) otras demandas y expectativas respecto del puesto de trabajo.

En total se logró relevar un total de 91 trabajadores y trabajadoras del MDS encuestados, entre los meses de noviembre de 2022 a noviembre de 2023. La aplicación

del cuestionario se realizó en los lugares de trabajo de las personas seleccionadas, en 8 de los edificios del MDS ubicados en la Capital Federal, y vía formulario de Google en otros casos. En algunos casos, la aplicación del cuestionario fue realizada por las y los delegados del gremio, quienes previamente recibieron una capacitación por parte del equipo responsable del proyecto, a efectos de introducirlos en un conocimiento pormenorizado del cuestionario confeccionado. La información recogida a través del instrumento de recolección (que se adjunta en el Anexo), fue volcada y sistematizada en una base de datos que permitió realizar posteriormente el análisis que se detalla más adelante.

Se relevaron las principales funciones, sus actividades y tareas y se desplegaron en las siguientes categorías teniendo en cuenta un esquema agregado para cada una de ellas dada la diversidad de denominaciones que los trabajadores y trabajadoras le asignan a dichas funciones. Se presenta a continuación las categorías conformadas ad hoc:

1. Diseño de políticas y programas: intervención en la definición de la política pública, principales líneas de acción, objetivos, características de su implementación, seguimiento, monitoreo y evaluación. A modo de ejemplo, podría mencionarse el diseño de un programa de transferencia de ingresos a personas en situación de vulnerabilidad social o el otorgamiento de subsidios a organizaciones o instituciones que provean servicios para la atención de las necesidades de esas personas

2. Coordinación de equipos: definición de criterios de distribución de responsabilidades y tareas entre los trabajadores y trabajadoras que integran un equipo de trabajo a cargo del/de la coordinador/a. Supone la defini-

ción previa de líneas de acción, modalidad y características de su implementación y operacionalización de la política. Incluye el seguimiento del cumplimiento de dichas tareas, la evaluación de sus resultados y la introducción de cambios que permitan el logro de los objetivos previstos.

3. Comunicación: elaboración y distribución de material de difusión y comunicación con el objetivo de informar sobre diferentes aspectos vinculados a la política cuya implementación se lleva a cabo. Incluye la comunicación interna y externa: piezas mediáticas para potenciales destinatarios, las instituciones o el público en general, así como información requerida al interior de la organización para la gestión de la política.

4. Asistencia técnica para la formulación y ejecución de proyectos: Asesoramiento y asistencia a potenciales participantes en la definición, elaboración, presentación y ejecución de proyectos sociales. Incluye la supervisión de su ejecución para evaluar el logro de las metas comprometidas, así como el grado de cumplimiento de los objetivos sociales previstos. Involucra conocimientos técnicos sobre la viabilidad y los beneficios de la implementación de alguna de las líneas de acción de la política.

5. Asistencia técnica contable y legal: Asesoramiento para el cumplimiento de los aspectos formales relativos a la presentación y ejecución de proyectos por parte de los beneficiarios, ya sea individuales u organizaciones. Incluye la solicitud de documentación de carácter legal (de identidad, constancias, actas, etc.) y todos los aspectos administrativos y contables relacionados con la ejecución (procedimiento y documentación requerida para rendiciones de cuentas, por ejemplo).

6. Asesoramiento a beneficiarios de

los programas: Difusión e información a potenciales o actuales beneficiarios/as, individuales u organizacionales, de las líneas de acción del ministerio, sus características particulares y las modalidades de implementación. A menudo puede realizarse a través de acciones puntuales en territorios o localidades definidos.

7. Capacitación: realización de actividades de formación interna de los equipos técnicos encargados de la gestión y administración de la política o programa para favorecer el logro de sus resultados o externa para beneficiarios de las líneas de acción del Ministerio. Puede realizarse a través de talleres, encuentros, cursos, seminarios intensivos en distintas modalidades, presencial, semi-presencial o a distancia.

8. Diseño y gestión de bases de datos: construcción de bases de datos, elaboración de instrumentos para su recolección, carga y procesamiento, análisis, etc.

9. Asistencia técnico-administrativa para los Recursos Humanos del área: gestión de tareas administrativas vinculadas a las funciones de los equipos técnicos: licencias, viáticos, comisiones y trámites inherentes a la modalidad de contratación de algunos/as consultores/as.

10. Ceremonial y protocolo: construcción y mantenimiento de la agenda del/de la Ministro/a y demás funcionarios/as; preparación de salas de reuniones y control de invitados; elaboración de listado de invitados/as a eventos protocolares y envío de invitaciones; recepción, tramitación y respuesta a solicitudes de información ciudadana; recepción de requerimientos de otras áreas de gobierno y derivación y a las áreas pertinentes de las solicitudes de información

11. Control de acceso: recepción de per-

sonas que ingresan a los edificios para realizar trámites, participar en reuniones o encuentros de distinta naturaleza; control de documentación; derivación hacia las áreas o dependencias pertinentes. En general este perfil también incluye la supervisión constante de aspectos edilicios relacionados con las condiciones de trabajo.

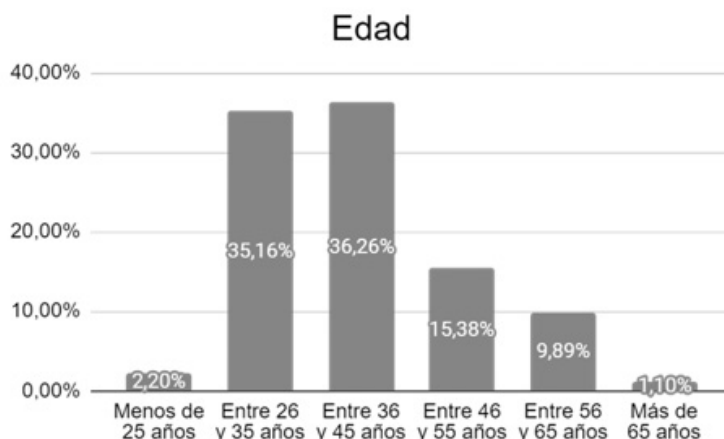
12. Elaboración de informes técnicos: elaboración de informes que se incorporan a los expedientes de los proyectos para dar cuenta del grado de avance del mismo y del cumplimiento de las metas previstas. Pueden también elaborarse informes técnicos para informar acerca sobre los resultados de la ejecución de las líneas de política y de su evaluación. Los informes pueden requerir como insumos, relevamientos de campo, análisis de estados de situación y de fuentes documentales u otras.

13. Gestión y Seguimiento de Documentación: Recepción de documentación vinculada a los expedientes a través de los cuales se tramitan proyectos; control formal de la documentación; derivación al área pertinente; seguimiento y control de los pasos administrativos de la documentación.

14. Logística: mantenimiento, carga y descarga de insumos y equipamiento que se asigna a distintas instituciones o delegaciones del propio ministerio en el interior del país, a efectos de favorecer una distribución federal de los recursos disponibles.

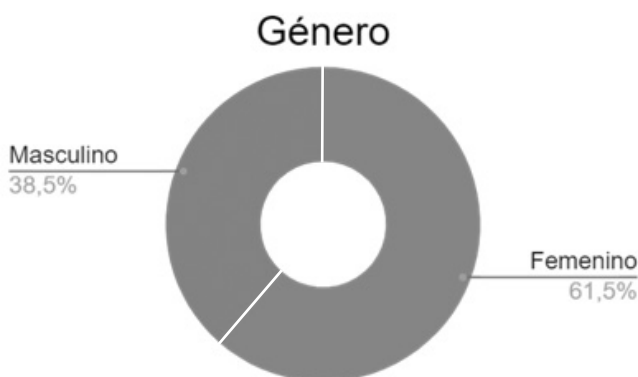
1. Datos sociodemográficos y ocupacionales

Comenzando por una caracterización general de la muestra obtenida en términos sociodemográficos, observamos que la mayor parte de los trabajadores y las trabajadoras encuestados (más de un 70%) se encuentra comprendido en un rango etario de entre 26 y 45 años.



Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

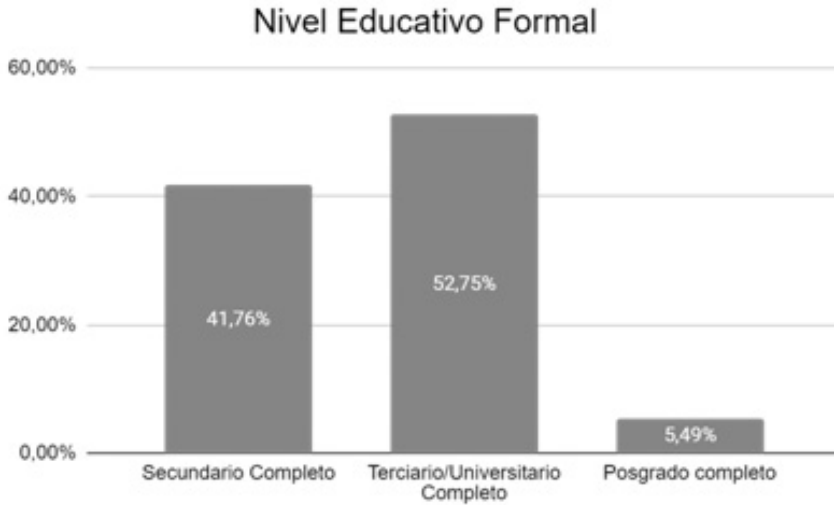
En lo referido al género, observamos un peso significativo de las mujeres dentro de este grupo de trabajadores y trabajadoras (61,5%), y la ausencia de personas que se identifiquen por fuera de esta categorización binaria.



Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

En cuanto al nivel educativo, se observa un alto porcentaje de personas que alcanzaron el secundario completo, casi el 42%, y más de un 55% con estudios superiores. A su vez, entre quienes poseen secundario completo, un 68% continúa actualmente sus estudios terciarios o universitarios. Este dato da cuenta de un personal del MDS altamente calificado en cuanto a su educación formal superior, mayormente en carreras afines a las tareas

desempeñadas (abogacía, trabajo social, ciencias políticas, administración pública, entre las mayoritarias).



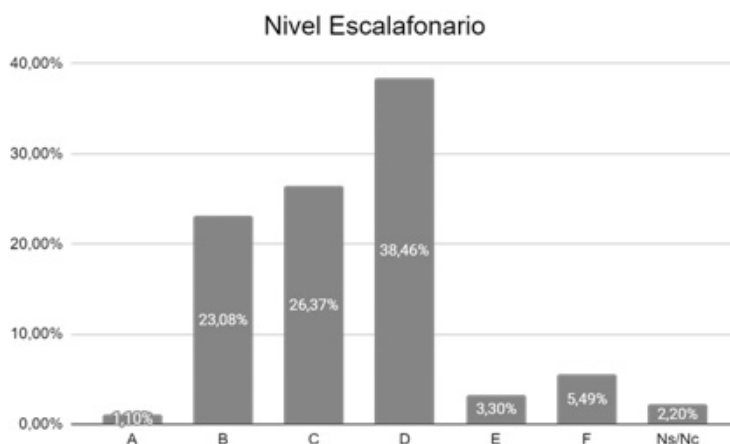
Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

En lo que respecta a la modalidad de contratación del personal del MDS encuestado, observamos una preponderancia (casi 80%) de la contratación anual regida por el Artículo N°9 Decreto 1421/02. Aquí es menester destacar que durante el año 2023, en el que se llevó adelante esta investigación, se realizaron concursos para el acceso a la planta permanente del Ministerio. Los mismos se encuentran ya finalizados al momento de entregar este informe, y permiten el ingreso a la planta permanente del MDS a casi el 50% de su personal.



Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

En cuanto a la distribución de categorías escalafonarias del CCT-SINEP, vemos una concentración entre las letras B, C, y D (más del 90%) centrado principalmente en la D. Asimismo, se observa una subrepresentación de las categorías E y F, que constituyen un problema muestral que deberá ser tenido en cuenta a la hora de la lectura de los gráficos y tablas subsiguientes. Cabe también hacer mención el 2,2% de personas encuestadas que no supo responder por su nivel de acuerdo con el Convenio. Si bien es un porcentaje bajo, se trata de un elemento al que prestar atención en materia de conocimiento de deberes y derechos por parte del personal.



Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

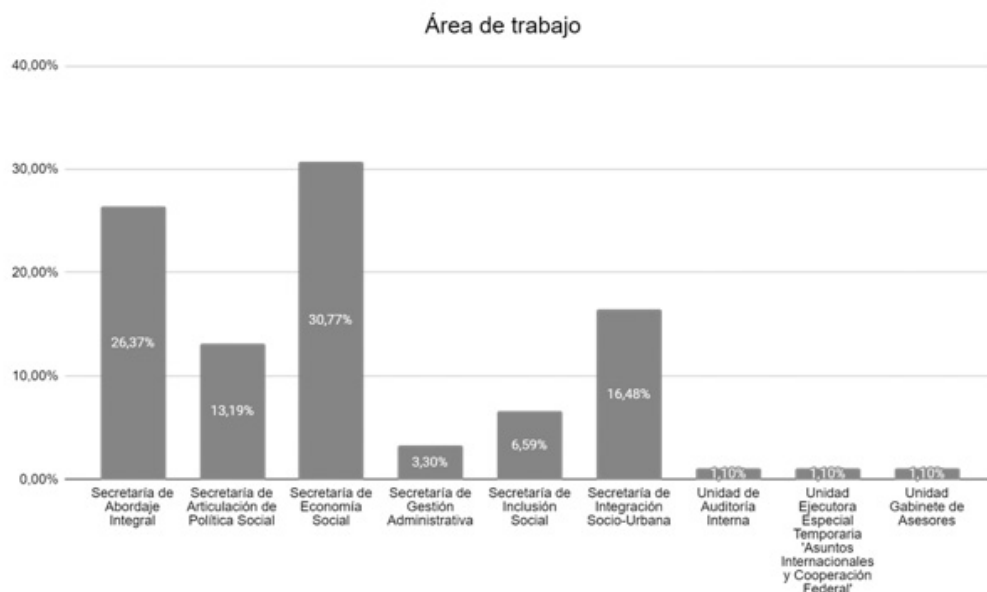
En esta misma línea, observamos que, dentro del universo de quienes se rigen por el Art. N°9 del Decreto 1421/02, hay un desconocimiento importante del suplemento que corresponde percibir por título (Decreto 39/2012), que incide porcentualmente en el salario. El abordaje gremial del trabajo de campo permitió, no obstante, reponer la información para 11 de las 30 personas que desconocían la existencia de este componente salarial.



Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

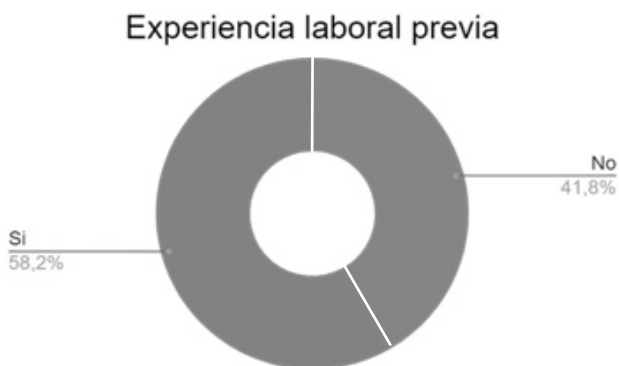
2. Puestos de trabajo y capacitación

En relación con la distribución de los puestos de trabajo, observamos la siguiente distribución de nuestra muestra en las distintas Secretarías correspondientes al MDS:



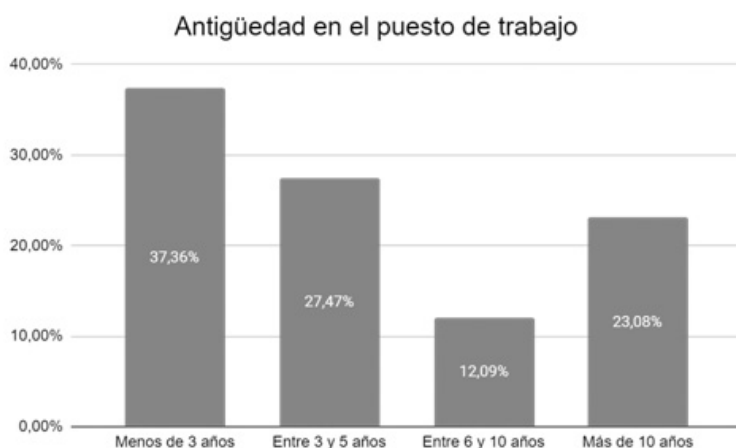
Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

Al ser consultados respecto de si contaban con experiencia laboral previa relacionada con el puesto de trabajo para el que fueron contratados, se observa que más del 40% de las personas encuestadas no contaban con experiencia laboral previa en un puesto de trabajo igual o similar.

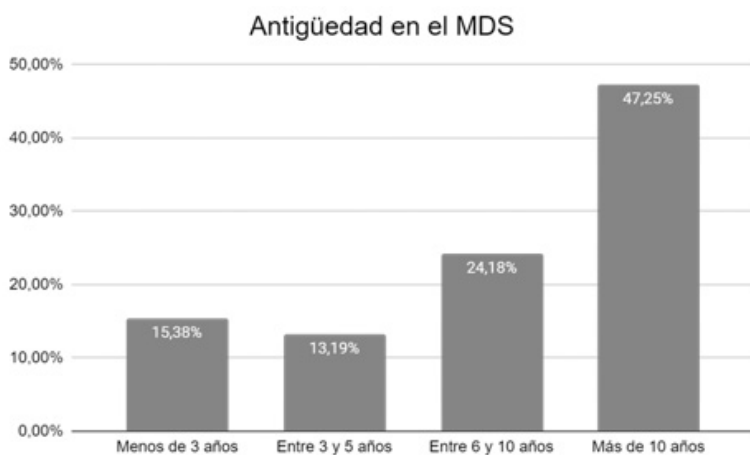


Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

Por otro lado, observamos una antigüedad en el puesto de trabajo variada, con más de un 60% de las y los trabajadores que formaron parte de la muestra con más de 3 años de antigüedad en el puesto. Este dato debe ser puesto en relación con la antigüedad total en el MDS, dado que existen elementos del aprendizaje en la práctica laboral en el Estado, y en particular en este Ministerio, que se trasladan incluso entre puestos diferentes (como el uso del sistema GDE, el conocimiento de los tiempos, procesos y circuitos administrativos, entre otros). En ese caso, el 70% de la muestra posee más de 6 años de antigüedad en el Ministerio, lo cual da cuenta de bajos niveles de rotación laboral.



Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN



Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

Asimismo, al ser consultados por su puesto formal, es decir, tal como figura en su contrato o designación, encontramos que más de un cuarto de la muestra (27,5%) desconoce cómo se encuentra denominado. Esto da cuenta de una desinformación respecto de aspectos de la vinculación laboral, en línea con lo planteado más arriba sobre el desconocimiento del Decreto 39/2012, e implica una vulnerabilidad en la formalidad de dicha relación laboral.

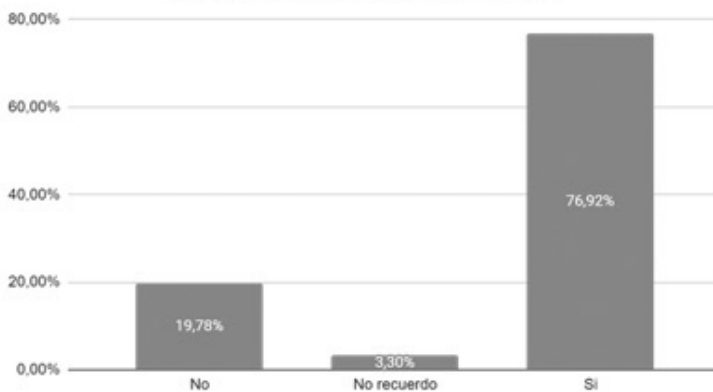
Conocimiento del puesto formal



Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

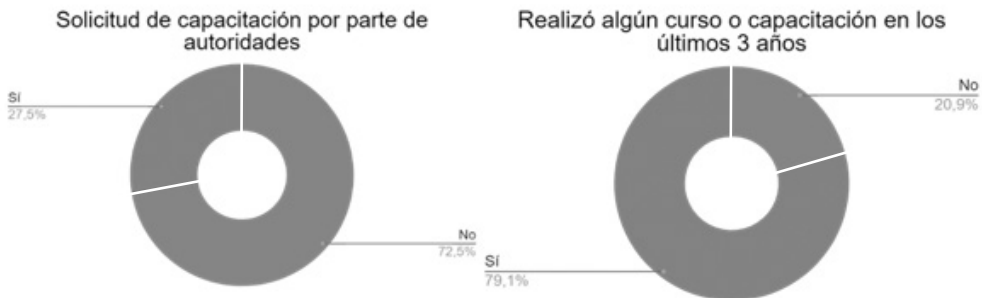
Por otro lado, se observa que al comenzar sus tareas actuales los trabajadores y las trabajadoras recibieron (76,9%) algún tipo de orientación respecto de la tarea que se esperaba que desarrollaran en el puesto de trabajo. Al indagar particularmente quién desarrolló dicha capacitación, nos encontramos un dato relevante, que es que lo que se conoce como proceso de “inducción” es en parte (44%) desarrollado por los propios compañeros y compañeras del área de trabajo. Esto da cuenta de una función que no se encuentra generalmente reconocida, la de capacitar al personal ingresante y organizar los procesos de trabajo y que además, las áreas no tienen incorporado institucionalmente un proceso de inducción que reciba y prepare a quienes se suman a los puestos de trabajo demandados.

Capacitación al inicio de sus tareas



Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

Continuando con lo referido a la capacitación, consultamos al personal encuestado respecto de si las autoridades habían solicitado que abordaran procesos de capacitación relacionadas con la actividad laboral específica, frente a lo cual nos encontramos que mayoritariamente (72,5%) esto no fue así. Por el contrario, al consultar si desarrollaron efectivamente alguna capacitación en los últimos 3 años, el resultado fue el inverso, respondiendo afirmativamente en un casi 80%. Entendemos que esto está probablemente vinculado con aquellas capacitaciones que son obligatorias para todas y todos los agentes estatales como la Ley Micaela y la Ley Yolanda.



Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

En relación con lo anterior, el personal relevado manifiesta una percepción positiva y mayoritaria (75% de quienes realizaron algún curso en los últimos 3 años) respecto de la utilidad de las capacitaciones recibidas, ya que se aduce que, a partir de ese proceso, pudieron incorporar contenidos y herramientas a su práctica cotidiana (tanto sea generando empatía con la población destinataria, así como modificando la mirada en la atención y concepción de la implementación programática).



Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

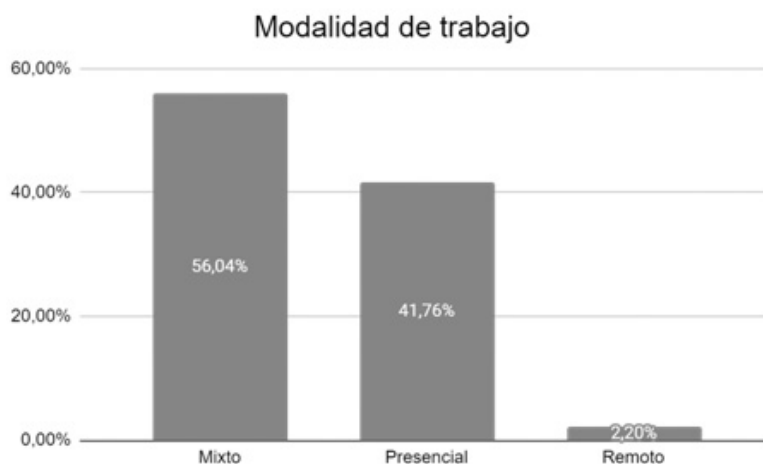
Un dato que nos parece interesante remarcar es la desigual distribución en las distintas áreas de trabajo o Secretarías, vinculada a la antigüedad en el MDS. Observamos que el personal de las Secretarías de Economía Social y de Gestión Administrativa tiene, casi en su totalidad y en su totalidad, respectivamente, más de 6 años de antigüedad en el MDS. Finalmente, la Secretaría de Integración Socio-Urbana, de reciente creación e incorporación en el MDS está integrada mayoritariamente por personal de pocos años de antigüedad en el MDS.

Antigüedad en el MDS según Secretaría/área											
		Secretaría/área								Total	
		Secretaría de Abordaje Integral	Secretaría de Articulación de Política Social	Secretaría de Economía Social	Secretaría de Gestión Administrativa	Secretaría de Inclusión Social	Secretaría de Integración Socio-Urbana	Unidad de Auditoría Interna	Unidad Ejecutora Especial Temporal 'Asuntos Internacionales ...'		Unidad Gabinete de Asesores
Antigüedad en el MDS	Menos de 3 años	8,33%	33,33%	3,57%		16,67%	40,00%				15,38%
	Entre 3 y 5 años	16,67%				33,33%	40,00%				13,19%
	Entre 6 y 10 años	33,33%	8,33%	32,14%		16,67%	20,00%				24,18%
	Más de 10 años	41,67%	58,33%	64,29%	100,00%	33,33%		100,00%	100,00%	100,00%	47,25%
Total		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

3. Organización de las tareas y conformidad

Como es sabido, el impacto de la pandemia propició la instalación de esquemas mixtos de trabajo que trascendieron los propios procesos de aislamiento. En ese sentido, es remarkable el alto nivel de esquemas que incluyen tanto trabajo remoto o a distancia, así como presencial que aún se mantienen en la actualidad. En algunos casos, las y los trabajadores refieren que la permanencia de la utilización de esa modalidad se relaciona con la falta de recursos apropiados para desarrollar las tareas en los puestos de trabajo de modo presencial (como por ejemplo, posibilidad de disponer de una computadora, conexión wi-fi estable para responder intercambios con organizaciones y destinatarios de las políticas). Entendemos que el sostenimiento de esquemas con fuerte peso en el trabajo remoto dificulta la posibilidad de un correcto desenvolvimiento en las funciones, y, en definitiva, en la implementación de las políticas públicas con alto componente de trabajo en territorio y con poblaciones vulneradas y vulnerables, así como también constituye una traba en la conformación de lazos de solidaridad entre compañeros y compañeras de trabajo.



Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

En este mismo sentido, cabe destacar como dato preocupante que al consultar por la utilización de herramientas propias para desarrollar sus tareas, un 60% respondió que utiliza su teléfono personal y un 32% su propia computadora. En ambos casos, implica además la exposición no sólo de los bienes materiales, sino también del contacto personal, dado que el número telefónico (y también en muchos casos el correo electrónico) del personal del MDS se encuentra puesto en juego a la hora de contactar a destinatarios de los programas o líneas de acción ministeriales.

Esto es también vinculable a la realización de trabajo generalmente denominado “en territorio”, que involucra la asistencia a viviendas o barrios vulnerados y vulnerables para la realización de tareas de asesoramiento y/o asistencia técnica a destinatarios actuales

o potenciales de alguna de las líneas de trabajo del MDS. Estas tareas son las que dan cuenta de una función específica de la organización estudiada, que constituye un organismo estatal cuyos diversos procesos de trabajo se encuentran orientados en forma directa o indirecta a la asistencia social y el trabajo comunitario, donde la importancia de la “visita a territorio” es primordial y que no provee a las y los trabajadores de los recursos necesarios para desarrollar la tarea de modo fehaciente. Asimismo, este aspecto da cuenta del alto grado de compromiso que las y los trabajadores tienen con la función que llevan a cabo cotidianamente, ya que suplen con sus propios elementos aquellos que el MDS no provee de soportes apropiados para el desarrollo de las tareas, priorizando que las personas y organizaciones destinatarias de las políticas puedan acceder a las líneas programáticas.



Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

En lo que refiere a la indagación respecto de la autonomía y la supervisión de las tareas, nos encontramos con una dificultad de orden teórico-metodológico. La posibilidad de indagar en el momento de la encuesta habilitó la conclusión de que, en muchos casos, quienes indican que organizaban en forma autónoma su trabajo elegían dicha opción en función de una vacancia de autoridad o superior inmediato, que se produce en algunas áreas del ministerio, que en definitiva redundaba en la ausencia de directivas para realizar sus tareas. De igual forma, quienes tenían una revisión “de casos”, “eventual”, o de “situaciones conflictivas”, optaron por esta categoría, generando una dificultad en su interpretación.

Si bien esto no implica necesariamente una fuerte autoorganización del proceso de trabajo, consideramos relevante la información, máxime a la luz de toda la información presentada. Es decir, si bien seguramente es apropiado revisar este aspecto con las autoridades, también da cuenta de las capacidades con que cuentan las y los trabajadores de la institución, que suplen (como veíamos más arriba respecto de los recursos propios) la ausencia de autoridades o falta de directivas, desplegando iniciativas y acciones de tal modo de garantizar la continuidad de las actividades programáticas.



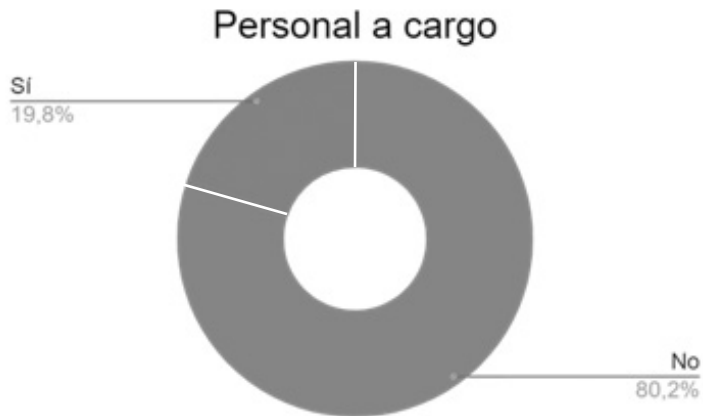
Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

Continuando con las condiciones en que se encuentra organizado el trabajo, observamos que una mayoría de los encuestados (63%) manifiesta no contar con procedimientos por escrito que organicen sus tareas. Si bien esto no significa que sea deseable en todos los casos, se trata de un dato que da cuenta de la escasa formalización de los procedimientos y procesos de trabajo que puede observarse en nuestro ministerio. Nuevamente, como ocurrió con los procesos de inducción, cuando indagamos en la existencia efectiva de procedimientos por escrito que protocolizan las tareas, observamos que casi la mitad (48%) indica que los mismos forman parte de formulaciones internas de las áreas de trabajo, formuladas por compañeros y compañeras de funciones. Es decir que, frente a la ausencia de manifiestos sistemáticos que organicen y ordenen las tareas, funciones y roles, son los propios agentes los que avanzaron en una formalización interna que permita atender cierta homogeneización de los procesos de trabajo.



Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

Consultadas por la existencia de personal a cargo como parte de sus tareas, observamos que buena parte no reconoce dicha función.



Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

Finalmente, consultamos por la conformidad y satisfacción con las tareas cotidianas, lo cual arrojó una respuesta mayormente positiva (71%).

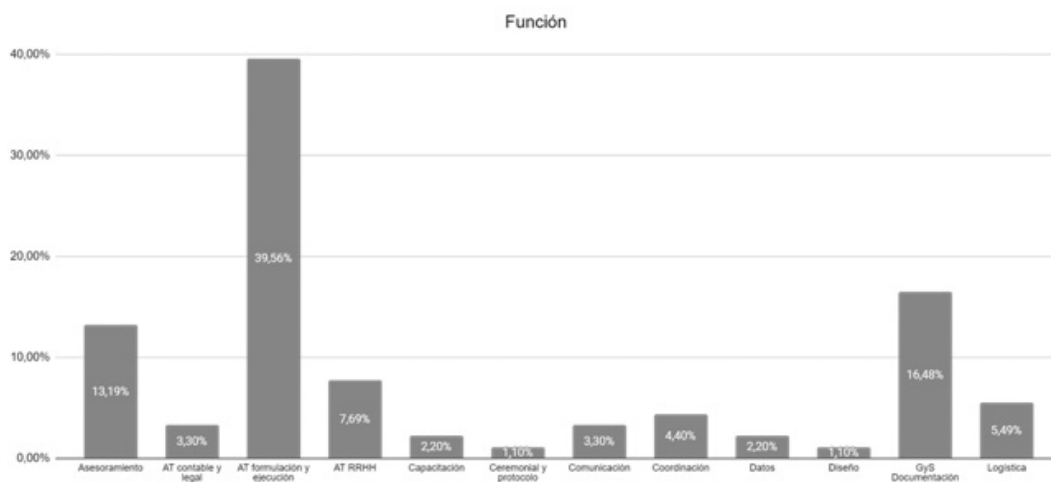


Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

4. Las funciones desempeñadas por el personal del MDS y los niveles SINEP

Tomando las categorías construidas para la variable “función”, observamos una concentración de entrevistados y entrevistadas en funciones de asistencia técnica para la formulación y ejecución de proyectos (casi 40%). En segundo lugar, se encuentra la gestión y Seguimiento de Documentación (16%) y luego el asesoramiento a destinatarios de los programas (13%). Si sumamos las categorías que podemos considerar que requieren conocimientos y capacidades técnicas para el desarrollo de un rol importante en el proceso de implementación de políticas públicas (asistencia técnica contable y legal, asistencia técnica para la formulación y ejecución de proyectos, capacitación, comunicación, coordinación de equipos, diseño y gestión de bases de datos, diseño de políticas y programas), equivale al 56,06% de la muestra.

Si tenemos en cuenta el cruce de la función desempeñada con el nivel escalafonario, podemos observar que las letras A, B, C, y D se encuentran mayoritariamente categorizadas de acuerdo con la complejidad de las funciones que desempeñan (de modo principal, Asistencia Técnica para la formulación y ejecución de proyectos). Por otra parte y, teniendo en cuenta los mencionados problemas en la conformación de la muestra, no podemos soslayar la existencia de personal categorizado con letras E y F que realizan funciones de complejidad superior a lo esperado de acuerdo con su situación escalafonaria (Asistencia técnica para la formulación y ejecución de proyectos, Asistencia técnico-administrativa para los Recursos Humanos del área, Coordinación de equipos, Diseño de políticas y programas).



Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

		Función según Categoría escalafonaria							Total
		Categoría escalafonaria							
		A	B	C	D	E	F	Sin datos	
Función	Asesoramiento a beneficiarios de los programas		9,5%	16,7%	17,1%				13,2%
	Asistencia Técnica contable y legal		4,8%	4,2%	2,9%				3,3%
	Asistencia técnica para la formulación y ejecución de proyectos	100,0%	61,9%	41,7%	20,0%		40,0%	100,0%	38,5%
	Asistencia técnico-administrativa para los		4,8%		14,3%		20,0%		7,7%
	Recursos Humanos del área								
	Capacitación				5,7%				2,2%
	Ceremonial y protocolo			4,2%					1,1%
	Coordinación de equipos			4,2%	5,7%	33,3%			4,4%
	Diseño de políticas y programas					33,3%			1,1%
	Elaboración de informes técnicos			4,2%					1,1%
	Diseño y gestión de bases de datos		9,5%						2,2%

Gestión y Seguimiento de Documentación		4,8%	12,5%	22,9%	33,3%	40,0%		16,5%
Logística			4,2%	11,4%				5,5%
Comunicación		4,8%	8,3%					3,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

Por otro lado, al tomar en consideración la existencia de personal a cargo, observamos nuevamente la existencia de escalafones D, E y F que respondieron afirmativamente, lo cual da cuenta de una función de organizar y distribuir el trabajo de otros para personal categorizados en los niveles inferiores del CCT-SINEP.

Personal a cargo según Categoría escalafonaria									
		Categoría escalafonaria							Total
		A	B	C	D	E	F	Sin datos	
Personal a cargo	No	100,0%	76,2%	83,3%	82,9%	66,7%	80,0%	50,0%	80,2%
	Sí		23,8%	16,7%	17,1%	33,3%	20,0%	50,0%	19,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

De igual forma, al realizar el cruce de nivel escalafonario según autonomía en las tareas desempeñadas, observamos personal en letras D, E y F que manifiestan organizar su propio proceso de trabajo o que realizan revisiones mensuales o anuales, es decir, poco frecuentes.

Autonomía según Categoría escalafonaria										
		Categoría escalafonaria							Sin datos	Total
		A	B	C	D	E	F			
Autonomía	Autónoma		38,1 %	45,8 %	34,3 %	66,7 %				36,3 %
	Revisión cotidiana/diaria	100,0 %	23,8 %	20,8 %	28,6 %	33,3 %	40,0 %			26,4 %
	Revisión Semanal		19,0 %	33,3 %	34,3 %			20,0 %	100,0 %	29,7 %
	Revisión mensual		19,0 %			2,9%		20,0 %		6,6%
	Revisión anual							20,0 %		1,1%
Total		100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

Si, por otro lado, tomamos en cuenta la antigüedad en el puesto de trabajo, observamos que no existe la persistencia en letras E y F una vez pasados los 6 años de antigüedad en el puesto. No obstante, la presencia de personal con letras E y F con más de 3 años de antigüedad en el puesto es llamativa, dado que el requisito para el acceso a la letra D es únicamente poseer título secundario y 3 años de antigüedad en la APN. Lo mismo aplica para el personal con letra D y más de 10 años de antigüedad (14%, que asciende a 40% si tomamos la antigüedad total en el MDS), dado que el requisito para el acceso a una letra C es poseer título secundario y 10 años de antigüedad.

Antigüedad en el puesto según Categoría escalafonaria										
		Categoría escalafonaria							Sin datos	Total
		A	B	C	D	E	F			
Antigüedad en el puesto	Menos de 3 años	100,00 %	19,05%	20,83%	48,57%	66,67%	80,00%	50,00%		37,36%

	Entre 3 y 5 años		14,29%	45,83%	25,71%	33,33%	20,00%		27,47%
	Entre 6 y 10 años		9,52%	16,67%	11,43%			50,00%	12,09%
	Más de 10 años		57,14%	16,67%	14,29%				23,08%
Total		100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

En lo que respecta al nivel educativo, observamos que las letras A, B, y C se distribuyen mayoritariamente entre quienes poseen títulos universitarios o terciarios, lo cual da cuenta de una correcta categorización. Por otro lado, vale la pena remarcar la presencia de titulaciones universitarias o terciarias entre quienes aún poseen niveles D, E y F.

Categoría escalafonaria según nivel educativo										
		Categoría escalafonaria							Sin datos	Total
		A	B	C	D	E	F			
Nivel Educativo	Secundario completo	0	9,52%	25,00 %	68,57 %	66,67 %	60,00 %	50,00 %	41,76 %	
	Terciario/Universitario completo	100,00 %	71,43 %	70,83 %	31,43 %	33,33 %	40,00 %	50,00 %	52,75 %	
	Posgrado completo	0	19,05 %	4,17%	0	0	0	0	5,49%	
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

Finalmente, observamos que las funciones de mayor complejidad (asistencias técnicas, coordinación), se reparten mayoritariamente entre quienes poseen títulos universitarios o terciarios completos, lo cual da cuenta de una correcta distribución funcional. No obstante, cabe remarcar también la presencia de personal con título secundario que desempeña esas mismas funciones, lo cual amerita mayor indagación y evaluación.

Nivel Educativo según Función															
		Función												Total	
		Asesoramiento a beneficiarios de los programas	Asistencia Técnica contable y legal para beneficiarios	Asistencia Técnica de gestión de proyectos para beneficiarios	Asistencia técnico-administrativa para los Recursos Humanos del área	Capacitación	Ceremonial y protocolo	Coordinación de equipos	Desarrollo de líneas de acción	Elaboración de informes técnicos	Gestión de Datos	Gestión y Seguimiento de Documentación	Logística		Técnico en Comunicación
Nivel Educativo	Secundario completo	50,0%	33,3%	28,6%	71,4%	50,0%		25,0%				60,0%	100,0%		41,8%
	Universitario Terciario completo	50,0%	66,7%	65,7%	14,3%	50,0%	100,0%	75,0%	100,0%	100,0%		40,0%		66,7%	51,6%
	Posgrado completo			5,7%	14,3%						100,0%			33,3%	6,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia UNSAM-UPCN

Consideraciones finales

De la indagación realizada se desprende una gran cantidad de información sumamente valiosa tanto para los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, como para las áreas de recursos humanos del organismo. Sintéticamente, se exponen a continuación los **principales hallazgos**:

- El grado de calificación formal de los trabajadores y trabajadoras del Ministerio de Desarrollo Social es sumamente elevado, lo que muestra una afinidad con el CCT-SINEP, permitiendo comprender el grado de autonomía con el que llevan a cabo sus tareas. Este alto nivel de autonomía, también se refleja en los trabajadores y trabajadoras que poseen un nivel medio de educación formal, lo que implica que el aprendizaje y compromiso con sus funciones, en relación con las políticas y programas que se desarrollan, son mayores a lo requerido formalmente.
- Una gran proporción de las personas que concluyeron el nivel medio de educación formal, continúa estudios superiores en carreras afines a su función, dando cuenta

de la valoración de los propios trabajadores y trabajadoras en cuanto a la titulación académica para mejorar su desempeño, pero también de la valoración del organismo y el contexto laboral sobre la profesionalización y su relación con las posibilidades de avanzar en la carrera dentro de la APN.

- La mayoría de los encuestados y encuestadas refiere una antigüedad mayor en el organismo que en el puesto de trabajo, lo que corrobora la presunción sobre el ámbito laboral como espacio de aprendizaje, dado que desempeñan sus tareas actuales con el bagaje de experiencias previas, desarrollando competencias laborales complejas más allá de su formación académica.
- El nivel de compromiso asumido en las tareas realizadas es un dato que se refleja en la capacidad de organización del propio trabajo, incluso con el aporte que hacen de herramientas propias (computadoras y celulares).
- Sin embargo, podemos observar que persisten aún modalidades contractuales sin estabilidad como es el contrato anual.

Si bien se debe profundizar la indagación para demostrar fehacientemente los motivos, a partir del análisis de aportes en las entrevistas, consideramos que esta situación se debe a varias razones, entre ellas a la imposibilidad de participar de los concursos abiertos en los últimos años por no contar con los requisitos que no contemplan, o lo hacen con escaso puntaje, la experiencia, así como la poca oferta existente de cargos en los niveles superiores del escalafón que son obviamente los que representan mayor salario.

- Como complemento del punto anterior, podemos decir que la falta de ajuste entre las funciones, tareas y capacidades que portan los y las trabajadoras del MDS debido a su antigüedad y la experiencia obtenida con ella, no se ve reflejada en relación con las categorías escalafonarias asignadas de acuerdo con el CCT-SINEP. Esto afecta la intención de los trabajadores para presentarse a los concursos y obtener la estabilidad. Esta situación se está modificando por el trabajo conjunto de la representación sindical y de las áreas de recursos humanos, de lo cual es muestra cabal los concursos con formato cerrado para el acceso a planta permanente de cerca de 800 trabajadores y trabajadoras del MDS. Sin embargo, consideramos que hay estrategias previstas en el CCT-SINEP como la evaluación de competencias que permiten reconocer funciones más allá de la titulación específica, que podrían implementarse para subsanar casos persistentes de categorización injusta. También, hay cuestiones que exceden a las trabajadoras y los trabajadores, como la asignación de bonos o aumentos generales de salarios, que producen desfasajes en los niveles escalafonarios en los que están encuadrados.

A modo de **recomendaciones** dejamos algunos puntos que son interesantes para observar:

- La gran capacidad de las y los trabajadores respecto a la atención de situaciones complejas de los beneficiarios requiere un apoyo fuerte del organismo tanto en la transmisión de líneas procedimentales claras de trabajo, como en las condiciones laborales, tanto edilicias como de herramientas de trabajo. Podemos observar esta situación en la frase que aporta un trabajador: *“Me gustaría trabajar más, que estén dadas las condiciones (oficina, pc, internet) para poder brindar una mejor atención. Nuestra atención no es como ir a otros organismos. Tenemos otro trato y las personas esperan otro trato, una contención distinta que cuando se acercan a otra oficina porque tienen las esperanzas de que los van a escuchar”*.

- Las modificaciones en la tecnología y la apropiación que los trabajadores hicieron de estos mecanismos (GDE, TAD, comunicaciones por aplicaciones de plataformas) no están debidamente reconocidas. Estas competencias y habilidades digitales se fueron desarrollando en el mismo proceso de trabajo, en el marco de una pandemia y ello no se tradujo en la generación de mecanismos institucionales sistemáticos para su reconocimiento, dado que ningún trabajador puede realizar sus tareas sin la intervención de las herramientas TICs, esto debe ser reconocido explícitamente para los que no tienen acreditación formal.

- Los niveles escalafonarios que más se observan se concentran en las categorías que no requieren especialización, y sin embargo los trabajadores las poseen, por lo que habría que indagar cuáles son los motivos profundos de este estancamiento en esas categorías. Algunas respuestas de los encuestados refieren que podría ser *“por falta de reconocimiento de funciones y responsabilidades, (...) falta de espacio de evaluación cuali-cuantitativa de la política*

aplicada, inestabilidad contractual, etc.”, “(...) porque las tareas están mal organizadas, mal distribuidas y no son motivadoras, pero tampoco (el trabajador) quiere irse del lugar donde está”.

• Por otra parte, una de las características propias del MDS es su presencia territorial, que fue muy impactada por la pandemia. Esto modificó las formas de asistencia técnica y la presencia territorial de los trabajadores y trabajadoras, produciendo un extrañamiento que debería ser tratado en las áreas, reconfigurando nuevamente las tareas de las líneas organizativas, y realizando una especie de reinducción del personal. La persistencia del trabajo remoto o a distancia, en este sentido, complejiza aún más la situación, generando en la práctica una desvinculación entre compañeros y

compañeras, así como con las tareas y las funciones, que son materia de dirección de quienes tienen a su cargo la conducción del organismo.

Por último, consideramos que continuar el trabajo mancomunado entre el sindicato UPCN, el Estado empleador, en este caso el MDS y sus áreas de gestión administrativa y Recursos Humanos, junto con instituciones universitarias como la UNSAM contribuye a la construcción de más y mejor información de calidad sobre la capacitación necesaria, así como sobre los puestos de trabajo y funciones realmente existentes en las distintas áreas de trabajo, a fin de fortalecer procesos de formalización de la relación laboral y transitivamente la profesionalización no sólo de los trabajadores estatales sino la calidad de política pública que implementan ●

Referencias bibliográficas

ALEXIN, J. ANTIGUOS Y NUEVOS DESAFÍOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL. EN ALEXIN, J., "RELACIONES DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL". MONTEVIDEO: CINTERFOR. 2006

BARRETTO GHIONE- HENDERSON: EL DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LAS NORMAS INTERNACIONALES. CINTERFOR-OIT. 2000

CATALANO, ANA: TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y COMPETENCIAS OCUPACIONALES EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO. DOCUMENTOS DE TRABAJO N° 22. OFICINA DE PAÍS DE LA OIT PARA LA ARGENTINA. 2018

MERTENS, LEONARD: COMPETENCIA LABORAL: SISTEMAS, SURGIMIENTO Y MODELOS. CINTERFOR. URUGUAY. 1997

MONTANARO, L.: "LA MIRADA SINDICAL. FORMACIÓN PROFESIONAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA" (CAPÍTULOS 3,4 Y 6). EDITORIAL AULAS Y ANDAMIOS, BUENOS AIRES. 2009

PRONKO, M.: "RECOMENDACIÓN 195 DE OIT. CUESTIONES HISTÓRICAS Y ACTUALES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL" OIT/CINTERFOR, MONTEVIDEO. (2005)

Trabajo realizado en el marco del Convenio de cooperación entre la Comisión de Administración del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral (FoPeCap) y la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM)

CONICET: Presente y desafíos para el futuro.

Francisco Redelico* y Leandro Lo Preiato**

Introducción

El CONICET es un organismo autárquico, cuya misión es el *fomento y ejecución de actividades científicas y tecnológicas en todo el territorio nacional y en las distintas áreas del conocimiento*, en el que trabajan aproximadamente 11.800 investigadores e investigadoras, divididos en 4 grandes áreas de conocimiento: Ciencias Agrarias, de la Ingeniería y de Materiales, Ciencias Biológicas y de la Salud, Ciencias Exactas y Naturales y Ciencias Sociales y Humanidades. También trabajan profesionales de apoyo a la investigación y personal administrativo.

El CONICET ha tenido, y tiene en la actualidad, grandes logros científicos y tecnológicos tanto a nivel colectivo como individual que contribuyen al desarrollo de Argentina, que serían imposibles de enumerar en este espacio, aunque brevemente podríamos mencionar que se logró interrumpir la trans-

misión humana de la enfermedad de Chagas en un municipio chaqueño, el desarrollo de un cultivo bioprotector para combatir la contaminación de *E. coli* enterohemorrágica en la carne o el desarrollo de una semilla transgénica resistente a la sequía, entre muchos otros.

Estos logros contribuyen al desarrollo nacional y constituyen un valiosísimo capital humano, por lo que poner en manos de capitales privados, muchas veces con intereses ajenos al desarrollo nacional o, en última instancia, proceder con su disolución, es una idea por lo menos descabellada que no tiene en cuenta la riqueza de la formación, el trabajo diario de todos los integrantes de CONICET ni la concepción de que sin tecnología nacional no habrá una industria realmente argentina, y sin tal industria podrá existir crecimiento¹, pero nunca desarrollo².

CONICET, como cualquier institución formada por seres humanos, tiene oportunidades

** Delegado UPCN, Investigador CONICET.

* Delegado UPCN.

¹ Entendido como el aumento en las variables macroeconómicas como el ingreso nacional y el producto interno bruto.

² En contraste al crecimiento, el desarrollo es la evolución progresiva de una economía hacia mejores niveles de vida.

de mejora que le permitirán abordar los desafíos de este milenio de manera mucho más eficiente, por ejemplo los mecanismos de selección, evaluación y exclusión de sus agentes de la carrera del investigador, del personal de apoyo a la investigación o la carrera administrativa, que serán abordadas al final de este escrito para centrarnos en intentar aportar un poco de luz sobre la idea que se debatió últimamente en los medios de comunicación: ¿Debe existir el CONICET? y no nos referimos a la sola existencia del organismo sino a la posibilidad que tiene un Estado, que se denomina así mismo “pobre”, en financiar la actividad de Ciencia y Tecnología, dado que las mismas funciones que realizan los agentes de CONICET, podrían realizarse dentro de Universidades de gestión estatal u otras agencias gubernamentales. Por lo que la existencia de CONICET debe debatirse en una pregunta más amplia ¿Debe el Estado fomentar la actividad de CyT?

La Justicia Distributiva fundamento del CONICET

Esta es una cuestión filosófica y ética que nos invita a reflexionar sobre el modelo de Justicia Distributiva (JD) que fundamenta la existencia del CONICET. La JD se refiere a los *“los marcos económicos, políticos y sociales que cada sociedad posee, como*

sus leyes, instituciones, políticas, etc., dan como resultado diferentes distribuciones de beneficios y cargas entre los miembros de la sociedad.”, según el diccionario de filosofía de Stanford³.

En el pensamiento libertario, tan en boga hoy en nuestro país, las funciones gubernamentales deben limitarse a aquéllas que protegen los derechos en las posesiones, las cuales son justas si, la persona, tiene derecho a ellas según los principios de justicia en la adquisición y transferencia. Si las posesiones de cada persona son justas, entonces el conjunto total (distribución) de posesiones es justo⁴. (Nozick, 1974: 153) Así, el "estado mínimo" libertario se limita a las funciones de "protección contra la fuerza, el robo, el fraude, la ejecución de contratos, etc."⁵. (Nozick, 1974: ix), por lo que recaudar impuestos para financiar cualquier otra función es una violación injusta de derechos y libertades. Por lo tanto, el financiamiento respaldado por impuestos para la investigación y el desarrollo queda excluido, y con ello la mayor parte de lo que involucran las políticas contemporáneas de ciencia y tecnología. Una política científica y tecnológica que abrace los ideales de la libertad elimina el financiamiento gubernamental y evita políticas que mejoren las condiciones comerciales para algunas tecnologías en comparación con otras, pero abraza políticas que protejan la propiedad de las

³ The economic, political, and social frameworks that each society has —its laws, institutions, policies, etc.—result in different distributions of benefits and burdens across members of the society.

⁴ The general outlines of the theory of justice in holdings are that the holdings of a person are just if he [el resaltado es nuestro] is entitled to them by the principles of justice in acquisition and transfer, or by the principle of rectification of injustice. If each person's holdings are just, then the total set (distribution) of holdings is just. (Nozick, R. (1974). *Anarchy, state, and utopia*. John Wiley & Sons).

⁵ Nozick oc



innovaciones para que el intercambio en el mercado pueda determinar qué tecnologías se desarrollan y utilizan.

Como esperará el lector, nuestro pensamiento está en las antípodas de lo que hasta ahora hemos descrito; pero no podemos dejar de enunciarlo dada la discusión en la sociedad actual; pero también debemos decir que la mayoría de los Estados actuales invierten ingentes cantidades de dinero en Ciencia y Tecnología por lo que este modelo no es el utilizado actualmente en gestión de ciencia y tecnología.

Podríamos pensar en un concepto utilitarista de la JD y entonces entender que un conjunto de contratos sociales es justo siempre y cuando aumente el “bienestar total” y hace 75 años que existe un acuerdo social sobre la existencia de CONICET, manifestado no

solo por su mera existencia como organismo de derecho público sino, por ejemplo, por la Ley 27.614/2021 de Financiamiento del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Según esta teoría, los beneficios para la sociedad en general derivados de la investigación y el desarrollo van más allá de los beneficios que recibe el inventor individual por lo tanto, las empresas privadas invertirán insuficientemente en investigación y desarrollo y dado que el rol del Estado es aumentar el bienestar, el utilitarismo justifica la recaudación de impuestos para estimular más investigación y desarrollo de la que el mercado llevaría a cabo por sí mismo, con el fin de producir esos beneficios más amplios. Aunque mucho más cercana a nuestro pensamiento y basta para admitir la existencia de CONICET y de la injerencia del Estado en la actividad de CyT, el criterio ordenador

en este modelo sigue siendo el mercado en tanto que “bienestar total” se entienda como crecimiento.

Sin embargo creemos que hay otro fundamento de JD superador que permite fundamentar la existencia de CONICET como organismo público y esta es la Justicia Social. Si para los libertarios el cobrar impuestos y destinarlos a la CyT es una acción inmoral y para los utilitaristas es moralmente aceptable siempre y cuando los desarrollos científico tecnológicos contribuyan al “bienestar total”, nosotros consideramos que la acción de tributar impuestos que redunden en acciones estatales que promuevan el desarrollo es una acción solidaria que realiza el entramado de la sociedad argentina y permite reducir la desigualdad social.

Este es el pensamiento detrás de la definición de CyT: *la importancia de la CyT normalmente se asocia con los países rectores en el mundo, (...) la ciencia y la tecnología tienen una función primordial que cumplir (...) en busca de una mayor autodeterminación y solución de (...) problemas particulares de Argentina*⁶.

Esto no implica que la gestión estatal de CyT esté libre de errores y que no deba ser perfeccionada. Por eso, una vez que hemos fundado la base de la existencia de CONICET, es que propondremos algunas líneas para su mejora.

Presente y propuestas de mejora

Esta comunidad CONICET, pujante por la cantidad de conocimiento acumulado y transferido, con tan variados perfiles y presente a lo largo de todo el país, no puede estar libre de defectos, los cuales constituyen una oportunidad de mejora para hacer que su objetivo de contribuir en el desarrollo nacional sea conseguido de manera más eficiente y así redefinir el contrato entre CONICET y la sociedad argentina de la que forma parte, que parece haberse puesto en discusión en este época.

Lineamientos de gestión

Es a partir de esta premisa, de CONICET como herramienta del desarrollo nacional es que la planificación y gestión de la Ciencia y la Tecnología debe ser centralizada en el Estado Nacional⁷. Sin embargo la gestión pública de la CyT no debe excluir la par-

“Si para los libertarios el cobrar impuestos y destinarlos a la CyT es una acción inmoral y para los utilitaristas es moralmente aceptable siempre y cuando los desarrollos científico tecnológicos contribuyan al “bienestar total”, nosotros consideramos que la acción de tributar impuestos que redunden en acciones estatales que promuevan el desarrollo es una acción solidaria que realiza el entramado de la sociedad argentina y permite reducir la desigualdad social.”

⁶ Perón, J. D., & Saa, A. R. (1983). Modelo argentino para el proyecto nacional. Rosario: Ediciones de la Bandera.

ticipación de agentes privados, sea en la financiación, evaluación o administración de los resultados de las investigaciones, casos de éxito que son desarrollados íntegramente en Argentina:

“ARVAC Cecilia Grierson” como refuerzo contra el COVID-19, desarrollada entre CONICET, la Universidad Nacional de San Martín y la empresa de capitales privados Cassará.

Si bien en la discusión mediática y social hoy en boga parece distinguir las ciencias duras (Ciencias Naturales e Ingeniería) en contraposición a la Ciencias Blandas (Ciencias Sociales, Filosofía, Historia, Artes, etc.), siendo las primeras sólo dignas del financiamiento estatal, nosotros preferimos clasificar la actividad de CyT en ciencia pura (básica) y ciencia aplicada y podríamos definir a la primera como la generación creativa de nuevo conocimiento que propone soluciones (o perplejidades) a problemas universales y sólo de manera mediata es aplicado al desarrollo nacional y en cambio la segunda, desarrolla también de manera creativa soluciones cercanas, sino inmediatas, al desarrollo nacional. Es importante la característica de creatividad en ambas actividades, especialmente en la actividad tecnológica, dado que muchas veces se tiende a confundir la actividad tecnológica con la consultoría que podría realizarse de manera más o menos rutinaria y que también es valiosa; pero no entra dentro de este sistema de CyT.

Lineamiento gremial

No existe un convenio sectorial específico para el CONICET, sino que sus actividades

se regulan mediante la Ley Nro. 20.464 (Estatuto de las Carreras del Investigador Científico y Tecnológico y del Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo), que fuera promulgada el 23 de mayo de 1973, la cual fuera derogada por la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional (Ley 25.164), aunque en virtud de esta misma Ley, el ordenamiento y la reglamentación de la Ley original sigue vigente, y ordena el ingreso, permanencia y cese de los trabajadores de CONICET, hasta la firma de un Convenio Colectivo Sectorial. Mientras que el personal administrativo está resguardo por el Convenio Sectorial SINEP.

Como es de esperarse, los cambios producidos en la sociedad toda desde 1973 hacen que la Ley 20.464, sea insuficiente para regular la actividad creativa de los miembros de CONICET. Por lo que surge a la vista que la celebración de un Convenio Colectivo Sectorial que incluya a todos los escalafones estables de CONICET es condición sine qua non para reelaborar el contrato entre CONICET y la sociedad.

Lineamientos para los distintos escalafones

En lo que sigue, presentamos algunos de nuestros pensamientos sobre las dificultades actuales de CONICET y como solucionarlas, bien sea por vía del CCS y/o de políticas de gestión de los recursos humanos.

1. De la Carrera Administrativa

Una parte importante del Organismo es el personal administrativo. Por lo que la prime-

⁷ Perón,opc.

ra oportunidad de mejora, surge a la vista, debe dotarse al CONICET de una plantilla de personal administrativo, suficiente, competente y estable de manera de poder asegurar que los procesos administrativos sean cumplidos en tiempos adecuados y con la calidad esperada a una institución moderna.

2. De la carrera de investigador científico

*La tarea fundamental de la gestión de la CyT consiste en asegurar confianza perdurable a todos sus miembros así como el incentivo de la creatividad*⁸. Esta confianza excede el reclamo salarial, sino que además incluye el *reconocimiento social de su función*⁹, la cual se basa en que todos los investigadores reciban una evaluación de su desempeño de acuerdo con el perfil propuesto. En cuanto al incentivo de la creatividad, éste es la fundamentación de las actividades del investigador.

Esta evaluación debe hacerse de manera que se eviten los excesos, se reencause la tarea del investigador y eventualmente se proceda a su cesantía pero también que premie la labor del mismo y le permita, en todas las circunstancias, su crecimiento y el refuerzo de su vínculo con la sociedad de la que es parte y recibe sustento económico.

En la actualidad la evaluación de los investigadores se realiza según lo establece la Ley 20.464. El ingreso y promoción se definen mediante un concurso público y permanen-

cia de los investigadores mediante evaluaciones anuales o bianuales y los define el Directorio de CONICET, si bien los criterios por los cuales se basa la evaluación están comenzando a ser públicos, la interpretación de dichos criterios, realizada por cada una de las comisiones asesoras, está muy lejos de ser explícita, lo que complota con la base de confianza que el sistema tiene que brindar al investigador dado que éste desconoce a priori, los criterios con los que será evaluado. Por lo que la evaluación de desempeño de los investigadores debe realizarse con criterios claros y explícitos, tanto en su formulación como en su interpretación y aplicación y las organizaciones gremiales deben estar presentes en todas las instancias de evaluación.

Es la participación sistemática y permanente de actores de la sociedad, de acuerdo con la gran área de conocimiento, que servirá como liaison entre la sociedad, cuya expresión en la actualidad es el Plan Nacional de Ciencia y Tecnología, y el CONICET de manera que la actividad de éste sea un servicio efectivo a la sociedad, sin descuidar la prudente generación y acumulación de conocimiento que permitirá la relativa autonomía e internacionalización de la ciencia y técnica argentinas. Estos criterios de vinculación con la sociedad toda, no sólo con las empresas sino con el gobierno, las organizaciones intermedias, los sectores de la economía popular, los medios de producción y el sistema financiero, deben estar

⁸ Proyecto Argentino

⁹ Proyecto Argentino

presentes en toda los actos de evaluación, sea el ingreso a la carrera del investigador, la evaluación de desempeño, la promoción y la evaluación de subsidios.

Si la evaluación se realiza teniendo en cuenta el impacto de la investigación, aunque sea un impacto mediato (ciencias puras) o a largo plazo (ciencias puras) junto con la contribución a la generación de nuevo conocimiento, quedarán zanjadas las cuestiones casuísticas que tanto entorpecen la vida del investigador como es el caso del idioma de las publicaciones, los índices de calidad de las revistas, etc.

De la carrera de apoyo a la investigación

Una vez que los investigadores tengan claro qué es lo que la sociedad demanda de ellos, la función del personal de apoyo a la investigación se debe alinear a estos objetivos. Se debe lograr que el perfil y la capacitación permanente de este escalafón estén enmarcados en el contrato CONICET-sociedad, excluyendo cualquier tipo de violencia o discrecionalidades hacia este escalafón.

De los becarios

No abundamos en el tema de los becarios, los cuales creemos que merecen una publicación aparte, dado que su trabajo tiene una especificidad particular. Sin embargo sí cree-

mos que la incorporación de becarios debe ser coherente con el potencial empleador del Estado y las organizaciones privadas, *dado que configura una grave incoherencia social impulsar a nuestros hombres a desarrollar líneas de especialización, sin darles después la posibilidad de aplicar sus aptitudes en forma socialmente útil y ambos (Estado y Privados) tienen la responsabilidad moral e histórica de ocupar a todos los científicos y técnicos del país*¹⁰.

Conclusión

Renovar el contrato del CONICET con la sociedad a la que sirve es una tarea fundamental de la dirigencia política, sindical y de todos los miembros del CONICET, sin la cual será imposible que éste no sea víctima de las veleidades de los políticos de turno. Para eso hemos presentado algunos lineamientos para fortalecer la comunidad CONICET y vincularla con la sociedad. En resumen, creemos que es fundamental la planificación centralizada y Estatal de la CyT, que deben privilegiarse las actividades de CyT que sirvan al desarrollo nacional, aunque sin perjudicar la acumulación de nuevo conocimiento, que la liaison entre CONICET y la sociedad a la que sirve, debe ser explícita y participar en todas las instancias de evaluación y finalmente, todo esto debe estar contenido en un CCS ●

¹⁰ Perón, oc

Material de referencia

Nozick, R. (1974). *Anarchy, state, and utopia*. John Wiley & Sons

Perón, J. D., & Saa, A. R. (1983). *Modelo argentino para el proyecto nacional*. Rosario: Ediciones de la Bandera.

Cozzens, S. E. (2007). Distributive justice in science and technology policy. *Science and Public Policy*, 34(2), 85-94.

LEY N° 20.464. *Estatuto de las carreras del Investigador Científico y Tecnológico y del Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo*.

Datos finales de la "Encuesta de Trabajadores de la Administración Pública".

Desde la Secretaría de Profesionales, de Capacitación y de Acción Política, y en el marco del Observatorio de Tecnologías, Innovación y Empleo Público (OTIEP) del Centro de Investigaciones, Desarrollo e Innovación para el Sector Público (CIDISP), acompañamos a todas nuestras delegaciones en la elaboración de la "Encuesta a trabajadores/as de la administración pública".

En este documento se recopila y se representa la información obtenida de la encuesta realizada a trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública Nacional, entre los días 17 y 25 de octubre de 2023¹.

Entrando en lo que respecta a la encuesta, el operativo permitió obtener datos relevantes acerca de cuestiones laborales, de capacitación, de relaciones y ambiente laboral,

de género, de tipos de contratación, etc. Estos datos serán interpretados y analizados minuciosamente con el fin de seguir conociendo al Estado, seguir conociendo a sus trabajadores y trabajadoras y generar herramientas de análisis que fortalezcan la carrera administrativa de nuestros compañeros.

La población total que realizó la encuesta es de **5934** trabajadores. Es necesario aclarar que estos datos relevados son producto de una encuesta y no de una muestra proporcional.

A continuación, se presentarán los gráficos correspondientes a las variables obtenidas en la encuesta con un breve análisis de las mismas, solo se muestran datos básicos de la encuesta, los cruces de variables se realizarán acorde a la base de datos obtenida.

¹ El armado del cuestionario y el análisis de los resultados fue una tarea de la Delegación General Ministerio de Economía – INDEC, con la colaboración de nuestra Secretaría de Profesionales. Este documento fue presentado en nuestro Plenario Anual, el pasado 24 de noviembre de 2023.

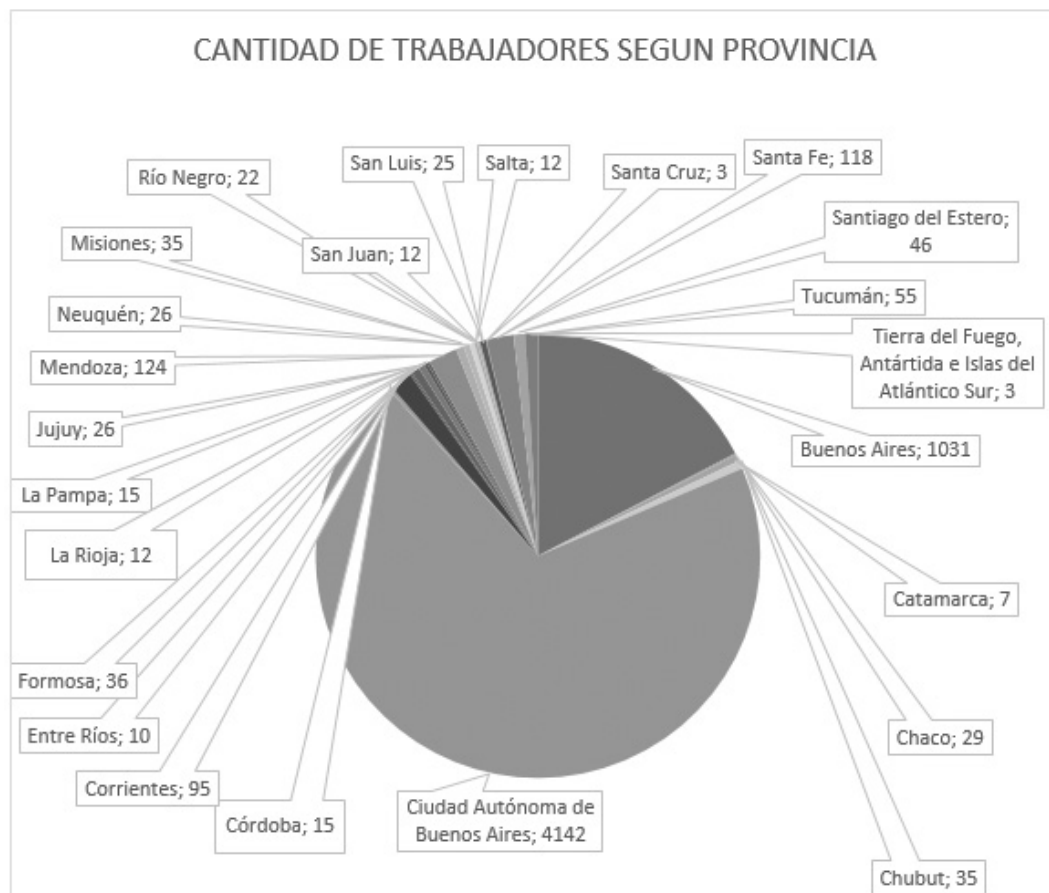
GRÁFICO N°1: CANTIDAD DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SEGÚN DEPENDENCIA



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

En el presente gráfico se observa el alcance y la representatividad de los datos recabados por la multiplicidad jurisdiccional de los respondientes. Las cifras agregadas se componen de un amplio abanico transversal en cuanto a la composición de las opiniones de los trabajadores de los distintos organismos y estamentos.

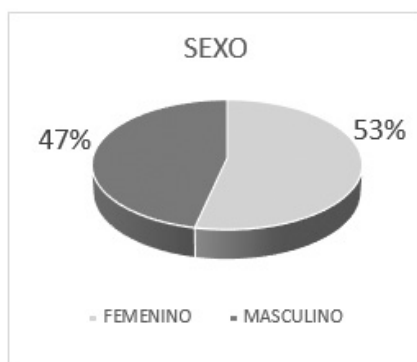
GRÁFICO N°2: CANTIDAD DE TRABAJADORES SEGÚN PROVINCIA



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

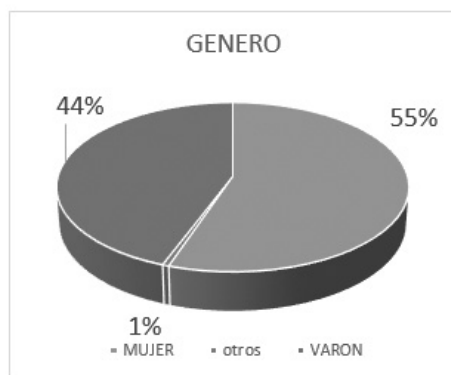
En este gráfico podemos observar que la mayor jurisdicción en cantidad de trabajadores respondientes es CABA con 4142 trabajadores, en segundo lugar, Buenos Aires con 1031 trabajadores, Mendoza en tercer lugar con 124 trabajadores, el resto distribuido en las demás provincias, resaltando que Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Sur, la cantidad fue de 3 trabajadores.

Aquí el detalle nos permite realizar el mismo análisis que el cuadro anterior: la representatividad de los datos que describiremos descansa en el amplio entramado de la estructura del Estado nacional a través de las provincias encuestadas.

GRÁFICO N°3: POBLACIÓN SEGÚN SEXO AL NACER

Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

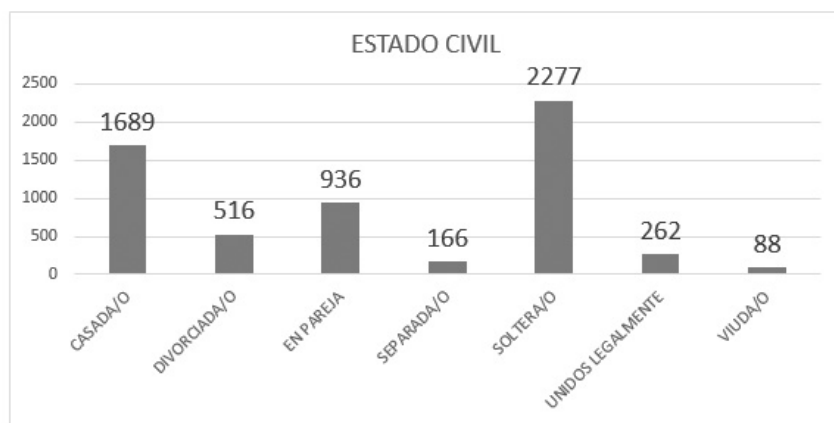
Se observa en el gráfico N°3 que, de un total de 5934 encuestados el 53% es de sexo femenino, siendo un 47 % masculino. Hay una paridad en cuanto a trabajadores y trabajadoras que han respondido la encuesta

GRÁFICO N°4: POBLACIÓN SEGÚN GENERO

Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

En el gráfico N°4, se puede observar que, el cupo laboral del 1 % para personas travestis, transexuales y transgénero en la administración pública se cumple, con la particularidad de que esta encuesta es solo una muestra representativa del total. Si bien el porcentual representa el mínimo del cupo trans establecido, la encuesta demuestra que el Estado sigue fortaleciendo las políticas públicas de inclusión tan necesarias para el desarrollo de la sociedad argentina.

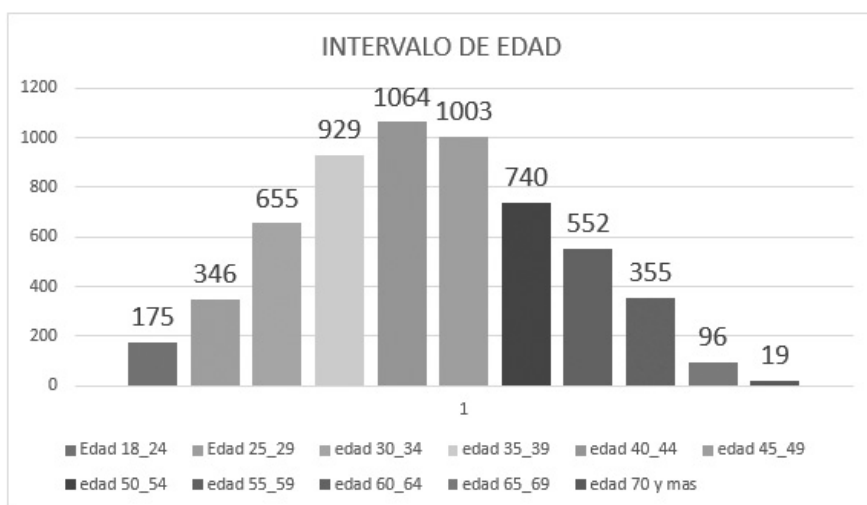
GRÁFICO N°5: POBLACIÓN SEGÚN ESTADO CIVIL



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

En esta variable el estado civil soltero/a tiene la mayor cantidad de población siendo de 2277 individuos, seguido por la variable casado/a con 1989 y la variable viuda/o es la menor en cuanto a la cantidad de trabajadores, siendo esta un total de 88.

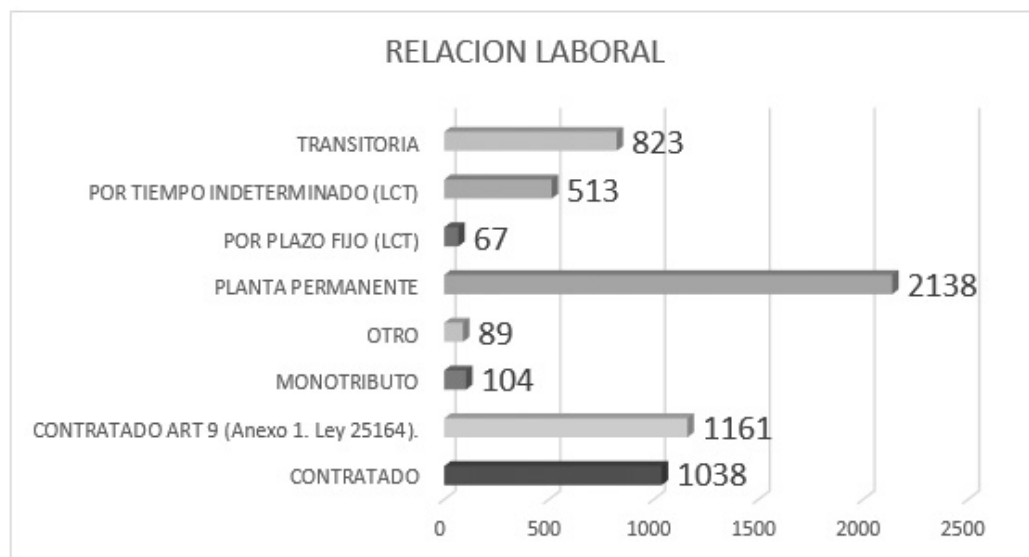
GRÁFICO N°6: POBLACIÓN SEGÚN EDAD



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

En esta variable se destaca el intervalo de edad 40-44 siendo de 1064 trabajadores le sigue el intervalo de 45-49 años y en tercer lugar el intervalo de 35-39 con 929 trabajadores. Esta variable demuestra que si agrupamos las primeras cuatro (4) franjas etarias, la participación de la juventud es determinante en la presente encuesta, pero también da la pauta de un Estado que sigue siendo opción en el mercado laboral para nuestros jóvenes.

GRÁFICO N°7: TRABAJADORES SEGÚN SU RELACIÓN LABORAL



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

En esta variable se observa que la relación laboral de contratado en los tres tipos de contratación (monotributo, art.9 y contratado) con un total de 2303 trabajadores, seguida por la relación de planta permanente siendo esta de 2138 trabajadores, si bien pareciera una paridad, hay que aclarar que la Ley Marco es muchísimo más asimilable a la contratación formal del Estado, y si la agrupamos a la planta permanente nos da una amplia mayoría de trabajadores con regímenes incluidos en nuestro convenio colectivo de trabajo y con derecho a una carrera administrativa. Cabe destacar que, dentro las 1038 respuestas de “Contratado”, hay 880 respuestas más de Contratados mediante Art. 9.

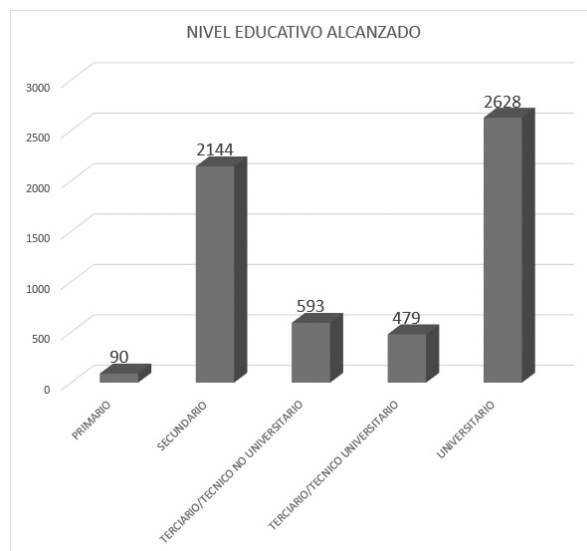
GRÁFICO N°8: TRABAJADORES SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

En esta variable se observa que el 63% de la población considera la estabilidad laboral, pero cabe destacar que hay un 37% que no considera que su situación laboral sea estable. Si lo relacionamos con el cuadro anterior podemos observar que la percepción de estabilidad es dominante, y que incluso sobrepasa las cifras de la planta permanente, lo cual muestra dos cuestiones, una la representatividad de los gremios para generar ese marco de seguridad y segundo, como anticipábamos, el rol fundamental de la Ley marco.

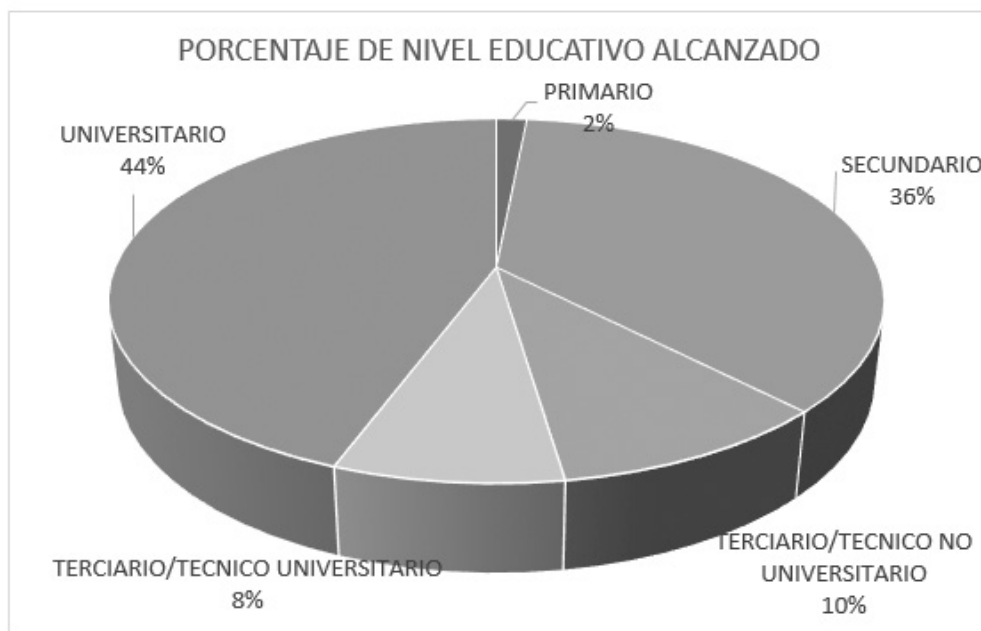
GRÁFICO N°9: POBLACIÓN SEGÚN SU NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

En esta variable se observa claramente que la mayor cantidad de población tiene nivel universitario siendo la cantidad de 2628 trabajadores seguido por el nivel secundario con una población de 2144 trabajadores, se debe considerar que el nivel primario es la menor cantidad, con una cantidad de 90 trabajadores.

GRÁFICO N°10: PORCENTAJE DE LA POBLACION SEGÚN SU NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

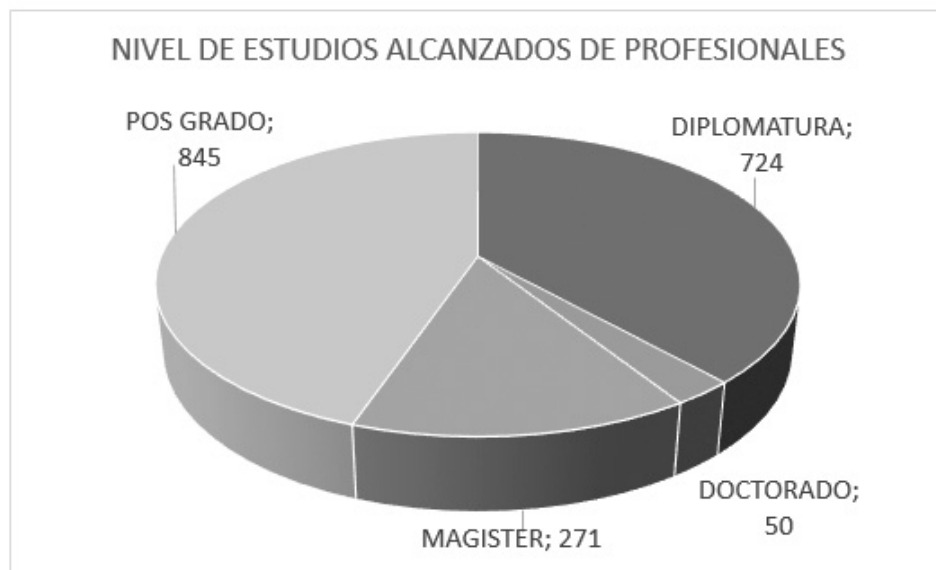
En este gráfico se observa el nivel educativo alcanzado del total de los trabajadores, en primer lugar, el 44% de los trabajadores tiene título universitario seguido por el nivel secundario de un 36% y un 2% representa la población de trabajadores con nivel primario. En conjunto con el gráfico anterior los porcentajes de profesionalización son elevados, lo que representa en esta encuesta un alto nivel de profesionalización.

TABLA N°1: POBLACIÓN SEGÚN SU NIVEL EDUCATIVO POR EDAD

NIVEL EDUCATIVO	INTERVALO DE EDAD											Total
	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 Y MAS	
PRIMARIO		2	6	8	14	14	8	16	19	1	2	90
SECUNDARIO	149	174	284	320	354	277	263	177	115	28	3	2144
TERCIARIO/TECNICO NO UNIVERSITARIO	6	29	66	100	107	109	66	67	33	9	1	593
TERCIARIO/ TECNICO UNIVERSITARIO	8	29	51	85	77	94	60	43	20	12		479
UNIVERSITARIO	12	112	248	416	512	509	343	249	168	46	13	2628
Total, general	175	346	655	929	1064	1003	740	552	355	96	19	5934

Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

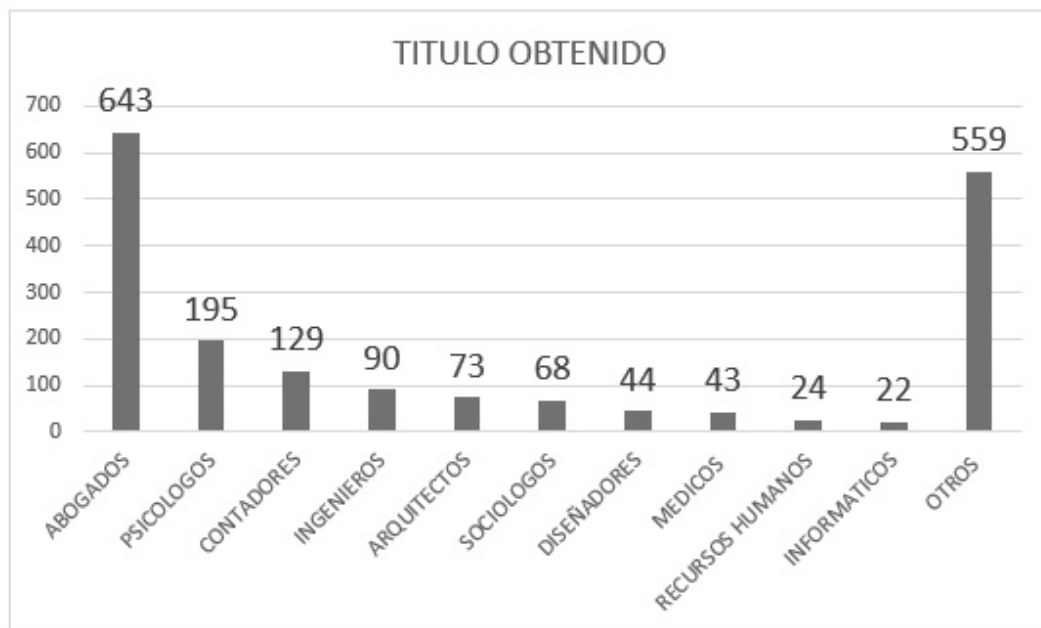
GRÁFICO N°11: POBLACIÓN DE PROFESIONALES SEGÚN SU NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADOS



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

Con respecto al gráfico N°11, podemos observar que 845 trabajadores realizaron un Posgrado, 724 trabajadores obtuvieron una Diplomatura, 271 un Maestría y 50 un Doctorado, considerando que el total de esta población es de 1890 trabajadores.

GRÁFICO N°12: POBLACIÓN DE PROFESIONALES POR CARRERA



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

Como se puede observar en este gráfico, los profesionales recibidos con título de abogado son la mayoría según la encuesta realizada, luego en la variable otros se comprenden títulos de carreras que son menores a la cantidad de 20 individuos, no significa que no tengan la relevancia de las que se encuentran en el gráfico.

GRÁFICO N°13: POBLACIÓN SEGÚN SU RELACIÓN LABORAL CON SUS CONOCIMIENTOS PROFESIONALES



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

En este gráfico se observa que sumando las categorías más altas, como total y bastante el 57% de la población considera que el trabajo que realiza tiene relación con su profesión, pero el 43% contempla a trabajadores que no tiene relación con su profesión.

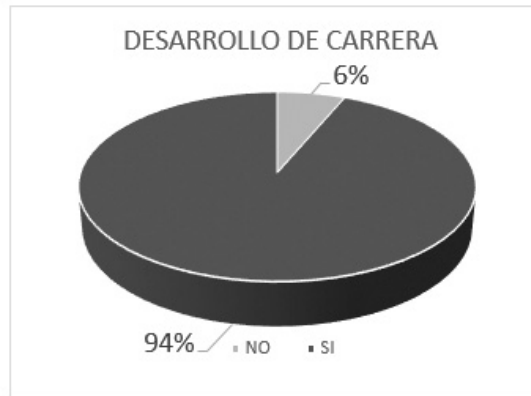
TABLA N°2: POBLACIÓN SEGÚN RELACIÓN PROFESIONAL POR SEXO

RELACION CON SUS CONOCIMIENTOS PROFESIONALES			
	FEMENINO	MASCULINO	Total general
TOTAL	1140	793	1933
BASTANTE	744	669	1413
MEDIANA	469	521	990
NINGUNA	499	474	973
POCA	321	304	625
Total general	3173	2761	5934

Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

En la tabla los números absolutos demuestran, la cantidad de la población de sexo femenino encuentra acorde a su relación laboral y profesional siendo la sumatoria de total y bastante las opciones con 1884 la mayor cantidad de respuesta.

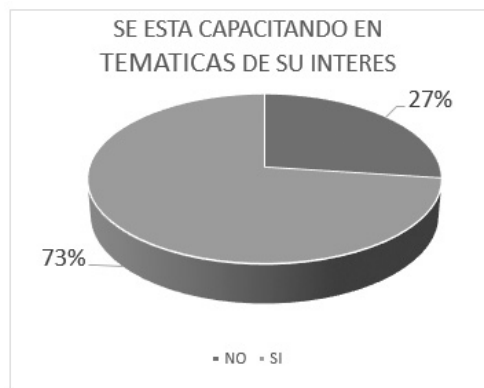
GRÁFICO N°14: POBLACIÓN SEGÚN SU INTERÉS POR EL DESARROLLO DE SU CARRERA



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

En esta variable el 94% de la población tiene interés en seguir desarrollando su carrera dentro de la administración pública, si consideramos el dato del gráfico N°13, en el cual el 47% no trabaja con relación a su profesión. La cantidad de trabajadores que quiere desarrollar sus conocimientos en la administración pública es muy interesante.

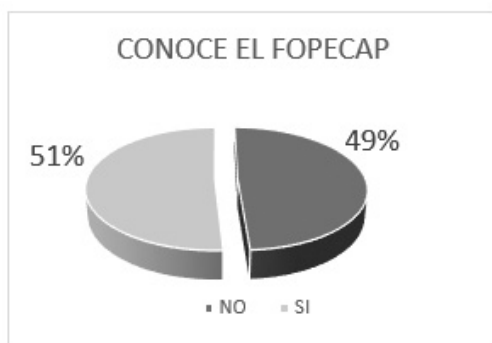
GRÁFICO N°15: POBLACIÓN QUE SE ESTA CAPACITANDO EN TEMÁTICAS DE SU INTERES.



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

En esta variable correspondiente a las temáticas de capacitación, el 73% de la población se está capacitando en temáticas de su interés, siguiendo el recorrido de los gráficos anteriores, se puede deducir que el desarrollo de carreras y las temáticas de capacitación tienen una reciprocidad.

GRÁFICO N°16: CONOCIMIENTO DE FOPECAP



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

Con respecto al conocimiento del FoPeCap, se observa que el 51% tiene conocimiento y el 49% no tiene conocimiento.

TABLA N°3: POBLACIÓN QUE CONOCE EL FOPECAP DE PLANTA PERMANENTE POR SEXO SEGÚN SU EDAD

¿CONOCE EL FOPECAP?

(Fondo Permanente de Capacitación)

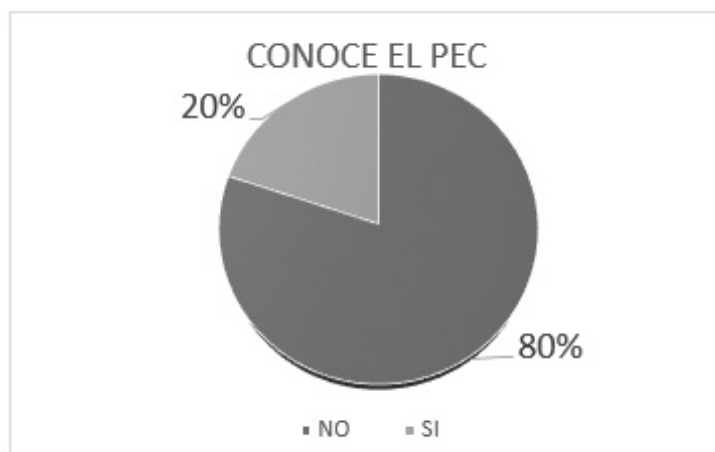
	PLANTA PERMANENTE		Total PLANTA PERMANENTE
	NO	SI	
EDAD 18- 24 AÑOS	3	1	4
FEMENINO	2	1	3
MASCULINO	1		1

EDAD 25- 29 AÑOS	8	6	14
FEMENINO	4	4	8
MASCULINO	4	2	6
EDAD 30- 34 AÑOS	21	33	54
FEMENINO	9	18	27
MASCULINO	12	15	27
EDAD 35- 39 AÑOS	69	126	195
FEMENINO	38	69	107
MASCULINO	31	57	88
EDAD 40- 44 AÑOS	99	164	263
FEMENINO	60	94	154
MASCULINO	39	70	109
EDAD 45- 49 AÑOS	111	180	291
FEMENINO	59	100	159
MASCULINO	52	80	132
EDAD 50- 54 AÑOS	82	171	253
FEMENINO	43	103	146
MASCULINO	39	68	107
EDAD 55- 59 AÑOS	82	147	229
FEMENINO	44	76	120
MASCULINO	38	71	109
EDAD 60- 64 AÑOS	74	92	166
FEMENINO	28	40	68
MASCULINO	46	52	98

EDAD 65- 69 AÑOS	11	24	35
FEMENINO	1	13	14
MASCULINO	10	11	21
EDAD 70 AÑOS Y MAS		3	3
FEMENINO		1	1
MASCULINO		2	2
Total general	560	947	1507

Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

GRÁFICO N°17: POBLACIÓN QUE TIENE CONOCIMIENTO DEL PEC.



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

En este gráfico una cantidad de 80% de la población no conoce el PEC, tan solo el 20% tiene conocimiento. Por lo tanto, se debe difundir por distintos medios lo que significa y los beneficios de este plan, para los trabajadores de la administración pública.

TABLA N°4: POBLACIÓN QUE CONOCE EL PEC DE PLANTA PERMANENTE POR SEXO SEGÚN SU EDAD

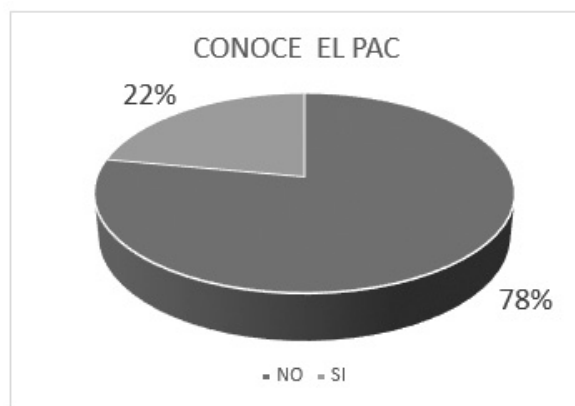
¿CONOCE EL PEC? (Plan Estratégico de Capacitación)

PLANTA PERMANENTE			Total PLANTA PERMANENTE
	NO	SI	
EDAD 18-24 AÑOS	3	1	4
FEMENINO	2	1	3
MASCULINO	1		1
EDAD 25-29 AÑOS	13	1	14
FEMENINO	8		8
MASCULINO	5	1	6
EDAD 30-34 AÑOS	41	14	55
FEMENINO	21	7	28
MASCULINO	20	7	27
EDAD 35-39 AÑOS	135	61	196
FEMENINO	76	31	107
MASCULINO	59	30	89
EDAD 40-44 AÑOS	190	73	263
FEMENINO	115	39	154
MASCULINO	75	34	109
EDAD 45-49 AÑOS	216	76	292
FEMENINO	121	39	160
MASCULINO	95	37	132

EDAD 55-59 AÑOS	151	80	231
FEMENINO	83	38	121
MASCULINO	68	42	110
EDAD 60-64 AÑOS	117	50	167
FEMENINO	46	23	69
MASCULINO	71	27	98
EDAD 65-69 AÑOS	18	18	36
FEMENINO	6	8	14
MASCULINO	12	10	22
EDAD 70 AÑOS Y MAS		3	3
FEMENINO		1	1
MASCULINO		2	2
Total general	1062	454	1516

Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

GRÁFICO N°18: POBLACIÓN QUE TIENE CONOCIMIENTO DEL PAC



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

Con respecto a este gráfico se observa que el 78% de la población no tiene conocimiento del PAC por lo tanto el 22% restante sí. Como en el gráfico anterior la mayoría de los trabajadores no conoce que tiene un plan de capacitación al cual puede acceder e inclusive formar parte.

**TABLA N°5:
POBLACIÓN QUE CONOCE EL PAC DE PLANTA PERMANENTE
POR SEXO SEGÚN SU EDAD**

¿CONOCE EL PAC? (Plan Anual de Capacitación)

	PLANTA PERMANENTE		Total PLANTA PERMANENTE
	NO	SI	
EDAD 18-24 AÑOS	3	1	4
FEMENINO	2	1	3
MASCULINO	1		1
EDAD 25-29 AÑOS	11	3	14
FEMENINO	7	1	8
MASCULINO	4	2	6
EDAD 30-34 AÑOS	41	14	55
FEMENINO	22	6	28
MASCULINO	19	8	27
EDAD 35-39 AÑOS	130	66	196
FEMENINO	73	34	107
MASCULINO	57	32	89
EDAD 40-44 AÑOS	186	77	263
FEMENINO	113	41	154
MASCULINO	73	36	109

EDAD 45-49 AÑOS	210	82	292
FEMENINO	117	43	160
MASCULINO	93	39	132
EDAD 50-54 AÑOS	172	83	255
FEMENINO	93	54	147
MASCULINO	79	29	108
EDAD 55-59 AÑOS	153	78	231
FEMENINO	85	36	121
MASCULINO	68	42	110
EDAD 60-64 AÑOS	114	53	167
FEMENINO	44	25	69
MASCULINO	70	28	98
EDAD 65-69 AÑOS	20	16	36
FEMENINO	7	7	14
MASCULINO	13	9	22
70 AÑOS Y MAS		3	3
FEMENINO		1	1
MASCULINO		2	2
Total general	1040	476	1516

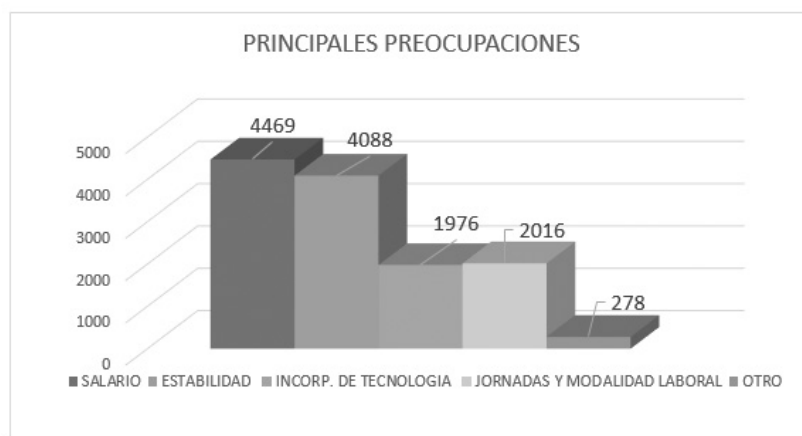
Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

GRÁFICO N°19: FORMACIÓN PROFESIONAL. IDIOMAS



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

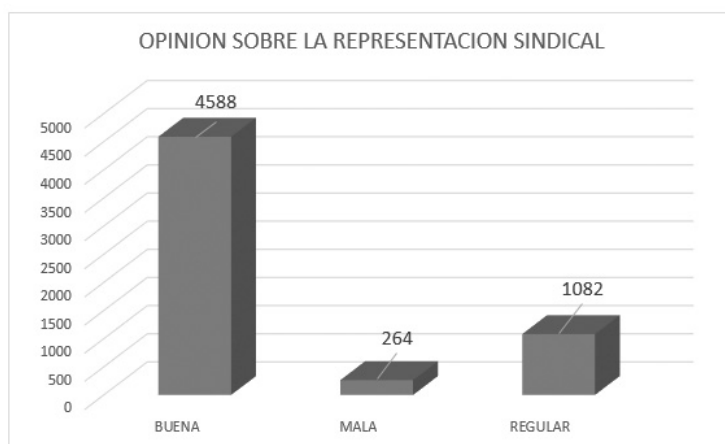
GRÁFICO N°20: POBLACIÓN SEGÚN SUS PREOCUPACIONES PRINCIPALES



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

En este gráfico se puede observar que la mayor preocupación es la variable salario, con 4469 trabajadores, la segunda variable es estabilidad laboral con 4088 trabajadores, luego la variable incorporación de tecnología y la jornada y modalidad laboral se encuentran en tercera posición. Cabe aclarar que en esta pregunta la posibilidad de respuesta era múltiple, por eso la cantidad de población.

GRÁFICO N°21: POBLACIÓN SEGÚN SU OPINIÓN SOBRE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

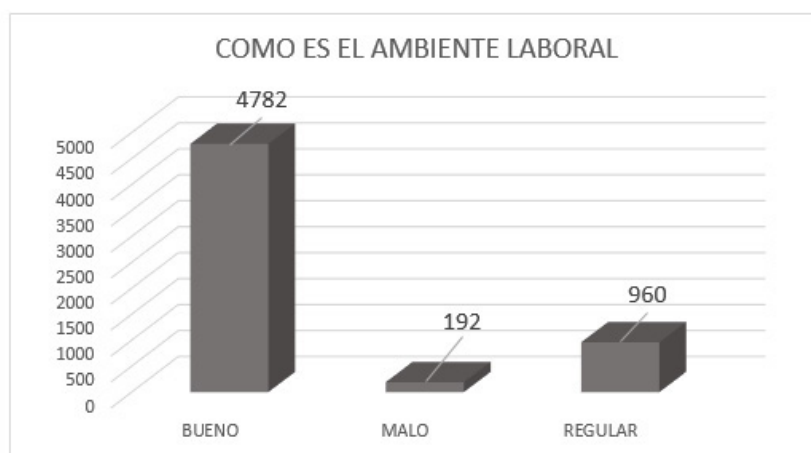
En esta variable que considera una opinión de la representatividad sindical se observa que la cantidad de 4588 trabajadores la consideran buena, 1082 como regular y 264 como mala.

TABLA N°6: POBLACIÓN SEGÚN SEXO Y EDAD

SEXO Y EDAD	BUENA	REGULAR	MALA	Total, general
EDAD 18-24 AMBOS				
SEXOS	129	42	4	175
FEMENINO	78	19		97
MASCULINO	51	23	4	78
EDAD 25-29 AMBOS				
SEXOS	261	70	15	346
FEMENINO	134	40	6	180
MASCULINO	127	30	9	166
EDAD 30-34 AMBOS				
SEXOS	490	131	34	655
FEMENINO	257	68	19	344
MASCULINO	233	63	15	311

Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

GRÁFICO N°22: POBLACIÓN SEGÚN SU AMBIENTE LABORAL



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública

En esta variable de cómo es su ambiente laboral, 4782 trabajadores consideran que es bueno, 960 que es regular y la cantidad de 192 lo consideran como malo.

TABLA N°7: COMO ES EL AMBIENTE /CLIMA LABORAL

SEXO Y EDAD	BUENA	REGULAR	MALA	Total general
EDAD 18-24 AMBOS	149	5	21	175
SEXOS				
FEMENINO	85	2	10	97
MASCULINO	64	3	11	78
EDAD 25-29 AMBOS	286	11	49	346
SEXOS				
FEMENINO	139	9	32	180
MASCULINO	147	2	17	166
EDAD 30-34 AMBOS	537	13	105	655
SEXOS				
FEMENINO	285	5	54	344
MASCULINO	252	8	51	311

Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta a trabajadores de la administración pública ●



ESCUELA SINDICAL

www.upcndigital.org



Seccional Trabajador@s Públicos
Nacionales y del GCBA



BENEFICIOS PARA AFILIAD@S A UPCN

SECRETARÍA DE ACCIÓN SOCIAL

En cada etapa de tu vida,
siempre UPCN



SUBSIDIO POR CASAMIENTO O UNIÓN CIVIL

Transferencia bancaria



SUBSIDIO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN

Obsequio para el/la bebé



DÍA DE LAS INFANCIAS

Festejo para l@s hij@s de l@s afiliad@s u obsequio



SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO

Cubre al titular, cónyuge e hij@s



CHEQUERA DE CO-SEGURO

Descuento adicional del 30% en medicamentos



CAMPAÑA ESCOLAR

Útiles escolares para l@s hij@s de l@s afiliad@s



SUBSIDIO JUBILACIÓN

Voucher para utilizar en turismo o transferencia bancaria



TURISMO

Tarifas promocionales para l@s afiliad@s todo el año



CONVENIOS DE DESCUENTO

En gastronomía, entretenimiento, pasajes y más



TARJETA 365

Beneficios y descuentos con tu tarjeta Clarín 365 UPCN

Secretaría de Acción Social



Para más convenios e información actualizada
ingresá a nuestra web o escaneá el código QR.

Misiones 26 1º Piso - CABA Tel. 4959-4900

 **UPCN**
UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN

La ratificación del C.190 de la OIT. Un paso importante hacia la construcción de ambientes de trabajo más saludables, libres de violencia, acoso y hostigamiento.

Paula Sanz*

El 21 de junio de 2019, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reunida en la Ciudad de Ginebra adoptó el Convenio Nro. 190 sobre - Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo-; tratándose de la primera norma internacional sobre violencia y acoso laboral aprobada por representantes de gobiernos, trabajadores (sindicatos) y empresas de los 187 países miembros de la organización. Actualmente el convenio se encuentra ratificado por unos 10 países entre los que se

encuentra la Argentina, siendo el segundo país del mundo en adherirse y estando entre los tres países de Latinoamérica que han suscripto al mismo, los otros dos son Uruguay y Ecuador.

Este convenio viene a reconocer una problemática que aqueja al mundo del trabajo y las relaciones laborales hace décadas; protegiendo a las y los trabajadores de todos los sectores, sean públicos o privados, de la economía formal o informal, en zonas urbanas como rurales, bajo cualquier modalidad contractual e independientemente de

* Lic. en Relaciones del Trabajo (UBA). Magister en Administración Pública (USAL)

“El 56,9% de las personas encuestadas manifestaron haber experimentado situaciones de violencia y/o acoso laboral; siendo 6 de cada 10 los trabajadores y trabajadoras que experimentaron o experimentan alguna situación de violencia en el trabajo.”

su género. Siendo lo distintivo y rico de esta norma la definición consensuada sobre qué es la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que incluye la violencia de género: “Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

Un estudio contra la Violencia Laboral y el Acoso en el Mundo del Trabajo¹ realizado en Argentina y presentado en la Cámara de Diputados de la Nación el 15 de diciembre de 2021, a un año de la publicación de la Ley 27.580 que aprobó la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); llevado a cabo durante los meses de junio y julio de 2021 por la Universidad Nacional de Avellaneda y la Red Nacional Intersindical en apoyo de la Oficina de País de la OIT Argentina, muestra en cifras una problemática que por ser mu-

chas veces naturalizada y tolerada, carece de visibilidad.

- El 56,9% de las personas encuestadas manifestaron haber experimentado situaciones de violencia y/o acoso laboral; siendo 6 de cada 10 los trabajadores y trabajadoras que experimentaron o experimentan alguna situación de violencia en el trabajo.

- Al analizar por la configuración de la actividad económica puede verse que el sector de “minas y canteras” presenta los mayores porcentajes de violencia laboral y/o acoso con un 88%, seguido por el sector servicios (actividad financiera, administración pública, salud, artes y entretenimiento). El 65,5% de quienes contestaron por el sector de la Administración Pública manifestó haber experimentado alguna situación de violencia y/o acoso laboral.

- El acoso y la violencia laboral no escapa a la cuestión de género. El 65,5 % de las mujeres y 87,6 % de las personas no binarias padecieron situaciones de violencia y/o acoso en el trabajo., mientras que entre los varones el porcentaje alcanza al 43,5 %.

- La violencia laboral tiene mayor prevalencia en los trabajadores y trabajadoras de más de 30 años y entre quienes poseen mayores niveles educativos. El 64,8% de las personas con un nivel de estudios universitario y/o superior experimentó situaciones de violencia y/o acoso laboral; porcentaje que desciende al 46% al tratarse de personas con nivel secundario/EGB.

¹ TRABAJAR SIN VIOLENCIAS. Aportes del Sector Sindical en Argentina. Encuesta Nacional sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo. 2021. <https://www.undav.edu.ar>

- La violencia psicológica es la que mayores menciones acaparó con el 78 % de los casos, seguida de situaciones vinculadas a la discriminación 67 %; más de la mitad de los encuestados que refirieron haber experimentado alguna situación de violencia o acoso respondieron afirmativamente al acoso sexual con el 52% y la violencia física con el 35 % de los casos.

Si nos detenemos en la Administración Pública, la violencia física es la primera que aparece con un 58,1% de los casos. Seguida del acoso sexual con un 38.7%, la discriminación con el 25,6% por último, el acoso y la violencia psicológica representando un 15.7%.

- La encuesta corroboró que la violencia en el ámbito laboral se ejerce mayormente desde posiciones jerárquicas, amparada en las asimetrías de poder; pero no son menos importantes los casos propiciados por pares en situaciones como descalificación por la forma de trabajar, maltrato verbal y amenazas. Según los datos, los superiores jerárquicos ejercen, en mayor medida, violencia psicológica, discriminación y comentarios sexistas, mientras que los usuarios, clientes y pacientes, tienen un rol prioritario en la violencia física.

- Sólo 3 de cada 10 personas que sufrieron violencia o acoso en el ámbito laboral realizaron la denuncia; el 60,7% realizó la denuncia ante el sindicato.

En la Administración Pública el 59% de las denuncias se realiza ante el sindicato y el 43,9% ante compañeros y compañeras de trabajo; lo que pone de manifiesto la importancia de la confianza y los lazos a la hora de denunciar.

- El 29,3% de quienes denunciaron violencia

y/o acoso manifiestan que estas situaciones disminuyeron después de la denuncia; en una proporción similar la situación continuó 29,2%; mientras en el 22,4% de los casos las situaciones de violencia cesaron.

En la Administración Pública tras la denuncia el 18,9% de las situaciones cesaron, disminuyeron el 21,9%, continuaron el 41,5% y aumentaron el 8,8 % de los casos.

- Quienes sufrieron situaciones de violencia laboral no realizaron la denuncia principalmente por no creer que serviría o considerar que el hecho de violencia no fue relevante. En la Administración Pública el 33.3% no creyó que sirviera de algo, el 19,5% no denunció por miedo a perder el trabajo mientras que el 18,5% temía que se profundizará el maltrato, resaltando que el 13,6% no sabía a quién recurrir para denunciar.

- El 59,2% de los/as trabajadoras y trabajadores encuestados desconoce los instrumentos, protocolos o políticas para la realización de denuncias, por violencia o acoso laboral que mitiguen estas situaciones. En la Administración Pública la situación es un poco más pareja, ubicándose los porcentajes entorno a un 50 - 50%.

Claro está, que estas cifras esbozan una problemática que merece ser atendida no sólo desde el Estado a través de sus políticas públicas, sino también por los sindicatos representantes de los trabajadores y trabajadoras; y por los propios empleadores, principales responsables de lo que sucede en sus lugares de trabajo, siendo muchas veces ellos mismo quienes practican, permiten y/o silencian estas situaciones. Esta corresponsabilidad aquí planteada, es reconocida en el propio convenio al establecer que la responsabilidad por el desarrollo de espacios de trabajo libres de violencia y

acoso es compartida entre estos tres principales actores de las relaciones laborales, el estado como garante, los sindicatos desde su rol de protección y defensa de los trabajadores, y las organizaciones empleadoras como tales. De este modo, se los presenta como actores de cambio para una transformación cultural, que para que sea exitosa debe ser necesariamente colectiva, en el marco de un fortalecimiento de las relaciones laborales que impliquen un cambio de lógica donde las relaciones entre estos actores no susciten sólo ante el conflicto sino también sean concebidas desde espacios de cooperación y trabajo en conjunto, para una mejora de las condiciones de trabajo en el sentido más amplio del concepto.

La incorporación del tema a la agenda pública es la consecuencia y el resultado de la aprobación del Convenio 190 por parte de la OIT. Si pensamos en la trayectoria que tiene la Argentina en la ratificación y adhesión a distintos instrumentos y tratados internacionales en materia de derechos humanos, como en convenios celebrados en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, la adhesión de nuestro país a este convenio es algo que no debiera de sorprendernos, más si tenemos en cuenta el dato que la Argentina ya lleva ratificado 82 convenios de la OIT, posicionándola entre los países de la región que más convenios han suscripto. El hecho de que la Argentina adhiera a dicho convenio, la ubica ante el compromiso y la obligación de aplicar la norma a su legislación y práctica nacional, así como a enviar informes periódicos sobre su aplicación a la Oficina Internacional del

“Claro está, que estas cifras esbozan una problemática que merece ser atendida no sólo desde el Estado a través de sus políticas públicas, sino también por los sindicatos representantes de los trabajadores y trabajadoras; y por los propios empleadores, principales responsables de lo que sucede en sus lugares de trabajo, siendo muchas veces ellos mismo quienes practican, permiten y/o silencian estas situaciones.”

Trabajo. De este modo la ratificación de convenios por parte de los países miembros de la OIT presenta carácter vinculante en virtud del cual los Estados que lo ratifican contraen una serie de obligaciones, a diferencia de las recomendaciones las que muchas veces son complementarias a los convenios y no se someten a ratificación. Tanto el Convenio 190 como la Recomendación 206 representan novedades muy significativas acerca del abordaje de esta problemática, viniendo el convenio a establecer un marco regulatorio y la recomendación un señalamiento a las pautas para orientar la política, la legislación y la práctica de los Estados Miembros, tratándose de las primeras normas que específicamente reconocen el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Si bien el tema en nuestro país en materia de derecho laboral podemos decir que no es algo nuevo, por el contrario, existe amplia jurisprudencia al respecto que contempla la violencia y el acoso laboral como un incum-

Página de entrada NORMLEX > Ratificaciones por convenio > Ratificación del C190

Ratificación del C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Fecha de entrada en vigor: 25 junio 2021

36 ratificaciones

- Denuncias: 0

Véase también

- Países que no han ratificado

Visualizar la lista por: País Estatus del convenio

Número	País	Fecha	Estatus	Nota
	Albania	06 mayo 2022	En vigor	
	Alemania	14 junio 2023	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Alemania el 14 junio 2024.
	Antigua y Barbuda	09 mayo 2022	En vigor	
	Argentina	23 febrero 2021	En vigor	
	Australia	09 junio 2023	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Australia el 09 junio 2024.
	Bahamas	30 noviembre 2022	En vigor	
	Barbados	01 septiembre 2022	En vigor	

plimiento de las obligaciones patronales y consecuentemente una violación de los derechos humanos, pudiéndose citar al caso DUFÉY (Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Río Negro 6 de abril de 2005) como el primer fallo que reconoce en el *mobbing* una causal de despido indirecto;

la ratificación del convenio vino a dar luz sobre una figura que parecía tener muchos grises, al definir y delimitar qué se entiende por violencia y acoso en el mundo laboral.

No hay dudas de que la Argentina es un país que se destaca por tener un fuerte ordenamiento jurídico cuyo objetivo principal es la protección del trabajador en una relación de fuerzas desigual, contraria a lo que muchos sectores pretenden hacernos creer. La homologación de este convenio no es más que el reconocimiento de situaciones que

“El hecho de que la Argentina adhiera a dicho convenio, la ubica ante el compromiso y la obligación de aplicar la norma a su legislación y práctica nacional, así como a enviar informes periódicos sobre su aplicación a la Oficina Internacional del Trabajo.”

muchas veces se dan en el marco de esa relación dispar; el hecho de que la violencia en el ámbito laboral sea ejercida mayormente desde posiciones jerárquicas amparada en las asimetrías de poder muestra que la protección nunca es mucha sino justa. La ratificación de este convenio se logró con amplia mayoría, 241 votos a favor, dos abstenciones y uno en contra; estando en línea con nuestra propia Constitución Nacional y su Artículo 14 bis, el cual pregona entre otras cuestiones el principio protectorio en torno al trabajo y las condiciones dignas de

labor. Cabe mencionar que el Artículo 14 bis constituye una protección plena al trabajo en cualquiera de sus formas y sentido más amplio, convirtiéndose de este modo en la tabla de Moisés del derecho del trabajo.

La ratificación del Convenio 190 de la OIT es importante por diferentes razones, primero plantea un marco para el abordaje de la problemática desde la prevención y la acción; y lo hace desde una visión integral en consideración de las cuestiones de género, tema no menor si internalizamos el dato de que la violencia y el acoso prevalecen en el colectivo de mujeres, personas trans y no binarias. Segundo, traza de manera implícita un reordenamiento de la tutela laboral protegiendo a todos los trabajadores de aquellas prácticas definidas como “inaceptables” donde son vulnerados derechos fundamentales, como la integridad física y/o psíquica. Tercero, la protección que brinda no se limita a la persona en vínculo laboral; contemplando a las personas voluntarias, aquéllas que se encuentran en la búsqueda de un empleo y los que fueron desvinculados. Así la protección que brinda comprende todo acto que ocurra 1) durante el trabajo; 2) en relación con el trabajo; o 3) como resultado de éste. De este modo protege a las y los trabajadores en su concepción más amplia, entendiendo la protección en torno a todas las posibles relaciones que tienen lugar en el mercado laboral, de este modo garantiza la protección de la persona desde el momento de la búsqueda y postulación a un empleo hasta la extinción del vínculo, sea este formal o informal, independientemente de la modalidad o figura contractual. Asimismo, el Convenio 190, también identifica desde una perspectiva amplia los diversos lugares en donde puede ocurrir la violencia; e incluye, entre las diversas hipótesis, a los viajes de

trabajo, capacitaciones, actividades sociales de índole profesional e incluso contempla entre sus supuestos, las comunicaciones relacionadas con el trabajo, y lo que acontezca durante los desplazamientos desde y hacia el lugar de trabajo.

Si nos posicionamos en los Tribunales de Justicia y el derecho laboral no hay dudas en que era necesario un marco normativo que brinde las directrices necesarias para juzgar qué puede ser considerado acoso, y no dejarlo a la interpretación subjetiva de quienes conforman las estructuras judiciales. Desde el lado de las relaciones laborales es necesario encarar el camino de la adecuación de los convenios colectivos, en este sentido la Administración Pública Nacional a través de sus sindicatos ha dado un paso importante, convirtiéndose el primer convenio colectivo del país en tomar los lineamientos del Convenio 190 de la OIT y sus recomendaciones. Si bien este hecho puede ser considerado un hito dentro del movimiento sindical argentino, si conocemos el trabajo que el Estado y las organizaciones sindicales representantes de las y los trabajadores vienen haciendo hace décadas, en el marco de las Comisiones paritarias de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT), y de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT), la adecuación del Convenio Colectivo de Trabajo General es una muestra más del compromiso en la ampliación de derechos de las y los trabajadores públicos.

Las modificaciones que convergen en el Convenio Colectivo de Trabajo General (Decreto 214/2006) extienden el ámbito de actuación de la CIOT. La violencia y el acoso ya no versan sobre el único supuesto que contemplaba la violencia laboral en los casos de relaciones asimétricas o relación

jerárquica (jefe – empleado), ahora se amplían los supuestos, debiendo la CIOT tratar todo tipo de denuncia, de este modo ya no es necesario la existencia de una relación jerárquica o la configuración de la conducta de manera reiterada, para que el hecho o la acción sean considerados violencia y acoso laboral.

Por otra parte, las modificaciones incorporan que las denuncias sean tratadas y tramitadas con carácter muy urgente una vez devuelvas a la jurisdicción, y que las mismas deban informar los avances de la denuncia a la CIOT central, y las sanciones y/o resoluciones adoptadas en cada caso. Asimismo, se incorpora el trabajo en conjunto entre las funciones de la CIOT y la CYMAT, en relación al abordaje de los riesgos psicosociales y otras temáticas. Se garantiza la transparencia durante todo el proceso de selección, sin violencias ni acoso para aquellas personas que se postulen como candidatos. Se incorporan previsiones para fomentar la capacitación, con el objeto de generar prevenir y sensibilizar sobre el impacto, el daño y las consecuencias que ocasiona la violencia y el acoso laboral. Esto último no es una cuestión menor, si entendemos que los actos de violencia como indica la OIT provocan una alteración inmediata y a menudo duradera de las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto. En los empleadores recae el costo directo del trabajo

“La violencia y el acoso ya no versan sobre el único supuesto que contemplaba la violencia laboral en los casos de relaciones asimétricas o relación jerárquica (jefe – empleado), ahora se amplían los supuestos, debiendo la CIOT tratar todo tipo de denuncia, de este modo ya no es necesario la existencia de una relación jerárquica o la configuración de la conducta de manera reiterada, para que el hecho o la acción sean considerados violencia y acoso laboral.”

perdido y de la necesidad de mejorar las medidas de seguridad. Entre los costos indirectos se pueden citar la menor eficiencia y productividad, la reducción de la calidad de los productos, la pérdida de prestigio de la empresa y la disminución del número de clientes. (OIT/98/30)²

El trabajo de los institutos paritarios como la CYMAT y la CIOT no encuentra precedentes, y en este sentido podemos decir que hacen una tarea que no sólo es importante para velar por el cumplimiento de los derechos de todos los trabajadores y las trabajadoras, sino también que se trata de una labor innovadora en las relaciones laborales, el Protocolo marco de Violencia Laboral por motivos de género en el Sector Público Nacional aprobado en octubre de 2021 (Decisión Administrativa 1012/2021), es una muestra de ello. El protocolo tiene por objeto promover hábitos y relaciones laborales libres de violencia mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y

² OIT. La violencia en el trabajo: un problema mundial. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo>.

abordaje integral de la violencia y el acoso laboral.

Algo distintivo del C. 190 de la OIT con respeto a otros convenios, es que obliga a los países que lo ratificaron a informar

periódicamente memorias sobre su aplicación, esto nos da una idea de lo serio del problema y de la atención particular que requiere para su tratamiento. No debemos olvidar que la violencia laboral atenta contra los derechos humanos, el trabajo digno, y la integridad de las personas, derechos reconocidos en nuestra propia Constitución Nacional. La violencia y el acoso en el lugar de trabajo son una amenaza significativa y continua para la salud y seguridad de todos los trabajadores sin distinción, así como para la productividad e imagen de las organizaciones. A continuación y para ir cerrando, algunas reflexiones sobre la importancia de abordar esta problemática:

1. Derecho a un entorno laboral seguro: Todos los trabajadores tienen derecho a realizar sus labores en un ambiente libre de violencia y acoso. Estos comportamientos pueden tener un impacto negativo en la salud física y mental de las personas, así como en su bienestar general.

2. Clima laboral satisfactorio: La violencia y el acoso laboral afectan negativamente el clima laboral. Cuando los empleados se sienten inseguros o son objeto de abuso, es más probable que experimenten altos niveles de estrés, disminución de la motivación y productividad, y dificultades en las relaciones interpersonales.

3. Retención de talento: Un ambiente de trabajo seguro y respetuoso es crucial para atraer y retener al mejor talento. Los trabajadores calificados y motivados buscan organizaciones que valoren su bienestar y promuevan un trato justo y equitativo.

“No debemos olvidar que la violencia laboral atenta contra los derechos humanos, el trabajo digno, y la integridad de las personas, derechos reconocidos en nuestra propia Constitución Nacional.”

4. Responsabilidad empleadora: Las organizaciones tienen la responsabilidad de crear una cultura de tolerancia cero hacia la violencia y el acoso laboral. Esto implica adoptar políticas y procedimientos claros para prevenir, identificar y abordar situaciones de abuso, así como fomentar una cultura de respeto y empoderamiento.

5. Impacto en la sociedad: La violencia y el acoso laboral no sólo afectan a los individuos y las organizaciones, sino que también tienen un impacto en la sociedad en su conjunto. Estos comportamientos perpetúan desigualdades, reducen la calidad de vida de los trabajadores y pueden contribuir a la reproducción de relaciones de poder desequilibradas.

6. Cumplimiento de los derechos laborales: La erradicación de la violencia y el acoso laboral están directamente relacionados con el cumplimiento de los derechos laborales. Garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso es fundamental para proteger los derechos de todos los trabajadores y promover la igualdad de oportunidades.

En conclusión, la erradicación de la violencia y el acoso laboral es esencial para promover entornos de trabajo saludables y productivos. Requiere un esfuerzo conjunto de los empleadores, los empleados, los sindicatos y la sociedad en su conjunto, con la creación de políticas claras, la promoción de una cultura de respeto y empoderamiento, y la implementación de mecanismos efectivos de denuncia y respuesta ●

Informe del Instituto de Derecho Laboral Público del CPACF sobre el DNU 70/23 y la “Ley Omnibus”.

Marianela Chirinian

Las propuestas de reforma propiciadas por el proyecto denominado “*Ley Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos*”, también conocida como Ley Ómnibus y el Decreto de necesidad y urgencia DNU N° 70/2023 “*Bases Para la Reconstrucción de la Economía Argentina*” (21/12/2023), giran en torno a la modificación de numerosas normas vigentes, algunas de las cuales regulan temas que por la *expertise* que atañe al Instituto de Derecho Laboral Público del Colegio de Abogados de la Capital Federal (CPACF), fueron objeto de estudio y análisis.

Esta presentación tiene por objeto exponer sucintamente y por institutos involucrados, las reflexiones de los debates surgidos en el seno del referido grupo.

Al respecto cabe señalar que algunos puntos del citado DNU ya en vigencia fueron

judicializados y que el texto definitivo del proyecto de ley aún sigue siendo objeto de debate en el Congreso, ya que luego de haber sido aprobado en forma general pasó a Comisión nuevamente, por lo que todo lo realizado hasta ahora deja de tener efecto y se deberá recomenzar desde el inicio.

En consecuencia, la evaluación de aquellas cuestiones objeto de la competencia del Instituto que se consignan en los párrafos subsiguientes, son el resultado del análisis de los textos al momento de la entrega de este artículo a los fines de su publicación.

I DNU 2023-70-Apn-Pte “Bases Para la Reconstrucción de la Economía Argentina” (21/12/2023)

Tal como se expresó anteriormente, el objetivo del presente artículo no es realizar

un análisis de los decretos de necesidad y urgencia en sí mismos. Sin perjuicio de ello, cabe recordar que el artículo 99, inc. 3° de la Constitución Nacional, faculta al Poder Ejecutivo (PE) a dictarlos ante circunstancias excepcionales que hicieran imposible seguir los trámites ordinarios previstos por razones de necesidad y urgencia y siempre que no se trate de materia penal, tributaria, electoral o de régimen de los partidos políticos.

Es decir que el PE, en resguardo de la forma republicana de gobierno, únicamente ante circunstancias excepcionales que deben fundarse rigurosamente en motivos de necesidad y urgencia, puede ejercer atribuciones que no le son propias, en resguardo del sistema tripartito de gobierno.

En ese sentido tanto la doctrina como la jurisprudencia, han entendido que la interpretación de sus términos debe ser restringida en beneficio del principio fundamental de la división de poderes.

Si bien algunos cuestionan la herramienta en sí misma, la mayoría no basa su cuestionamiento del DNU en ello, ya que es una herramienta que se ha utilizado muchísimo independientemente de la ideología del gobierno en ejercicio, sino que plantean si realmente existen las circunstancias indispensables de necesidad y urgencia que lo doten de validez.

En este sentido, el análisis no puede obviar la Constitución Nacional, en particular los artículos 14 bis, 28, 31 y 75 inciso 22 y las convenciones de la Organización internacional del Trabajo (OIT) de los cuales la

“Es decir que el PE, en resguardo de la forma republicana de gobierno, únicamente ante circunstancias excepcionales que deben fundarse rigurosamente en motivos de necesidad y urgencia, puede ejercer atribuciones que no le son propias, en resguardo del sistema tripartito de gobierno.”

República Argentina es parte y tienen rango supra legal.

Las reformas que formula el referido decreto, se fundan en la profunda crisis de toda índole que atraviesa nuestro país, principalmente, en lo social y en lo económico y reza que *“...el trabajo productivo, inclusivo y digno, centrado en un contexto social adecuado, es la principal herramienta de crecimiento para una comunidad que busca la distribución equitativa de los bienes producidos, dado que sin producción no hay distribución posible.”*

Asimismo, describe un estancamiento en el crecimiento del empleo formal registrado desde el año 2011 y su artículo primero declara, entre otras, la emergencia previsional y sanitaria.

En lo que al objeto de esta presentación atañe, el DNU plantea la modificación de las Leyes Nros 14.250, 14.546, 20.744 (LCT t.o. 1976), 23.551, 24.013, 25.345, 25.877, 26.727, 26.844 y 27.555 y deroga la Ley N° 25.323, *“... a los efectos de mejorar y simplificar los procesos de registración, darle seguridad jurídica a la relación laboral, aumentar el período de prueba, redefinir la procedencia de los descuentos salariales convencionales, autorizar a las convenciones colectivas a explorar mecanismos*



de indemnización alternativos a cargo del empleador, tal como se ha implementado en algunas actividades, revisar los criterios de ultractividad y evitar los bloqueos de actividades productivas.”

En consecuencia, la modificación de las normas citadas afecta por un lado a aquellos trabajadores públicos que se encuentran comprendidos en el marco de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976), sus normas modificatorias y complementarias, y por otro lado, afecta a aquellas relaciones laborales en la Administración Pública Nacional (APN) que, tanto a partir de la vigencia Ley N°14.250 como de la Ley N° 24.185, están reguladas en torno a la negociación colectiva, destacándose tanto los convenios sectoriales que rigen organismos particulares como el Convenio Colectivo General de Trabajo aprobado por

Decreto N° 214/06, dándole preeminencia y de conformidad con los estándares recomendados por los organismos internacionales y las convenciones de la OIT de las cuales Argentina es parte y tienen carácter supra legal.

En este sentido, y lejos de pretender ser un listado taxativo o concluyente, han ido surgiendo cuestionamientos respecto de algunos temas que resumidamente planteamos a continuación.

Registración laboral

Se estipula la necesidad de modificaciones legislativas “(...) a los efectos de mejorar y simplificar los procesos de registración, darle seguridad jurídica a la relación laboral (...)”

Al respecto, los términos dispuestos en el capítulo I del título IV, que entre otras establecen la derogación de los artículos 8° a 17 y el inciso a) del artículo 120 de la Ley N° 24.013, implican, entre otros efectos, la eliminación de las indemnizaciones vigentes por falta de registración laboral y por registración con fecha indebida y/o con remuneración incorrecta.

Asimismo, modifican las condiciones para que el trabajador denuncie la falta de registración, y eliminan la indemnización agravada actualmente prevista para aquellos casos en los cuales el empleador desvincula al trabajador (directa o indirectamente) dentro de los dos años posteriores al reclamo de éste para que se realice o rectifique su registración.

Principios de derecho del trabajo

Las modificaciones propuestas en los artículos 66 y 67 del DNU afectarían el principio protectorio de in dubio pro operario al dar a entender que el empleador y el trabajador se encuentran en igualdad de condiciones, equiparando para algunos la relación laboral a una relación contractual del derecho civil al aplicar estrictamente la regla general procesal de que los hechos deben ser probados por quien los invoca, con plena vigencia de la facultad de los magistrados en la obtención de la verdad objetiva y el respeto a la seguridad jurídica.

La disparidad real existente en el vínculo hace correr el riesgo de omitir derechos que emanan del orden público laboral.

Presunción de existencia de contrato de trabajo

La redacción del artículo 68 del DNU, destie-

rra la presunción de la existencia de contrato de trabajo para los casos de relación con objeto sobre obras y servicios profesionales, desatendiendo a la disparidad real entre empleador y empleado a la que se hacía mención anteriormente.

Otro riesgo que podría acarrear, es el de fraude laboral.

Período de prueba

El artículo 71 del DNU amplía el período de prueba de tres a ocho meses.

Resulta complicado entender esta modificación en el marco de la necesidad y urgencia.

Prohibición de trabajar durante la gestación

El texto del DNU dispone que el plazo previo al parto pueda reducirse a diez días (anteriormente era hasta treinta). Si bien se conserva que la disposición sobre el término es opcional para la trabajadora, atento a la disparidad del vínculo entre ella y la parte empleadora, podría existir riesgo de obligar a la madre gestante a trabajar en condiciones no recomendables o peligrosas.

Justa causa para la denuncia del contrato

En el artículo 242 de la LCT, que refiere originalmente a la potestad de cualquiera de las partes para denunciar el contrato, se incorpora como "*injuria grave*" la participación en bloqueos o tomas de establecimiento, estableciendo la presunción de tal agravio (*injuria laboral grave*) cuando durante una

“Es decir que el PE, en resguardo de la forma republicana de gobierno, únicamente ante circunstancias excepcionales que deben fundarse rigurosamente en motivos de necesidad y urgencia, puede ejercer atribuciones que no le son propias, en resguardo del sistema tripartito de gobierno.”

medida de acción directa se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; o se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente.

La redacción podría llevar a que no importe la individualización o identificación de quién pudiera provocar la afectación, el impedimento o la realización de un daño y que todos los empleados que participen en alguna acción que aún sin cumplir con los requisitos exigidos por el DNU para ser considerados injuria grave resulten pasibles de un despido justificado.

Indemnizaciones por antigüedad o despido

Se establece que la indemnización comenzará a computarse luego del periodo de prueba y se reduce la base de cálculo a montos no inferiores al 67% del importe correspondiente a un mes de sueldo.

Le otorga a los empleadores la opción de contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el artículo 245 de la LCT y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo.

Se observa un cercenamiento en las indemnizaciones en los casos de reingreso del trabajador (artículo 255 LCT) y de actualización de créditos laborales (artículo 276 LCT).

Ultraactividad de los convenios colectivos del trabajo

El artículo 86 del DNU reduce a una mínima expresión el principio de ultraactividad consagrado en el artículo 6to de la Ley N° 14.250.

Modificaciones a la Ley N° 23.551

Los artículos 87 y 88 del DNU imponen una modificación al artículo 20 de la Ley N° 23.551 e incorpora los artículos 20 bis y 20 ter que determinan que las asambleas y congresos no podrán perjudicar las actividades normales de la empresa e incorporar un listado de acciones prohibidas.

Régimen de teletrabajo

En relación con el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, se sustituyen los artículos 6°, 8°, 17 y 18 de la Ley N° 27.555, modificando de manera parcial o total algunos principios y derechos en ella establecidos.

Al respecto, cabe señalar que el nuevo artículo 6°, modificado por el artículo 92 del DNU, preveía la posibilidad de horarios especiales o reducción de la jornada laboral para aquellos trabajadores en modalidad remota que tuvieran a su cargo de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de 13 años, per-

sonas con discapacidad o adultas mayores convivientes y que requirieran asistencia específica, sin que para ello se exigieran algunos requisitos que se incorporaron con la reforma tales como el acuerdo al respecto con el empleador, siempre y cuando no afecte lo requerido de su trabajo, pueda ser compensado y que el trabajador no esté recibiendo alguna compensación legal, convencional o contractual relativa a gastos por tareas de cuidado.

Si bien mediante la negociación colectiva se pueden establecer pautas específicas, se pasa a un derecho a acordar con el empleador con algunas restricciones, sin que la falta de acuerdo sea considerada un acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador.

Otro de los principios que se modifican es el de la reversalidad, previsto en el artículo 8° de la Ley N° 27.555, ya que se establece que la solicitud o el consentimiento prestado por el trabajador a la modalidad de teletrabajo podrá ser revertido por acuerdo entre el trabajador y el empleador siempre y cuando existan las condiciones para que la persona pueda retomar su trabajo en forma presencial. En el caso de estar en

“El artículo 97 del DNU, sustituye el artículo 24 de la Ley N° 25.877 que refiere a los conflictos colectivos con relación a los servicios esenciales, estableciendo para esta categoría la obligación de prestación de servicios mínimos no inferior al 75% de la prestación normal del servicio de que se trate, e incorpora para los categorizados como servicios trascendentales, la cobertura mínima del 50%.”

la modalidad remota, se podrá revertir por la presencial, en los supuestos en que las propias características de la actividad así lo requieran.

En lo concerniente a las prestaciones transnacionales de teletrabajo, la modificación del artículo 17 de la Ley N° 27.555 implica la aplicación de la ley del lugar de ejecución de las tareas por parte del trabajador, sin que se deba tener en cuenta la nacionalidad de los contratados ni el tope máximo de esas contrataciones, mientras que en la versión anterior también resultaba de aplicación la ley del domicilio del empleador según fuera más favorable para el trabajador.

Finalmente, se dispone que el PEN mediante un método simple, electrónico y automático establecerá el registro de la modalidad contractual de teletrabajo, al tiempo del alta o al momento de la incorporación del trabajador a dicho régimen. Esto como resultante de la modificación al artículo 18 de la Ley N° 27.555.

Conflictos colectivos del trabajo

El artículo 97 del DNU, sustituye el artículo 24 de la Ley N° 25.877 que refiere a los con-

flictos colectivos con relación a los servicios *esenciales*, estableciendo para esta categoría la obligación de prestación de servicios mínimos no inferior al 75% de la prestación normal del servicio de que se trate, e incorpora para los categorizados como *servicios trascendentales*, la cobertura mínima del 50%. Cabe señalar que amplía además las categorías de *esencial y trascendental*.

Vale reseñar que la Organización Internacional del Trabajo, en su comité de libertad sindical, adopta como criterio determinante para limitación del derecho a huelga la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

II-Reformas propuestas por la “Ley Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”

En relación con las modificaciones propuestas por el proyecto de Ley, también denominado Ley Ómnibus, la evaluación se concentró en las modificaciones que conlle-

“En este caso, se advierte con la creación del Fondo de Reconversión Laboral del Sector Público Nacional, que tiende a promover esencialmente la reubicación laboral fuera de la estructura estatal de aquellos agentes que quedarán excluidos de la APN por la *Ley Omnibus*, alentando su contratación mediante un sistema de promoción para la reinserción laboral privada de agentes públicos, eximiendo de cargas sociales a aquellos empleadores que los contraten.”

van un cambio en varios criterios sustantivos que hacen al actual régimen de empleo.

Reformas propuestas a la Ley Nº 25.164 Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional

En este caso, se advierte con la creación del Fondo de Reconversión Laboral del Sector Público Nacional, que tiende a promover esencialmente la reubicación laboral fuera de la estructura estatal de aquellos agentes que quedarán excluidos de la APN por la *ley Omnibus*, alentando su contratación mediante un sistema de promoción para la reinserción laboral privada de agentes públicos, eximiendo de cargas sociales a aquellos empleadores que los contraten.

Se puede deducir del texto de reforma legal, que la intención es eliminar definitivamente cargos y puestos de trabajo en el sector público y fomentar el crecimiento del sector privado, en particular al establecer que los trabajadores de planta permanente cuyos cargos se supriman pasan automáticamente a situación de disponibilidad sin conservar el régimen de reubicación en el sector público y su prioridad para ocupar cargos vacantes en la APN, así como la omisión en el nuevo texto legal de la posibilidad de que en los convenios colectivos de trabajo se prevean acciones de reconversión laboral, quedando sólo en manos del referido Fondo la capacitación de

los agentes durante el periodo de disponibilidad, capacitación que muy probablemente estará pensada en preparar a los trabajadores públicos para el sector privado.

Otra cuestión fundamental afectada es la movilidad en el empleo público al preservar las facultades de movilidad en manos de la parte empleadora y al suprimir las tutelas en favor de los/as trabajadores/as públicos, eliminando incluso la necesidad del consentimiento expreso del trabajador en caso de movilidad geográfica o de tener en cuenta en todos los casos, la ausencia de perjuicio material y moral al trabajador/a.

Lo antedicho también afecta al derecho que el personal de la APN tiene a la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera administrativa, ya que el proyecto elimina el párrafo que instruye la reglamentación en el convenio colectivo del modo en el cual las asociaciones sindicales participan como garantes en los procesos de selección y promoción, lo cual no anularía necesariamente la reglamentación actual vigente al respecto.

En relación al final de la carrera administrativa, la nueva propuesta ya no permite el derecho a continuar prestando servicios hasta 1 año después de recibir la intimación jubilatoria.

La nueva propuesta legal prohíbe la militancia en horas de trabajo y agrega la prohibición de dedicar horas laborales a la realización de cualquier tipo de tareas vinculadas con campañas electorales y/o partidarias.

Al respecto, es apropiado preservar a los/as trabajadores/as públicos de los grupos de poder circunstancialmente posicionados en el gobierno para que no los obliguen a militar o realizar tareas políticas en su favor, no obstante lo cual cabe destacar que tam-

bién corresponde preservar a la APN y los demás trabajadores de grupos militantes circunstancialmente posicionados en ella que pretendan de los trabajadores públicos otra cosa que no sea avocarse a su tareas y desarrollar su carrera administrativa.

En lo concerniente al régimen de sanciones al trabajador público, se registran cambios respecto de los plazos, como la reducción a cinco inasistencias sin justificar para imponer apercibimiento o suspensión de hasta 30 días para la prescripción o el agregado de la pérdida de la residencia permanente, sin que resulte necesario perder la ciudadanía, como nueva causal de exoneración.

Reformas propuestas a la Ley N° 24.185 Convenciones Colectivas de Trabajo para la Administración Pública Nacional

La propuesta normativa ya no excluye del ámbito de aplicación de la ley de Convenciones Colectivas de Trabajo para la Administración Pública Nacional a aquellos sectores de la APN que ya se encontraban incorporados al régimen de convenciones colectivas, es decir que tenían su propio convenio colectivo.

En ese sentido, cabe destacar que la redacción del inciso j del artículo 3° que se dejaría sin efecto implicaba tanto la exclusión como la posible inclusión de aquellos sectores de la Administración Pública que ya se encontraban incorporados al régimen de convenciones colectivas.

Consecuentemente, esta modificación podría ser interpretada como que aquéllos ya no se encuentran excluidos del ámbito de la ley 24.185 así como que ya no podrán ejercer la opción abierta al acuerdo de partes.

“Resulta interesante hacer hincapié en el hecho de que se plantea la obligatoriedad de descontar a los/as trabajadores/as el proporcional de sus haberes cuando hubieran hecho uso del derecho de huelga.”

Por su parte, se elimina la posibilidad de obligar a los no afiliados a una asociación de trabajadores a pagar cuotas de solidaridad sin su consentimiento, es decir que éstas sólo podrán percibirse mediante expresa autorización del trabajador no sindicalizado ni asociado.

Resulta interesante hacer hincapié en el hecho de que se plantea la obligatoriedad de descontar a los/as trabajadores/as el proporcional de sus haberes cuando hubieran hecho uso del derecho de huelga.

Declaración de emergencia pública y reorganización administrativa

El proyecto propone la declaración de la emergencia administrativa para todos los órganos y entidades que componen el sector público nacional según los términos del artículo 8º de la Ley N° 24.156 y, a raíz de ello, la delegación en el PE de facultades para reorganizar la APN.

En ese sentido, fundado en los principios y propósitos enunciados en la búsqueda de una administración pública nacional más transparente, eficaz, eficiente y profesionalizada, se propone facultar al Poder Ejecutivo a establecer un sistema de valoración y de premios para agentes y funcionarios, con concursos abiertos integrados con jurados jerarquizados en los que se valore la capacidad y la idoneidad de los postulantes así como un sistema de evaluación del

desempeño, con incentivos y reconocimiento apropiados en virtud del logro de metas y objetivos preestablecidos.

En ese sentido, también se lo faculta a im-

plementar la mejora de la profesionalización de la carrera administrativa de sus agentes mediante un sistema de acceso y promoción en función del mérito y la obtención de logros y metas objetivas preestablecidas.

En este punto, habrá que evaluar el juego con las regulaciones específicas previstas en los distintos ámbitos del artículo 8º de la Ley N° 24.156 y a la luz de los artículos 14 bis y 16 de la Constitución Nacional que establecen la estabilidad en el empleo público y la idoneidad como única distinción para la admisibilidad en el empleo.

En ese sentido, otras regulaciones del sector público tales como las leyes de Negociación Colectiva Ley N° 14.250 y N° 24.185, y los convenios colectivos general y sectoriales también establecen la cobertura de vacantes por procesos de selección y la promoción en la carrera por concurso tal como el Sistema Nacional de Empleo Público (Decreto 2.098/2008, normas modificatorias y complementarias).

III Conclusión

En virtud de todo ello, es dable pensar que, si bien se requiere de una actualización y optimización constantes, las falencias del sistema en ocasiones son la consecuencia de la falta de implementación prolongada y hasta sistemática de las normas más que de una ausencia de ellas.

Las herramientas que facultan al Poder

“Todos los actores intervinientes, públicos y privados deben tutelar, cada uno en la medida de sus competencias y responsabilidades, tanto el derecho humano de la persona trabajadora en sí, como la salvaguarda del bien común y la garantía del funcionamiento democrático de sus instituciones.”

Ejecutivo para lograr una APN eficiente al servicio de los habitantes, siguiendo la doctrina y la jurisprudencia en la materia, deben armonizar con el derecho de estabilidad en el empleo público.

Todos los actores intervinientes, públicos y privados deben tutelar, cada uno en la medida de sus competencias y responsabi-

dades, tanto el derecho humano de la persona trabajadora en sí, como la salvaguarda del bien común y la garantía del funcionamiento democrático de sus instituciones.

Se requiere para ello que las modificaciones

sobre el régimen del trabajo y de la seguridad social en su conjunto sean pensadas y proyectadas a partir del diálogo, con intervención de los sectores representativos de la sociedad y con la madurez política que el respeto a las mayorías, la responsabilidad en la función pública y en todo el arco de la oposición exigen ●

Trabajo e inclusión: nuevas perspectivas y desafíos a futuro.

Luciana Juárez*

¿ Qué significa la identidad de género? Es lo que siente cada ser humano, mujer u hombre, etc. y es con qué género se identifica, puede ser con el género masculino o el género femenino. ¿Y el sexo? Es la característica biológica con que nacemos, los genitales, que pueden ser varón o mujer, femenino o masculino, etc. ¿Y la orientación sexual? es cuál es nuestro gusto, si te gusta un hombre, una mujer, etc.

Por más simples que suenen estos conceptos, hoy tenemos que seguir repitiéndolos, no para imponer nada, sí para vivir en una sociedad madurada, evolucionada y orgullosamente libre y pacífica.

Hoy a pesar de haber avanzado en materia de legislación y derechos a nivel mundial, en Argentina tenemos que seguir educando, capacitando, transmitiendo e informando estos conceptos, para eliminar y erradicar por sobre todas las cosas la discriminación, prejuicios, estereotipos pasados, que ya no

tienen razón de ser en el mundo global de hoy, así como la gran desinformación hacia las personas trans, y lgbtq+ por tal razón, hay que seguir luchando para empoderar a todos con el saber y el conocimiento, y porque una sociedad bien educada y bien informada es una sociedad inteligente, fuerte, más capacitada y libre, y por supuesto sin perder la conciencia social y la atención hacia los sectores más necesitados y vulnerables. Es decir, una libertad pero solidaria, con justicia e inclusiva. Eso es lo realmente importante.

LA LEGISLACIÓN ARGENTINA

El 13 de julio de 2023, se cumplieron 13 años del derecho al Matrimonio Igualitario en nuestro país. Fue en el año 2010, cuando la Ley de matrimonio igualitario se sancionó, y convirtió a la Argentina en el primer país de Latinoamérica en legalizar las uniones entre personas del mismo sexo. Luego seguido

* Licenciada en Relaciones del Trabajo por la UBA y docente

por países como Brasil, Uruguay, Colombia, Ecuador, Costa Rica (los EEUU en 2015) y en 2022 Cuba y Chile.

Así como el pasado 24 de junio se cumplieron 2 años de la sanción en 2021 de la Ley N° 27.636 de Acceso al Empleo Formal para personas Transgéneros, Transexuales y Travestis "Diana Sacayán-Lohana Berkins", más conocida como Ley de Cupo Laboral Trans, y constituyó el resultado y la reivindicación de una lucha histórica por parte este colectivo.

Y por supuesto no podemos dejar de mencionar que el año pasado se cumplieron 10 años de la Ley de Identidad de Género, N° 26.743, que permite a toda persona el derecho de elegir su género autopercebido, el derecho, también, a su nombre autopercebido, y a ser tratada/tratado acorde con su elección de identidad, un derecho humano fundamental, esencial inalienable, inviolable e irrenunciable, un derecho humano en todo el sentido y alcance de la palabra.

Todas estas leyes producto de una lucha que aún hoy continúa, propia de los organismos trans, y lgtbq+ no binarios, fortalecen a la sociedad y la hacen más justa, saludable, avanzada y segura, y se transmuta hacia una nación más madura y evolucionada, lo cual no significa necesariamente que se respete en todos los ámbitos el apego a la ley, ésta es una tardea diaria por parte de todos y todas: el seguir el camino de perseverar en avanzar con la aplicación de las normas y derechos humanos e inclusivos, así como generar un mayor alcance en todos los territorios a nivel nacional. La formación profesional y capacitación constante para los colectivos trans (y por supuesto ya incluimos a toda la ciudadanía, porque se amplía a toda la sociedad) es una tarea que debe

proyectarse y actualizarse constantemente. El acceso a la universidad y a los estudios superiores es también un derecho innato para todas las personas.

Si bien la Ley de identidad de género incluye en el Art. 11, el acceso a la salud y a tratamiento hormonales para personas transgéneros, mediante los sistemas públicos de salud, ya sean estatales, privados o del subsistema de obras sociales; es importante recalcar que la Ley N° 4.238 de la Legislatura de CABA establece las pautas de atención médica respetuosa de las personas antes mencionadas (con inclusión de las lgtbq+).

Es decir, Igualdad de trato médico, digno y respetuoso a todos los pacientes transgéneros, y acceso a la información y a los tratamientos adecuados hormonales en pos de la identidad de género de cada paciente.

POLÍTICAS DE TRABAJO E INCLUSIÓN

Actualmente la comunidad trans debe ser reconocida, respetada y valorada. El fortalecimiento de las personas trans se hace a través de medidas interdisciplinarias, a saber: políticas públicas que acompañen y garanticen la inclusión, capacitaciones a nivel nacional desde el estado que generen puentes hacia los sectores privados organizacionales, generar más incentivos a las grandes empresas, así como también a la pequeña y mediana empresa para la contratación y a la capacitación de personal transgénero, incentivos fiscales a estas acciones, programas y proyectos.

Si bien hoy el gobierno de la Provincia de Buenos Aires, y por medio de la Agencia de Recaudación (ARBA), este año lanzó un beneficio fiscal para aquellas empresas que contraten a personas transgénero,



transexuales y travestis con el objetivo de promover su inclusión social en el mercado laboral, basado en la deducción a cuenta del impuesto sobre los Ingresos Brutos del 50% del salario que perciban las personas trans contratadas, es necesario que este tipo de beneficios se haga a nivel nacional y sea adoptado por todos los gobiernos provinciales.

Cuando hablamos de inclusión lo hacemos desde el diálogo, del compartir saberes, intercambiar proyectos, ideas, propuestas. Hoy, la humilde colaboradora quien les habla a través de estas líneas, es Licenciada en Relaciones del Trabajo por la Universidad de Buenos Aires y orgullosamente una mujer trans, una mujer transgénero y argentina de nacimiento, así como yo pude tener acceso al saber y a la educación pública gratuita y de alta calidad académica, así como también a un acceso al

mundo laboral, es imperativo que desde las mesas de trabajo a nivel estatal, privado y sindical, sigamos abarcando más medidas de incorporación de personas trans a través de programas de capacitación y formación profesional. De esta manera generamos no sólo inclusión, sino profesionales, trabajadoras y trabajadores, ciudadanos comprometidos, con el crecimiento, y el progreso de una nación fuerte basada en el crecimiento y en el enriquecimiento igualitario, no sólo a nivel de disminución de la pobreza, marginalidad y precarización laboral, sino, personas capaces de intervenir en mesas de trabajo, en gestión y proyectos para la

“La formación profesional y capacitación constante para los colectivos trans (y por supuesto ya incluyamos a toda la ciudadanía, porque se amplía a toda la sociedad) es una tarea que debe proyectarse y actualizarse constantemente. El acceso a la universidad y a los estudios superiores es también un derecho innato para todas las personas.”

generación de puestos de trabajo de calidad y proyectos colectivos de inserción laboral a nivel micro emprendimientos, con el objetivo de aumentar el PBI y el crecimiento económico inclusivo.

El trayecto es largo, y falta mucho por hacer, pero sin perjuicio de ello, y con el desafío de seguir evolucionando, un capítulo aparte es mencionar que también gracias a gobiernos nacionales y populares, y al contexto que surgió a partir de estos gobiernos, es que se lograron mayores y mejores conquistas, en materia de derechos sociales, de la seguridad social, y derechos laborales. Esto es crecimiento humano y de la economía sostenida.

Desde ya las asociaciones y organizaciones como Mocha Celis, que tienen por misión el alcance de una vida digna y empoderada de la población trans, y que también incluye a toda la población hacia el camino de la educación y el empleo formal, así como el asesoramiento en materia de diversidad y género para empresas privadas y organismos estatales, dieron el puntapié para seguir avanzando en materia de derechos, impulsando y apoyando proyectos de ley para mejorar la calidad de vida de esta población.

“El trayecto es largo, y falta mucho por hacer, pero sin perjuicio de ello, y con el desafío de seguir evolucionando, un capítulo aparte es mencionar que también gracias a gobiernos nacionales y populares, y al contexto que surgió a partir de estos gobiernos, es que se lograron mayores y mejores conquistas, en materia de derechos sociales, de la seguridad social, y derechos laborales.”

El alcance que posee esta asociación es analizado y tomado como ejemplo en todo el mundo al ser el primer bachillerato trans, no binarie y que incorpora simultáneamente en todos sus proyectos a la población migrante, afrodescendiente, indígena, personas con discapacidad y madres solteras, así como a toda la ciudadanía para finalizar sus estudios secundarios con titulación Perito auxiliar en desarrollo de las comunidades.

EL APORTE SINDICAL

Estamos actualmente atravesando un tiempo para reflexionar. La legislación actual va de la mano de un sindicalismo que se abre a las nuevas propuestas de empleo inclusivo, partiendo desde las negociaciones colectivas, donde la inclusión es parte de la discusión, así como también, mecanismos que posibilitan la inserción laboral de las personas transgénero en organismos estatales.

Si bien se estuvieron incorporando personal transgénero a estos sectores, es importante mencionar el rol clave que toman los sectores sindicales, en este caso UPCN (Unión del Personal Civil de la Nación), al brindar acompañamiento, en lo referido a lo sindical/ obra social/ laboral de las personas transgénero en los organismos ministeriales y demás organismos estatales.

La capacidad valorativa de estos sectores juega un rol preponderante, clave y de crecimiento en el ámbito socio-laboral.

El futuro no es sólo la inclusión, sino la sostenibilidad de política laborales inclusivas y

diversidad tanto en los sectores públicos como privados, el desafío es brindar diversidad pero con valor agregado, esto mediante la capacitación constante ya sea para mejorar la eficacia, gestión y competencia de las personas en los ambientes laborales, como para

generar más puestos de trabajo cualificado y registrado, el sindicalismo como uno de los ejes y factores más relevantes del mundo del trabajo debe seguir acompañando este proceso.

Subir la vara y ofrecer más herramientas a los equipos de trabajo, asesoramiento y capacitación en materia de diversidad, más estrategias y alianzas entre el sindicato y la parte empleadora estatal.

Así el sindicalismo es parte de la inclusión, diversidad y desarrollo, o sea a la evolución de los trabajadores y trabajadoras. Esto fortalece, diversifica y enriquece al colectivo de los trabajadores, el crecimiento tanto en formación y capacitación, así como la inclusión como referencia en los convenios colectivo de trabajo, las mesas de discusión, todos estos escenarios, ámbitos e instancias hoy incorporan en su agenda la diversidad.

Estos nuevos conceptos prácticos y abordajes benefician la empleabilidad; en este sentido la representatividad se vuelve más fuerte, diversa y productiva, por lo tanto los beneficios de la cooperación y el trabajo abrazan la diversidad pero desde una visión colectiva, sumando no sólo fuerza y capacidad laborativa en lo que es la personería afiliatoria, sino conciencia de la amplitud de los nuevos derechos de los y las trabajadores/as ahora desde una visión acorde más

“La legislación actual va de la mano de un sindicalismo que se abre a las nuevas propuestas de empleo inclusivo, partiendo desde las negociaciones colectivas, donde la inclusión es parte de la discusión, así como también, mecanismos que posibilitan la inserción laboral de las personas transgénero en organismos estatales.”

a los tiempos actuales y abrazando esa diversidad laboral que avanza hacia nuevas metas, desafíos y al futuro.

El sindicato es testigo y promueve nuevas formas productivas de relaciones laborales, donde el objetivo siempre está definido por asegurar las condiciones dignas del trabajo en todas sus formas.

El claro ejemplo es la actual generación de compañeros y compañeras de UPCN y del Ministerio del Interior de la Nación, donde confluyen lazos, sistemas y estrategias que incorporan la inclusión desde un abordaje directo y permanente hacia las personas transgénero, como por ejemplo la entrega de la tarjeta identificatoria de afiliada de la obra social (credencial) a trabajadoras trans conforme a su identidad autopercibida.

Habla de un sindicalismo y un sector del Estado y del empleo público como fuente de nueva generación, que no sólo respetan la identidad de género de las personas sino que están presentes en la defensa y el derecho al acceso a la salud; cabe aclarar que esto es fuente para obtener más derechos sociales con el respaldo del sindicato lo cual significa mayor compromiso con las trabajadoras y compañeras trans.

Todas estas conquistas de derechos se reflejan en el establecimiento de un nuevo

“Todas estas conquistas de derechos se reflejan en el establecimiento de un nuevo sindicato fuerte, consolidado, en estado de madurez, que mira hacia el futuro.”

sindicato fuerte, consolidado, en estado de madurez, que mira hacia el futuro: al crecimiento / mejora actual y permanente de sus afiliadas y afiliados. Esto va de la mano, desde ya, y es importante mencionar, con un Estado y organismos sólidos que acompañan estos procesos de mejora. Son derechos ganados y consolidados.

UN POCO DE HISTORIA Y A MODO DE CONCLUSIÓN

Los tiempos van cambiando y mejorando para la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras; sin perjuicio de ello por supuesto que hay mucho por seguir conquistando, pero ya estamos en camino a obtener mejoras tangibles, reales que se vean reflejadas en la situación actual de las personas, como el acceso no sólo al empleo sino al estar respaldados por un sindicalismo y compañeros y compañeras que acompañen y refuercen estos logros sociales.

En este aspecto el sindicalismo en la historia del movimiento obrero a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, se nutrió de la diversidad de cientos de compañeros trabajadores provenientes de corrientes europeas como Italia, España, Francia, Polonia, toda esta diversidad del movimiento obrero, junto con olas inmigratorias,

aportaron nuevas ideas de lucha, fuerza y reivindicación obrera que fueron desarrollando y dando lugar a una conciencia laboral y pre-sindical. Trabajadores

provenientes de estos países, no sólo traían sus usos, costumbres, idiosincrasias sino ideas de lo colectivo, de organizarse para obtener más derechos, conciencias políticas, pero por sobre todo la defensa colectiva, organizativa del movimiento obrero, de la mano de las influencias de la 1° Internacional (1er congreso de trabajadores organizados en Europa y el mundo).

Todos estos procesos y avances históricos nos demuestran cómo hoy, una vez más, que la diversidad laboral actualmente sigue presente, se transforma, evoluciona, en siglo XXI se enriquece y agrega valor al colectivo de las relaciones del trabajo, encuentra nuevas formas de expresarse, identificarse, asociarse y superarse. Esto debe ser considerado como una fuerza laboral que avanza y no se detiene, por el contrario se fortalece cada vez más en su objetivo y misión que es la defensa y garantía así como la conquista de más y mejores derechos y garantías para las y los trabajadoras y trabajadores.

Todas las propuestas superadoras y sostenibles en los procesos son las que enriquecen

“Toda estos procesos y avances históricos nos demuestran cómo hoy, una vez más, que la diversidad laboral actualmente sigue presente, se transforma, evoluciona, en siglo XXI se enriquece y agrega valor al colectivo de las relaciones del trabajo.”

el mundo de las relaciones laborales, al sindicato, y a las organizaciones por supuesto, potencian, aportan valor agregado, esto se refleja por mencionar un ejemplo en la mejora no sólo de los procesos de comunicación, sino que también se ve reflejado en los puestos de trabajo, en sus funciones diarias, los convenios colectivos de trabajo que incluyen a todas y a todos, dando lugar al trabajo decente.

Desde el sindicato y desde la Unión se promueven nuevas relaciones laborales y sociales que persisten en la defensa del colectivo

laboral, y ahora amplían esa capacidad hacia a la diversidad laboral, para incluir a más compañeras y compañeros, rompiendo prejuicios obsoletos y posicionándose en el mercado laboral actual de un futuro que ya comenzó.

La cultura del trabajo no se pierde, sino que se transforma, mejora y resignifica valorativamente ●

La Memoria es Existencia, Visibilizar la Historia es Hacerla Presente.

Andrea Datena*

En este artículo queremos reivindicar la lucha y valentía de las primeras mujeres en ejercer la representación del pueblo, luego de la aprobación del voto femenino, mediante la Ley 13010 promulgada el 23 de septiembre de 1947.

Hasta ese momento, las mujeres formaban parte de los sectores mayormente excluidos, injustamente no podían elegir a sus representantes ni podían ser elegidas.

A setenta y seis años de la promulgación del voto femenino, hoy más que nunca necesitamos interpelar las vivencias de aquellas

estoicas mujeres, no sólo por la importancia de haber sido las primeras en apoderarse de la vida pública y mostrarnos un camino, sino también por todo lo que posteriormente debieron soportar y por haberse animado a ser parte de la dirigencia política.

Esas primeras mujeres se sumaron a la vida política a partir de la gran movilización popular que despertó el peronismo.

Militaban en el partido peronista femenino, tenían en su historia una práctica de solidaridad y comunidad. Muchas eran amas de casa, otras costureras, empleadas ad-

ministrativas, maestras, universitarias, todas con una gran vocación de servicio y por sobre todo, con la enorme capacidad de construir territorio.

Destacamos la tarea de las delegadas censistas, fundamental para la for-

“Eva desafió a esas mujeres, principalmente a que se empoderaran y que fueran autónomas en sus ideas y en la toma de decisiones, no en vano prohibió el ingreso de los hombres a las reuniones de las mujeres integrantes del partido femenino.”

* Abogada, miembro de la Secretaría de Profesionales UPCN



mación del partido Peronista Femenino. La gran conductora Eva, se encargó de unir las, organizarlas y guiarlas.

Eva desafió a esas mujeres, principalmente a que se empoderaran y que fueran autónomas en sus ideas y en la toma de decisiones, no en vano prohibió el ingreso de los hombres a las reuniones de las mujeres integrantes del partido femenino, así dijo: ***“El partido femenino que yo dirijo en mi país está vinculado lógicamente al movimiento Peronista pero es independiente como partido del que integran los hombres.(...) Así como los obreros sólo pudieron salvarse por sí mismos y así como siempre he dicho, repitiéndolo a Perón, que ‘solamente los humildes***

salvarán a los humildes’, también pienso que únicamente las mujeres serán la salvación de las mujeres”.

Ella sabía que se enfrentaba a la enorme responsabilidad de conducir a las primeras mujeres que pasarían a la historia en el ejercicio de los derechos de representación política.

El enorme trabajo se reflejó en las elecciones, que concluyeron con 109 mujeres electas del Partido Peronista Femenino. A modo de ejemplo, señalo que en la Provincia de Buenos Aires asumieron 37 legisladoras, en la Nación 23 diputadas, 6 senadoras, todo lo cual significó un hecho inédito en Latinoamérica (luego de la sanción de las leyes que otorgaban el voto femenino).

La organización

Para el logro de esa conquista fue fundamental estar organizadas. Así, se armaron dos tipos de unidades básicas, las sindicales que nucleaba a las trabajadoras asalariadas y las ordinarias que reunía a las amas de casa, trabajadoras de casas particulares y trabajadoras rurales en total informalidad. El cupo de 33% estaba garantizado para las mujeres.

“Las mujeres nos salvamos a las mujeres”, y desde esa perspectiva aquellas gladiadoras mujeres, junto a Eva como conductora, comprendieron y asumieron la problemática que padecían las mujeres en ese momento.

Por un lado, la injusta distribución que se acentúa por la condición de ser mujer y por el otro, la problemática de la subordinación basada también en la condición de ser mujer, puesto que hasta ese momento no contaban con ningún tipo de derechos políticos y de participación en la decisiones de Estado.

Las compañeras que lucharon para generar leyes y políticas públicas que representaran las necesidades y problemáticas de las mujeres en ese momento histórico, nos han dejado en la memoria de todas y cada una de nosotras esa experiencia y legado. Después de ellas nuestra historia, a pesar de todo intento de disciplinamiento en contrario, jamás será la misma.

La persecución

No fueron tiempos tranquilos, ni tampoco una conquista totalmente gloriosa para esas muchachas, como Eva las llamaba. El Movimiento Peronista y en especial el Partido Femenino Peronista fueron disruptivos para

la época y la persecución arrasó también con las dirigentes peronista mujeres.

Inmediatamente, con el tremendo atropello del Golpe Militar de 1955, se vio reflejado el odio antiperonista y se formaron “comisiones investigadoras”, comisiones “arbitrarias”, que tenían un único objetivo en el caso de las mujeres, acusarlas de delitos contra la administración pública y disciplinarlas con el propósito de alejarlas de la política y del partido para siempre y que ninguna de ellas intentara ejercer esos liderazgos.

El gobierno de Aramburu, con el Decreto 4161/56 prohibía la mención de Perón y Evita en cualquier espacio público. Ante este panorama, se desataron un sinfín de persecuciones sufridas por docentes, trabajadores y trabajadoras de las reparaciones públicas, y los sindicatos fueron intervenidos.

Los abusos por parte del poder represor, en un intento más por borrar de la historia al movimiento obrero y disciplinar a las mujeres, llevó a armar una sistemática persecución.

Las denuncias en las referidas Comisiones a diversos dirigentes y funcionarios y funcionarias, entre la Nación y las provincias acumularon 70.000 expedientes (que ocupan actualmente 230 metros lineales del Archivo General de la Nación), desatando así una verdadera caza de brujas. *“Muchachas Bonaerenses, primeras legisladoras de la Patria” Instituto Cultural Gobierno de la Provincia de Bs. As. (2023)*

Este clima se utilizó para poner en debate las asimetrías que nos afectaban a las mujeres en el mundo de la política, el trabajo y en función de nuestras identidades como

mujeres. En efecto, se buscaba devolvernos al lugar asignado que culturalmente era el hogar y las tareas de cuidado.

Conclusión

El desafío es mantener viva la memoria. Imaginar a esas primeras mujeres que protagonizaron la historia de nuestra política, en el armado de las Unidades Básicas, en el trabajo de territorio haciendo censos, invitando a otras compañeras a ser parte del proyecto, pensar y repensar las diferentes actividades que se desarrollaron para poder hacer posible el ejercicio del poder en una primera elección, que a su vez, hasta sin proponérselo, colaboraron con la ruptura de algunos esquemas tradicionales de la política.

Esas mujeres interpretaron la importancia de la organización.

Se reunían en las Unidades Básicas, en el lugar donde militaban, incluso llevaban a sus hijos en las horas de trabajo, y en muchos lugares del interior del país supieron transformar sus hogares en puntos de reunión partidaria, dando lugar a la vida política y familiar.

Trabajaron de manera intensa, lograron el desafío que la historia y las decisiones políticas en ese momento les brindaron.

El rememorar estos hechos fundamentales nos interpela a las mujeres, a todas, y en especial las militantes y dirigentes políticas con responsabilidad de mantener ese legado vivo, activo y organizado ●

Recordamos a Glenn Postolski.

El 25 de febrero del corriente año falleció Glenn Postolski, un gran compañero. Su militancia ineludible se plasmó en los distintos claustros de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Es así como fue Director de la Carrera de Ciencias de la Comunicación y Decano de la Facultad de Ciencias Sociales, por citar algunos espacios de docencia y gestión que tuvo a su cargo. Por su empuje y por su compromiso político que se expresó -entre otros- en el campo comunicacional, se

constituyó en un referente para las distintas generaciones de estudiantes, graduados y profesores. En su rol de Decano fue el creador del Consejo Asesor Sindical de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, espacio de encuentro, articulación y pensamiento del mundo académico, junto a diferentes organizaciones sindicales de las cuales formamos parte.

Que descansen en paz, querido Glenn ●



Participá en la revista Escenarios

Si te interesa participar y presentar artículos para próximos números de la revista, en cualquiera de sus secciones, para facilitar su publicación te recomendamos cumplir las siguientes condiciones:

- 1) Debés enviar el archivo original a upcnprofesionales@gmail.com
- 2) El archivo debe estar en formato Word, tamaño A4, fuente Times New Roman (tamaño 12) o Arial (tamaño 10), espacio interlineado 1,5.
- 3) Los títulos y subtítulos deben ir en negrita. Las citas o textuales en bastardilla.
- 4) Notas al pie de página en fuente Times New Roman (tamaño 10) o Arial (tamaño 8), espacio interlineado sencillo. Bibliografía al cierre.
- 5) Debe figurar nombre de autor o autores, número de contacto y mail. Pequeño CV (de corresponder: profesión, cargo, especialidad, etc.)
- 6) Las imágenes – tanto fotografías como tablas o gráficos – deben ser enviadas en el mismo correo, en formato JPG o PNG en alta resolución (300 dpi aprox.)
- 7) El original deberá estar escrito en lengua castellana en toda su extensión: texto, tablas y epígrafes. Las palabras que no puedan ser traducidas por su uso deben ir en bastardilla.
- 8) Se solicita acompañar al texto con una breve síntesis con ideas centrales del trabajo o palabras clave para facilitar su lectura.

Para ampliar la información escribinos a:

upcnprofesionales@gmail.com o profesionales@upcntpngcba.org

Seguinos en nuestras redes: Facebook @UPCNprofesionales / Instagram <https://www.instagram.com/upcnprofesionales/>

www.upcndigital.org

**¡La revista Escenarios para un Nuevo Contrato Social
la hacemos entre todas y todos!**

MÁS CONECTAD@S, MEJOR COMUNICAD@S

ENCONTRANOS EN LAS SIGUIENTES
REDES SOCIALES @UPCNOK



Para más información



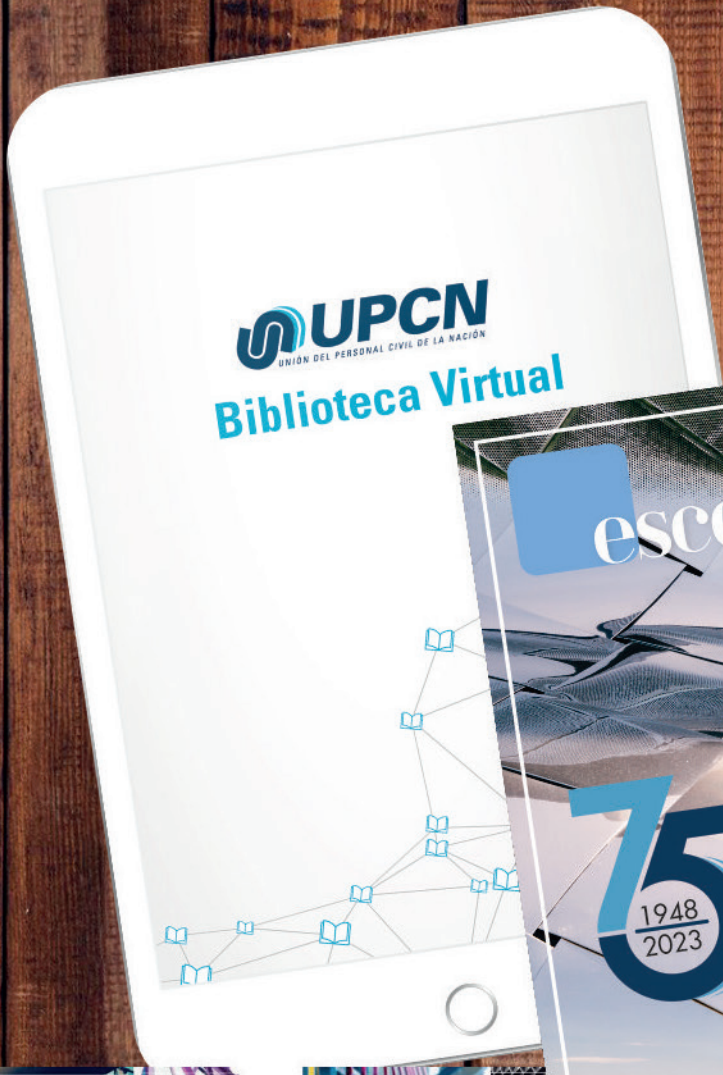
www.upcndigital.org

Seccional Trabajador@s Públicos
Nacionales y del GCBA

 **UPCN**
UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN

Ahora podés leer
Escenarios en nuestra web

FORMATO DIGITAL



Secretaría de Profesionales

upcndigital.org/capital/biblioteca/revistas