

EL FUTURO DEL
TRABAJO
EN EL SECTOR
PÚBLICO

El avance
de la **tercerización**
como **amenaza**
al trabajo decente.





Presidente: Julio Fuentes (ATE - Argentina)

Vicepresidente 1º: João Domingos Gomes Dos Santos (CSPB - Brasil)

Vicepresidente 2º: Herminio Cahue Calderón (SUTEYM - México)

Vicepresidente 3º: Percy Oyola Paloma (UTRADEC - Colombia)

Secretario General: Martín Pereira (COFE - Uruguay)

Secretario General Adjunto: Sergio Arnoud (CSPB - Brasil)

Secretario de Estudios, Estadísticas e Investigación: Horacio Fernández (ATE - Argentina)

EQUIPO DE TRABAJO

Colaboración y apoyo técnico: Horacio Fernández, Claudio Lozano,
Matías Cremonte, Álvaro Orsatti, Antonio Elías

Coordinación General: Darío Fuentes

Investigación y compilación: Ignacio Rodríguez

Edición general: María Méndez

Diagramación: Estudio Tipa

Traducción: Pamela Parra, Gonzalo Fumero, Aixela Valentín, Samantha Sassi

Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales

Paraná 26, 6to piso E (C1017AAB). Buenos Aires, Argentina

Tel +54 11 4382-2233

E-mail: presidencia@clate.org / www.clate.org

ÍNDICE

1.	Prólogo: El empleo público en riesgo_____	p. 7
2.	La CLATE y los trabajadores del Estado_____	p. 8
3.	Introducción_____	p. 9
4.	La redefinición del rol del Estado_____	p. 10
5.	El interés público en crisis_____	p. 11
6.	El gerenciamiento del Estado según criterios de la empresa privada_____	p. 12
7.	El empleo “atípico” en el sector público_____	p. 13
8.	La tercerización como nueva forma contractual_____	p. 14
9.	Avances de la tercerización en el Estado_____	p. 16
10.	Algunos casos de tercerización en América Latina_____	p. 17
	10.1. Argentina	
	10.2. Uruguay	
	10.3. Brasil	
	10.4. Perú	
	10.5. Costa Rica	
11.	Conclusiones preliminares y desafíos_____	p. 21
	Referencias bibliográficas_____	p. 22

1 PRÓLOGO: EL EMPLEO PÚBLICO EN RIESGO

Este trabajo expresa la perspectiva de los sindicatos del sector público de 18 países de América Latina y el Caribe, que representan en conjunto a 4.480.000 trabajadores y trabajadoras. Nosotros, los servidores públicos dependientes de los Estados (nacionales, regionales y municipales), hemos padecido en los últimos treinta años una serie de procesos políticos orientados al desmantelamiento de las estructuras estatales. Hemos sido testigos de la destrucción de los denominados “Estados de Bienestar”, que en su versión latinoamericana y caribeña fueron construidos a mediados del siglo XX.

Las dictaduras militares de los años ‘60 y ‘70, y los gobiernos democráticos que las sucedieron hasta fin de siglo, salvo modestos intentos de diferenciación, implementaron las recetas del Fondo Monetario Internacional y aplicaron el conjunto de medidas liberalizadoras del llamado “Consenso de Washington”. Como resultado hemos asistido a la privatización de sector público de servicios y a la desaparición, casi total, de las áreas productivas del Estado.

Durante la primera década del presente siglo, en un contexto de fuerte conflicto social y de resistencia popular, surgieron gobiernos progresistas que intentaron recuperar determinadas áreas del sector público de servicios, especialmente aquellas vinculadas a lo asistencial.

En la actualidad, y como consecuencia de la crisis mundial de 2008, se ha producido un retorno de los gobiernos neoliberales, que recurren nuevamente a las recetas del FMI. Este proceso político ha tenido lugar en la región en algunos casos mediante el voto popular y, en otros, a través de golpes institucionales.

Este regreso del neoliberalismo pone en grave peligro la existencia misma del empleo público y se expresa, como se puede advertir en los proyectos de reforma laboral, en la tercerización de todas las áreas de trabajo.

Sin dudas la introducción de nuevas tecnologías impactará en el empleo del sector público, tanto en la redefinición de tareas y en la necesidad de incorporar nuevas competencias, como en la destrucción de empleos existentes. Sin embargo, consideramos que esta situación no tiene comparación con los terribles efectos que producirá la nueva oleada de reformas neoliberales.

Acerca de este riesgo queremos hacer un llamado de atención. Desmantelar la estructura del Estado, eliminando áreas destinadas a la regulación, la fiscalización y el control de la actividad económica, como así también, destruyendo o derivando al sector privado todas aquellas funciones públicas destinadas a garantizar derechos, como son la salud, la educación, la previsión y la asistencia social, entraña un grave peligro. No hay Estado sin trabajadores públicos que lo hagan funcionar. Y no hay futuro para empleo decente en el sector público sin Estados con capacidad de arbitraje, de ejercicio de soberanía, y de desarrollo de políticas públicas que garanticen derechos.

Julio Fuentes
Presidente de CLATE

2 LA CLATE

Y LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE) es una organización sindical internacional que reúne a sindicatos de trabajadores del sector público de 18 países de América Latina y el Caribe. Fue fundada en 1967 y está integrada por más de 87 organizaciones sindicales nacionales de la región de: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Curazao, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, México, Paraguay, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

Desde 2013, la CLATE participa de las actividades de la Conferencia Internacional del Trabajo de OIT en Ginebra. En 2015 el Presidente de CLATE, Julio Durval Fuentes, habló por primera vez ante la 104ª Conferencia Internacional del Trabajo. Fue la primera vez (en sus 48 años de vida) que la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales estuvo invitada a participar de la Asamblea General.

En la actualidad, la Confederación dedica sus esfuerzos a la defensa de los derechos de los trabajadores del sector público de la región e impulsa la ratificación e implementación efectiva de las normas internacionales del trabajo, con especial énfasis en los Convenios 151 y 154 de la OIT. Asimismo, brinda apoyo a las organizaciones miembro en sus acciones reivindicativas, realiza campañas regionales en defensa de los derechos de los trabajadores estatales e impulsa políticas públicas orientadas a garantizar los derechos económicos, sociales y culturales de los pueblos.

A partir de su Congreso Cincuentenario realizado en Cartagena de Indias, Colombia, en febrero de 2017, la CLATE creó la Secretaría de Estudios, Estadísticas e Investigación. Desde entonces, ha profundizado su trabajo de investigación, relevamiento y desarrollo de informes técnicos sobre las problemáticas que afectan al sector público en la región. Es en este marco que la Confederación se propone hacer un aporte y promover un debate en torno a la Iniciativa del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo.

3 INTRODUCCIÓN

Desde la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE) es de nuestro interés aportar a las reflexiones que propone la iniciativa del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en torno al Futuro del Trabajo. Dicha iniciativa, surgida a propuesta del Director General, Guy Ryder, en la 104° Conferencia Internacional en 2015, nos obliga a pensar los fundamentos mismos del sistema de normas internacionales del trabajo así como también los postulados de la OIT en torno a la defensa del empleo decente y la promoción de la justicia social.

Asimismo, consideramos que, de las conversaciones propuestas para abordar el vasto tema del Futuro del Trabajo, nuestro aporte se inscribe en aquella que refiere a la Organización del Trabajo y la Producción, en particular a lo que hace al modo de organizar y gestionar el trabajo estatal por parte del Estado en calidad de empleador. Para ello, intentaremos poner de relieve la relación directa que existe entre empleo público y servicios públicos, dado que el Estado asume su función de empleador para contar con personal que le permita cumplir su principal misión: la provisión de bienes y servicios públicos que garanticen los derechos económicos, sociales y culturales de los pueblos, así como también, la seguridad, la justicia, la defensa y la soberanía nacional.

En este marco, nos parece importante introducir el análisis de la problemática de la **tercerización laboral**. Intentaremos una aproximación a las formas en que la tercerización se expresa en el sector, en un contexto de profunda reforma del Estado en nuestras sociedades contemporáneas. Las nuevas formas de gestión de lo público, que van de la mano del rol que se asigna al aparato estatal, determinan las formas de empleo concretas dependientes de él y, en consecuencia, la calidad bienes y servicios que reciben los ciudadanos. Dato no menor en tanto el Estado es un actor fundamental para llevar a cabo las políticas públicas que garantizan derechos, incluidos aquellos a los que se encuentra comprometido a nivel internacional cada país.

Esta reflexión debe ser considerada en el marco más general de la discusión sobre alguna de las características particulares que modifican la relación capital-trabajo, fundamentalmente desde los albores del presente siglo. Nos referimos al progreso tecnológico y sus consecuencias.

En este sentido, es importante dejar en claro que no se trata sólo de una discusión acerca de las nuevas formas que imponen los desarrollos actuales de la tecnología, sino que va a estar fuertemente condicionada por las relaciones sociales que primen a nivel mundial y su impacto en la región. Lo que queremos decir es que estos impactos están y estarán fuertemente condicionados por los determinantes de la forma en que se organiza la sociedad y los condicionamientos que esta organización impone a la reproducción cotidiana de la humanidad.

No tiene las mismas consecuencias la incorporación del progreso tecnológico si lo que prima es la apropiación privada de los beneficios que de esta incorporación resulta, o si lo que prima son criterios de una apropiación social de la renta tecnológica. Es decir: la situación no pasa por la cuestión tecnológica, sino por evaluar las formas sociales bajo las cuales se organizan los nuevos procesos económicos.

Asimismo, siguiendo el planteo del Director General de la OIT, creemos que muchos cambios en el mundo del trabajo responden a decisiones y elecciones, no a un camino inexorable ni a un devenir inevitable. Por eso, alertar sobre las consecuencias negativas que empiezan a hacerse evidentes luego de la toma de determinadas decisiones nos parece una contribución necesaria. Aspiramos a que la misma sea considerada por la Comisión de Global de Alto Nivel sobre El Futuro del Trabajo, y pueda verse reflejada en su informe final.

4 LA REDEFINICIÓN DEL ROL DEL ESTADO

Desde finales del Siglo XX, y a comienzos del actual, el neoliberalismo, expresión dominante del capitalismo mundial, ha impuesto un conjunto de estrategias para favorecer la reducción del rol de los Estados en la orientación del desarrollo en los países, obligando a éstos a organizar la sociedad subordinándose a los intereses de los actores económicos globales. De este modo se fue limitando la capacidad de los mismos de constituirse en responsables de un orden social basado en la negociación y conciliación de intereses opuestos, como había sido la característica del Estado de Bienestar.

El economista argentino y miembro de la Asociación Trabajadores del Estados (ATE), Claudio Lozano, explica que “los Estados sufrieron fuertes reformas estructurales e importantes ajustes que limitaron su capacidad para determinar su propia política económica en sus territorios. En este proceso cumplieron un rol destacado la apertura financiera y el endeudamiento. En efecto, el endeudamiento cayó sobre el Estado, transformándose en un condicionante de los procesos de ajuste y de los procesos privatizadores. Así, en una primera etapa, las reformas se introdujeron a través de privatizaciones y desregulaciones, luego con propuestas “modernizadoras”, y posteriormente multiplicando las recomendaciones de reformas en las reglamentaciones y regulaciones para una integración subordinada de la región a las propuestas globalizadoras”. (Lozano, 2018).

Los gobiernos sujetos a estas reglas fueron llamados a limitar las cargas fiscales elevadas y las regulaciones, ya que éstas fueron presentadas como un ahogo a la iniciativa privada. Así se sostuvo, y se sostiene actualmente, que una baja de impuestos traerá grandes aumentos del ahorro y del trabajo. Un Estado grande, con un nivel de gastos excesivo con relación a lo que produce, es acusado de reducir la competitividad de las empresas. Una de las principales críticas que se hacen a los Estados es su falta de eficacia en el marco de las nuevas exigencias impuestas por la

globalización. Resultan demasiado grandes y costosos para la utilidad que brindan a los ojos e intereses del gran capital.

De acuerdo a Lozano, el análisis de las relaciones entre la soberanía de los Estados contemporáneos y las transnacionales requiere precisar la crisis de los mismos en la nueva era de la globalización. El Estado no es la única fuente de poder y de regulación. El derecho comercial y financiero global ha intensificado su efectividad e influencia.

Las reglas de organismos como la Organización Mundial del Comercio, de los tratados regionales y bilaterales de comercio e inversiones, junto a directrices y planes de ajustes (propuestos por organismos internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional) tienen cada vez más poder sancionatorio y muestran clara supremacía sobre las normas nacionales.

De este modo se hizo cada vez más presente la sustitución de los Estados Nación por instancias supranacionales que regulan las relaciones capitalistas internacionales, limitando el rol estatal de protagonista exclusivo de las relaciones internacionales que había alcanzado.

5 EL INTERÉS PÚBLICO EN CRISIS

El retroceso de la participación de los Estados en la economía y la limitación de su soberanía son muestras de la imposición de un nuevo orden global sobre éstos, donde priman los intereses económicos por sobre el interés público o social. Como resultado de lo descrito hasta aquí, es evidente que las estructuras estatales tal como eran características en los modelos de bienestar, ven redefinidas sus funciones y su tamaño. Para ello, delegan muchas de sus funciones a operadores privados (en varios casos transnacionales) en especial aquellas actividades ligadas a funciones de control y regulación. Esto da lugar a estrategias sistemáticas de subcontratación en múltiples áreas de responsabilidad estatal o a la transferencia de servicios a administraciones subnacionales que, al carecer de los recursos necesarios, vaciaron estos servicios.

Vale puntualizar que la globalización no es simétrica, muy por el contrario es un terreno donde la polarización establece relaciones de subordinación más que evidentes en nuestra región, donde el peso de los Estados en la mundialización está determinado por su nivel de desarrollo.

En esta asimetría se hace evidente la competencia de nuestros Estados por atraer inversiones buscando capturar porciones del capital global y transformarlo en capital productivo en nuestros países, facilitando de por sí la implantación de oligopolios transnacionales en los territorios por ellos administrados. Transformando gran parte de la agenda de políticas públicas en una competencia a la baja en las capacidades regulatorias a fin de garantizar la entrada de capitales y obtener beneficios y seguridades, con la correspondiente desarticulación de las áreas que pierden sentido y razón de ser en el nuevo esquema.

El repetido argumento sobre la necesidad de “reducir el tamaño del Estado” enmascara el objetivo de cercenar las funciones que garantizan el derecho a la

ciudadanía social, resignando las facultades de control del funcionamiento del mercado y limitando su intervención sólo al manejo de transferencias condicionadas de ingresos y programas estatales de contención para los sectores más vulnerables que sólo cumplen los objetivos de inclusión en una matriz de perpetua desigualdad. Este esquema profundiza la inseguridad social, la precarización y la pobreza. En tal sentido, la destrucción y fragmentación o achique de los organismos que garantizan la Seguridad Social, los sistemas de salud y educación, son claras muestra del reordenamiento de los objetivos de las políticas públicas en este sentido.

La acción de los gobiernos sometida a los intereses de los grupos económicos transnacionales y orientadas a la competencia mundial afecta la posibilidad de reubicar al Estado interviniendo en los factores de producción. Y niega toda posibilidad de intervención del mismo como productor de bienes y servicios que puedan potenciar un desarrollo autónomo de los países de la región. En cambio, asumen ahora responsabilidades de apoyo y facilitación de los intereses económicos dominantes, tanto en actividades de logística como de infraestructura.

6 EL GERENCIAMIENTO DEL ESTADO SEGÚN CRITERIOS DE LA EMPRESA PRIVADA

La incorporación desde la década del '90 de los principios de New Public Management (NPM) a la Administración Pública presenta la gestión gerencial privada como un remedio universal que reduce las dificultades de las políticas públicas a cuestiones de organización que se pueden resolver mediante la búsqueda de la excelencia y eficiencia propias del mundo empresario. Autonomizando las diferentes áreas del Estado, promoviendo su fragmentación, y limitando su capacidad de intervención.

Como señala José Francisco Puello Socarrás, “estas tentativas, al unísono, pretenden la utilización de las herramientas gerenciales originadas o provenientes de la administración privada en el manejo de los asuntos públicos (algunos enfoques sin hacer ningún tipo de distinción entre las dimensiones públicas y privadas; otros, con algún tipo de matización) de tal modo que se pueda construir una gobernanza neoliberal (empresarial) a la medida de sus intereses y, por supuesto, enarbolando al Mercado como el paradigma exclusivo en la producción de lo social”. (Puello Socarrás, 2008).

Este tipo de actuación gubernamental estaría definida por un tipo de gestión propia de la actividad privada que supuestamente traería dinamismo, flexibilidad, desburocratización, eficiencia y eficacia al sector público. Nos interesa hacer referencia a esta corriente de pensamiento arraigada en la administración pública a nivel global porque entraña una serie de consecuencias sobre el empleo público, sobre la prestación de servicios esenciales a la ciudadanía y porque de la mano de ella es que se ha introducido y se expande el modelo de “outsourcing”, tercerización y externalización de funciones estatales.

Sin agotar las apreciaciones sobre la introducción del “management” o gerenciamiento empresarial, nos parece importante señalar que éste considera que las reglas de mercado son las que mejor asignan recursos, reduce al ciudadano a la condición de cliente

y al trabajador a la de un mero proveedor de mano de obra. Considera no sólo la necesidad de evitar un Estado productivo que pueda competir con el sector privado, sino también asume innecesario que sea el aparato Estatal el que deba prestar directamente y por cuenta propia servicios sociales que garanticen derechos ciudadanos.

No nos equivocamos si afirmamos que los derechos laborales están en la mira de la globalización. Cuando se plantean objetivos como aumentar la empleabilidad y la productividad, debilitar el poder sindical, degradar el derecho del trabajo o disminuir los costos de la seguridad social, mutan radicalmente áreas que fueran insignia de la intervención estatal.

En tal sentido la incorporación de formas “atípicas” de empleo (que los trabajadores consideramos precarias) en las relaciones laborales estatales es un proceso fuertemente ligado a transformar el rol que el Estado cumplía como regulador dentro del mercado laboral. Hoy los derechos laborales son un eje central de discusión política y social a escala mundial. Pero quisiéramos puntualizar la particular forma de encarar este objetivo en el trabajo estatal.

7 EL EMPLEO “ATÍPICO” EN EL SECTOR PÚBLICO

A sí como pensar el Futuro del Trabajo en el sector público exige considerar la redefinición de la que ha sido objeto el rol del aparato estatal y los criterios de gestión que se aplican a él, analizar la tercerización laboral en el sector vuelve necesario pensar cómo esta modalidad de empleo se inserta entre otras formas de contratación que en el seno de OIT se consideran “atípicas” y que los trabajadores insistimos en denominar precarias¹.

Como señala Orsatti (2018), en 2015 se ha alcanzado un consenso tripartito alrededor de una tipología de empleo atípico, que incluye cuatro formas básicas:

- Empleo temporario.
- Empleo a tiempo parcial y a pedido.
- Empleo tercerizado.
- Formas encubiertas y ambiguas.

En los últimos treinta años, este tipo de empleo ha crecido mucho más rápido que el empleo estándar, caracterizado por la estabilidad y mejores condiciones de trabajo.

Es importante considerar el peso del empleo público sobre el empleo total para evaluar la incidencia del empleo atípico en el sector sobre el empleo total. Los bancos estadísticos de OIT (en la Oficina Regional y en la sede) proporcionan información sobre el peso del empleo público en el empleo total. De acuerdo a datos correspondientes a 2015, con base en encuestas a hogares tomadas de “Panorama Laboral 2016” de la Oficina Regional, el peso promedio del empleo público regional en el empleo total es de 13%, elevándose al 18% cuando se lo compara con el empleo asalariado.

En cuanto a las primeras mediciones sobre empleo precario/atípico, éstas provienen de un estudio de la oficina regional de OIT referido a la informalidad laboral (“Panorama Laboral Temático: Transición a la Formalidad en A. Latina y Caribe”), presentado a la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014). Los datos se refieren al 2013.

Si bien el indicador tradicional de informalidad es la no registración, en el sentido de falta de cobertura de la seguridad social, en relación al sector público el dato es útil directamente para referirse al empleo precario ya que, en principio, todos los trabajadores estatales están registrados. En los primeros años de esta década, el empleo precario en el sector público de América Latina-Caribe era una quinta parte del total (19%), con una fuerte influencia del caso brasileño (20%) y mexicano (40%), por su tamaño. Esta proporción debe considerarse de mínima, porque no incluye a la tercerización, que está también muy presente en el sector público.

¹ Los empleadores se han opuesto sistemáticamente a utilizar la palabra “precario”, lo que ha llevado a que los consensos tripartitos dentro de OIT se establezcan en relación a término “atípico”. Esta cuestión ideológica ha sido explicitada por el Grupo de Trabajadores, señalando que accedió a utilizar la segunda, a la que considera “neutra”, para destrabar la discusión.

8 LA TERCERIZACIÓN COMO NUEVA FORMA CONTRACTUAL

Los orígenes de la tercerización se pueden rastrear desde los inicios del capitalismo en Europa, en las distintas formas de sometimiento del trabajo artesanal al régimen salarial. Pero luego de la Segunda Guerra Mundial, con el fortalecimiento de los Estados de Bienestar y durante el auge del modelo de producción industrial fordista en los países centrales, la tercerización se mantuvo en los márgenes del modelo de empleo asalariado. Sin embargo, desde los años '70, con la crisis del modelo precedente, la tercerización laboral fue ganando terreno junto a diversas formas de empleo (denominadas en el marco de la OIT como "atípicas") con una consecuente regresión en materia de derechos laborales y precarización de condiciones de trabajo.

Como modalidad de relación contractual, el crecimiento de la tercerización puede rastrearse en las últimas décadas del siglo XX. Como afirman Basualdo y Morales (2014) se trata de una estrategia de organización empresarial primero adoptada en Japón y luego retomada en el conjunto de los países centrales con adaptaciones particulares, especialmente a partir de la crisis capitalista de mediados de los años setenta, cuya salida marcó un cambio en la relación de fuerzas entre capital y trabajo a nivel global. Dichos autores señalan que existe un amplio consenso respecto a la periodización del fenómeno en América Latina, donde se verifica una expansión en los años setenta, una segunda etapa de crecimiento en los años noventa y una etapa de crecimiento exponencial en la primera década del siglo XXI.

La tercerización implica lo que en el seno de la OIT se han denominado "relaciones triangulares" de trabajo y al respecto se ha emitido la Recomendación N° 198 de 2016 sobre la relación de trabajo al considerar, entre otros elementos, que "hay situaciones en las cuales los acuerdos contractuales pueden tener como consecuencia privar a los trabajadores de la protección a la que tienen derecho".

En los hechos se habla de tercerización cuando:

[...] una empresa establece un contrato con terceros y les confía el cumplimiento de actividades que pueden ser de apoyo o periféricas, simplemente descentralizadas en relación con la organización originaria o incluso parte central de las tareas desempeñadas (Basualdo y Morales, 2014).

En cuanto a las formas de tercerización, según Er-mida Uriarte y Orsatti (2009) se puede definir cuatro formas: subcontratación en sentido estricto, intermediación laboral, suministro de mano de obra temporal y utilización de trabajadores autónomos. Si bien esta clasificación no agota todas las formas posibles de tercerización, da un marco suficiente para ubicar y reconocer las formas de tercerización más generalizadas.

En relación al impulso o la necesidad que fundamenta los procesos de tercerización, la periodización señalada da cuenta de que los mismos arrancan y se expanden a la par de la crisis capitalista de los 70' y el auge del modelo neoliberal en los noventa y los primeros años del nuevo siglo.

Los estudios sobre tercerización pueden agruparse en dos grandes campos, según señala el economista Martín Rodríguez Miglio (2017). Un primer grupo serían aquellos estudios con perspectiva económica donde se analizan estrategias de costo, rentas relacionales, cooperación cliente proveedor, etc. Otro grupo lo integrarían aquellos estudios sociales del trabajo que se detienen en las transformaciones en las condiciones de trabajo, el disciplinamiento laboral y la fragmentación de los colectivos de trabajadores.

Resulta imperioso destacar ambos enfoques sobre la tercerización dado que cada uno da cuenta de

las diferentes motivaciones del fenómeno. En lo que respecta a la OIT, y teniendo en cuenta los postulados de la Declaración de Filadelfia de 1944, en tanto el trabajo humano no es una mercancía y la organización debe trabajar para procurar el bienestar material y el desarrollo espiritual de los seres humanos en un marco de paz y justicia social, **es menester tomar nota de aquellas formas de trabajo que atentan contra las posibilidades de alcanzar el trabajo decente y que bloquean o dificultan la acción sindical y la negociación colectiva mediante el disciplinamiento y la fragmentación del colectivo laboral.**

La clave aquí es poder analizar aquellas medidas que se impulsan e implementan por iniciativa de los empleadores con el fin de alcanzar una mayor valorización del capital y las consecuencias negativas que éstas tienen para los trabajadores en la medida que implican un camino regresivo en materia de derechos adquiridos. Si muchas veces las nuevas formas de organización del trabajo se presentan como un cambio inevitable para la supervivencia económica de la empresa en el marco de un capitalismo mundial cada vez más competitivo, creemos que el trabajo humano y la protección que éste merece debe ser un claro límite a estos cambios. Más aún si consideramos que no existe un único e inexorable camino a seguir y, sobre todo en el ámbito del empleo público, donde muchas premisas del management empresarial no son aplicables.

9 AVANCES DE LA TERCERIZACIÓN EN EL ESTADO

Antes de introducirnos en las formas de tercerización laboral que se han desarrollado y extendido como forma contractual entre el Estado y sus trabajadores, queremos hacer un breve señalamiento respecto al rol que entendemos le corresponde cumplir a la estructura estatal. Corresponde al Estado garantizar derechos a los ciudadanos, a través de determinadas políticas públicas y mediante la provisión de bienes y servicios. Para ello se vale de la contratación de personal, y dado que los servicios son mano de obra intensivos, las condiciones de trabajo bajo las cuales se desempeña el personal inciden directamente en la calidad de las prestaciones estatales. Por eso, desde la CLATE consideramos, y así lo hemos expresado en nuestras campañas continentales de defensa del empleo público, que “nuestro trabajo es un derecho de los ciudadanos”.

Cuando desde el management empresarial se proponen estrategias de reforma de la estructura estatal, las mismas suelen hacer énfasis en la eficiencia del sector público, en desmedro de la eficacia para el cumplimiento de sus funciones. Al mismo tiempo, se ha vuelto común la transferencia de competencias del sector público al privado en materias que son inherentes al primero. Tal es el caso de funciones básicas como la salud y la educación o incluso, funciones de auditoría y control, que ponen en crisis la función regulatoria estatal.

Nos interesa detenernos en esto porque aquí la decisión de una política pública es clave, y muestra claramente como se trata de una elección y no de una necesidad. Es una decisión motivada tanto por el interés de actores económicos sujetos a regulaciones de obtener un marco reglamentario más laxo o de incidir directamente en él, como del interés de un capitalismo en crisis por acaparar funciones estatales como espacio de valorización del capital.

Este fenómeno, que en principio no es ajeno al examen y consideración de la OIT (en cuanto a la descripción de sus incumbencias estipuladas en la

declaración de Filadelfia), debe ser analizado a la hora de elaborar normas y recomendaciones que pongan límite a las nuevas formas laborales que lo habilitan, en especial la tercerización.

Las denominadas “reformas de tercera generación” para el Estado promueven la reducción del déficit estatal mediante la reducción de la plantilla de trabajadores y la transferencia de competencias y funciones a actores privados, con cuyos trabajadores el Estado no mantendría vínculo laboral. Incluso dichas reformas incorporan nuevas formas de vinculación contractual con los trabajadores, de carácter flexible y temporal, que ponen en crisis la idea de trabajo permanente que aún se reservaba para los trabajadores estatales, como protección ante la posibilidad de que el empleo estatal sea utilizado como “botín de guerra” ante los cambios de gobierno.

La tercerización en el Estado mediante la contratación de trabajadores autónomos no es nueva, lleva décadas en la región y en el mundo. Sin embargo, esta realidad quedaba expuesta como una anomalía a revertir, dado el carácter fraudulento de la relación “autónoma”, donde los trabajadores afectados a esta relación realizaban tareas que se inscribían en las funciones regulares, habituales y permanentes de la función pública.

No obstante, en la medida en que la contratación de personal que realiza tareas propias de las funciones estatales se realiza mediante la subcontratación de proveedores, el vínculo laboral es más complejo. Esta tendencia, que desde la CLATE vemos con preocupación, es la que pretendemos evidenciar mediante el análisis de casos concretos y para la cual consideramos que las normas y recomendaciones que emanan de la OIT deben ofrecer salvaguardas en pos del futuro del trabajo que se avecina.

10 ALGUNOS CASOS DE TERCERIZACIÓN EN AMÉRICA LATINA

El problema de la tercerización se caracteriza por la “invisibilización” u ocultamiento de hecho del trabajador tercerizado. Aunque se trate en muchos casos de trabajadores registrados, no forman parte de estadísticas laborales que puedan dar cuenta de su condición en la actividad en que se desempeñan. Son “recursos externos”, fuera de la planta o nómina de personal afectadas por los estatutos y convenios colectivos del sector público. Y aunque realicen tareas regulares, habituales y permanentes de la función estatal, sus salarios, sus condiciones de trabajo, sus derechos y su representación sindical no se enmarcan en el mismo ámbito que la del resto de los funcionarios, servidores o trabajadores del Estado.

Es por ello que no existen estadísticas exhaustivas sobre ellos, ni estudios empíricos capaces de dar cuenta de la extensión y el avance del fenómeno. Para hablar de tercerización es necesario recurrir a casos concretos, donde el conflicto en el lugar de trabajo lo pone de relieve, sea por acción colectiva propia de los trabajadores, por la acción de sus organizaciones o por acciones individuales de reclamo ante la Justicia laboral. En muchos casos, la investigación académica también ha logrado echar luz sobre el problema. El hecho de partir de casos no debe hacer pensar que se trata de limitarse a una casuística de situaciones aisladas. Si se tiene en cuenta que en el plano normativo existe una ofensiva generalizada por extender la tercerización a todas las actividades de la empresa privada y pública (y no sólo a las actividades temporales o a las actividades “medio” o complementarias) se puede comprender la centralidad del fenómeno. Valga el caso de la reciente reforma laboral en Brasil en 2017 como ejemplo.

10.1. ARGENTINA

Un caso testigo del fenómeno de la tercerización laboral en el sector público en Argentina es lo sucedido en el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA). Allí se creó una

organización mixta, la Fundación “Barreras Patagónicas” (FUNBAPA) para emplear a trabajadores encargados de controles fitosanitarios y de tareas de fiscalización propias del organismo público. Eran un total de 600 trabajadores y trabajadoras distribuidos en 34 puestos sanitarios de la Patagonia. En 2013, la situación de estos trabajadores tomó estado público a partir su sindicalización en la Asociación Trabajadores del Estado (ATE)² y el reclamo por ser reconocidos como trabajadores estatales dependientes del SENASA. Los trabajadores reclamaban:

- Ser trabajadores regulares, habituales y permanentes que desarrollaban funciones propias de la misión principal del un organismo público.
- Actualizar sus salarios, por ser inferiores al personal de planta permanente que realizaba iguales tareas.
- Incorporar las sumas “en negro” o no remunerativas que percibían junto a sus salarios.
- Que se cumplan las condiciones de seguridad e higiene laboral propias de su actividad.
- Que se eliminen los salarios y asignaciones de privilegio cobrados por la cúpula de directores de la Fundación.

Mediante el conflicto planteado por los trabajadores y la acción sindical de ATE de la Provincia de Río Negro se logró el pase a planta permanente del organismo público de 350 trabajadores, la reincorporación de los despedidos durante el conflicto y el reconocimiento de antigüedad y funciones en el marco de la carrera del SENASA.

² Fuente: Asociación Trabajadores del Estado (ATE) de Argentina <http://www.ate.org.ar>

Este caso pone en evidencia como ciertas premisas del NPM no funcionan en la tercerización, como ser la mayor transparencia o la reducción de costos (que no se alcanzaba en la medida en que se sostenía una planta de directores con salarios de privilegio). Asimismo, la búsqueda de eficiencia y especialización en la “actividad fin” no sirve como elemento explicativo para fundamentar esta modalidad contractual dado que los trabajadores afectados eran los encargados de la actividad principal del organismo, que por otra parte se vincula con actividades centrales del Estado respecto a su política fitosanitaria y agroalimentaria. Más plausibles son las explicaciones centradas en el disciplinamiento de la fuerza laboral, mediante la inestabilidad contractual, y en la transferencia a un tercero de responsabilidades, en particular lo referido a condiciones de seguridad e higiene laboral.

Trabajadores sindicalizados en ATE del SENASA a nivel central también han denunciado varias formas de contratación de personal destinadas a fragmentar el colectivo laboral y la negociación colectiva. Estas contrataciones apelan a cuestiones como la “transitoriedad”, a la contratación de “trabajadores independientes”, la incorporación de “contratos de asesorías” a través de organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) o mediante otras fundaciones u organizaciones similares a FUNBAPA, como AFINOA, IICA, ARGENT-INTAS. En todos los casos se trata de trabajadores que cumplen tareas regulares, habituales y permanentes propias del organismo, tales como: monitoreo, inspección, establecimiento de condiciones fitosanitarias, certificación y control sanitario. Esto demuestra el carácter fraudulento de las contrataciones, a lo que se suma el hecho de que el personal contratado bajo estas modalidades superaba el 15% de la planta permanente del organismo, situación expresamente limitada en el Convenio Colectivo de Trabajo del sector.

El hecho de que el trabajador tercerizado no sea considerado un trabajador en su sector y actividad vulnera su derecho a la estabilidad y a gozar de todos los beneficios alcanzados mediante negociación colectiva (vacaciones, aguinaldo, aportes a la seguridad social, jornada limitada, carrera, ascensos, etc).

Asimismo, al no estar incorporados a la carrera y ser sometidos a rotación en sus puestos y funciones, esto opera en desmedro de la calidad del servicio público que el organismo para el cual cumplen funciones debe brindar.

10.2. URUGUAY

Según el Instituto de Estudios Sindicales Univer-siendo Rodríguez (INESUR), dependiente de la Confederación de Funcionarios del Estado (COFE)³, existen 120.000 trabajadores tercerizados en la Administración Pública Central. Este fenómeno, señala INESUR, trae como resultado un aumento de las ganancias empresariales en detrimento del salario. En la misma línea, la pretendida intención de reducir costos de funcionamiento al Estado no se cumple dado que las empresas suministradoras de mano de obra reciben del Estado mayores erogaciones que las que resultan de la contratación de un funcionario público y, a su vez, los trabajadores así contratados perciben hasta tres veces menos que un funcionario por igual tarea. Desde INESUR afirman que “las empresas privadas lucran con dinero público, sin riesgo de capital y precarizando las condiciones de trabajo y de salario”. La tercerización involucra además un problema de extranjerización, dado que se encomienda la selección y provisión de trabajadores a empresas trasnacionales como Transamerican o Adecco.

En cuanto a las tareas sujetas a tercerización, las mismas abarcan desde atención al público, administrativos, ordenadores de gastos, secretarías privadas, mantenimiento de redes informáticas, hasta manejo de información sensible, auditorías, servicios logísticos, distribución y transporte, lo que da cuenta del avance del sector privado en las áreas definidas como estratégicas para el Estado.

Si bien estos trabajadores están metidos en el tejido del organismo, bajo las órdenes de los mismos jefes y hacen las mismas tareas que los otros, no tienen acceso a la mayoría de los beneficios, ganan menos que la mayoría de sus compañeros, no tienen

³ Fuente: Confederación de Funcionarios del Estado (COFE) de Uruguay.
<http://www.cofe.org.uy/>

posibilidades de ascenso y registro de antigüedad. Cada dos años, son trabajadores en “período de prueba” por tres meses o 100 jornales sin derecho a indemnización por despido. Esta situación atenta asimismo contra las posibilidades de organización sindical de estos trabajadores.

La COFE ha denunciado casos de tercerización en organismos como: la Dirección Nacional de Topografía, Dirección Nacional de Arquitectura, la Corporación Nacional para el Desarrollo, la Dirección Nacional de Transporte y la Dirección Nacional y en la Administración de Servicios de Salud del Estado (ASSE), entre otros.

10.3. BRASIL

En 2017, a partir de la sanción de la Ley 13.429, Brasil se ha convertido en el país que más ha avanzado en la región en materia de tercerización, en tanto habilita la misma a todas las actividades de las empresas (sean actividades secundarias / “medio” o principales / “fines”) y a todos las áreas y niveles del sector público. Esta tercerización sin límites, habilitada para todas las actividades y segmentos, derriba por tierra el argumento según el cual ésta es necesaria por la imprescindible especialización o focalización que requieren las actividades de las empresas u organizaciones.

No obstante su novedad, esta norma viene a legalizar una modalidad de contratación como es la tercerización, que ya estaba instalada hace años en el Estado brasileño. Un reciente estudio llevado adelante por Graça Druck⁴ y otras autoras sobre la situación de los trabajadores de la Universidad Federal de Bahía (UFBA) permite dar cuenta de la extensión y características del fenómeno en este país.

Según este estudio, dicha casa de estudios cuenta con 2.524 docentes, 3.195 servidores técnico-administrativos y 2.161 trabajadores tercerizados. El estudio destaca que “en el año 2015, la publicación UFBA en

cifras, disponible desde 2001, pasó a computar a los tercerizados como parte del ítem ‘personal’. Es decir, esos trabajadores dejaron de ser ‘invisibles’, al menos en términos estadísticos”. Al observar la evolución del número de trabajadores en cada segmento laboral para un período de diez años se comprobó el altísimo crecimiento del número de tercerizados (del 127%). En lo que se refiere al número de tercerizados por segmento, los trabajadores de limpieza, recepción y vigilancia representan la mayoría de todos los contratos de prestación de servicios bajo esta modalidad de contratación.

Entre las desventajas que los tercerizados experimentaban respecto a las condiciones de trabajo de sus pares de planta permanente se destacan: la falta de horario de almuerzo, la demora en el cobro de sus salarios, la falta de entrenamiento para sus tareas, la falta de asistencia ante accidentes de trabajo y la dificultad de gozar de vacaciones. Esto último se explica dado que las empresas tercerizadoras y proveedoras del personal muchas veces declaraban la quiebra y los trabajadores volvían a ser contratados por una nueva empresa que desconocía su antigüedad y derechos adquiridos. La situación de cambio de empresa contratante era definida como “cambio de botones” por los trabajadores, que mantenían continuidad en la prestación y cumplimiento de tareas. El trabajo menciona casos de trabajadores de hasta 30 años de antigüedad, prestando servicios en este régimen de empleo tercerizado que, previo a la Ley 13.429, se fundamentaba en la “transitoriedad” de sus tareas.

4 Druck G., Sena J., Pinto M. y Araújo S. A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO PARTICULARIDADES E IMPLICAÇÕES: em Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate', organizado por André Gambier, IPEA, Brasil, 2018.

10.4. PERÚ

En un estudio sobre la intermediación y tercerización del empleo en el sector público de la ciudad de Ayacucho, Jorge Antonio Gálvez Molina⁵ afirma que el proceso de flexibilización laboral iniciado con el Dec. Leg 728 de 1991 ha impulsado la precarización y la deslaborización del empleo estatal. Esto ha favorecido el crecimiento de la tercerización laboral y como consecuencia ha llevado a la pérdida de beneficios laborales para los trabajadores tales como: el derecho a la sindicalización, a la estabilidad laboral, al acceso a las pensiones, a la seguridad social, a contribuciones para el acceso a la vivienda, a la jornada laboral de 8 horas, a permisos licencias y vacaciones. En contrapartida, señala el estudio, las entidades públicas se han liberado de la administración de la fuerza laboral y del reconocimiento de dichos beneficios.

En materia salarial, los trabajadores tercerizados perciben salarios menores que los que reciben quienes realizan similares tareas y forma parte de la planta de personal de las entidades públicas. Las empresas tercerizadoras, o “Services” retienen en concepto de utilidades brutas el 46,67% del presupuesto recibido para la contratación de personal.

Las formas de tercerización y precaridad se extienden a diversas áreas de organismos del gobierno federal de Perú, como ha señalado en reiteradas ocasiones la Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales del Perú (CITE), organización miembro de CLATE. Sin embargo, el estudio del caso de la municipalidad de Ayacucho tiene el mérito de cuantificar la apropiación que el gerenciamiento privado de la fuerza laboral hace del presupuesto público, a la par que destaca la pérdida de derechos de la que son objeto los trabajadores estatales.

⁵ La intermediación laboral y del deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho. Gálvez Molina J. A. Tesis de grado. Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga, 2014

10.5. COSTA RICA

En un trabajo sobre reforma del Estado y su impacto en el sector salud, Bermúdez Otarola M. y Umaña Soto A.⁶, desarrollan cómo a partir de la intervención de organismos financieros internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional se introdujeron profundas reformas en la estructura del Estado costarricense que llevaron a la tercerización de servicios en la Caja Costarricense de Servicios de Salud (C.C.S.S.). Este proceso se dio a fines de la década de los '80 y comienzos de los '90 en un marco generalizado de privatizaciones, congelamiento de la apertura a nuevas plazas laborales en el Estado y reducción de las plazas existentes.

Interesa destacar este estudio porque analiza cómo a la par de la reforma del aparato estatal se impulsó el fortalecimiento del denominado “tercer sector”, estimulando la transferencia a la sociedad civil y a iniciativas privadas funciones propias del Estado y sus organismos. Esto llevó a que Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), cooperativas, fundaciones, y asociaciones solidaristas asuman funciones propias del sector público. En este marco se produjo la reforma del sector de la salud.

Algo para remarcar aquí, como en otros casos relevados en la región, que los trabajadores contratados bajo proveedores que tercerizan las prestaciones estatales pierden garantías y derechos laborales, están sujetos a una definición polivalente de sus funciones, ven obstaculizadas sus posibilidades de asociación y sindicalización, entre otros perjuicios. Dicha precarización de las condiciones de trabajo opera a su vez en contra de la calidad del servicio público que prestan. Asimismo, el mencionado estudio señala cómo la transferencia de funciones y de los trabajadores que las llevan a cabo es, ante todo, un negocio para los proveedores privados encargados de las mismas.

⁶ Tercerización de los servicios de salud en la Caja Costarricense de Seguro Social, en el marco de la contrarreforma del Estado costarricense (1988-2012). Un acercamiento a cuatro proveedores externos: COOPESANA, COOPESAIN, ASEMECO y PAIS. Melisa Bermúdez Otarola, Angie Umaña Soto. Tesis de grado. Universidad de Costa Rica. 2013.

11 CONCLUSIONES

PRELIMINARES Y DESAFÍOS

De lo presentado hasta aquí, tanto en lo que refiere a las transformaciones sufridas por los Estados en el contexto de la globalización neoliberal, como las nuevas corrientes de pensamiento que impulsan la incorporación de nociones de gerenciamiento privado al sector público, y el señalamiento de algunos casos de tercerización en la región, consideramos que encontramos un punto de partida para pensar críticamente el futuro del trabajo en el sector público.

Desde CLATE somos conscientes que los cambios impuestos a los Estados de América Latina y el Caribe son resultado de tendencias dominantes en la economía mundial. En efecto, la desarticulación de las funciones centradas en la producción de bienes y servicios como resultado de lo impuesto por la primera oleada de reformas, se suma a las propuestas de “modernización”, descentralización y desregulación del aparato estatal, para garantizar una incorporación exitosa a la globalización en términos de los intereses del capital.

Como señala Claudio Lozano, “la competencia a la baja por atraer inversiones, garantizar la libre circulación de mercancías y capitales en favor de la apertura al mundo, y la incorporación exitosa a la globalización, se traducen en la desaparición por completo de las áreas que garantizaban estas capacidades estatales, y en no pocos casos la transferencia de estas actividades a los propios intereses privados. En tal sentido es que se profundizará la tendencia actual a la pérdida y degradación del trabajo en los Estados de la región”.

Pero es importante dejar en claro que este no es un derrotero inexorable. En tal sentido, se abre la posibilidad de instalar un debate sobre otro tipo de regulación social de este paradigma y por tanto otro vínculo, ya no sólo con el proceso de incorporación de tecnología que acapara las preocupaciones sobre el futuro del trabajo, sino también respecto a

las formas de organización del trabajo. En tanto el Estado tiene que expresar el interés público puede ser el vehículo que proyecte otro tipo de regulación social, donde la eficiencia estatal no esté ligada a la precarización laboral, a la pérdida de derechos y a pauperización de los servicios públicos. Al contrario, se debe revalorizar la función del Estado en línea con una perspectiva de cooperación, desarrollo del interés común, construcción de comunidad, promoción del empleo decente y de la justicia social.

Si las discusiones sobre el futuro del trabajo no plantean el desafío de repensar instrumentos y herramientas que revaloricen el trabajo como fuente de dignidad, realización personal y mejora de la calidad de vida del ser humano, corremos el riesgo de quedar prisioneros de estrategias que nos lleven por caminos opuestos.

Desde la CLATE reafirmamos nuestro compromiso en la defensa de los derechos de los trabajadores del sector público y de políticas públicas estatales que garanticen el desarrollo pleno del conjunto del pueblo, así como sostenemos la necesidad de la protección de nuestro territorio para nosotros y para las generaciones futuras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Basualdo V. y Morales D. (2014). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Bermúdez Otarola, M y Umaña Soto A., (2013), *Tercerización de los servicios de salud en la Caja Costarricense de Seguro Social, en el marco de la contrarreforma del Estado costarricense (1988-2012). Un acercamiento a cuatro proveedores externos: COOPESANA, COOPESAIN, ASEMECO y PAIS.*, San José, Costa Rica. Universidad de Costa Rica.
- Elías A. (2018). *Uruguay: El papel de la tecnología en el futuro del trabajo de los obreros y empleados del Estado*. Montevideo, Uruguay. Instituto de Estudios Sindicales Universindo Rodríguez (INESUR – COFE).
- Ermida Uriarte, O y Orsatti, A (2009). *Estrategia sindical hacia trabajadores tercerizados*. Grupo de Trabajo Autorreforma Sindical.
- Druck G., Sena J., Pinto M. y Araújo S. (2018), *A terceirização no serviço público particularidades e implicações; em Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*, organizado por André Gambier, Brasilia, Brasil. IPEA.
- Gálvez Molina J. A., (2014), *La intermediación laboral y del deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho*, Ayacucho, Perú. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Informe FUNBAPA (2018). Asociación Trabajadores del Estado de la Provincia de Río Negro. Viedma, Argentina.
- Lozano, C. (2018), *El Futuro del trabajo en el Estado en el siglo XXI*, Buenos Aires, Argentina. Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE). www.clate.org.
- Orsatti, A. (2018), *Empleo Precario en el Sector Público de América Latina – Caribe*. Buenos Aires, Argentina. Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE). www.clate.org.
- Puello-Socarrás, J. F. (2008), *Nueva gramática del neo-liberalismo: itinerarios teóricos, trayectorias intelectuales, claves ideológicas*. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Bogotá.
- Rodríguez Miglio, M. (2017). *Potencias y límites de los estudios actuales sobre los procesos de tercerización y subcontratación. Una reflexión crítica en torno al uso de las categorías*. Área Economía del Conocimiento del Instituto de Industria, Universidad Nacional General Sarmiento (IDEI-UNGS).
- Ryder, G. (2015), *Iniciativa del Centenario relativa al Futuro del Trabajo*, Ginebra, Suiza. Oficina Internacional del Trabajo, OIT.

COMITÉ EJECUTIVO

Presidencia

Julio Fuentes (ATE - Argentina)

VicePresidencia 1ª

João Domingos Gomes Dos Santos (CSPB - Brasil)

VicePresidencia 2ª

Herminio Cahue Calderón (SUTEYM - México)

VicePresidencia 3ª

Percy Oyola Paloma (UTRADEC - Colombia)

Secretaría General

Martín Pereira (COFE - Uruguay)

Secretaría General Adjunta

Sergio Arnoud (CSPB - Brasil)

Sec. Ejec. Sub Regional Andina

Alejandro Silva (FENAMOP - Chile)

Sec. Ejec. Sub Regional Andina Adjunta

Winston Huamán Henríquez (CITE - Perú)

Sec. Ejec. Sub Regional Caribe

Roland Hernán Ignacio (ABVO - Curazao)

Sec. Ejec. Sub Regional Caribe Adjunta

Rafaela Figuereo (UNASE - República Dominicana)

Sec. Ejec. Sub Regional Centroamérica

René Palomares Parra (SUTEYM - México)

Sec. Ejec. Sub Regional Centroamérica Adjunta

Mario Montes (AGEPYM - El Salvador)

Sec. Ejec. Sub Regional Cono Sur

Wagner José De Souza (CSPB - Brasil)

Sec. Ejec. Sub Regional Cono Sur Adjunta

Facundo Cladera (ADEOM - Uruguay)

Secretaría de Integración

Dulce María Iglesias Suárez (SNTAP - Cuba)

Secretaría de Integración Alternativa

Carlos Aramendi (UF - Uruguay)

Secretaría de Organización

Carlos Insunza (ANEF - Chile)

Secretaría de Organización Alternativa

Terezinha Castro (CSPB - Brasil)

Secretaría de Prensa

Ibis Fernández (CITE - Perú)

Secretaría de Prensa Alternativa

Olman Chinchilla (FENOTRAP - Costa Rica)

Secretaría de Formación

Sandra Hortúa Romero (UTRADEC - Colombia)

Secretaría de Formación Alternativa

María Teresa Romero (ATE - Argentina)

Secretaría de Administración y Finanzas

Hugo Blasco (FJA - Argentina)

Secretaría de Administración y Finanzas Alternativa

Matilde Abín (COFE - Uruguay)

Secretaría de Género y Diversidad

Angela Rifo (ANEF - Chile)

Secretaría de Género y Diversidad Adjunta

Delci Sosa (FENATRASAL - República Dominicana)

Secretaría de Derechos Humanos

Ana Luz Giménez Acosta (UNTE-SN - Paraguay)

Secretaría de Derechos Humanos Alternativa

Silvana Suero (CONATE - República Dominicana)

Secretaría de Estudios, Estadística e Investigación

Horacio Fernández (ATE - Argentina)

Secretaría de Estudios, Estadística e Investigación Alternativa

Wilson Álvarez Bedón (FETMYP - Ecuador)

CONSEJO REVISOR DE CUENTAS**1º Titular**

Leonel Revelese (Uruguay)

2º Titular

Marco Antonio Correa da Silva (Brasil)

3º Titular

Nelly Costa (Argentina)

1º Suplente

Horacio Bustamante (Colombia)

2º Suplente

Oscar Centeno Viales (Costa Rica)

CONSEJO POLÍTICO CONSULTIVO**Presidencia**

Luis Iguini (COFE - Uruguay)

Vicepresidencia

Carlos Custer (ATE - Argentina)

1. Víctor De Gennaro
2. Víctor Mendibil
3. Luiz Fernando Pereira Souza
4. Jorge Izquierdo
5. Marino Da Silva
6. Rodolfo Romero
7. Eduardo Estevez

ORGANIZACIONES MIEMBROS

ARGENTINA

ATE - Asociación Trabajadores del Estado
Secretario General: Hugo Godoy

FJA - Federación Judicial Argentina
Secretario General: Hugo Blasco

BRASIL

CSPB - Confederação dos Servidores Públicos do Brasil.
Presidente: João Domingo Gomes Dos Santos

COLOMBIA

UTRADEC - CGT - Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos de Colombia.
Presidente: Percy Oyola Paloma

COSTA RICA

FENOTRAP - Federación Nacional de Trabajadores Públicos.
Secretario General: Olman Chinchilla Hernández

CUBA

SNTAP - Sindicato Nacional de Trabajadores de la Administración Pública
Secretaria General: Dulce María Iglesias Suarez

SNTS - Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud
Secretario General: Santiago Badía Gonzalez

CURAZAO

ABVO - Algemene Bond van Overheid en Overige personeel
Presidente: Wendy Emanuel Maximiliaan Calmes

SAP - Algemene Politie Bon

Presidente: Anthony Lacle

NAPB - Nationaal Algemene Politie Bon

Presidente: Ronaldo Abraham

STraF - Sindicato de Trabajadores de Aduana y Fiscalía

Presidente: Juan Laurens

CHILE

ANEF - Agrupación Nacional de Empleados Fiscales

Presidente: Carlos Insunza Rojas

FENAMOP - Federación Nacional de

Asociaciones de Funcionarios MOP

Presidente: Alejandro Silva Fuenzalida

ASEMUCH - Confederación Nacional de Funcionarios Municipales

Presidente: Ramón Chanqueo Filumil

ECUADOR

FETMyP - Federación Ecuatoriana de Trabajadores Municipales y Provinciales
Secretario General: Wilson Alvarez Bedon

EL SALVADOR

AGEPYM - Asociación General de Empleados Públicos y Municipales de El Salvador
Presidente: Mario Montes

GUATEMALA

FENASTEG - Federación Nacional de Trabajadores Estatales de Guatemala
Secretario General: Arturo Mesías Ortiz

SNTSG - Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala

Secretario General: Luis Alpirez

HAITÍ

CTSP - Confédération des Travailleurs des Secteurs Public et Prive.
Presidente: Jean Bonald Golinsky Fatal

MÉXICO

SUTEYM - Sindicato Único de Trabajadores de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de México
Secretario General: Herminio Cahue Calderón

CONFEPIDER - Confederación de Servidores Públicos de los Poderes de los Estados, Municipios e Instituciones Descentralizadas de la República Mexicana
Secretario General: Sergio Alberto Padilla Pérez

PARAGUAY

UNTE SN - Unión Nacional de Trabajadores del Estado - Sindicato Nacional
Secretario General: Ricardo Ramírez

PERÚ

CITE - Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales del Perú.
Secretario General: Winston Huaman Henriquez

CTE - Confederación Trabajadores Estatales.
Secretario General: Domingo Antonio Cabrera Toro

PUERTO RICO

CUTE - Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado.
Secretario General: Federico Torres

REP. DOMINICANA

UNASE - Unión Nacional de Enfermería
Secretaria General: Rafaela Figuereo Vargas

CONATE - Confederación Nacional de Trabajadores del Estado
Secretaria General: Francisca Jimenez

FENATRASAL - Federación Nacional de Trabajadores de la Salud del IDSS
Secretaria General: Delci Sosa

URUGUAY

COFE - Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado
Presidente: Martín Pereira

FNM - Federación Nacional de Asoc. Municipales
Secretario General: Rubén Lazo

UF - Unión Ferroviaria
Presidente: Carlos Aramendi

ADEOM - Asociación de Empleados y Obreros Municipales
Secretaria General: Valeria Ripoll

VENEZUELA

FENTRASEP - Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público.
Presidente: Franklin Rondón