

**No hay paritaria
sin aumento salarial,
sin representación
paritaria federal
y democrática.**



Área
SINEP

No hay paritaria sin aumento salarial, sin representación paritaria federal y democrática.

El viernes 29 de mayo, se abrió y se cerró la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General Para la Administración Pública - nuestra paritaria- que suscribieron sin ninguna disidencia los representantes paritarios del Consejo Directivo de ATE Nacional, sin consultar con ninguna seccional del país, y sin la participación de ATE Capital que es la que representa a la mayoría de los y las estatales nacionales. No hubo planteos sobre recomposición salarial, pasando a un cuarto intermedio sin fecha de convocatoria.

En este contexto difícil para todos, era la oportunidad y la demanda, para concretar la aplicación de la cláusula de revisión salarial de la paritaria 2019. Urge una recomposición salarial, discutir y resolver la realidad de las y los trabajadores, muchos de ellos y ellas monotributistas precarizados, que, en medio de la pandemia, trabajan realizando con un profundo compromiso, tareas presenciales, remotas y esenciales en toda la Administración Pública Nacional.

Trabajadores/as con ingresos por debajo de la línea de la pobreza, sosteniendo cada una de las políticas públicas del Estado Nacional, merecen una señal clara e inequívoca de emergencia, entendiendo el difícil momento.

Por eso es la oportunidad para que los y las Trabajadoras del Estado, de un Estado que tiene otra valoración por parte de la Sociedad, por su compromiso con la vida, con el cuidado del Pueblo Argentino, pueda tener además del reconocimiento social, una recomposición salarial porque nuestras remuneraciones quedaron en el subsuelo de la economía.

Desde ATE Capital seguimos construyendo las propuestas para la paritaria y exigimos la conformación de una mesa representativa, federal y democrática de negociación paritaria, que aborde de verdad las necesidades de les estatales en esta etapa tan compleja.

Propuestas para la discusión paritaria

La paritaria que se viene. Los trabajadores y trabajadoras estatales somos los y las que hacemos posible las políticas públicas.

1. En este contexto los y las estatales necesitamos una urgente recomposición salarial producto de la situación en la cual nos sumergió el macrismo en los últimos cuatro años.

2. El **pase a planta permanente** de trabajadores y trabajadoras que revisten en la modalidad artículo 9 de la Ley Marco de Empleo Público y Plantas Transitoria. Buscando mecanismos rápidos, eficaces, justos y que no generen baja de salarios a los y las trabajadoras. Consideramos que en tiempos de incertidumbre la estabilidad laboral del empleo público que indica la Constitución es un necesario reconocimiento para trabajadoras y trabajadores que vienen siendo postergados.

3. Asimismo, buscar un mecanismo para que las plantas permanentes puedan ascender y recuperar la **carrera administrativa**.

4. Pase a la ley Marco de Empleo Público a los contratados por monotributo 1109 y otras modalidades de contratación.

5. Recategorizaciones de los trabajadores y trabajadoras que cumplen funciones bajo la Ley Marco de Empleo Público y plantas transitorias.

6. Iniciar un proceso paritario de **regulación de las modalidades del Teletrabajo**. (Aspectos tecnológicos (Recursos tecnológicos, formativos, reglamentarios, organizativos, horarios, etc.)

7. Atento a la salud laboral de los **trabajadores y trabajadoras creación de las delegaciones y subdelegaciones Cymat en todas las jurisdicciones**.

8. Establecer garantías para el personal que es parte de los **grupos de riesgo** (salario y continuidad laboral).

9. CIOT Central:

Licencia por Violencia de Género (art 147 bis CCTG):

> Sólo se aplica a violencia de género en el ámbito doméstico o intrafamiliar, debe agregarse la violencia de género en el ámbito laboral.

> No hay distinción de género, los varones cis heterosexuales pueden usufructuar de dicha licencia, lo cual refuerza la invisibilización de una desigualdad estructural e históri-

ca entre los géneros. Sólo deberían acceder al derecho de la licencia las mujeres y población LGTBI+. En todos los casos respetando la Ley de Identidad de Género.

> Creación de equipos interdisciplinarios que aborden la temática con perspectiva de género. (desde autoridad de aplicación- Dirección de Recursos Humanos).

> Sólo puede usufructuarse mediante denuncia policial y/o judicial. Esto puede ser un impedimento para hacer uso del derecho a la licencia, atento que hay mujeres que no realizan la denuncia en esos lugares, por diversas razones, entre ellas porque suelen ser revictimizadas.

10. Presentismo. Rediscusión incorporando el concepto al salario, mensualmente, incorporando todas licencias (incluidas en el Decreto N° 3413/79 y en el Convenio Colectivo General para la Administración Pública-Título XII y otras normas que contemplan sobre licencias, franquicias y justificaciones). No generando descuentos por familiar enfermo/a, enfermedad propia del trabajador/ra, sin límite de edad de hijos/as y familiar a cargo, ni límites en los días por examen. Incorporación de nuevas Licencias, justificaciones y franquicias.

11. Trabajadores y trabajadoras con **Discapacidad**. Contemplar situaciones de los y las trabajadoras con discapacidad, para la realización de tratamientos, tramites etc.

12. Trabajadores y trabajadoras travestis, trans para que los y las mismas puedan acceder a los derechos previstos por la Ley de identidad de Género N°26.743, para realizar tratamientos, tramites, etc.

13. Se efectivice la incorporación en el artículo 142 bis al Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (Decreto N° 214/06) “**Franquicia horaria para trabajadoras y trabajadores con personas a cargo con discapacidad**.” (homologado por Decreto N°788/2019 B.O. 26/11/2019. el Decreto N° 36/2019 B.O. 14/12/2019 que fuera suspendido 180 días por el Decreto N° 788/19.) Asimismo, que dicha franquicia alcance a las personas contratadas por cualquier modalidad.

14. Reforzar que el Estado nacional, cumpla con la normativa de ocupar personas con **discapacidad** en una proporción no menor del 4% de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo.

15. Reintegro Mensual por **Gastos de Guarderías o Jardines Maternales**. Se aumente el valor de dicho reintegro, que se pague a todos los niveles escalafonarios y que se utilice criterio de año escolar.

16. Horas extras. Se modifique el monto tope para que sean contemplados todos los y los trabajadores del NIVEL C y D.

17. Tramos. Agilizar la adquisición del tramo reduciendo a una sola instancia de valoración: una capacitación y evaluación. Y salir de la lógica de los comités que resulta muy engorroso. Asimismo, este año 2020 y por excepción se promueva de tramo y grado a los y las trabajadoras, debiendo estos y estas satisfacer los créditos de capacitación correspondientes dentro de los treinta y seis meses siguientes.

18. Compensación por **Servicios Cumplidos** (art 93 sinep) sea extensiva a los y las trabajadoras contratadas por la modalidad del art 9 de Lay marco. (5 meses de remuneraciones correspondientes a la situación de revista, no remunerativo a los trabajadores revistando bajo el régimen de **estabilidad** y habiendo reunido VEINTE (20) años de antigüedad en la Administración Pública Nacional, se acogiera al beneficio previsional.).

19. Movilidad. Se pague movilidad a todos los trabajadores y trabajadoras que ganen menos de \$60.000.- pudiendo ser depositado directamente en la tarjeta SUBE -Sistema Único de Boleto Electrónico para la utilización en los viajes.

20. Formación. Habilitar a ATE capital para ser parte de la formación de los compañeros/as e impulsar una promoción del estudio y la formación entre las y los estatales. En particular, deseamos constituir un Centro de Formación Profesional que trabaje los temas propios de la Administración Pública y uso de la Tecnologías.

21. Ampliación del concepto, en virtud de los diversos reconocimientos, de trabajadores y **trabajadoras esenciales** a las que hoy están tomando acciones de exposición de su salud por fuera del sistema sanitario.

22. Convenios con Banco Nación Descuentos para los trabajadores/as en los mercados.

23. Realizar acciones que reduzcan las brechas de género.

24. Reincorporación de los despedidos y despedidas durante el macrismo a sus puestos de trabajo.



Área
SINEP

