

INFORME

**“ESTADO DE SITUACIÓN, DE LOS TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS DEL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL DE
LA NACIÓN”**



**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS
DE LA JUNTA INTERNA DE ATE**

Informe: “Estado de Situación, de las y los trabajadores del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación”

Diagnóstico y propuestas de la Junta Interna de ATE

El presente informe tiene como objetivo dar cuenta de la situación actual de las/os trabajadoras/es del Ministerio en relación a cuatro ejes generales que forman parte de la agenda gremial que venimos desarrollando. Al mismo tiempo se presentan aquellas propuestas y líneas de acción que consideramos podrían mejorar y fortalecer nuestra tarea, jerarquizando nuestro rol como trabajadoras/es de este Ministerio.

Los ejes planteados fueron pensados con el objetivo de jerarquizar a las/os trabajadoras/es salarial y laboralmente, fortalecer la institucionalidad y articulación integral con los diversos actores del territorio.

- 1. Condiciones y medio ambiente de trabajo.**
- 2. Impacto sobre el territorio y la política pública.**
- 3. Igualdad de oportunidades y Trato laboral - Perspectiva de Género y Diversidad**
- 4. Situación salarial y estabilidad laboral**

1. Condiciones y medio ambiente de trabajo.

Durante la administración del Gobierno de Cambiemos se instauró una política de vaciamiento estructural de las políticas públicas, deterioro acumulativo de los muebles e inmuebles del organismo, así como de las herramientas de trabajo. Como consecuencia, hoy nos encontramos con un edificio menos en la Capital Federal, Huergo 131 (más conocido como “Cañitas”); el cierre de los espacios de Centro de Atención Local en el conurbano bonaerense que fueron parte del proceso de “desterritorialización” del Ministerio y sus políticas públicas; edificios y espacios de trabajo institucionales con enormes problemas en su estructura en términos de seguridad y salud laboral, así como de funcionamiento operativo. Finalmente, el cierre de los Centro de Referencia de Desarrollo Social en varias ciudades del país.

Conforme al relevamiento efectuado por esta Junta Interna, los edificios ubicados en 25 de mayo 606, Moreno 711 y Misiones 71, son los que cuentan con las mayores dificultades edilicias. Particularmente cabe una mención especial el de la calle Rivadavia 870, donde funciona la Dirección de Asistencia Directa por Situaciones Especiales (DADSE), que recibe

diariamente la presencia de más de 400 personas en situación de extrema vulnerabilidad y no cuenta con sus instalaciones aptas para efectuar una debida atención a las/os titulares de derechos.

Por otra parte, a nivel nacional el Ministerio cuenta con:

Cincuenta y seis (56) Centros de Referencia en todo el país; treinta y cinco (35) de ellos funcionan en inmuebles alquilados, al comienzo de la gestión tenían en su totalidad contratos de alquiler vencidos; siete (7) de ellos sufrieron el cierre debido a no llegar a acuerdos de continuidad de alquiler como los casos de: La Rioja, San Rafael–Mendoza, Gral. Roca, Viedma-Río Negro, El Calafate-Santa Cruz, Gral. Villegas-Bs.As., San Nicolás-Bs. As. y Jujuy.

Es dable destacar que gracias al esfuerzo que se llevó adelante durante este año y el reclamo gremial, se consiguió regularizar muchos casos como por ejemplo San Nicolás-Bs.As.; La Rioja, Jujuy, Catamarca y renovaciones como en Salta. Es importante continuar con esta política ya que todavía quedan por resolver los casos de Viedma y General Roca en la Provincia de Río Negro y también continuar con la política de regularización de contratos en el resto de los CDR.

Cabe señalar que el resto de los inmuebles, veintiuno (21), están bajo algunos tipos de convenios con otros organismos, por ejemplo, Vialidad Nacional, o en CIC, de los cuales no tenemos conocimiento de su situación a la fecha. También se han conseguido inmuebles cedidos que podrían ser puestos en valor como el caso de la Ciudad de Bariloche.

Tanto el mobiliario como el equipamiento informático, han quedado desactualizados, en varias sedes no cuenta con servicio de internet, como tampoco de agua potable.

Los móviles ministeriales no reciben mantenimiento, quedando con el tiempo fuera de circulación o siendo utilizados en condiciones inseguras por trabajadoras y trabajadores. Esto, además, limita enormemente la capacidad de dar respuesta a la población en lugares con escaso acceso por medios de transporte público.

También queremos dejar constancia que en los CDR cumplen funciones compañeras/os de otros organismos como: SENAF, Agencia de Discapacidad, Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad y de Acceso a la Justicia con los que se comparte el espacio físico.

La mudanza del depósito de la ciudad de La Plata al predio de la ex Pepsico en la localidad de Villa Martelli implicó en general una mejora del espacio laboral, pero observamos la necesidad de mejorar los espacios, para lo cual proponemos la creación de un comedor para las/os trabajadoras. A su vez es importante señalar que gran parte de las/os trabajadoras de este depósito son oriundas de la Ciudad de La Plata por lo cual diariamente deben ser trasladados en transporte provisto por el Ministerio siendo el tiempo de traslado de 4hs diarias e

implicando constantemente avatares con las empresas que garantizan este servicio muchas veces en unidades que no se encuentran en estado.

Creemos que resulta impostergable la planificación de obras para recuperar los lugares de trabajo con condiciones dignas tanto para las/os trabajadoras/es y su desempeño habitual como para las y los titulares que se acercan a los mismos. Que las autoridades brinden información permanente en los avances vinculados a las negociaciones de los alquileres, respuestas por la provisión de mobiliario, equipamiento informático y toda cuestión relacionada al mejor abordaje y seguimiento de estas problemáticas, entre otras que pudieran surgir.

También comentar que tanto el edificio de Diagonal Norte 1145 continúa sin ser habilitado para el traslado de parte de oficinas del edificio de la calle 25 de mayo 606, como así tampoco los pisos vacíos en el edificio "La Franco" (Yrigoyen 440) que todavía no fueron ocupados por sectores que aún esperan poder tener un lugar de trabajo.

Observamos, con mucha preocupación, que el edificio de Av. Entre Ríos 181, no cuenta con salida de emergencia ya que la única salida está bloqueada por rejas en una ventana del piso 5 que con una simple reforma de quitar este obstáculo nos conducirían a la evacuación inmediata a patios liberadores para todo el personal ante un posible incendio, ya que no contar con esta salida traería graves consecuencias al personal ante un siniestro como así también no respetar la ley 5920 de CABA sobre evacuación de incendios y solicitar la colocación de planos de evacuación visibles como marca dicha ley. Comprobamos heladeras rotas y algunas sin funcionar como cambio de luces que necesitan reemplazo para una buena visual. También debemos aclarar que se observó una mala situación de higiene y limpieza edilicia tanto en oficinas, áreas comunes y baños en general.

Los informes de relevamiento CYMAT respecto a la situación del edificio de la calle Misiones 71 y de los CDR de Viedma, Gral. Roca, Neuquén y Bariloche, donde existen graves problemas edilicios por tema de alquileres y falta de mantenimiento, fueron entregados al sector correspondiente de servicios generales para la inmediata solución a todas las reparaciones que están esperando mientras se continúan realizando tareas. Ambos informes se encuentran adjuntos en el Anexo I del presente documento.

También remarcar la gravísima precariedad que sufre el parque automotor de este Ministerio sumado a las múltiples irregularidades que no solo no reconocen y tienen en cuenta las particularidades laborales de la tarea específica de los choferes sino que además ponen en riesgo su vida, junto a la de funcionarias/os y trabajadoras/es que son por ellas/os trasladadas/os.

Para ello, entendemos que es de vital importancia sostener un funcionamiento mensual de la mesa paritaria CYMAT, para generar una mayor dinámica de trabajo y comunicación entre las partes para llevar adelante las soluciones necesarias con la voz y la participación de las/os

representantes de las/os trabajadoras/es que conocen mejor que nadie las situaciones atravesadas en su particularidad.

2. Impacto sobre el territorio y la política pública.

La situación relevada en cuanto a la infraestructura del Ministerio es el correlato de otro gran problema de miles de trabajadoras/es: la falta de una estrategia territorial basada en la presencia estatal en todo el territorio nacional. Las líneas de trabajo se ejecutan de manera aislada y la articulación termina dependiendo de la buena voluntad de quienes intervienen. Reclamamos una **institucionalidad estatal** basada en la presencia territorial y en la memoria institucional de quienes vienen poniendo el cuerpo en territorio desde hace años. Las/os trabajadoras/es territoriales son quienes tienen la experiencia para hacer llegar al Estado a todos los rincones de la patria, y deben complementarse en las gestiones con los diversos actores de la sociedad civil, organizaciones y gobiernos locales.

Con la aplicación del decreto 260/2020 y la no inclusión de la planta del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación dentro del personal esencial, se generó una situación de indefinición y arbitrariedad a la hora de convocar a las tareas, tanto territorialmente como en las oficinas. Instamos a generar las condiciones necesarias para apoyar a las áreas más exigidas de nuestro organismo e institucionalizar el trabajo territorial de forma activa e integral en todo el país.

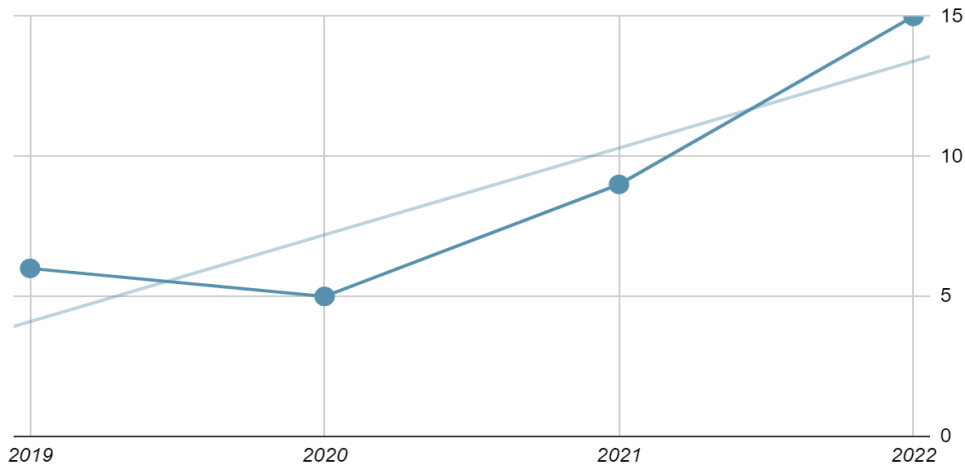
3. Igualdad de oportunidades y Trato laboral - Género y Diversidad

El presente relevamiento está construido con datos cuya base es la totalidad de las **“situaciones de violencias en el mundo del trabajo” dentro de nuestro organismo (MDS)**, atendidas por representantes paritarias de ATE de la Delegación CIOT MDS desde 2019 a la actualidad. Algunas situaciones se han atendido de forma conjunta con las paritarias de UPCN y otras en el marco institucional de la Mesa Paritaria, pero en su mayoría fueron abordadas, en primeras instancias, por nuestras representantes sindicales.

En mayo de este año, se entregó al entonces Ministro Juan Zabaleta, un informe sobre las *situaciones de violencia en el mundo del trabajo* que se venían aconteciendo en nuestro Ministerio. Datos que ya preocupaban por su incremento continuaron aumentando en la actualidad. Así lo corroboramos en el siguiente gráfico comparativo, que parte del 2019 a Octubre 2022 con una pronunciada curva ascendente.

En el año 2020 disminuyen las situaciones de violencia en un 16,67% respecto al año anterior. Se estima que esto ha sido producto del aislamiento social obligatorio y el repliegue de las

Situaciones de Violencia en el mundo del trabajo/MDS Octubre 2022



actividades laborales a los hogares de los trabajadores. Los casos atendidos fueron situaciones de violencia con modalidad digital y del tipo psicológica en su mayoría.

En 2021 se muestra un incremento del 80% con respecto al 2020 y de un 50% con respecto al periodo pre pandemia (2019).

En 2022 se muestra un incremento del 166% (en 10 meses) de los casos con respecto al año 2021; con un aceleramiento considerable de la curva en el periodo de los meses Mayo-Octubre.

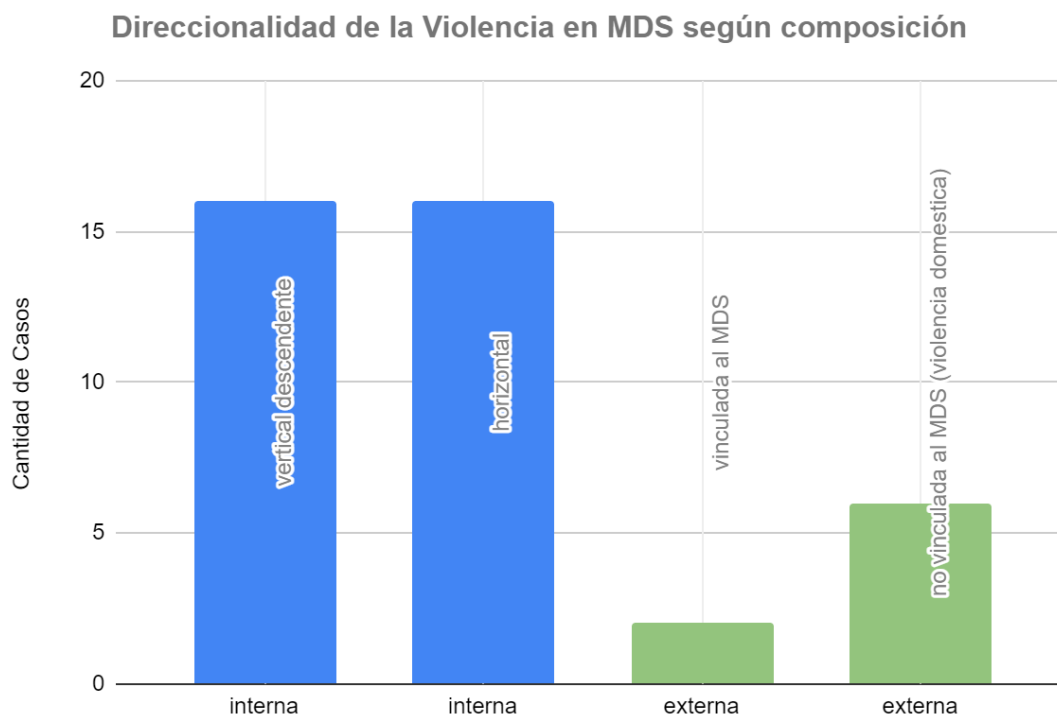
De las situaciones abordadas en estos 2 últimos años: 3 situaciones derivaron en denuncias a través de TAD a CIOT Central con curso en el MDS/Legales, 1 situación fue convocada por la Delegación CIOT - MDS derivada a CIOT Central y 3 situaciones fueron atendidas por el Equipo Orientador.

Sostenemos que esto se da, desde nuestra práctica cotidiana, no solo por la situación de desgaste psico-emocional a la que llegan los compañeros que atraviesan dicha situación, sino por la falta de difusión institucional de las herramientas existentes en el Ministerio de Desarrollo Social.

Dimensiones de las situaciones abordadas por ATE (2019 a Octubre 2022) según ley 26.485 y Convenio 190 OIT

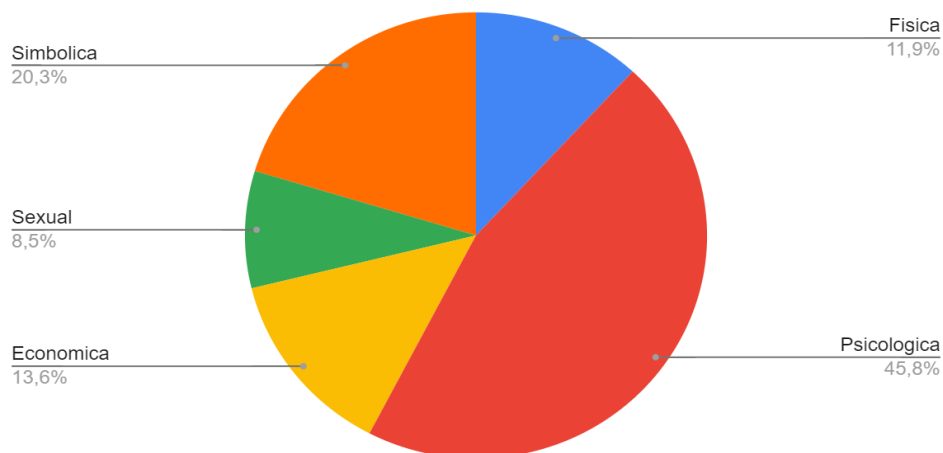
Variables abordadas para la sistematización de situaciones en el mundo del trabajo:

- Direccionalidad de la Violencia
- Tipos de violencia
- Modalidades de violencia



Tipos de Violencia en el MT/MDS

(Datos hasta 28/10/22)



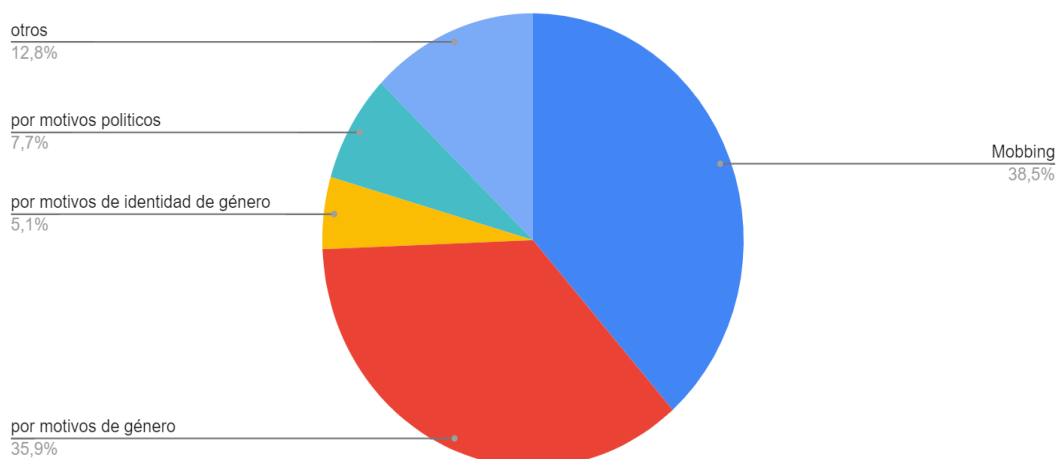
La violencia física se ve incrementada en la media estipulada por informes sobre violencia laboral (OVL de MTEySS) porque no está discriminado en dato de acuerdo a la Direccionalidad de la Violencia Laboral, lo cual el impacto de la Violencia Doméstica (Violencia con direccionalidad externa no vinculada al MDS) es mayoritariamente de tipo física y ocupa el 90% de los casos sistematizados en el MDS hasta el momento.

La violencia simbólica corresponde a indicadores que abarcan la interseccionalidad de las violencias estructurales (género, raza, discapacidad, etc.)

Respecto a los otros 3 tipos de violencias se asemejan a la media de situaciones detectadas en ámbitos laborales por parte de la Oficina de Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - MTEySS).

Modalidades de Violencias en el MT/MDS

(Datos hasta 28/10/22)



Ingresos e implementación del Cupo Laboral Travesti/Trans:

La visibilización y nuevas demandas generadas por los colectivos feministas y LGTTTBIQ+ desafían a diversos actores (Estado, academia, organizaciones de la sociedad civil) a problematizar al interior de las instituciones acerca de las formas en que se abordan las necesidades específicas de dicha comunidad.

Se han cumplido más de 10 años de la sanción de la Ley de Identidad de Género N° 26.743, que en la Argentina inició la cristalización de diversos problemas que se han planteado históricamente por el reconocimiento por parte del Estado de las identidades autopercibidas de la población LGTTTBIQ+, que a pesar de tener tantos años de vigencia no se vio una gran transformación en las instituciones en cuanto a formación para mitigar los diferentes niveles de violencia que se ejerce hacia dicha población. Es necesario que la responsabilidad estatal esté a tono con la formación continua de los agentes y funcionarias/os del Estado, brindando herramientas y espacios para desestructurar históricas formas de violencia de género que se ejercen tanto en la sociedad civil como en los sectores laborales.

Es por eso que decimos que no alcanza solo con el reconocimiento de las identidades diversas y de las disidencias sexuales, sino que es menester también procurar el acceso a mejoras en las condiciones de vida de dicho colectivo (la transformación hacia una sociedad más justa es cultural pero también material) Para ello se requiere de la implementación efectiva de las normativas y leyes vigentes.

En consecuencia, reiteramos el reclamo de, a casi un año de puesta en vigencia de la Ley 27.636 de Promoción del acceso al empleo formal para personas Travesti, Transexuales y Transgénero “DIANA SACAYÁN - LOHANA BERKINS, efectivizar y garantizar las condiciones de acceso a puestos dignos de trabajo según dicta la ley, y así garantizar los Derechos Humanos básicos de la comunidad travesti-trans y su reparación histórica.

Entendemos que para la implementación del Cupo no es necesario que los ingresos sean únicamente o exclusivamente a través del “Registro Único de Aspirantes” del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad como lo indica la ley en el artículo 13 “La inscripción en el mismo no es obligatoria ni resulta impedimento para el acceso al régimen de inclusión laboral previsto en la presente ley.” En ese sentido, hemos avanzado en algunos ingresos en nuestro Ministerio, pero todavía estamos lejos de cumplir el cupo, el cual consideramos no es un techo sino un piso a partir del cual seguir generando instancias de inclusión con permanencia en el puesto de trabajo.

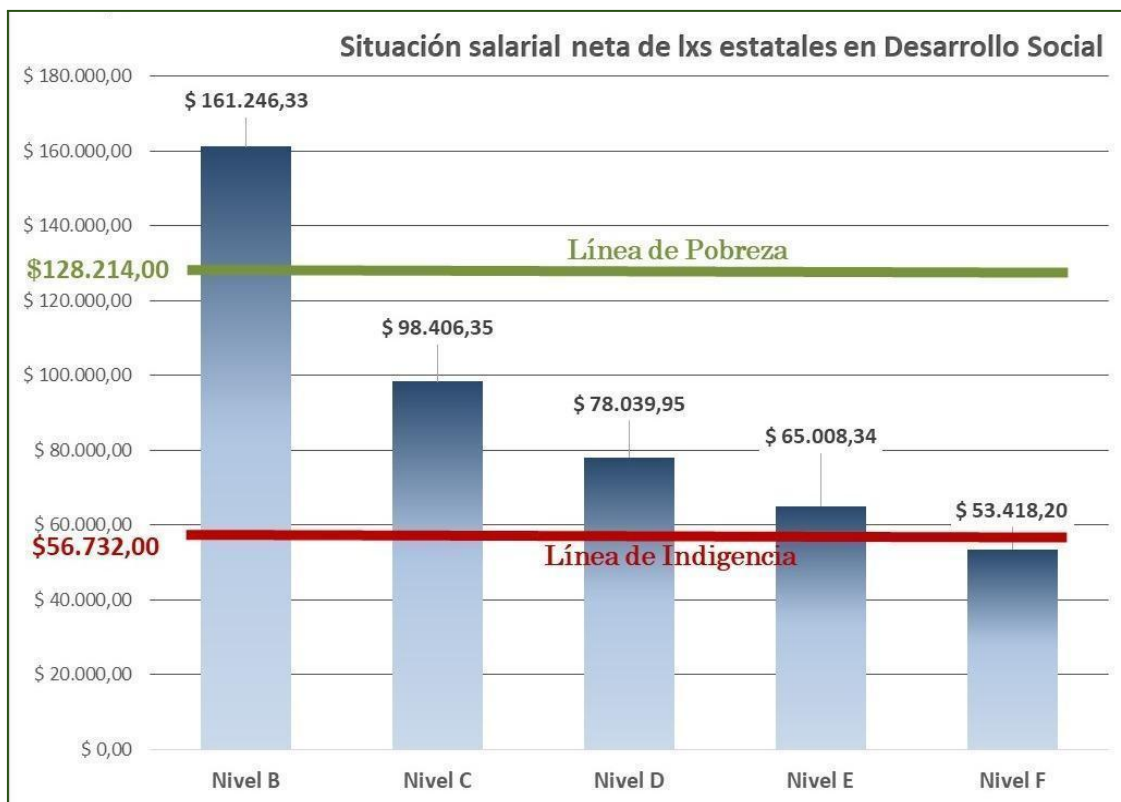
Mientras el Estado burocratiza el acceso a ese derecho fundamental, les compañeres trans, travestis y transgéneros siguen fuera del sistema laboral formal siendo su principal ingreso para la subsistencia la vinculación a la prostitución, y padeciendo de manera sistemática la

multiplicidad de violencias que históricamente sufrieron, y que es urgente transformar. No nos olvidemos que aún hoy seguimos buscando a Tehuel de la Torre, compañero trans que fue a buscar trabajo para mejorar sus condiciones de vida. A estas vulneraciones de derechos nos referimos: acceso a Derechos Humanos fundamentales-, participación ciudadana, acceso al trabajo, condiciones laborales, educación, salud, justicia. Creemos impostergable la consecución efectiva de este derecho en nuestro Ministerio que no solo implica el acceso al trabajo formal sino brindar las herramientas necesarias que permitan generar las mejores condiciones para el desempeño de los compañeros, garantizando su continuidad.

Para dicha continuidad es necesario un equipo de seguimiento, que fomente la permanencia y los espacios laborales libre de discriminación y violencias, haciendo así la praxis necesaria entre la ley escrita y la ley real en la cual el principal responsable es el Estado.

4. Situación salarial y estabilidad laboral

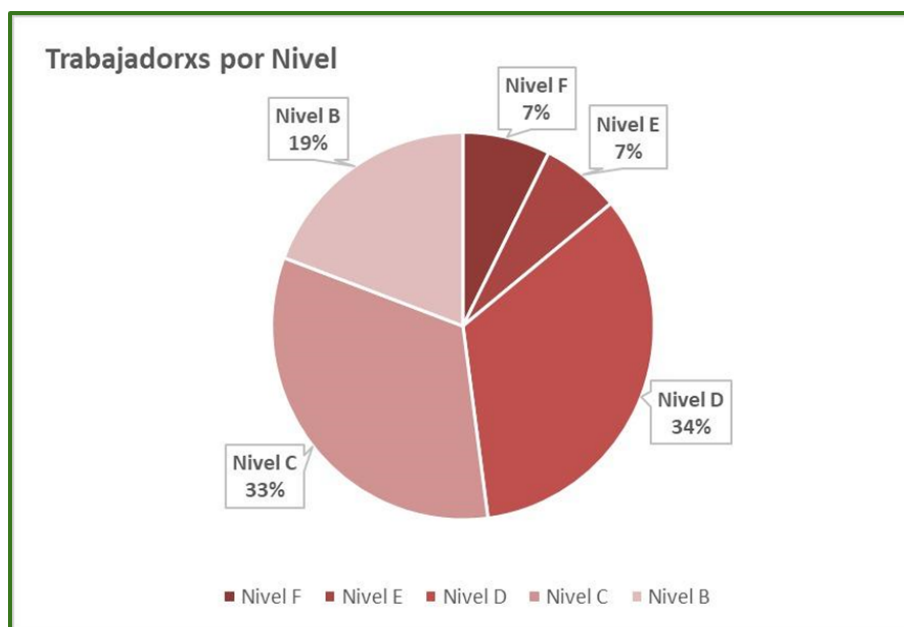
Situación salarial neta de lxs estatales en Desarrollo Social



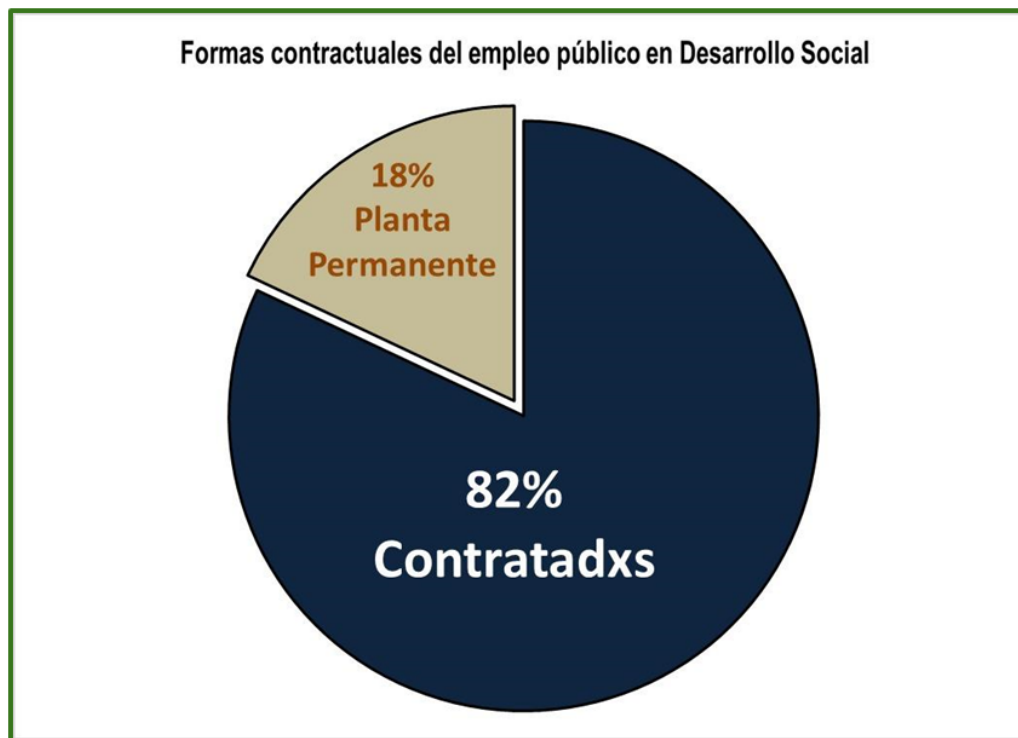
- Se analizan salarios promedios netos por cada letra (planta permanente + 048) del SINEP.
- La canasta básica para estipular la "línea de pobreza" y la "línea de indigencia" fue tomada del informe del INDEC con datos hasta octubre de 2022.
- Los datos salariales fueron extraídos de las grillas paritarias con su última actualización sobre los salarios de octubre de 2022.
- El promedio del salario neto de las categorías E, D y C se encuentran por debajo del nivel de pobreza.
- El promedio del salario neto de la categoría F se encuentra por debajo del nivel de indigencia.
- Es llamativo pensar que aún con las formas no salariales que buscan recomponer levemente nuestros ingresos para los niveles y grados más empobrecidos, cómo por ejemplo las "horas extras", en el caso del nivel C la gran mayoría de los grados desde el 2 en adelante quedan groseramente por debajo de la línea de la pobreza al no poder contar con ninguno de esos mecanismos.
- Los niveles F, E y D en algunas de sus escalas y cobrando "horas extras" aun así siguen quedando por debajo de la línea de la pobreza.

En relación al cobro de horas extras resulta de mucha preocupación que, a partir del mes de enero de 2023, con la renovación de los contratos, como sucede cada año, un número importante de trabajadores y trabajadoras verá reducido sus ingresos en casi un 70 % debido a que no podrán cobrar más las horas extras por quedar encasillado en un Nivel y grado en las que ya no las pueden percibir. Si bien es una realidad que nos acompaña en forma habitual, lo insuficiente de nuestros salarios ante la inflación lo convierte en un hecho imposible de dejar de observar y la necesidad de intervenir en su resolución. Y demuestra que es un escenario factible y posible para la totalidad de las/os trabajadoras/es. Por eso la necesidad imperiosa de encontrar otros mecanismos internos y universales de recomposición de ingresos.

A su vez, se verifica que han crecido los niveles F y E con respecto a los informes que hemos realizado en 2019. Y ha descendido el nivel B.



Situación de las/os trabajadoras/os de Desarrollo Social frente a lo que determina nuestro Convenio Colectivo en torno a la estabilidad laboral. Según el Convenio la proporción debe ser de 85% de la totalidad de la las/os trabajadoras/os en Planta Permanente y hasta un 15% con contratos.



Consideramos que las tareas que llevamos a cabo como trabajadoras/es del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación son de criticidad y de centralidad en el desenvolvimiento de las políticas públicas ya sean de contención y ayuda social, como de promoción e inclusión social integral, muy especialmente en el escenario de urgencia y complejidad emergente que estamos viviendo.

Por lo tanto, es imperioso que se reconozca este rol de las y los trabajadores no solo en lo discursivo sino de forma real y efectiva, generando una mejora en los ingresos; los cuales, cabe tristemente mencionar son notoriamente de los más bajos de la Administración Pública Nacional generando serias dificultades para cada una/o de las/os estatales en un contexto de pérdida salarial acumulada, que no parece revertirse. No podemos dejar de observar que siempre que haya estatales pauperizadas/os en sus condiciones laborales y salariales, el Estado

se verá debilitado ante las fuerzas que intentan socavarlo con fines antipopulares y antinacionales. Por el contrario, apuntar a robustecer nuestras condiciones favorece el fortalecimiento del Estado y sus alcances.

En tal sentido, entendemos que **una SUMA específica e interna en el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación**, implicará ese reconocimiento necesario de nuestros trabajos y del rol insustituible como representantes del Estado, abriendo asimismo el camino hacia la jerarquización de las/os trabajadoras/os de este organismo, fortaleciendo además la presencia institucional de nuestro organismo y sus políticas públicas, cuyo desarrollo impacta en la vida cotidiana de millones de compatriotas.

También la posibilidad de generar un **Suplemento por Funciones Específicas** dentro del Ministerio de Desarrollo Social, con un nomenclador de tareas que englobe a la totalidad de las/os trabajadoras/os, sean de planta permanente como contratados/as, sería un paso definitivo en la jerarquización de nuestra planta de trabajadoras/es.

Las tareas que desarrollamos en el Ministerio, como se explicitó más arriba, contienen una especificidad determinada en cuanto a las políticas públicas que las atraviesan que las diferencien de otros organismos y áreas de la APN (muchas de ellas sí reconocidas con mecanismos compensatorios internos o con suplementos por Funciones Específica).

Necesitamos herramientas **de reconocimiento laboral y de recomposición salarial** que se integren de forma permanente a nuestros haberes.

A su vez, es imperioso continuar y profundizar la apertura de nuevos procesos concursales con la intención política de abarcar a la gran mayoría de las/os trabajadoras/es que hoy se encuentran precarizadas/os. No nos olvidamos que la Res. 048 es una forma más de precarización. Hacia dónde debemos avanzar no pueden quedar "cortas" las próximas convocatorias -cómo sucedió con la actual.

Hay vastos sectores administrativos que no pudieron por su antigüedad; a la fecha se imposibilita concursar por perfiles profesionales a una importantísima cantidad de trabajadoras/as especializadas/os, tanto en su desarrollo educativo como en sus experiencias laborales. Se sigue desconociendo la existencia de perfiles determinados que hacen a tareas específicas, lo mismo sucede con las/os trabajadoras/es de servicios generales o choferes, a la hora de confeccionar perfiles no administrativos.

En relación a los últimos tres años, retrocedimos en la proporción entre Planta Permanente y Contratadas/os.

De un 25% de la planta que se encontraba con su estabilidad plena se descendió a un 18%. Aquí tiene que haber una decisión firme de corregir esta situación actual en el Ministerio. Estamos hablando de derechos consagrados por la Constitución Nacional. Y que además, frente a la experiencia histórica reciente, no abordar este asunto nos deja a las y los estatales en un lugar de fragilidad frente a los cambios de gobiernos y las políticas laborales dentro del Estado.



Siendo esta la tercera vez en lo que va de la actual gestión de gobierno que realizamos la presentación del estado de situación de las y los trabajadores, y dando cuenta de la profundización del estado crítico en el cual se encuentra nuestro organismo y sus trabajadores creemos imperioso que se avance en una mesa operativa de trabajo a fin de dar respuesta las necesidades de las y los trabajadores.

Tenemos el espíritu de contribuir y ser parte activa de un proyecto nacional y popular de país, por el que venimos luchando y por el que hemos puesto el cuerpo y mucho más durante los años de resistencia al neoliberalismo –al que no queremos volver NUNCA MÁS–. Por este compromiso, que implica haber recuperado un gobierno que bregue por un Estado al servicio de los intereses del pueblo y de la patria, es que realizamos y entregamos este informe.

No podemos concebir un proyecto alternativo al neoliberalismo que no tenga su centralidad en los trabajadores y trabajadoras.