



RED DE TRABAJADORES DE CONTROL PÚBLICO, FISCALIZACIÓN, RECAUDACIÓN y JUSTICIA

Los trabajadores de **APOC** (Asociación de Personal de los Organismos de Control), de la **UEJN** (Unión de Empleados de la Justicia de la Nación), de la **AEFIP** (Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos), hemos decidido conformar la **RED DE TRABAJADORES de Control Público, Fiscalización, Recaudación y Justicia**, con el fin de contribuir a la lucha contra la corrupción, la evasión, el narcotráfico, el contrabando, mejorar la gobernanza y potenciar los derechos laborales y sindicales de sus afiliados, permitiendo así que nuestras prácticas laborales sean consideradas dentro de un marco de Políticas de Estado que defiendan la independencia y libertad sin presiones de grupos económicos, apetencias sectarias o intereses partidarios que pretendan desviar nuestros criterios profesionales.

CUANDO SE CREÓ? Se conformó el 24 de abril de 2014, mediante la firma de un acta a cargo de los secretarios generales de cada organización gremial. El **Sindicato Único del Personal Aduanero** envió adhesión indicando que se incorporará en el futuro.

PARA QUÉ? Para valorizar la tarea que realizamos frente al conjunto de la sociedad y alertar acerca de toda presión y acoso que se pretenda ejercer por las características objetivas de la función que desempeñamos.

La red de Trabajadores del Control Público, Fiscalización, Recaudación y Justicia es la unión de sindicatos que representan a compañeros que -además de compartir las mismas demandas y necesidades del sector público en general-, para un eficiente cumplimiento de sus labores necesitan que las mismas se desarrollen sin presiones ni influencias ajenas a las normas y criterios técnicos y profesionales vigentes.

Entre otras cosas aspira a que podamos cumplir con nuestras responsabilidades sin que la habitual práctica de “matar al mensajero” transforme a los trabajadores en el eslabón más débil de la cadena, poniendo en riesgo nuestra fuente de trabajo por cumplir con nuestros deberes de funcionario público. El ejercicio transparente de nuestra actividad es una garantía para la sociedad en la lucha contra el delito y la corrupción.

POR QUÉ UNA RED?

- El trabajo en red permite un mayor despliegue del sentido solidario y del espíritu de unidad dentro de la diversidad que caracteriza a las organizaciones de trabajadores que la conforman.
- Facilita la posibilidad de intercambio y de compartir experiencias exitosas en el campo de la defensa gremial de los trabajadores, como así también de aquellas herramientas y estrategias para lograr una mayor independencia y eficiencia en el ejercicio de la tarea cotidiana.

- La dimensión horizontal del trabajo en red facilita el establecimiento, y el acuerdo de estrategias a nivel nacional, regional y global en pos del trabajo digno, la justicia y una mayor equidad en el marco de una acción solidaria. Asimismo mancomunar y consensuar acciones en estos diferentes ámbitos, para la defensa de los derechos y principios internacionales adoptados por la OIT.
- Cada nodo de la red, en la medida de su articulación e interconexión con otros nodos de esa red, ve incrementada su posibilidad de socialización de sus recursos y sus conocimientos, lo que puede favorecer la unidad de acción y el beneficio mutuo para la valorización y visualización de nuestras prácticas laborales y la del resto de la red.
- Los compañeros representados por la red tienen una tarea – considerada “sensible”-, que afecta intereses tanto de particulares poderosos (con influyentes lobbies), como así también de funcionarios de los gobiernos y cuyos resultados, en casos de desvíos o irregularidades, pueden derivar en consecuencias perniciosas para el Estado y la ciudadanía, afectando la calidad de vida de las personas.

LA HERRAMIENTA DE LA FORMACIÓN Y LA ACCIÓN SINDICAL

Para lograr los objetivos propuestos por la Red, resulta imperioso formar y capacitar a los delegados de cada una de las entidades sindicales que la conforman a fin de:

- Impulsar acciones de la Red a nivel regional, nacional e internacional.
- Valorizar la acción de los trabajadores del sector y su impacto en la calidad institucional, la gobernanza y la lucha contra la corrupción.
- Constituirse en receptores de estas violaciones laborales y

sindicales.

- Respalidar y cuidar; dar confianza, seguridad y confidencialidad al trabajador denunciante para facilitar la denuncia de las distintas circunstancias que atraviesan.
- Releva, cuantificar y evidenciar estas situaciones a fin de contribuir a la realización de estudios e informes que fundamenten nuestro petitorio ante la OIT.
- Alimentar el Observatorio Permanente (ULATOC) a nivel regional, nacional e internacional.
- Constituirse en agentes multiplicadores de las acciones de la Red.
- Afianzar vínculos intersindicales a través de acciones de solidaridad sindical.

LA HERRAMIENTA DE LA ARTICULACIÓN INTERNACIONAL

Presentación ante la OIT.

Con fecha 5 de junio del 2014 en Ginebra, APOC, a través de la Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control (ULATOC); la UEJN, a través de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores Judiciales (CLTJ) y AEFIP, habiendo constituido la RED de TRABAJADORES de Control, Fiscalización y Justicia de la República Argentina, y con el pleno respaldo de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), unidos con el fin de contribuir a la lucha contra la corrupción, la evasión, el trabajo no registrado, el narcotráfico, el contrabando, mejorar la gobernanza y potenciar los derechos laborales y sindicales de nuestros afiliados, efectuaron una presentación ante el Sr. Director General de la OIT y la Sra. Directora del Departamento de Normas OIT.

- En la citada presentación se dejó plasmado que nuestros afiliados tienen en común la tarea de investigar, inspeccionar, controlar, sancionar las diversas prácticas de corrupción, como la actuación de los gobiernos de turno, y fundamentalmente la connivencia de estos o su permeabilidad a las presiones de los grupos de poder económicos inescrupulosos, como organizaciones criminales, carteles mafiosas dedicadas al narcotráfico, entre otras amenazas.
- Que la administración moderna reclama de instituciones autónomas e independientes, pero la tarea la implementan los trabajadores siendo el primer eslabón más vulnerable en la lucha contra la corrupción. Somos los sindicatos entonces los que tomamos el desafío de defender esta independencia y rechazar el acoso que sufren nuestros trabajadores para que la lucha contra la corrupción sea debidamente ejercida, en condiciones dignas de trabajo. La OIT tiene entonces un papel determinante en esta lucha que garantice condiciones dignas de trabajo a través de sus competencias y posibilidades.
- Que nuestros afiliados se enfrentan a diario ante la contradicción de cumplir con sus obligaciones y por ello poner en peligro el puesto de trabajo e incluso sus propias vidas enfrentándose a malos funcionarios que pretenden callar y disciplinar a nuestros trabajadores. No actuar firmemente ante el acoso o violación a un solo trabajador es suficiente para permitir disciplinar al resto de los trabajadores para evitar que se cumpla con el deber institucional de alertar y controlar la corrupción.
- Es por ello que si pretendemos luchar contra la corrupción, es esencial que nuestros trabajadores gocen de suficiente protección laboral e independencia. De tal modo no sólo se

beneficiarán nuestros afiliados a través de un trabajo digno más la satisfacción del deber cumplido, sino fundamentalmente la sociedad en su conjunto fortaleciendo las mismas instituciones y las políticas públicas.

- Con tales fundamentos se propició y apeló a que en el seno de la Organización se constituya una instancia de análisis y asesoramiento sobre nuestra problemática específica, se promueva una investigación en profundidad con la participación y consulta de las organizaciones de trabajadores de los sectores señalados y que las conclusiones a que se arribe sirvan de base para la elaboración de una norma destinada a proteger a los trabajadores del sector, garantizando el trabajo digno, la calidad institucional y la lucha contra la corrupción.

NUESTRAS PROBLEMÁTICAS

Enfrentamos situaciones análogas, independientemente de los organismos en los cuales nos desempeñamos. Principalmente puede sintetizarse en:

- Dificultades para obtener información y/o documentación para desarrollar con eficiencia, eficacia y oportunidad la labor específica de nuestra competencia.
- Dificultades para elaborar los informes productos de las tareas realizadas. En la generalidad de los casos se recortan los informes o sufren modificaciones que les hacen perder sentido y en otros tantos no llegan ni a formalizarse.
- Presiones por los superiores ya sea para suscribir informes no ajustados a la realidad auditada o bien para no efectuar la tarea dentro de los parámetros de las normas de auditoría.
- Temor por desempeñar correctamente las funciones que nos

competen, que muchas veces se fundamentan en persecuciones de compañeros, traslados de lugares de trabajo, malas calificaciones, etc.

- Las dificultades que afrontan los compañeros generalmente provienen del mismo Organismo en el que ejercen sus funciones y del cual perciben sus remuneraciones.
- En cuanto al *control interno*, los compañeros de las Unidades de Auditoría están expuestos a una doble dependencia que mantienen con la Sindicatura General de la Nación y con las máximas autoridades de los Organismos en los cuales se desempeñan. Sus titulares son designados por la máxima autoridad, careciendo muchas veces de experiencia en materia de control y en temas vinculados con la APN, estando vinculados a su vez políticamente. Tal situación dificulta el desarrollo de las actividades específicas de control.
- En el caso particular de la *Fiscalización y Recaudación*, la falta de un reencasillamiento que reconozca salarial y profesionalmente la verdadera función ejercida, junto a la ausencia de una nueva carrera administrativa con sus respectivos concursos, son utilizados para la designación en jefaturas interinas de agentes que no cumplen requisitos de capacidad y experiencia en el área, cuyo único mérito son sus relaciones con quien los impone por fuera del Convenio Colectivo de Trabajo y cuya tarea más importante es el apriete al personal para que cumpla con todas sus decisiones más allá de que éstas sean correctas o no.
- En torno a la *Unión de Empleados de la Justicia de la Nación*, el trabajo se desarrolla en el marco de una estructura organizacional que muchas veces se presenta como excesivamente jerárquica, rígida, aislada, piramidal y

autoritaria. Predomina un modo discrecional de asignar las funciones y faltan pautas claras en la definición del contenido de las tareas por parte de los responsables. Persisten la ausencia de reglas claras para el ingreso y las promociones o no se respeta la normativa vigente. La falta de Convenciones Colectivas de Trabajo incide en las posibilidades de negociación de condiciones de trabajo como la duración de la jornada de trabajo que con frecuencia se extiende más allá del horario habitual y no es remunerada. Son habituales los modos arbitrarios de algunos funcionarios para supervisar y valorar las tareas de los empleados a su cargo y la frecuente falta de reconocimiento al esfuerzo que implican las tareas realizadas, como la delegación de funciones, que implica asumir tareas jurisdiccionales por parte del personal de categorías administrativas, o el desfasaje entre tareas prescriptas para cada puesto o función y tareas reales. Coerción por parte de los gobiernos y de las propias autoridades judiciales.