



CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE TRABAJADORES ESTATALES

Intervención del presidente de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE), Julio Fuentes, en el II Congreso Internacional contra el Acoso y la Discriminación en el Sector Público, organizado por el Sindicato Nacional de Servidores del Ministerio de Relaciones Exteriores de Brasil (Sinditamaraty) el 5 y 6 de mayo de 2026 en la ciudad de Brasilia.

LA FALTA DE ESTABILIDAD LABORAL CONVIERTE A UN LUGAR DE TRABAJO EN UN ESPACIO DE MIEDO

Sin estabilidad laboral, en el empleo público no habrá lugares de trabajo seguros. Desde la disolución de los Estados monárquicos en nuestro continente hace ya más de dos siglos, el empleo público ha sido tomado como el botín de guerra de quienes accedían por diversas formas al ejercicio de la titularidad de los gobiernos. Es decir, que los que asumían hoy despedían a quienes ocupaban cargos públicos de ayer y designaban a sus lugares a sus partidarios, amigos y familia.

No existía el mérito para ocupar un puesto, sino solamente el compartir la facción del poder de turno. Esto hacía muy difícil, casi imposible, el funcionamiento del incipiente Estado de las colonias independizadas. Esta práctica de botines de guerra comenzó a abandonarse como práctica casi naturalizada durante un siglo a partir del fatídico hecho de 1881 donde es asesinado un presidente de los Estados Unidos por un aspirante que se consideraba merecedor de un puesto público.

Este hecho derivó luego en la sanción de la ley Pendleton en 1883 en Estados Unidos estableciendo un nuevo sistema de ingresos por mérito y estabilidad en el cargo. Desde entonces, la estabilidad se ha consolidado como una garantía dual. Para el funcionario es el derecho a no ser despedido de forma arbitraria protegiéndolo contra la persecución política y de otro tipo. Y para el Estado que se asegura la profesionalidad y continuidad de los servicios públicos.

Este recorrido en cada uno de nuestros países tuvo distintos tiempos y sorteó obstáculos políticos y culturales diversos. Desde esa primera ley en los Estados Unidos hasta la realidad de hoy, donde en casi todos nuestros países la estabilidad en el empleo público tiene rango constitucional, fue determinante la actuación destacada de los propios



CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE TRABAJADORES ESTATALES

trabajadores públicos que, reclamando, constituyendo sus propias organizaciones sindicales, fueron construyendo legislaciones apropiadas, jurisprudencia judicial hasta lograr instalar el empleo público en el marco del derecho del trabajo. Desde 1883 hasta que en el año 1978 la OIT sanciona el Convenio 151, que es el que nos reconoce todos los derechos de los demás trabajadores a organizarnos, a negociar nuestras condiciones de igual a igual con el Estado patrón.

Pero regresando por un momento en esta historia, los gobiernos a medida que los obligaba la realidad a ordenar las plantas de personal, a poner el mérito y los concursos públicos para ocupar dichos cargos como condición, iban reservándose cupos de designaciones que sortearan esas condiciones y fueran designados por adhesión política y removidos sin mediar más razón que la voluntad del poder político de todo. Durante la primera mitad del siglo XX tuvimos avances considerables en la sanción de normas y leyes al respecto, pero luego a través del hecho del rompimiento del orden democrático institucional en nuestros países otra vez la teoría y la concepción del botín de guerra se fue transformando en la modalidad de contratación de empleo público.

A finales del siglo XX y gracias a la lucha de nuestros pueblos se fueron recuperando las democracias, pero esa modalidad reinstalada por los dictadores militares fue asumida y amplificada por las fuerzas políticas de la democracia. Dejamos de ser botín de guerra para transformarnos en botín político. Esos cupos que en la mitad del siglo XX el poder político reservaba para sí fue creciendo en porcentajes para ocupar hoy en muchos casos más de la mitad de las plantas de personal de nuestros Estados.

Vale decir que, pasado más de un siglo de la sanción de la primera ley de ordenamiento, hemos retrocedido nuevamente al principio.

Luego de esta reducida introducción a la problemática que nos convoca, quiero pedirles que pensemos un momento qué son los lugares de trabajo en cualquier administración pública de nuestros países en estos tiempos. Un lugar donde no hay estabilidad en el empleo público no falla solo una “institución abstracta”: falla la protección más básica de una persona que trabaja.



CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE TRABAJADORES ESTATALES

La erradicación del acoso, el racismo y la discriminación en el sector público debe partir de la conciencia de que la falta de estabilidad laboral hace que millones de nuestros compañeros sean vulnerables, “vulnerables políticos”. Si sé que puedo ser despedido porque cambia el gobierno, porque mi jefe perdió su interna partidaria o porque me negué a firmar una planilla adulterada, entonces dejo de ser un empleado público y me transformo en un militante obligado.

Vulnerabilidad económica: sin estabilidad no puedo planificar mi vida, no puedo tomar un crédito, no puedo planificar mi familia, etc. La precariedad laboral en el Estado es precariedad vital para millones de familias latinoamericanas y caribeñas.

Vulnerabilidad frente al acoso y la arbitrariedad: un trabajador que puede ser despedido de un día para otro sin causa, sin proceso, sin defensa, ese trabajador no puede decir que NO, no puede denunciar a un jefe que acosa, no puede negarse a una orden ilegal, no puede señalar un acto de corrupción sin temer por su sustento.

La falta de estabilidad laboral convierte a un lugar de trabajo en un espacio de miedo. La incertidumbre constante de perder el puesto de trabajo en la próxima reestructuración, la humillación de tener que mendigar la continuidad de tu contrato cuando ya te lo ganaste trabajando, eso desgasta, enferma, destruye. **NO HAY SERVICIO PÚBLICO DE CALIDAD CON TRABAJADORES ATERRADOS.**

La lucha contra el acoso, la discriminación y el racismo en nuestro ámbito laboral está directamente ligada a la estabilidad en el empleo público. Sin estabilidad no hay defensa real contra el abuso. La denuncia requiere protección, no se trata de actos heroicos. Donde cualquier compañero puede ser despedido por razones de servicios, sin causa justificada, sin proceso, sin derecho a defensa ¿quién se anima a denunciar?, denunciar a un jefe o jefa que hostiga sexualmente, que asigna tareas por criterios raciales, denunciar actos de discriminación contra compañeros afrodescendientes o indígenas. El trabajador sabe lo que ocurre, quien denuncia queda marcado.

Sin estabilidad laboral el sistema de denuncia puede no ser justicia para transformarse en una trampa. La estabilidad laboral no es un privilegio, es el piso mínimo para que una persona pueda decir “esto está mal” sin perder su sustento.



CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE TRABAJADORES ESTATALES

El racismo estructural se combate con empleo público protegido, América Latina y Caribe tiene deudas históricas con la población afro e indígenas entre otras. El empleo público debería ser un espacio de reparación y representación, pero lamentablemente ocurre lo contrario, el hilo se corta por lo más débil y cuando no hay estabilidad se instalan programas de ajuste en el Estado, esto compañeros son los primeros en perder el trabajo.

Convenio 151: La negociación colectiva como herramienta clave

La estabilidad en el empleo público es una necesidad estratégica para nuestros países, no se trata de un beneficio sectorial. Esa estabilidad no se decreta, sino que se construye y el instrumento más idóneo y menos usado que hemos elaborado en espacios tripartitos, Estados, empleadores y sindicatos, hace casi 50 años es el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

El Convenio 151 nos da la posibilidad de sentar al Estado y a sus trabajadores en una misma mesa para discutir condiciones, acordar reglas y cumplirlas. Este proceso generará la única estabilidad que vale la pena defender: la que no depende de la voluntad de un superior sino de la fuerza de un pacto colectivo.

Quiero concluir mi intervención ratificando que la falta de estabilidad en el empleo público no sólo es un problema de mala gestión, es una máquina de producir trabajadores vulnerables en lo político, económico y emocional. Un Estado que se sostiene sobre trabajadores vulnerables no es un Estado fuerte, es un Estado que puede ser cooptado, abusado y corrompido con facilidad.

Es en el tránsito de esta lucha por construir un Estado democrático, social y de derecho donde las entidades sindicales debemos jugar un rol preponderante. Preparar nuestras estructuras para el *"mientras tanto"*, acompañar y representar a las compañeras y compañeros discriminados, acosados en los lugares de trabajo, ser hoy el seguro que no tienen por no contar con estabilidad en el empleo. De la mano del sindicato podrán denunciar a los acosadores.



**CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA
Y DEL CARIBE DE TRABAJADORES ESTATALES**

Nuestra lucha es para que ningún empleado público en América Latina y Caribe tenga que elegir entre su ética y su puesto de trabajo. Que ningún trabajador del Estado viva con el miedo como sombra.

Por la ratificación y aplicación del Convenio 151.

Por la negociación colectiva en el sector público.

Por la estabilidad laboral que protege al trabajador y fortalece a la democracia.

Muchas gracias.