



Pulso Laboral

Observatorio de Condiciones de Trabajo



OCT

Observatorio de
Condiciones de
Trabajo

Presentación

Estimadas compañeras y compañeros, nos resulta muy grato presentarles este primer número de Pulso Laboral, publicación del Observatorio de Condiciones de Trabajo (OCT) que integra el Centro de Innovación de los trabajadores (CITRA - CONICET / UMET).

Con esta nueva publicación queremos poner a disposición, a partir de artículos breves, información que consideramos sumamente valiosa vinculada a las condiciones de trabajo. Nos proponemos reunir un conjunto de materiales que nos permitan acceder, conocer y abordar de forma crítica sus dimensiones y problemáticas.

Los artículos actúan como una aproximación, compartiendo lo elaborado por trabajadores/as, dirigentes/as sindicales, profesionales e investigadores/as de distintos centros tanto académicos como gubernamentales y de igual manera se proponen actuar como un disparador sobre las distintas temáticas.

Nos resulta clave también, articular iniciativas ya existentes, dando difusión a los sistemas de información disponibles, y fortalecer los vínculos de cooperación entre aquellas instituciones que investigan sobre los distintos aspectos relacionados a las condiciones de trabajo.

En Pulso Laboral están contemplados distintos apartados. En primer lugar, en cada número se examinarán los principales indicadores laborales que componen el mercado de trabajo, de forma tal que posibilite un análisis de la coyuntura laboral.

De igual modo, está previsto abordar el aspecto normativo. Tanto novedades vinculadas al plano internacional, como así también propuestas o proyectos que se estén debatiendo en nuestro país. En esta edición se presentan la Declaración por parte de la OIT de la salud y seguridad en el trabajo como derecho fundamental, la ratificación del Convenio 190 sobre Violencia Laboral y el proyecto Cuidar Argentina vinculado a las licencias en las tareas de cuidados.

Cada número también presentará un panorama de un sector en particular, como a su vez se pondrá especial énfasis en las experiencias desarrolladas por los sindicatos en materia de salud y seguridad en el trabajo. En este primer número, se aborda la especificidad del sector audiovisual en la pos pandemia y se expone la construcción sindical que viene desarrollando el Espacio Intersindical Participación, Salud y Trabajo. A su vez se presenta el programa de formación sindical organizado desde la Diplomatura en Condiciones y Medio de Trabajo (CyMAT) creado por ATE Capital.

Asimismo, presentamos una nueva herramienta que ponemos a disposición desde el OCT: el Repositorio Digital Sindical sobre Condiciones de Trabajo. A partir de la creación del sitio <https://repositorio.citra.org.ar/> buscamos preservar, organizar, dar visibilidad y difundir, la importante producción realizada por distintas organizaciones sindicales de Argentina sobre esta temática.

Cada edición incluirá un breve artículo en el que haremos referencia a un aspecto teórico, como así también de una destacada experiencia internacional. En este caso se realiza una primera aproximación a Pensar la relación salud - trabajo, y entrevistamos a la fundadora de la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH).

En esta edición agregamos, además, una brevísima historia de la formación profesional en Argentina, y también rendimos homenaje a Victorio Paulón, gran dirigente del movimiento obrero, que nos dejó hace poco tiempo.

Por último, queremos agradecer especialmente a los autores y autoras de los artículos por haberse sumado a esta iniciativa: Claudio San Juan, María Noel Bulloni, Lilian Capone, Lali Feldman, Gladys Zena, Juliana Boli de Lebrón, María Luisa Regalado y Armando Belmes. A todos ellos, nuestro agradecimiento.

Esperamos con este material generar una herramienta para todas y todos aquellos que se interesan por el mundo del trabajo. Los invitamos a difundirlo y participar.

Juan E. Bonnín y Federico Vocos

Índice

1.

xxx **Coyuntura Laboral**

xxx Principales indicadores

2.

xxx **Normativa internacional**

xxx La Salud y Seguridad en el Trabajo son un Derecho Fundamental.
Claudio San Juan

3.

xxx **Sectores**

xxx Contra viento y marea. Trabajadores y sindicatos del sector audiovisual argentino y sus desafíos en la pos pandemia.
María Noel Bulloni

4.

xxx **Sindicales**

xxx Espacio Intersindical Salud, Trabajo y Participación de lxs Trabajadorxs. Construcción para la Prevención.
Lilian Capone

5.

xxx **Recursos**

xxx El OCT crea una nueva herramienta: el Repositorio Sindical de Condiciones de Trabajo.

6.

xxx **Violencia Laboral**

xxx Convenio OIT 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo: conocer para actuar.
Lali Feldman

7.

xxx **Formación Sindical**

xxx La Formación en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo - CYMAT: Salud y Seguridad en el Trabajo para Delegadas y Delegados Sindicales.
Gladys Zena

8.

xxx **Teoría**

xxx Pensar la relación salud - trabajo.
Federico Vocos

9.

xxx **Seguridad Social**

- xxx La paridad de género y la necesidad de crear un sistema integral de políticas de cuidados en la Argentina.
Juliana Boli de Lebron

10.

xxx **Internacional**

- xxx CODEMUH: La lucha de la la salud de las mujeres hondureñas frente a la maquila. Entrevista a Maria Luisa Regalado.

11.

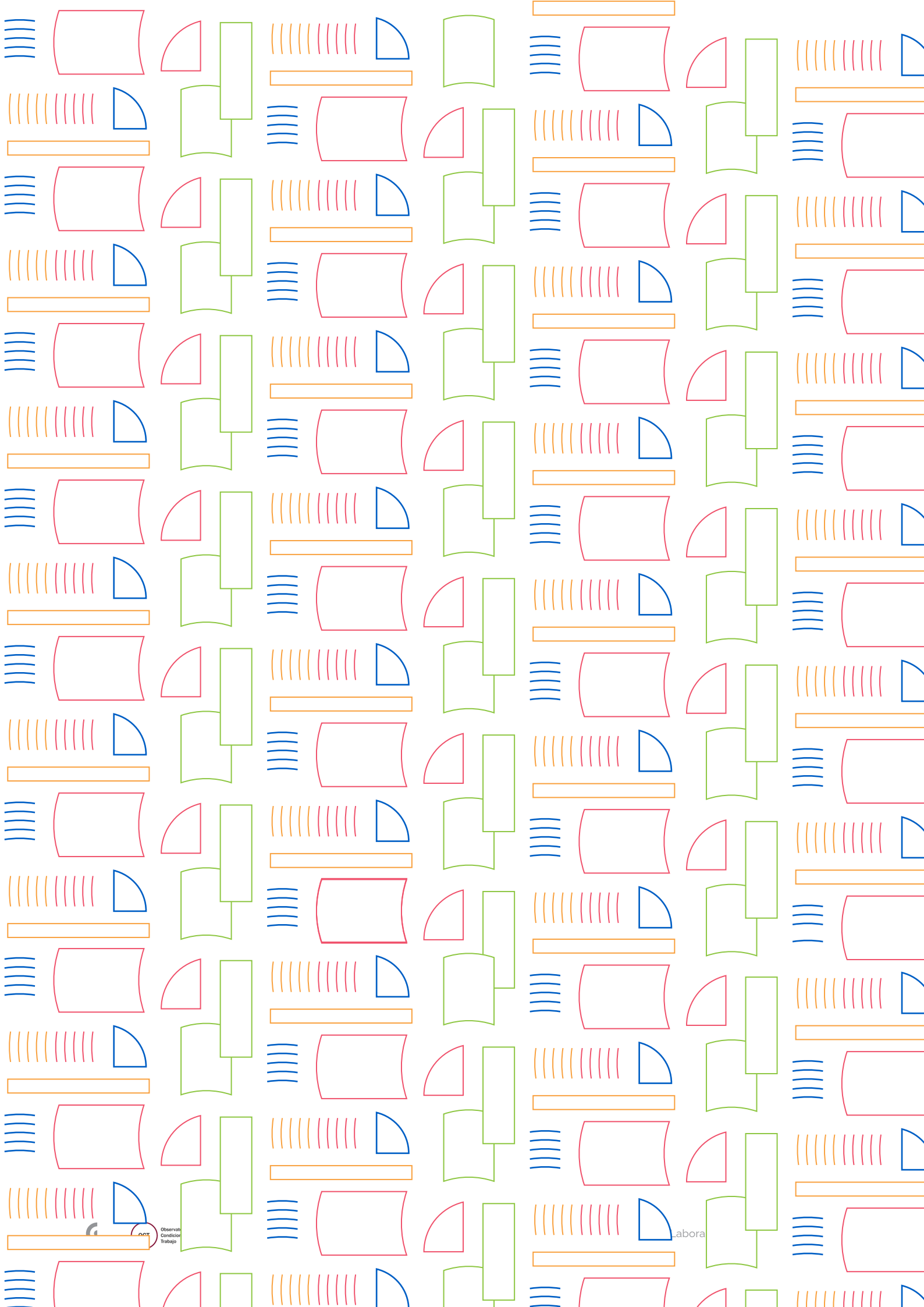
xxx **Formación Profesional**

- xxx Brevisima historia de la formación para el trabajo en la Argentina.
Tensiones y disputas en torno al proyecto de país.
Armando Belmes

12.

xxx **Movimiento Obrero**

- xxx Homenaje a Victorio Paulón



Observa
Condición
Trabajo

labora

Dirección

Juan Eduardo Bonnin

Coordinación

Federico Vocos

Redactores

Armando Belmes

Juliana Boli de Lebron

María Noel Bulloni

Lilian Capone

Lali Feldman

María Luisa Regalado

Claudio San Juan

Federico Vocos

Gladys Zena

Diseño

Lucía Presta y Monadanómada Ediciones

Collage tapa: Federico Geller

Ilustración

Federico Geller

Edita

Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA / CONICET - UMET)

www.citra.org.ar/observatorio-de-condiciones-de-trabajo/

oct.citrainv@gmail.com



ISSN en trámite

Vocos, F. (2022). (Coord.) Pulso Laboral, Número 1. CABA: CITRA.

Pulso Laboral es una publicación periódica de información sobre condiciones de trabajo. Se reúnen un conjunto de materiales que posibilitan acceder y abordar de forma crítica sus dimensiones y problemáticas como a su vez conocer las distintas experiencias desarrolladas por las organizaciones sindicales en materia de salud laboral.

Publicación del Observatorio de
Condiciones de Trabajo (OCT -
CITRA)

Pulso Laboral N° 1
Octubre 2022

ISSN en trámite



Pulso Laboral

Observatorio de Condiciones de Trabajo

Juliana Boli de Lebron

María Noel Bulloni

Lilian Capone

Lali Feldman

María Luisa Regalado

Claudio San Juan

Federico Vocos

Gladys Zena



Coyuntura Laboral: Principales Indicadores

1



En un contexto sumamente complejo como el que nos encontramos, desde el Observatorio de Condiciones de Trabajo del Centro de Innovación de los trabajadores (OCT-CITRA), consideramos relevante presentar de forma periódica una síntesis de los principales indicadores laborales según fuentes disponibles, con el propósito de poner a disposición, un cuadro de situación actualizado sobre las principales variables del mundo del trabajo. Es importante analizar la siguiente información en un contexto marcado por dos procesos económicos que tienen una fuerte incidencia:

- I. Un sostenido nivel de crecimiento del producto interno bruto (PIB). En el primer trimestre de 2022, el PIB creció 0,9% en términos desestacionalizados respecto al cuarto trimestre del año anterior. En comparación con igual período del año anterior, registró un aumento de 6,0% en el primer trimestre del año².
- II. Un elevado nivel inflacionario. El nivel general del Índice de precios al consumidor (IPC) aumentó 5,3% mensual en junio de 2022, y acumuló, en los primeros seis meses del año, una variación de 36,2%. En la comparación interanual registró un incremento de 64,0%³.

Los indicadores que se presentan a continuación son los más recientes que se encuentran disponibles por los distintos sistemas de información gubernamentales.

Empleo desocupación y subocupación

Al analizar lo ocurrido en relación a los principales indicadores sobre el mercado de trabajo, resulta necesario recurrir a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) que realiza una medición continua sobre la población urbana en la Argentina. Se relevan de forma trimestral 31 aglomerados urbanos, con un alcance de 29,1 millones de personas. Los principales resultados de la última medición disponible vinculada a los primer trimestre de 2022⁴ (cuadro 1) da cuenta que:

- La población ocupada pasó de 12,0 millones a 12,6 millones, por lo cual tasa de empleo aumentó casi 2 puntos porcentuales (p.p.) de 41,6% a 43,3%.
 - » La tasa de empleo se calcula: $\text{Ocupados} / \text{Total de la población}$.
- El desempleo disminuyó a 0,9 millones de personas siendo en el mismo trimes-

1. Informe elaborado por Federico Vocos (OCT - CITRA / CO-NICET).

2. Informe de avance del nivel de actividad. Primer trimestre de 2022

3. Índice de Precios al Consumidor (IPC). Cobertura nacional. Junio de 2022

4. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Primer trimestre de 2022

tre del año anterior de 1,4 millones, de esta forma la tasa de desempleo descendió más de 3 p. p. (de 10,2% a 7,0%). Es decir que se registró una disminución de más del 30% en la tasa de desempleo.

- » La tasa de desempleo se calcula: Desocupados / Población Económicamente Activa - PEA (Ocupados + trabajadores desocupados).

Cuadro 1. Principales indicadores. Total 31 aglomerados urbanos. Cuarto trimestre del 2019 al 2022

Tasas	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
	1° trim.	1° trim.	1° trim.	1° trim.
Actividad	47,0	47,1	46,3	46,5
Empleo	42,3	42,2	41,6	43,3
Desocupación abierta	10,1	10,4	10,2	7,0
Ocupados demandantes de empleo	17,5	17,9	16,5	15,5
Subocupación	11,8	11,7	11,9	10,0
Subocupación demandante	8,4	8,2	8,7	6,9
Subocupación no demandante	3,4	3,5	3,2	3,1
Presión sobre el mercado de trabajo	33,9	34,9	32,4	28,5

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - Encuesta Permanente de Hogares.

- También se observa un descenso de la subocupación de 1,6 millones de personas a 1,4 millones. Con lo cual se verifica un descenso en la tasa de subocupación de casi 2 p.p (de 11,9% a 10,0%). Entre los subocupados que demandan trabajo también se observa una disminución de casi 2 p.p (de 8,7% a 6,9%).
 - » Los trabajadores subocupados son quienes trabajan menos de 35 horas semanales y están dispuestos a trabajar más horas.
- La contracara de la subocupación puede encontrarse en que el 26,8% de las personas con al menos una ocupación se encuentran sobreocupadas.
 - » Los trabajadores sobreocupados son quienes trabajan más de 45 horas semanales.
- La presión sobre el mercado de trabajo (suma de personas desocupadas, ocupadas demandantes de empleo y ocupadas no demandantes disponibles) se ubicó en 28,5%, 3,9 p.p. por debajo del mismo trimestre del año anterior (32,4%). Este indicador se encuentra significativamente por debajo de lo registrado en el 1° trim. de 2019 (33,9%).



Se destaca del análisis en particular de distintos colectivos poblacionales que:

- La tasa de desocupación de las mujeres es significativamente mayor que para los varones (8,3% y 5,9%, respectivamente).
- Es en los jóvenes de 14 a 29 años donde se verificó la mayor disminución en la tasas de desocupación, tanto para mujeres como para varones: en el primer caso, la tasa pasó de 24,9% a 16,8% (8,1 p.p.); y en el segundo, pasó de 17,0% a 11,4% (5,6 p.p.).

Inserción ocupacional y sector

Del informe [“Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos \(EPH\). Primer trimestre de 2022”](#) se desprenden también otra información por demás significativa. En este periodo, el análisis por categoría ocupacional (cuadro 2), muestra que el :

- El trabajo asalariado se recupera en parte luego de superada la crisis de la pandemia. Los asalariados mostraron un aumento relativo de 1,7 p.p. en el primer trimestre de 2022 (73,5%) respecto a 2021 (71,8%). Aunque aún se encuentran 1 p.p. por debajo del mismo periodo de 2019.
- En el caso del cuentapropismo se registró una disminución de 1,3 p.p. Pasó de 24,4% a 23,1%. Estos niveles se encuentran distantes del 21,3% de la medición realizada en el 1° trim. de 2019.
- Es importante advertir que si bien se produjo un aumento del trabajo asalariado también se registró un descenso de 3,5 p.p. en la proporción de personas que cuentan con descuento jubilatorio, pasó del 67,6% a 64,1%. Con lo cual, es posible examinar que en la medida que se verificó una creación en los puestos de trabajo, de igual modo se intensificó el proceso de precarización laboral. El trabajo no registrado en el 1° trim. de 2019 alcanzaba el 35%.



Cuadro 2. Caracterización población ocupada. Total 31 aglomerados urbanos. 1° trimestre del 2019 al 2022

Categoría ocupacional	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
	1° trim.	1° trim.	1° trim.	1° trim.
Asalariado	74,5	73,5	71,8	73,5
Patrón	3,6	3,5	3,1	3
Cuenta Propia	21,3	22,3	24,4	23,1
Trabajador Familiar sin remuneración	0,6	0,7	0,7	0,5
Asalariados con descuento jubilatorio	65,0	64,2	67,6	64,1
Asalariados sin descuento jubilatorio	35,0	35,8	32,4	35,9

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - Encuesta Permanente de Hogares.

De forma complementaria, otros elementos significativos nos lo provee el informe Cuenta de generación del ingreso e insumo de mano de obra. Primer trimestre de 2022 (cuadro 3). En relación a los puestos de trabajo se puede observar que la variación como hubo un crecimiento de 4,9%. Los puestos de trabajo asalariados crecieron un 6,2% y como analizamos previamente desde la EPH, el aumento se dio en mayor medida en los puestos de trabajo asalariados no registrados, un 12,5%. Los puestos de trabajo no asalariados crecieron tan sólo un 1,5%.

Por otra parte, se da un fuerte incremento en la variación anual en cuanto a las horas trabajadas (9,9%). Este aumento es mayor entre los trabajadores asalariados no registrados (16,6%) que en los asalariados registrados (8,9%) y significativamente más alto que entre los trabajadores no asalariados (6,8%).

Cuadro 3. Insumo mano de obra. Puestos de trabajo y horas efectivamente trabajadas anualizadas. 1° trimestre de 2021 y 2022

	Puestos de Trabajo (miles)		Variación % respecto a igual periodo del año anterior	Horas trabajadas (millones)		Variación % respecto a igual periodo del año anterior
	Año 2021	Año 2022		Año 2021	Año 2022	
	1° trim.	1° trim.		1° trim.	1° trim.	
Totales	20.450	21.455	4,9%	30.664	32.813	9,9%
Trabajo asalariados	15.000	15.924	6,2%	22.884	24.275	11,0%
Trabajo asalariados registrados	10.467	10.823	3,4%	16.796	17.453	8,9%
Trabajo asalariados no registrados	4.533	5.100	12,5%	6.089	6.822	16,6%
Trabajo no asalariado	5.450	5.531	1,5%	7.779	8.538	6,8%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - Dirección de Cuentas Nacionales.

También se observa que entre la población ocupada (cuadro 4), el sector estatal registró un descenso del 19,1% al 17,4 (1,7 p.p.) mientras el sector privado aumentó del 79,7% al 81,0% (1,3 p.p). En el caso del sector estatal, durante la pandemia se había registrado un aumento hasta alcanzar el 21,9% de la población ocupada en el 2° trim. de 2020. Los valores del 1° trim. de 2022 se asemejan a los valores del mismo período de 2019; la diferencia es de 0,1 p.p.

Cuadro 4. Caracterización población ocupada. Total 31 aglomerados urbanos. 1° trimestre del 2019 al 2022

Tipo de establecimiento	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
	1° trim.	1° trim.	1° trim.	1° trim.
Estatal	17,3	17,5	19,1	17,4
Privado	81,7	80,9	79,7	81,0
De otro tipo	1,0	1,5	1,2	1,6
Ns/Nr	0,0	0,1	0,0	0,0

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC - Encuesta Permanente de Hogares.

El empleo por rama de actividad

En relación al empleo, el informe del MTEySS "Situación y evolución del Trabajo Registrado" publicado en el mes de agosto de 2022, con datos de mayo del corriente año, al analizar lo ocurrido por rama de actividad examina que en términos interanuales, fueron once los sectores que muestran variaciones positivas. Entre ellos, los que mostraron mejor desempeño fueron: hoteles y restaurantes (+19,7%), construcción (+16,6%), explotación de minas y canteras (+4,8%), comercio y reparaciones (+4,3%), y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (+3,9%). En contraposición, servicios sociales y de salud (-0,7%), intermediación financiera (-1,1%), y agricultura, ganadería, caza y silvicultura (-1,8%) presentaron reducción en el número de empleados.



El empleo asalariado registrado en el sector hoteles y restaurantes atravesaba por una fase contractiva antes de la pandemia. Esta tendencia se profundizó con el inicio de la emergencia sanitaria. No obstante, el sector comenzó a mostrar tasas de variación positivas en marzo y abril de 2021, retrocedió en mayo y junio, y volvió a mostrar resultados positivos en los últimos once meses. Más allá de esta recuperación, el deterioro al inicio de la pandemia fue tan profundo que su nivel de empleo actual se ubica 6,1% por debajo del vigente en febrero de 2020.

La construcción presenta veintidós meses consecutivos con variaciones mensuales positivas. La variación del +1,1% correspondiente a mayo 2022 llevó su nivel de empleo un 9,9% por encima del nivel previo al inicio de la pandemia. Sin embargo, todavía se encuentra un 9,1% debajo del máximo alcanzado por el sector en marzo de 2018.

La industria manufacturera verificó un incremento de 0,4%, acumulando 24 meses de crecimiento consecutivo del empleo, y alcanzando así un nivel de empleo formal similar al de octubre de 2018. Durante el último mes el crecimiento fue generalizado al interior del sector. Las ramas más dinámicas fueron textiles y confecciones (+0,7%), metalmecánica (+0,5%), y automotores (+0,4%).

Por su parte, la actividad química y petroquímica, la producción de alimentos y bebidas, y las ramas de madera y papel presentaron variaciones del empleo positivas aunque por debajo del promedio industrial (+0,2%, +0,2% y +0,1%, respectivamente). La dinámica del sector comercio, dada su importancia como sector empleador, resulta fundamental para entender el comportamiento del conjunto del empleo asalariado formal. Este sector registra crecimiento desde enero de 2021, y el empleo supera el nivel previo al comienzo de la pandemia (febrero 2020) en +2,9%. Sin embargo, aún se encuentra un 2,8% por debajo del máximo alcanzado por el sector en diciembre 2017.

Desvinculaciones y suspensiones

Al analizar lo ocurrido en relación a las modalidades legales de las desvinculaciones de trabajadores de empresas del sector privado; en la última medición publicada de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) se observa un incremento significativo de las renunciaciones al comparar el mes de junio de este año en relación con el mismo mes del año anterior. Este aumento es de 8,4 p.p. y de casi 20 p.p. respecto de junio de 2019 (cuadro 5).

Cuadro 5. Distribución de la bajas del personal según modalidad legal.

Total aglomerados relevados. Meses de junio de 2019, 2020, 2021 y 2022.

Modalidad legal de las bajas	Periodo			
	jun-19	jun-20	jun-21	jun-22
Despidos sin causa	18,6	4,8	3,1	6,6
Despidos con justa causa (incluye razones disciplinarias)	4,2	6,9	4,9	5,1
Finalización período de prueba	5,6	7,1	9,4	8,3
Finalización de obra (sólo para la rama construcción)	13,2	17,6	8,4	5,5
Finalización de contrato por tiempo determinado	7,0	8,8	11,1	7,8
Renuncia	41,8	43,7	52,2	60,6
Jubilación	3,0	2,3	3,6	2,3
Otras	6,6	8,8	7,2	3,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) - MTEySS.

También puede observarse el incremento significativo de los despidos sin causa, que pasan de 3,1% en junio de 2021 a 6,6% en junio de 2022. Con lo cual se verifica como se duplica su injerencia entre las distintas modalidades legales de desvinculación. Puede analizarse así, el impacto de la doble indemnización, ya que en un contexto completamente diferente de recesión económica y en el que no regía esta medida, los despidos sin causa en junio de 2019 implicaban el 18,6%.

Junto con la reactivación de la actividad económica, se verifica una reducción sostenida del personal suspendido (cuadro 6), ubicándose actualmente en valores incluso menores a los de los períodos pre pandemia. En efecto, el porcentaje de empleo suspendido pasó del pico de 8,8% registrado en mayo de 2020, a 0,4% en junio de 2022 (valores similares se observan desde enero de 2021).

Por su parte, en julio de 2020 se registró un máximo de 19,4% de empresas que aplicaron suspensiones, descendiendo a 5,0% en junio de 2022.

Cuadro 6. Indicadores sobre suspensiones.

Total aglomerados relevados. Meses de junio de 2019, 2020, 2021 y 2022.

Suspensiones	Periodo			
	jun-19	jun-20	jun-21	jun-22
Empresas que aplicaron suspensiones (en porcentaje)	6,8	17,6	9,8	5,0
Tasa de suspensiones (proporción de suspensiones registradas durante el mes cada 100 trabajadores)	1,0	8,1	2,0	0,4

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) - MTEySS.

A modo de síntesis

En un contexto de sostenida actividad económica y alta inflación puede observarse a partir de los últimos indicadores disponibles:

- Un importante crecimiento en los niveles del empleo y un descenso de la desocupación.
- Una disminución en la subocupación y en los distintos indicadores que constituyen de forma agregada la presión sobre el mercado de trabajo.
- Una recuperación en el trabajo asalariado y una caída del cuentapropismo en cuanto a la inserción ocupacional.
- Un crecimiento de la precarización laboral entre los trabajadores en relación de dependencia.
- La proporción del empleo público con respecto al sector privado se equiparó a los niveles previos a la pandemia (1° trim. de 2019).
- Las ramas de actividad que muestran una mayor variación positiva en términos interanuales en cuanto al trabajo registrado son hoteles y restaurantes y construcción. En contraposición, servicios sociales y de salud, intermediación financiera, y agricultura, ganadería, caza y silvicultura presentaron una reducción en el número de empleados.
- Se verifica un crecimiento significativo en términos relativos de las renunciaciones y los despidos sin causas como las modalidades legales de las desvinculaciones de personal.
- Una reducción significativa del personal suspendido, incluso por debajo de los valores previos a la pandemia.

• Lecturas recomendadas

- ◇ CIFRA (2022). La distribución del ingreso en la etapa actual.
- ◇ CEPAL (2022) Coyuntura laboral en la Argentina: empleo joven y transición a la formalidad laboral
- ◇ CEPA (2022). Análisis sobre la situación del empleo registrado - Datos al mes de mayo 2022
- ◇ [Galería de pictogramas de Gerd Arntz \(1900-1988\)](#)

La Salud y Seguridad en el Trabajo son un Derecho Fundamental

Cobertura especial de RELATS en la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo para "Pulso Laboral"



Claudio San Juan¹

En "el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo"

Artículo 3 "Convenio 155 de la OIT"

La Conferencia Internacional del Trabajo, con fecha 10 de junio de 2022, adoptó la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo². La decisión de la Conferencia significa que la salud y seguridad en el trabajo (SST) pasa a ser el quinto derecho que se suma a los cuatro derechos adoptados en 1998 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- I. la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
 - II. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - III. la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Ello significa que todos los Estados miembros de la OIT se comprometen a respetar y promover el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable, hayan ratificado o no los Convenios correspondientes.

En la práctica

A El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, a partir de la resolución citada se rige por dos normas internacionales del trabajo consideradas convenios fundamentales:

- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores, 2006 (núm. 187).

1. Lic. en Higiene y Seguridad en el Trabajo. Mg. en Derecho del Trabajo y Relaciones Internacionales. Miembro de la "Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo" (RELATS). <http://www.relats.org/>
2. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848653.pdf

Los compromisos y requerimientos de estos convenios se deben aplicar en dos niveles: a nivel nacional y a nivel empresa.

Los Estados miembros de la OIT deben cumplir los siguientes compromisos a nivel nacional, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores:

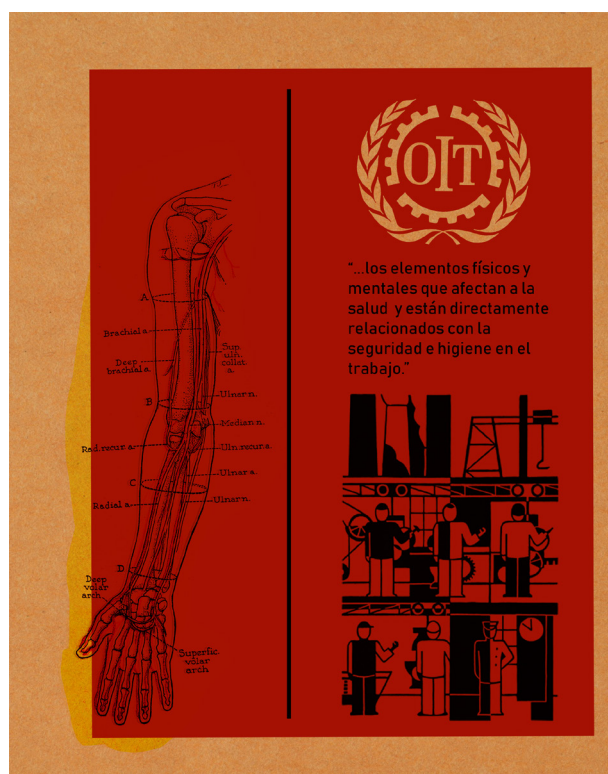
- Formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo;
- Adoptar, por vía legislativa o reglamentaria las medidas necesarias para dar efecto a la Política Nacional de SST.
- Elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un Programa Nacional de SST;
- Preparar y actualizar un Perfil Nacional de SST, como resumen de la situación existente en la materia y de los progresos realizados, que sirva de base para reexaminar la política y el programa nacional de SST.

A nivel empresa se debe exigir a los empleadores, entre otras medidas:

- Garantizar que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones, procesos, los agentes y las sustancias químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.
- Suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

También deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales, los trabajadores y sus representantes:

- Al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador en el ámbito de la SST;
- Reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la SST y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;
- Reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- Estén habilitados para examinar todos los aspectos de SST, y sean consultados



Collage: Federico Geller

a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;

- Informen de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.
- Cooperen con los empleadores, por ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de las disposiciones antes citadas.
- Las medidas de SST no impliquen ninguna carga financiera para los trabajadores.

La situación en Argentina

En la Argentina durante el año 2021 se registraron 314.356 accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con días con baja laboral. Este panorama estadístico, agravado por 314 muertes en ocasión del trabajo³.

Cabe destacar que el promedio anual de trabajadores cubiertos por el Sistema de Riesgos del Trabajo⁴ es de 9.586.056. Respecto de los compromisos con el cumplimiento de los convenios 155 y 187, el 21 de noviembre de 2012, el Comité Consultivo Permanente de la Ley de Riesgos del Trabajo, entre otros temas:

- Aprobó la "Política Nacional de Salud y Seguridad de los Trabajadores y del Medio Ambiente de Trabajo", y
- Ratificó la "Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2011 – 2015"⁵.

Lo importante de estos dos instrumentos suscriptos a partir del consenso tripartito entre los representantes del sector gobierno, trabajador y empleador, tuvieron su continuidad en la "II Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2015 – 2019"⁶, luego del cumplimiento de las metas, objetivos generales y específicos, conforme lo establecido en el plan de acción de la primera estrategia.

Lamentablemente, el gobierno entrante el 10 de diciembre de 2015 dejó sin efecto la II Estrategia Argentina de SST.

De igual manera resulta fundamental:

- Dictar una nueva ley de "Higiene y Seguridad en el Trabajo", con base en los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Ejecutar una política pública y programa nacional en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Aprobar el proyecto de Ley de "Comités Mixto de Seguridad,



3. https://www.srt.gob.ar/estadisticas/acc_ultimos_datos.php

4. Un resumen de los derechos y obligaciones en <https://www.argentina.gob.ar/srt/trabajadores/derechos-y-obligaciones>

5. <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones//2013/Folletos/PoliticaNacional.pdf>

6. https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2018/09/IIESTRATEGIA_ARGENTINA_SST_2015-2019.pdf

Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo", enviado por el PEN mediante Mensaje N° 91/2021⁷.

7. Para un análisis de este proyecto ver <https://redsstalc.blogspot.com/2022/04/participacion-de-las-trabajadoras-y-los.html>
8. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p-NORML-EXPUB:12100:0:-NO::P12100_ILO_CO-DE:C155
9. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p-NORML-EXPUB:12100:0:-NO::P12100_ILO_CO-DE:C187

A modo de cierre

Es posible plantear que:

- La ratificación de los convenios 155 y 187 constituyó para Argentina un punto de partida para el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales.
- La Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT, además de elevar la SST a derecho fundamental, establece una hoja de ruta para una política de Estado.
- La hoja de ruta deberá contener las acciones para el cumplimiento de compromisos y requerimientos de los convenios fundamentales de SST se deben aplicar en dos planos: a nivel nacional y a nivel empresa.

• Lecturas recomendadas

- ◊ Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)⁸.
- ◊ Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores, 2006 (núm. 187)⁹.

Contra viento y marea.

3

Trabajadores y sindicatos del sector audiovisual argentino y sus desafíos en la pos pandemia

María Noel Bulloni¹



Las particularidades del sector

El sector audiovisual es un caso particular dentro del conjunto de actividades culturales en el país. Presenta un peso y dinamismo económico apreciables, concentrando la mayor proporción del valor agregado y del empleo del sector cultural (24,9% y 28,6% respectivamente, (INDEC, 2021) y, pese a las restricciones estructurales que caracterizan su evolución, cuenta con una trayectoria productiva ciertamente notoria. Asimismo, es destacable la elevada proporción de trabajo asalariado regulado por las leyes laborales y convenios colectivos de trabajo, y la relevancia que históricamente adquiere la representación sindical, lo cual constituye una rareza en el ámbito internacional y en otros sectores del campo cultural, donde predominan tendencias hacia la individualización y deslaboralización.

Este sector se encuentra conformado por diversos segmentos y actividades, cada uno con desarrollos productivos y problemáticas laborales particulares. En tal sentido, podemos distinguir dos grupos principales: por un lado, las actividades de radiodifusión (que concentran el grueso del empleo estable y que continuaron funcionando durante la pandemia debido a sus características de “esenciales”) y, por el otro, las actividades de producción de contenidos (para cine, publicidad, televisión, internet) mayormente asociadas con el trabajo esporádico (eventual, por proyectos y, por ende, precario) y que, con la irrupción de la pandemia, quedaron totalmente paralizadas durante largos meses.

Trabajo y trabajadores del sector frente a la pandemia

Sin dudas, la pandemia contribuyó a visibilizar esta problemática en los ámbitos políticos y sectoriales, desde donde se promovieron diversos informes y relevamientos que dan cuenta de un agravamiento de la condición precaria del trabajo y de sus desigualdades intrínsecas como así también de las respuestas que se fueron articulando desde el Estado y desde el propio campo laboral y sindical en este y otros sectores de la cultura del país y de la región.

Desde estos estudios se pone en evidencia que el rol del Estado y de las políticas

1. Investigadora CIC CONICET en CITRA. Docente e investigadora UNAJ. Doctora en Ciencias Sociales por la UBA.

públicas resulta un factor clave para el sostenimiento de los trabajadores culturales, la reactivación de la actividad, la generación de trabajo y la promoción del consumo en los sectores de la cultura. Pese al cuadro de flexibilidad y precariedad laboral fragmentado predominante, en ciertos contextos y escenarios el plano de la organización colectiva actualiza su vigencia. Concretamente, se advierte que, en ciertos casos, las organizaciones sindicales y profesionales han cumplido un papel estratégico en esta situación de emergencia.

La relevancia del accionar sindical

Cabe aquí enfatizar el accionar de los sindicatos del audiovisual argentino frente a la crisis, organizando y gestionando medidas de apoyo económico en articulación con organismos gubernamentales, motorizando la elaboración y puesta en marcha de protocolos consensuados para el retorno de los rodajes, entre otras medidas.

La marcada recuperación de la actividad económica y del empleo sectorial que se viene registrando desde el último año que, según estadísticas sindicales y otras evidencias menos exhaustivas relevadas en los segmentos de interés podemos señalar que en 2021 ha sido del orden del 200% respecto del año previo, promueve un horizonte auspicioso no sólo en términos de empleo/cuantitativos sino también para retomar la lucha por resguardar y amplificar una regulación laboral protectora pese a la histórica condición de intermitencia y precariedad del trabajo profundizada y evidenciada durante la pandemia de manera contundente.

En este marco, podemos destacar el reciente e inédito logro del Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina, Animación Publicidad y Medios Audiovisuales (SICA APMA) relativo a la creación de un fondo de maternidad generado a partir de un incremento en el aporte patronal destinado a implementar una asignación sindical para personas gestantes desempleadas. Esta conquista incorpora una perspectiva de género en el desafiante camino hacia la regulación y protección social del trabajo eventual mayoritario de sus bases, y se suma a otros logros de relevancia como el acceso a la jubilación, el seguro de desempleo y la asignación por prenatal, derechos laborales inaccesibles hasta hace escasos años.



Gentileza: Ezequiel Barrella

Claro que estos logros deben ser puestos en relación con un proceso más amplio de recuperación de condiciones y regulaciones del trabajo audiovisual impulsado por el accionar de los históricos sindicatos que tienen representación sobre estos colectivos en articulación con la orientación de la política estatal en esta esfera durante los gobiernos kirchneristas (además del SICAAPMA, podemos mencionar el Sindicato Argentino de Televisión – SATSAID, la Asociación Argentina de Actores – AAA, el Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público - SUTEP). En este proceso se alcanzaron resultados importantes que cristalizan la correlación de fuerzas de esos años: se restableció y preservó el reconocimiento de la relación de dependencia contra diversas formas fraudulentas de contratación, se instalaron pisos mínimos de protección y de condiciones laborales, limitando la discrecionalidad patronal de manera significativa. Es cierto también que las lógicas flexibilizadoras/precarizadoras no desaparecieron por estos años y que, como era de esperar, luego se agudizaron frente a la reedición de un contexto político e institucional más regresivo en materia laboral en el que fueron predominantes estrategias gremiales de corte más defensivo.

Próximos desafíos

Luego de los críticos meses de parálisis de la actividad a causa de la pandemia, el retorno a la actividad y, de manera más amplia, un nuevo escenario de la pospandemia detona nuevos interrogantes y agudiza la necesidad de seguir avanzando en la comprensión de los rasgos que adquiere la cuestión laboral y sindical del campo audiovisual, sus tensiones, desigualdades y respuestas colectivas más destacadas, teniendo en cuenta sus particularidades sectoriales y sus contextos institucionales específicos. En este sentido, las ventanas de exhibición vía internet y, más específicamente, las plataformas audiovisuales over the top (OTT) tiene una importancia destacada para comprender la realidad laboral actual del sector, transformándose en poco tiempo en uno de los más importantes demandantes de contenidos para la producción local, tanto televisiva (series) como cinematográfica (películas). Esta circunstancia plantea un escenario complejo de oportunidades y problemáticas laborales que debemos analizar con detenimiento, pero desde ya podemos afirmar que vienen demandando nuevos y renovados esfuerzos a las organizaciones sindicales para sostenerse en su singular defensa de los intereses y derechos colectivos del sector, contra viento y marea.

• Lecturas recomendadas

- ◇ El sector audiovisual y del espectáculo en vivo ante la pandemia. Un estudio sobre los impactos en el trabajo y las respuestas sindicales en ocho países de América. <https://citra.org.ar/metodo-citra-vol-10/>

Espacio Intersindical Salud, Trabajo y Participación de lxs Trabajadorxs

Construcción para la Prevención

Lilian Capone¹

La creación del espacio y sus características

El Espacio Intersindical Salud, Trabajo y Participación de lxs Trabajadores, es una iniciativa que ya tiene 6 años, con 2 premisas claves, por un lado la construcción desde la condición de clase trabajadora y por otro la unidad sindical. Ambos aspectos fueron y son fundamentales en el trabajo sostenido que llevamos a cabo.

El Espacio se inicia cuando con varios sindicatos comenzamos a trabajar juntos en la preparación de un Seminario Internacional en el año 2016, en el marco de la Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral (IBERPSOC). Este Seminario se organizó en dos etapas: en la Universidad de Mar del Plata lo académico y en la Facultad de Ciencias Sociales (UBA) lo sindical. Participaron más de 800 delegadas y delegados, de organizaciones que viajaron desde Santa Fe, Córdoba, Entre Ríos durante 2 días de trabajo. Con la metodología de espacios teóricos y trabajo colectivo en 14 talleres se arribaron a conclusiones que siguen siendo nuestro marco político: unidad de acción en las centrales, formación sindical continua, creación de secretarías de salud laboral y condiciones de trabajo en las organizaciones sindicales, la construcción de una Ley de Prevención de Riesgos Laborales con Promoción en la salud de lxs Trabajadores (Derogación de la LRT), y la elaboración de la Ley de Comités Mixtos en Salud y seguridad en el trabajo.

Fue tal el éxito de la convocatoria y la necesidad de participación que las organizaciones gremiales definieron conformar: el Espacio Intersindical Salud Trabajo y Participación de los Trabajadores que tiene entre sus características, una que resulta clave, cada sindicato es absolutamente autónomo e independiente. Nuestro trabajo, que claramente es político, es desde el consenso una usina de ideas, aportes, actividades, etc.

La pandemia

Frente a la pandemia realizamos varias actividades para poder visibilizar las distintas problemáticas vinculadas a la salud laboral en este difícil contexto.



1. Médica. Sec. Salud Laboral / CTA Pcia. de Buenos Aires y Coord. del Espacio Intersindical "Salud, Trabajo y Participación de lxs Trabajadorxs".



Llevamos a cabo varios encuentros. Uno de ellos fue con ex Ministros de Trabajo: el Dr. Oscar Cuartango, Dr. Carlos Tomada, y Dr. Anibal Rodríguez, con el objetivo de repensar la necesidad de consensuar un proyecto de Ley Nacional sobre Comités Mixtos de Salud y Seguridad ya que para poder analizar la situación en la que nos encontrábamos, fue necesario pensar en conjunto las necesidades de los trabajadores en materia de salud laboral con una real y genuina participación.

De igual manera, tuvimos una destacada actividad para que la Covid sea reconocida como una enfermedad profesional para los trabajadores de la salud. Comenzamos una serie de acciones, desde notas en distintos medios de comunicación, presentaciones requiriendo información pública en diferentes organismos, y a la vez desde distintos sindicatos se llevó a cabo una importante recolección de firmas para propiciar la inclusión de la Covid al Listado de Enfermedades Profesionales en forma directa. Una de las actividades que llevamos a cabo fue "La voz de los trabajadores llega al Congreso" en la que participaron múltiples diputados de extracción sindical y se entregó un documento sobre "Las 6 Razones por las que COVID debe ser Enfermedad Profesional". Finalmente la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), a través de un Decreto, la declaró Enfermedad No Listada, con lo cual los trabajadores tienen que hacer trámites para su reconocimiento. Esto lo seguimos reclamando.

Frente a ello, se solicitó sistemáticamente información a la SRT, sobre cuántas denuncias llegaban a la Superintendencia y cuántas eran aceptadas por las ART, motivos de los rechazos, etc. Luego realizamos un relevamiento propio sobre esta situación para obtener datos e información propia y encontramos un divorcio entre la cantidad de denuncias presentadas ante las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) y el reconocimiento como enfermedad profesional por parte de las Comisiones Médicas de la SRT. Los que conocemos el Sistema de Riesgos del Trabajo sabemos que esa instancia es un agujero negro. En el estudio que hicimos con casi 5000 encuestas, se ve que la mayoría

de los trabajadores están desinformados. Un 50% saben que deben realizar la denuncia ante la ART pero solamente el 20% tiene conocimiento que luego es necesario hacer un segundo trámite ante la Comisión Médica Central. Situación muy seria que marca un sistema de riesgos del trabajo privatizado y caduco. Creemos que se perdió una oportunidad de cambiar este sistema para que su eje sea el trabajador y no el fin de lucro.

Por lo cual, resulta muy preocupante que una gran cantidad de trabajadores que padecen secuelas fruto de la Covid, no serán reconocidas sus incapacidades. Entre ellas: trastornos neurológicos, cardiovasculares (miocardiopatías), trastornos respiratorios severos (fibrosis, asma crónica persistente), fatiga muscular crónica, entre otras. Con el agravante de que las licencias médicas pedidas por estos trabajadores son limitadas, con lo cual pueden quedarse sin trabajo.

Otros datos recabados por el Espacio Intersindical a través de diferentes relevamientos fueron por demás relevantes:

- El 60% de los trabajadores enfermos por Covid-19 se internaron en el hospital público o en su obra social. Únicamente el 8% tuvo cobertura por la ART.
- Los trabajadores reciben información fragmentada e incompleta, no saben cuáles son sus derechos.
- En los lugares de trabajo no había provisión al 100% de alcohol,
- La limpieza de las instalaciones sólo se hacía en el 50% de los establecimientos,
- No estaba garantizado el distanciamiento recomendado tanto en el sector público como privado.
- No se proveía de barbijos a lxs trabajadorxs.
- En los lugares de trabajo donde se contaba con Comités Mixtos la realidad era distinta. Se cumplían prácticamente las normativas sanitarias indicadas por la autoridad competente.

Estos relevamientos fueron realizados al comienzo de la pandemia en el 2020.

Con estas conclusiones se realizó una fuerte apuesta entregando a varios diputados de extracción sindical el Proyecto de Ley sobre Comité Mixto de Salud y Seguridad en el Trabajo, elaborado por los compañerxs de este Espacio. Actualmente estamos defendiéndolo en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados.



Prevención = Participación

Esta pandemia puso blanco sobre negro

las malas condiciones de trabajo en general y en el sistema sanitario en particular. Nosotros decimos que el coronavirus que no se ve, no se escucha, no se huele, nos puso en jaque, con una gran crisis política sanitaria educativa económica social en el mundo y en nuestro país.

Por lo cual, como Espacio Intersindical sostenemos que las políticas de salud pública deben estar en un sistema integral e inclusivo, con inclusión de la salud de los trabajadores. Por esta razón, tiene que depender del Ministerio de Salud y no de la SRT.

Asimismo, consideramos que tiene que haber un cambio muy grande en las ciencias médicas. No puede ser que los médicos no pregunten “¿Ud. en qué trabaja?”. Esto tiene que ver con una currícula adaptada a un sistema capitalista. Las condiciones de trabajo tienen que ser analizadas como condicionamientos sociales, y deben estar incluidas en la atención primaria de salud. Nosotros queremos la promoción y la prevención no la medicalización y la tecnocracia médica. No queremos contar infartos, no queremos contar trastornos psiquiátricos, queremos hablar de la prevención en los lugares de trabajo.

Y de igual manera, nos preocupa muchísimo la transversalidad de género con igualdad de oportunidades. Es importante generar oportunidades de empleo para aquellas y aquellos que eligieron otro género.

Entre las principales medidas y acciones que consideramos claves podemos mencionar:

- Crear una Ley de Prevención de Riesgos del Trabajo, con derogación de la Ley de Riesgos del Trabajo. Esperamos articular con los ámbitos académicos, técnicos, pero sobre todo debe estar la palabra de los trabajadores. Tenemos un proyecto escrito y se avanzará en ello.
- Desarrollar un programa de formación y capacitación sistematizada, pues es la única forma de ser conscientes de los riesgos a los cuales estamos expuestos para discutir colectivamente estrategias de prevención.
- Seguir promoviendo la Ley de Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo, incluyendo la figura del Delegadx de prevención, presentada en la Comisión de Trabajo en la Cámara de Diputados nacional.
- Promover la reducción de la jornada laboral con igual salario, para que haya mayor oferta de trabajo formal pero con menos horas.
- Insistir en la obligación que tiene el Estado de cuidar la integridad psicofísica de todos y todas los ciudadanos en general y a lxs trabajadores en particular

Por último, es para destacar que concebimos que la producción de conocimiento



tiene que estar a disposición de los propios compañeros y sus organizaciones, para poder lograr una sociedad más justa y equitativa e inclusiva, para todos y todas. No es privativo de unos pocos. Galería de pictogramas de Gerd Arntz (1900-1988)

- **Lecturas recomendadas**

- ◊ Actividades y propuestas del Espacio Intersindical
en: <https://intersindicalsaludytrabajo.org/>

[La Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral \(Iberpsoc\) la podes encontrar en: <https://www.iberpsoc.com/>](#)

El OCT crea una nueva herramienta: el Repositorio Sindical de Condiciones de Trabajo¹



<https://repositorio.citra.org.ar/>

Una producción invisibilizada

Las organizaciones sindicales generan de forma continua y por distintos motivos una gran cantidad de materiales vinculados a las condiciones de trabajo. Entre las distintas razones de esta producción podemos encontrar: la necesidad de contar con un diagnóstico de una determinada actividad o sector, la difusión o denuncia de una grave situación en la que se encuentran los trabajadores que representa, o a su vez también pueden ser materiales orientados a la formación.

Este importante esfuerzo de elaboración lamentablemente no tiene la visibilidad e impacto necesario. Muchas veces esta producción tampoco resulta fácilmente accesible, y puede resultar un insumo necesario como otros sindicatos, legisladores, autoridades políticas, investigadores, docentes, periodistas, entre otros actores sociales.

En la actualidad, distintas instituciones de gobierno y del ámbito de la ciencia y la tecnología de todo el mundo tienen repositorios y/o bibliotecas digitales propios para dar acceso a distintos materiales producidos por la organización.

En este sentido, la creación del Repositorio Digital Sindical sobre Condiciones de Trabajo <https://repositorio.citra.org.ar/> se trata de una propuesta innovadora, ya que en la actualidad no se encuentra disponible una herramienta de tales características.

¿Qué materiales incluye el repositorio?

Este repositorio tiene como objetivo organizar, preservar, difundir, y dar visibilidad a la producción sindical en materia de condiciones de trabajo, salud y seguridad laboral.

El material relevado se concentra en producciones en las que haya tenido algún tipo de participación una organización sindical argentina. Este tipo de intervención puede ser de distinto tipo: una producción realizada enteramente por el sindicato, un trabajo hecho a pedido o en colaboración, o en todo caso puede ser fruto de la realización de un equipo de investigación, que cuente con el aval del sindicato.

1. Equipo de Trabajo:
Juan E. Bonnin,
Federico Vocos y Fer-
nando Ariel López.

Entre las organizaciones sindicales consideradas se incluyen confederaciones, centrales, federaciones, organizaciones sindicales de primer grado y seccionales.

Entre los materiales que se incluyen en el repositorio podemos mencionar:

- Investigaciones y relevamientos: realizados por equipos técnicos propios o en articulación con centros de investigación y/o universidades.
- Publicaciones periódicas.
- Informes.
- Boletines.
- Gacetillas.
- Cartillas.
- Afiches.

El repositorio comprende piezas dedicadas exclusivamente a las condiciones de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, por lo cual no se incorporan notas o apartados que forman parte de un material, por ejemplo un artículo sobre la temática en una revista de la organización gremial.

En esta primera etapa, el acervo documental abarca producciones desde 2010 hasta la fecha. Por el momento, los materiales relevados son de acceso público y se encuentran disponibles en los sitios de los sindicatos o en centros de investigación afines. Está previsto en el futuro incorporar trabajos proporcionados por las organizaciones gremiales.

Invitamos a los distintos destinatarios a utilizar esta nueva herramienta y especialmente a los sindicatos a integrar sus materiales. Seguramente el acceso y la visibilidad de su producción en materia de condiciones de trabajo posibilitará fortalecer a las y los trabajadores y sus organizaciones.



Collage: Federico Geller

Convenio OIT 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo

Conocer para actuar

Lali Feldman¹

"Si no te gusta, te vas. ¿Sabés la fila de gente que hay en la calle esperando para trabajar acá?"

"¿Justo ahora te venís a embarazar?"

"¿Qué te venís a hacer el gremialista? Las cosas acá fueron y seguirán siendo así. Todos tenemos problemas. Y no sigás llenándole la cabeza a tus compañeros."

"Me sacaron mis tareas y me pasaron a un sector que todos sabemos que es el lugar de los castigados. Ni siquiera hay un baño cerca. Tenés que cruzar todo el descampado para llegar."

"No soy la primera a la que le pasa esto. A otras compañeras también, pero aguantaron sus insinuaciones constantes y eso de hacer como que te toca sin querer cuando pasa al lado tuyo, o te besa cerca de la boca. Pero es difícil poder demostrarlo y yo necesito trabajar."

"Estuve aislado por COVID y cuando volví de una me dijeron que ya no les servía más."

Desnaturalizar la violencia y acoso en el mundo del trabajo

Quién más... quién menos, seguramente todas y todos nosotros conocemos o pasamos situaciones parecidas en nuestros ámbitos de trabajo. A veces evidentes o manifiestas, otras (la mayoría) más sutiles e invisibilizadas o naturalizadas. Prácticas y comportamientos que afectan indefectiblemente la salud psicofísica de quien está siendo víctima, su vida laboral, familiar y social y también, y por sobre todo, su dignidad e integridad.

Hablar de violencia y acoso en el mundo del trabajo es hablar de una problemática que afecta a muchos trabajadores y trabajadoras en nuestro país. Al menos a 3 de cada 10, según un estudio realizado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y el Ministerio de Trabajo de la Nación sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad en el año 2018, número que en términos absolutos alcanzaría a unos 5 millones de personas.

1. Profesional especializada en violencia laboral - MTEySS. Integrante del Observatorio de Condiciones de Trabajo (OCT - CITRA). Licenciada en Ciencias de la Educación.

Pero sabemos que son muchas y muchos más porque, como decíamos, se trata de situaciones difíciles de identificar, de encuadrar, de ponerles un nombre. Quien es víctima suele sentir confusión, angustia, pánico, soledad, depresión, puede tener picos de presión u otras enfermedades y también temor a perder el trabajo o a resultar estigmatizada o estigmatizado como una persona conflictiva o cobarde.

Hablar de violencia y acoso en el mundo del trabajo es hablar del abuso de poder que puede estar ejerciendo un jefe o jefa, supervisores o encargadas, pero también pares, clientes o usuarios externos a la organización laboral, entre otros.

Incluye el acoso psicológico, la agresión física y el acoso o el abuso sexual. Se trata de un ejercicio abusivo que suele tener una finalidad, que se despliega como una estrategia, procurando desplazar a alguien de su puesto de trabajo (porque renuncia, porque pide un cambio de horario o sector, porque se enferma) o bien, anularla como persona. Como estrategia de disciplinamiento o como una política de reducción de personal, cuando forma parte de una acción organizacional, o de carácter interpersonal cuando, por ejemplo, se presenta como acoso sexual.

Un abuso de poder que se encuentra enraizado en al menos dos ejes de desigualdades que atraviesan nuestra cultura y nuestra sociedad:

- el que determina el modo de producción capitalista, donde el trabajo se configura sobre la base de relaciones desiguales de poder entre quienes disponen (venden) su fuerza de trabajo, a cambio de un salario o retribución que paga el propietario de los medios de producción y,
- el relativo a la distribución desigual de poder entre los géneros, lo que es ciertamente verificable en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.

Y a todo esto se suman otras variables que, de manera interseccional, atraviesan y hacen más vulnerable a quien ya se encuentra en situación de desventaja, por ejemplo por el hecho de pertenecer a determinada etnia o clase social, tener cierto pensamiento político, edad, nacionalidad o incluso alguna discapacidad.

El Convenio 190 y su ratificación

La violencia y el acoso no constituyen una particularidad de nuestro tiempo ya que, siempre hubo abuso de poder en el sentido que lo describimos más arriba. Lo que sí constituye un avance, que representa una conquista para el conjunto de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país y del mundo entero, fue la aprobación, en junio de 2019, del Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La novedad es que este instrumento consagra el derecho a trabajar en ambientes libres de violencia y acoso, incluyendo a trabajadoras y trabajadores, cualquiera sea

su situación contractual, sean del ámbito público o privado, rurales o urbanos, formales o en situación de informalidad, y también a quienes buscan empleo (postulantes), se encuentran realizando una práctica laboral o fueron despedidos.

Comprende la violencia y el acoso que puedan presentarse en el lugar de trabajo o en ocasión del mismo, por ejemplo en el trayecto desde o hacia el domicilio, en actividades de formación, bajo modalidad presencial o a distancia (teletrabajo), sean ejercidas por alguna persona de la organización laboral o por alguien externo. Y también contempla el impacto que tiene la llamada "violencia doméstica" en el trabajo.

Para que este derecho consagrado trascienda la letra escrita y se configure como una realidad, o al menos como una posibilidad de contener, desarticular y más aún, evitar el despliegue y la consolidación de este tipo de estrategias abusivas, el mismo Convenio establece obligaciones para los Estados que lo ratifiquen y para los empleadores, así como también instancias de activa participación por parte de las organizaciones sindicales, en la definición de las políticas y legislación específicas.

El Convenio 190 es, en definitiva, un desafío y una oportunidad para los países que se avengan a cumplimentarlo, lo que ha sido formalizado por Argentina mediante la Ley N° 27580 por la cual lo ratificó, encontrándose en vigor para nuestro país a partir de febrero de 2022.

Conocer para actuar; apropiarse de esta herramienta en el mejor de los sentidos, podría comprenderse hoy día como uno de los deberes propios de dirigentes y delegadas y delegados sindicales.

En el plano de lo cotidiano, aportar a identificar prácticas y comportamientos que podrían encuadrarse como violencia o acoso laboral, forman parte de la tarea gremial, sabiendo que muchas y muchos compañeros pueden estar atravesando este tipo de situaciones y no lo saben o no le dan ese nombre, o bien no disponen de información



Collage: Federico Geller

respecto a dónde o a quién recurrir.

Acompañar y respetar los tiempos y decisiones que vaya tomando quién o quienes están siendo víctimas, en el transcurso del recorrido de una ruta tan crítica y dolorosa, repleta de incertidumbres pero en compañía de su representante sindical puede hacer la diferencia en ese camino, abriendo la posibilidad de encontrar la fortaleza necesaria para remontar o minimizar los daños que, como cualquier forma de violencia (de eso estamos hablando), producen la violencia y el acoso laboral.

Difundir, dar a conocer este derecho que, no por resultar en cierto sentido una obligación, nos asiste a todas y todos los trabajadores, así como el deber de los empleadores de adoptar medidas preventivas, de protección y de reparación.

Procurar, si fuera necesario, la debida atención de la salud facilitando o acompañando para que las obras sociales sindicales dispongan de profesionales que también comiencen a conocer un poco más acerca de este tema y el tratamiento específico que requiere.

Ubicar, para poder orientar, acerca de los ámbitos de consultas y denuncias apropiados según los tipos de violencia y acoso, especialmente aquellos que abordan la problemática desde la perspectiva laboral con una mirada integrada, inclusiva y con perspectiva de género.

En definitiva, como representante, aprender e investigar, y también ponerse a disposición del compañero o compañera partiendo del hecho que la violencia y el acoso no es algo que le sucede, sino algo que le hacen, y que no es un tema individual. Diseñar y desplegar una estrategia que permita enfrentar la estrategia que lleva o pretende llevar adelante quien ejerce abuso de poder es parte de acción colectiva.

Desde el punto de vista de la organización, y contemplando las instancias que el mismo Convenio 190 dispone: promover la inclusión del tema en la negociación colectiva así como en actividades de formación y capacitación, la elaboración de protocolos internos con la participación del sindicato y de organismos externos, que incorporen la prevención, sanciones y otras medidas, abarcando también los efectos de la violencia doméstica y la debida protección y resguardo a las compañeras que pudieran estar atravesando este tipo de situaciones, son algunas de las acciones a encarar.

Desde hace poco tiempo, disponemos del Convenio 190 como herramienta muy poderosa que, en sus 12 artículos centrales, nos marca una hoja de ruta con indicaciones concretas y específicas².

Nos queda entonces conquistar (en los hechos), el logro que supuso su aprobación, para que cada vez sean menos "las y los 3 de cada 10", para desarticular la impunidad que refuerza y hace más poderoso o poderosa a quien abusa de su poder causando

2. También es importante conocer la Recomendación 206, que incluye aportes prácticos sobre el tema y que fue elaborada en forma paralela al Convenio, en el marco de los debates que durante 4 años llevó la confección de esta normativa. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML-EXPUB:12100:0:-NO::P12100_ILO_CODE:R206_https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML-EXPUB:12100:0:-NO::P12100_ILO_CODE:R206

daños muchas veces irreparables y, como dijimos antes, para hacer realidad el derecho a un trabajo sin violencia ni acoso.

- **Lecturas recomendadas**

- ◇ La Recomendación R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) que incluye aportes prácticos sobre el tema y que fue elaborada en forma paralela al Convenio, en el marco de los debates que durante 4 años llevó la confección de esta normativa.

La Formación en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo - CYMAT:

Salud y Seguridad en el Trabajo para Delegadas y Delegados Sindicales

Gladys Zena¹

La creación del espacio y sus características

En el año 2016 bajo la premisa "Fortalecer el Estado para liberar la Nación", recuperar la mística militante de ATE y las ideas de Germán Abdala, asume un nuevo Consejo Directivo de ATE Capital bajo la conducción de Daniel Catalano, quien sin dejar de lado las históricas banderas de lucha de ATE y además, valorando los justos reclamos y las demandas de las trabajadoras y los trabajadores estatales por las malas condiciones de trabajo que padecen día a día en los edificios del Sector Público, apuesta a una política sindical de formación transformadora. En este sentido surge la propuesta de crear una Diplomatura en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) para la mejora en la formación de delegadas y delegados que integran la Comisión CyMAT en el Sector Público Nacional y del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, contando como marco normativo, entre otros, con el Convenio Colectivo de Trabajo N° 214, Convenio Colectivo de CABA, la Ley de Higiene y Seguridad N° 19.587 y la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.577. Con el fin de garantizar una formación integral con enfoque político-sindical-técnico y a la vez certificada, se firma un Convenio Marco y Específico con la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, por el cual la secretaria de Extensión Universitaria tiene la responsabilidad del dictado, monitoreo y evaluación de la Diplomatura, a través de la coordinación del Lic. Alexis Blanklejder acompañado de un equipo de Docentes especialistas.

Desde el año 2017 a la fecha, se han dictado cuatro (4) cohortes, pasaron por las aulas más de 300 delegadas sindicales. Este 17 de Agosto comenzó la 5ta. Cohorte de Diplomados en CyMAT cuyo plan de estudios, fue modificado y ampliado a trabajadoras y trabajadores del sector público tengan o no rol sindical, como consecuencia de la pandemia.

Primera Cohorte (2017-2018) Delegadas y Delegados Diplomados en CYMAT

1. Licenciada en Gestión Educativa. Sec. de Formación de ATE Capital.

La Diplomatura CyMAT, tiene por objetivos promover en las trabajadoras y trabajadores del Sector Público, la importancia de la gestión de la CyMAT y la negociación colectiva como herramientas para la prevención de riesgos laborales en el ámbito del Estado. Adquirir herramientas para identificar, clasificar y evaluar diferentes tipos de riesgos vinculados a la actividad que desarrollan los trabajadores en los organismos del Estado Nacional y CABA. Comprender la importancia del significado de la prevención y el plexo normativo que lo enmarca. La duración de la cursada es de ocho (8) meses, en su modalidad mixta -presencial y virtual sincrónico-asincrónico, posee una carga horaria de ciento (120) horas reloj y un 75% de asistencia. La evaluación final es un Trabajo Práctico Integral que consiste en la presentación de un Proyecto de Prevención de Riesgos y mejora de las condiciones de trabajo adecuado al sector en el cual el participante desarrolla sus tareas, promoviendo el Trabajo Cooperativo a través de la conformación de grupos.



Primera Cohorte (2017-2018) Delegadas y Delegados Diplomados en CYMAT

La pandemia y la gestión de las CYMAT en el sector público

La pandemia sorprendió a la humanidad y puso a prueba el rol de las CYMAT; el rol de los Diplomados CYMAT en los sectores de trabajo, fue clave para la vigilancia epidemiológica y evitar el contagio de la COVID-19. Lograron la apertura y funcionamiento de las Comisiones CYMAT en casi todos los espacios de trabajos nacionales, participando en la elaboración de Protocolos, Planes y Guías de Autocuidados para los trabajadores considerados esenciales, dando así discusiones a la altura de las circunstancias. En aquellos organismos, donde no había una delegada o delegado CYMAT, se optó por darle una formación específica sobre riesgos biológicos a trabajadoras y trabajadores para que asuman el rol de "paritario CYMAT" habilitado por el sindicato. La tarea clave era evitar contagios.

La pandemia obligó a la Secretaría de Formación a ampliar la formación no solamente a delegados y delegadas sino también a cada trabajadora o trabajador en los lugares de trabajo, asumir según las circunstancias el rol sindical de CYMAT. La premisa fue "Todos somos Delegadas CYMAT", organizadamente trabajadoras y trabajadores se aseguraban la vigilancia epidemiológica y la protección de sus vidas. Una vez más quedó demostrado que no hay prevención posible sin participación de las trabajadoras y trabajadores.

ATE Capital a iniciativa de las delegadas y delegados CyMAT presentó a Gestión Pública un Plan Estratégico "Argentina Previene 2020 - Espacios Laborales Saludables,

Inclusivos y Libres de COVID-19" para la gestión de la prevención y la vigilancia epidemiológica.

No quedaron dudas sobre el rol de la CYMAT en todos los sectores de trabajo del sector público, especialmente para aquellos considerados esenciales como las trabajadoras y los trabajadores esenciales, cuya salud y seguridad estuvieron en serio peligro por la falta de elementos de protección personal (EPP). Sin duda, la lucha que dieron en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires les Trabajadores de la Salud en los Hospitales porteños quedará para la historia de la CYMAT. Además de enfrentar al COVID19, las condiciones inseguras de trabajo, el abandono de las autoridades, recibieron la indiferencia de la justicia porteña que desoyó los reclamos de las trabajadoras y trabajadores. Desde esta pelea se promovió la denuncia ante la OIT por la falta de EPP que fue iniciada por ATE Capital ante la representación argentina de la OIT.

Material para la formación



Campana "Seamos responsables, no es mala onda"



Delegada y delegado CYMAT con EPP en Pandemia.

Próximos desafíos

La pandemia se cobró muchas vidas de trabajadoras y trabajadores del Sector Público, quedó en evidencia la falta de políticas públicas en salud y seguridad en los lugares de trabajo; por las condiciones edilicias inseguras de la APN; por la falta de Profesionales y servicios de Higiene y Seguridad, Servicio Médico, indiferencia de los funcionarios públicos, por la falta de capacitación que garantiza la participación colectiva en la elaboración de estrategias para el trabajo decente, digno, seguro, saludable e inclusivo y porque los actores hegemónicos del Sistema de Riesgos del Trabajo siguen siendo las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).

Es fundamental promover las CyMAT con perspectiva de géneros y accesibilidad de las personas con discapacidad para que la inclusión sea real en los Edificios Públicos, como así también la adecuación de los espacios para lactarios, cuidados de niños y

niñas y educación inicial. Es insoslayable abordar una nueva Ley de Higiene y Seguridad Inclusiva, la incorporación de las nuevas tecnologías para transformar Edificios Históricos en Edificios Inteligentes; herramientas de trabajo ergonómicas, pausas activas en los lugares de trabajo, espacios de recreación, la incorporación de los Riesgos Psicosociales en la Ley de Higiene y Seguridad, la innovación de normativas para la erradicación de la Violencia Laboral de los lugares de trabajo, la dependencia de la SRT del Ministerio de Salud con participación de los gremios. Para que la salud constituya un estado completo de bienestar físico, mental y social..." (OMS) porque la salud y seguridad en los lugares de trabajo son un Derecho Humano. Estos temas y los nuevos que surjan de la lucha cotidiana deben ser parte de la agenda pública. Desde ATE Capital seguiremos sosteniendo que "La salud y la seguridad en el trabajo no se negocian".

Pensar la relación trabajo – salud

Federico Vocos¹



La creación del espacio y sus características

Como punto de partida para pensar la relación trabajo - salud nos interesa destacar que se trata de un vínculo complejo en tanto ambos conceptos se condicionan mutuamente.

En buena medida, culturalmente está instalado que “el trabajo es salud” y que “con tener trabajo alcanza” aunque luego nuestra experiencia nos dice que “sin salud no podemos trabajar”, por lo cual no resulta posible sostener en el tiempo un trabajo en el que no están garantizadas buenas condiciones laborales.

En materia de condiciones de trabajo y salud laboral podemos considerar la presencia de dos visiones:

1. Una visión restringida/tradicional vinculada principalmente a los factores físicos, químicos/biológicos, a las exigencias laborales de la actividad física, y a los riesgos que se desprenden de los medios de trabajo.
2. Una visión integral en la que se incluyen también los aspectos psíquicos y emocionales, como así también las consecuencias del trabajo en nuestra vida cotidiana.

Para avanzar en la compleja relación entre trabajo y salud les proponemos analizar otras tres dimensiones: en su vinculación con el proceso de trabajo, la de pensar esta temática en clave histórico - social y de si se trata de una cuestión técnica.

La relación con el proceso de trabajo.

El proceso de trabajo constituye el proceso social básico de toda sociedad dado que en él se producen los bienes necesarios para la vida social.

El primer aspecto a considerar vinculado al proceso de trabajo es que este concepto se refiere a la secuencia productiva para la producción de bienes y servicios. Son los actos específicos realizados por mujeres y hombres, que con la ayuda de medios de trabajo, genera una transformación de los objetos y de las materias primas de acuerdo con un objetivo. La materia prima cambia así de forma y deviene un producto.

1. Sociólogo. Profesional Adjunto de la Carrera del Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo de CONICET con sede en CITRA. Integrannte del Observatorio de Condiciones de Trabajo.

De esta forma, nos preguntamos: ¿Qué debemos observar para analizar el proceso de trabajo?

Fundamentalmente resulta necesario examinar la interacción entre los distintos componentes para producir un bien. Es decir:

1. Trabajadores/as (tareas, secuencias de movimientos y tiempo de trabajo).
2. Materia prima – Insumos.
3. Medios de trabajo: Herramientas / Maquinaria / Instalaciones.

Gráfico 1: Componentes del Proceso de Trabajo

Uno de los elementos claves a tener en cuenta es que en nuestra sociedad la orga-



nización del proceso de trabajo se realiza en función de los intereses de la empresa: la generación de ganancias. Sin la obtención de ganancias no tiene sentido la producción de bienes y servicios desde la perspectiva empresarial.

Para lograrlo las compañías se proponen de forma constante aumentar la productividad, es decir, hacer más con menos. Con lo cual, modifican los procesos de trabajo para:

1. Lograr una reducción de los insumos, las materias primas, las herramientas, y la fuerza de trabajo necesaria.
2. Garantizar un control minucioso de cada secuencia productiva.

Colocar el centro de atención en el proceso de trabajo nos ayuda a pensar ¿cómo el trabajo afecta la salud? y en este sentido podemos examinar cómo los aspectos vinculados a las condiciones de trabajo son de carácter colectivo.

Generalmente se tiende a pensar que es el trabajador quien cometió la falta por la cual se accidentó, por qué no puede seguir el ritmo de trabajo o se enfermó por las

características de su cuerpo.

Por ello, es vital pensar la salud, no como una cuestión individual, sino que las empresas ponen en riesgo u enferman a los trabajadores a partir de cómo organizan el trabajo y las tareas.

En términos históricos y sociales.

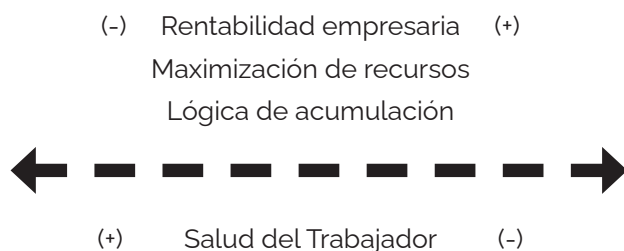
Al pensar la relación trabajo – salud en términos históricos y sociales, nos proponemos desnaturalizar este vínculo, pensando que la forma que asume se ha ido transformando y puede modificarse.

En nuestra sociedad esta relación se encuentra determinada por la lógica de obtener ganancias por parte de las empresas y la de garantizar la acumulación de capital. A partir de allí podemos observar que se libra una disputa por la salud entre trabajadores y empleadores, en la que se destacan intereses contrapuestos.

Garantizar condiciones saludables de trabajo le implican a las empresas incrementar sus costos -y en consecuencia disminuir su rentabilidad - como puede ser a partir de la realización de: inversiones en infraestructura, contratar más trabajadores, disminuir los ritmos de trabajo, reemplazar componentes y/o materias primas que generan un daño a la salud por otros más costosos que no tienen impacto en los trabajadores.

Es decir que el gasto que no hace el empleador lo termina haciendo el trabajador con su salud. Con lo cual, podemos hablar en definitiva que las condiciones de trabajo y por ende la salud de los trabajadores son producto de la relación de fuerza entre empleadores y trabajadores (gráfico 2).

Gráfico 2: Disputa entre empleadores y trabajadores vinculada a la salud laboral



¿Es una cuestión técnica?

Sabemos que esta perspectiva se diferencia de aquella que plantea que a los empleadores les conviene generar buenas condiciones de trabajo y que de esta forma los trabajadores se van a sentir más a gusto con lo cual van a aumentar su productividad. Es cierto que hay excepciones, pero no por ello podemos considerarlas como una generalidad. Desde esta posición resulta inexplicable la falta de una política integral de

prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo por los empleadores y la magnitud a escala mundial de lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo.

Un informe previo a la pandemia de la OIT (2019) da cuenta de la grave situación que se atraviesa en la materia y que aproximadamente 1000 personas mueren cada día en el mundo debido a accidentes del trabajo y otras 6500 por enfermedades profesionales. Las cifras agregadas indican un aumento general en el número de personas fallecidas por causas atribuibles al trabajo de 2,33 millones en 2014 a 2,78 millones en 2017.

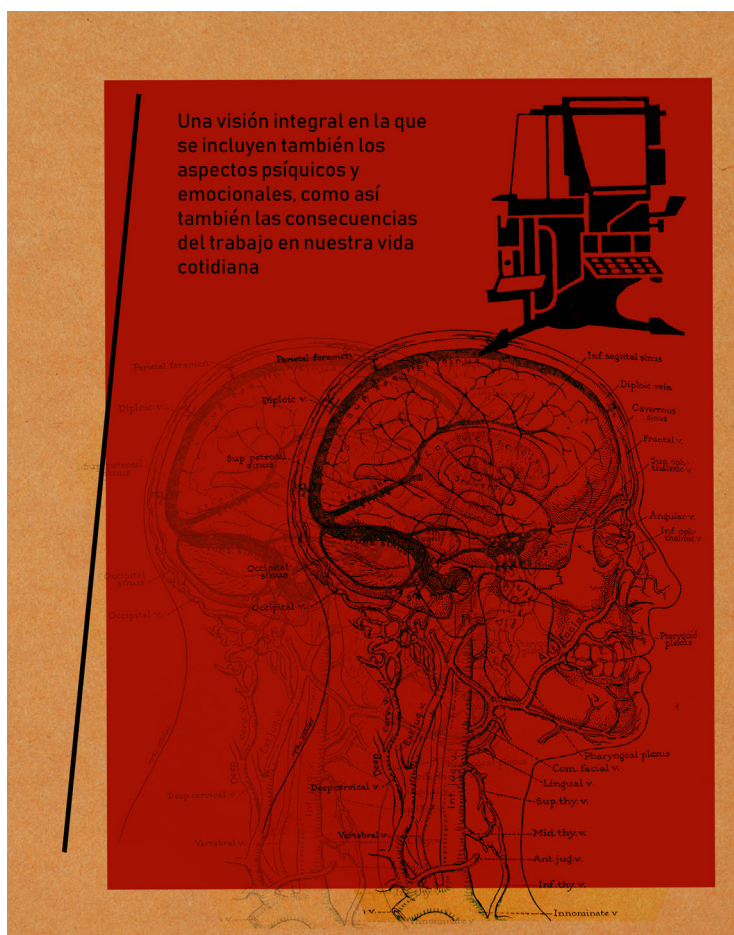
Otro ejemplo, que sustenta la posición que presentamos, son los obstáculos continuos que se deben sortear para el reconocimiento de las enfermedades profesionales. Un ejemplo de ello son las dificultades para impedir la utilización del asbesto a nivel mundial, una sustancia que están comprobados sus efectos cancerígenos.

Por último, nos parece importante considerar cómo algunas perspectivas sostienen que la problemática vinculada a las condiciones laborales y la salud laboral es una cuestión técnica, que se resuelve a partir de la intervención de un especialista que va a formular un diagnóstico y del cual se van a introducir las modificaciones necesarias para la mejora de las condiciones de trabajo.

Seguramente es importante poder recurrir a un profesional en la materia, pero no resulta recomendable considerar que su labor va a resolver completamente los distintos problemas vinculados a las condiciones de trabajo.

Distintos límites podemos encontrar en esta visión. En primer lugar, es fundamental la participación de los propios trabajadores para realizar un análisis y una propuesta en materia de condiciones de trabajo. Son ellos quienes conocen de forma más acabada los riesgos y exigencias laborales que su tarea les presenta todos los días.

La otra dificultad a sortear es sobre la implementación de las recomendaciones que surjan de los estudios y evaluaciones que se realicen. Para ello, va a resultar imprescin-



Collage: Federico Geller

dible que la acción gremial impulse y sostenga las modificaciones a realizar.

En relación a ello, es necesario tener en cuenta que pueden haber diferentes soluciones en base a distintos presupuestos. Generalmente la tendencia del empleador es la de elegir la opción más económica aunque esta no implique una prevención integral del colectivo de trabajo. En esta circunstancia también es clave la intervención sindical para poder condicionar a los empleadores que privilegien la salud de los trabajadores sobre la estimación de sus costos.

A modo de cierre

Hemos planteado una primera aproximación sobre una problemática sumamente compleja con la intención de presentar tres dimensiones que consideramos centrales vinculadas a las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores.

Nuestra perspectiva ubica al proceso de trabajo como un aspecto destacado en la determinación de las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores.

Esta conceptualización recoge lo planteado desde la medicina social latinoamericana que señala la necesidad de un abordaje transdisciplinario de las múltiples dimensiones que demandan el estudio de las condiciones de trabajo. Entre otros aspectos, se expone la necesidad de recurrir a las nociones y metodologías de investigación de las ciencias sociales, la psicología, la medicina, la química, la ingeniería entre otras disciplinas.

De igual forma, hemos destacado el carácter histórico social de la relación trabajo – salud que implica enfatizar el papel protagónico de los trabajadores en la disputa en torno al proceso de trabajo y las condiciones laborales. Por lo cual, resulta clave el accionar sindical ante los empleadores y los distintos organismos del Estado.

Por último, hemos revalorizado el saber obrero en materia de prevención e intervención en relación a los riesgos y exigencias laborales. En este sentido, uno de los desafíos con el que nos encontramos es el de desarrollar trabajos de co-investigación entre las organizaciones sindicales y las distintas disciplinas del campo científico que sistematicen el saber colectivo y la experiencia de los trabajadores en torno a la salud. Seguramente esta articulación resultará un aporte que fortalecerá a los trabajadores en sus demandas por generar condiciones de trabajo saludables.

• Lecturas recomendadas

- ◇ Marx, Karl. "Proceso de trabajo y proceso de valorización." El Capital. Crítica de la economía política., Ediciones Siglo XXI, 1975.
- ◇ Laurell, Asa Cristina. "La construcción teórico-metodológica de la investigación sobre la salud de los trabajadores." Para la investigación sobre la salud de los trabajadores, Organización Panamericana de la Salud, 1993.
- ◇ Vogel, Laurent. (2009). Asbesto: un crimen de masas en tiempo de paz. Viento Sur.

La paridad de género y la necesidad de crear un sistema integral de políticas de cuidados en la Argentina

Juliana Boli de Lebron¹

Las deficiencias de la legislación actual

A pesar de que las cuestiones de género han tomado un lugar relevante en la agenda pública, aún persiste una desigual distribución y valoración de las tareas de producción (remuneradas) y las tareas de cuidado (no remuneradas), lo cual constituye una de las principales fuentes de inequidad entre hombres y mujeres.

Las tareas de cuidados demandan una gran cantidad de horas a quienes las realizan, a la vez que resultan una condición indispensable para la reproducción de la vida y el desarrollo de las sociedades. Sin embargo, tradicionalmente han quedado invisibilizadas y han sido asumidas como actividades propias del género femenino. En Argentina, las mujeres ocupan, en promedio, el doble del tiempo para actividades de trabajo no remunerado que los varones: 6,4 versus 3,4 horas diarias (INDEC, 2014).

La disyuntiva de la conciliación entre el ámbito doméstico y el productivo explica, en parte importante, la sobrerrepresentación de las mujeres en situación de desempleo y con empleos precarios, vulnerables y con bajas remuneraciones. La precariedad e informalidad se convierten en mecanismos de conciliación para muchas mujeres que desean o necesitan trabajar, pero no pueden dejar de realizar las tareas del hogar y de cuidado.

En Argentina la licencia por maternidad para el empleo asalariado privado se encuentra regulada por la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT). La misma otorga una licencia por maternidad de 90 días, período durante el cual existe prohibición de trabajar. Este plazo comprende 45 días anteriores al parto y 45 días posteriores



1. Abogada. Especialista en asesoramiento jurídico del Estado. Sec. de Seguridad Social - MTEySS.



al mismo. La trabajadora puede optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que no podrá ser inferior a 30 días; el resto del período total de licencia se acumula al período posterior al parto. Cabe destacar que durante la licencia las trabajadoras no perciben remuneraciones, sino asignaciones del sistema de seguridad social, garantizando la percepción de una suma igual a la retribución bruta que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo. También la LCT establece la posibilidad para las mujeres de solicitar un plazo de excedencia sin goce de haberes por un período mínimo de 3 y máximo de 6 meses. Por otra parte, en relación a los asalariados padres, se regula una licencia especial por nacimiento de hijo/a de sólo dos días corridos, a cargo de la parte empleadora.

Resulta evidente, que el régimen de licencias por nacimiento y por maternidad establecido en la LCT es completamente insuficiente para promover una distribución igualitaria de las tareas vinculadas con la crianza hacia el interior del hogar. Tampoco contempla licencias para las personas adoptantes, lo cual implica no sólo una falta de reconocimiento a estas familias sino también a familias con otras conformaciones, como matrimonios igualitarios u hogares monoparentales, entre otros.

Por su parte, la Ley 24.716 determina una licencia especial para trabajadoras asalariadas madres de niñas/os con Síndrome de Down, de seis meses adicionales a la licencia por maternidad a cargo de la seguridad social. Sin embargo, no contempla el otorgamiento de una licencia similar en los supuestos de hijos/as con otros problemas de salud.

Además de la protección referida en la LCT, existen otros regímenes laborales que cuentan con una protección diferencial que alcanzan a las personas trabajadoras asalariadas del sector público, a las comprendidas en el régimen de Trabajo Agrario y a las comprendidas en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para personal de Casas Particulares, sector este último altamente feminizado.

Las personas comprendidas en el régimen de trabajadores independientes (a pesar de la ampliación en la cobertura de asignaciones familiares para las categorías más bajas del monotributo), hasta el momento no cuentan con derecho a las licencias parentales como tampoco a la percepción de la correspondiente asignación familiar.



A efectos de morigerar las desigualdades en el sistema previsional, en julio de 2021,

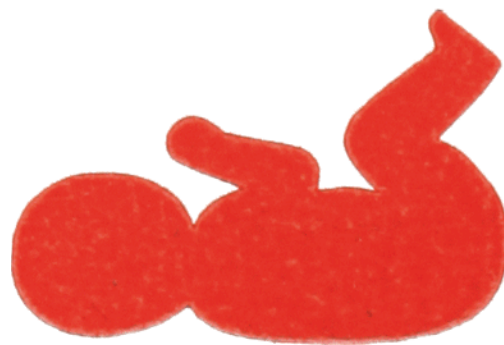
a través del Decreto 475, por primera vez se incorpora al Sistema Integral Previsional Argentino (SIPA) el reconocimiento de las tareas de cuidado para mujeres y personas gestantes. Hasta la vigencia del citado decreto los períodos de licencia por maternidad no eran considerados como tiempo de servicio. Esta norma estableció que tanto el plazo de licencia por maternidad como el periodo de excedencia sean computados como tiempo de servicio a los fines de acceder a las prestaciones previsionales. El decreto introdujo también el reconocimiento de un año de servicio para mujeres y/o personas gestantes por cada hijo o hija nacido con vida. A su vez, estableció un reconocimiento mayor para las adoptantes, para quienes tienen hijos con alguna discapacidad y para quienes durante un periodo determinado hubieren percibido la Asignación Universal por Hijo.

El proyecto Cuidar en Igualdad

En ocasión de la conmemoración del Día del Trabajador/Trabajadora de 2022 el Poder Ejecutivo nacional presentó en el Congreso el proyecto de ley Cuidar en Igualdad en el cual se unifican los proyectos de Licencias Igualitarias y del Sistema Integral de Políticas de Cuidados que se venían trabajando en diferentes áreas del Ejecutivo. Por medio del mismo se promueve la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina y, se abordan las limitaciones normativas señaladas que dificultan la corresponsabilidad parental mediante la ampliación de las licencias parentales existentes y la creación de nuevas licencias que procuran comprender a las diferentes conformaciones familiares.

En relación al capítulo referido a las Licencias Igualitarias, el proyecto propone la ampliación del período de licencia establecido en la LCT para las mujeres y personas gestantes de 90 a 126 días y la ampliación progresiva de los períodos de licencia para los padres y personas no gestantes de dos a 90 días. Asimismo, contempla la ampliación de las licencias en casos de nacimiento de hijos/as con enfermedad crónica, discapacidad y discapacidad sobreviniente, prematuro y parto múltiple. También crea la licencia parental por adopción. Otra modificación relevante la constituye la extensión del derecho al período de excedencia para las personas no gestantes y adoptantes, como así también, el reconocimiento como tiempo de servicio efectivo del periodo señalado a los efectos de acceder a una prestación previsional.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia, durante los períodos de goce de las licencias parentales las personas gestantes, no gestantes y adoptantes perciben una asignación familiar equivalente a las remuneraciones imponi-



bles netas, asegurando de este modo también la cobertura de salud y la que brinda el sistema previsional (vejez, invalidez y fallecimiento), en todos los casos.

Por otra parte, se crea la asignación parental para trabajadores/as monotributistas, monotributistas sociales y autónomos, sean estos gestantes, no gestantes o adoptantes y cuyo monto resulta equivalente a un Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM). También en estos casos se extienden los plazos en caso de nacimiento de hijo con enfermedad crónica, discapacidad y discapacidad sobreviniente, prematuro y parto múltiple por el mismo término que se establece para la LCT.

Se establece además una garantía mínima equivalente al SMVM para la asignación correspondiente a las/os Trabajadores comprendidos en el Régimen Especial de Casas Particulares, sean estos gestantes, no gestantes o adoptantes.

En relación a las personas comprendidas en el Régimen de Trabajadores Agrarios se amplía la cobertura para el personal temporario y se modifica la licencia por paternidad a cargo del empleador por una licencia parental equivalente a la regulada por la LCT a cargo de la seguridad social.

A efectos de garantizar una transformación cultural de los estereotipos que ubicaban a las mujeres o personas gestantes como las encargadas de las tareas de cuidado y crianza, el proyecto incorpora la prohibición de trabajar durante las licencias tanto para las personas gestantes como para las no gestantes y adoptantes, para quienes realizan tareas en relación de dependencia comprendidos en la LCT, en el Régimen de Trabajadores Agrarios y en el Régimen Especial de Trabajadores de Casas Particulares. Del mismo modo, se extienden las licencias establecidas en la LCT a todo el sector público nacional, constituyendo un nuevo mínimo que puede a su vez ser ampliado a través de los Convenios Colectivos de Trabajo que se celebren.

El proyecto "Cuidar en Igualdad" propone una legislación que posibilite el desempeño de responsabilidades similares desde los inicios de la crianza de un niño o niña, al extender los días de licencia y al establecer el derecho a gozar del período de excedencia, sean estos trabajadores gestantes o no gestantes en ambos casos. Ello busca reducir las desigualdades en las tareas de cuidado, así como la desigual participación económica que se verifica en el mercado de trabajo. Pretende contribuir a la conciliación de la vida productiva y reproductiva de las familias, independientemente de la conformación que las mismas presenten y de este modo respetar el derecho al cuidado que debe garantizarse a los niños y niñas en los primeros meses de vida, etapa fundamental en el desarrollo evolutivo, cognitivo y vincular.



Por otra parte, la aprobación del proyecto de ley resulta central para volver a ubicar a la Argentina entre los países que brindan mayor cobertura a los trabajadores y trabajadoras, incluso a aquellos que no se encuentran en relación de dependencia.

- **Lecturas recomendadas**

- ◇ OIT (2022). Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo.
- ◇ Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (2020). Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado.
- ◇ CEPAL (2016). La brecha de género en jubilaciones y pensiones: los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay
- ◇ INDEC (2022). Encuesta Nacional de Uso de Tiempo 2021. Resultados preliminares.
- ◇ [Galería de pictogramas de Gerd Arntz \(1900-1988\)](#)

La Lucha por la Salud de las Mujeres Hondureñas frente a la Maquila.

Entrevista a María Luisa Regalado (fundadora y coordinadora de CODEMUH)¹



Pulso Laboral: ¿Qué es CODEMUH y cómo surge?

María Luisa Regalado: La Colectiva de Mujeres Hondureña (CODEMUH) es una organización feminista de base que nace en 1989. Su quehacer está fundamentado en la lucha por la erradicación de las violencias contra las mujeres especialmente en lo referente a su condición de género y en materia laboral especialmente dirigido a obreras de la industria maquiladora.

¹ Entrevista realizada por Federico Vocos el 11 de agosto de 2022.

CODEMUH nace por la necesidad de desarrollar procesos organizativos, educativos, y reivindicativos de los derechos de las mujeres en el área urbana. En ese momento había varias organizaciones, pero la mayor parte se orientaban hacia las mujeres campesinas.

Nos encontrábamos trabajando en Tegucigalpa y en los municipios de la zona norte San Pedro Sula - Choloma y resultaba necesario comenzar a dar una respuesta organizada frente a todos los problemas de violaciones a los derechos humanos laborales y



en particular por todos los problemas que las mujeres estaban enfrentando, entre ellos, la falta de participación política pública que tenían las mujeres de las zonas populares de estas ciudades.



Las obreras de la maquila tenían pánico, no querían hablar de los problemas que enfrentaban a diario, le tenían mucho miedo al sector empresarial, temían que se las despidiera porque la violencia en este momento era sumamente fuerte, la situación era bastante peor que en la actualidad. Hoy por lo menos, muchas mujeres han perdido el miedo y se han atrevido a sacar su voz a la vida pública al denunciar y exigir el respeto de sus derechos. Exigen el acceso a la justicia. Es común escuchar hoy que las mujeres dicen: “hemos aprendido a hablar. Hemos perdido el miedo ya no nos callamos. Exigimos y lo hacemos sin violencia, lo hacemos de una forma educada pero con seguridad sabiendo que el derecho nos asiste”.

PL: ¿Cómo se expandió la industria maquiladora en Honduras?

MLR: La maquila se instaló en el país a mediados de los años 70' y llega a la zona libre de Puerto Cortés, posteriormente en los años 80' se extendieron los grandes parques de procesamiento industrial. El norte de Honduras es un área estratégica, especialmente San Pedro Sula, Choloma, Villanueva, y otros municipios aledaños, por su accesibilidad en cuanto a los puertos y aeropuertos.

Los distintos gobiernos realizaron una gran cantidad de concesiones. El sector maquilador no paga impuestos, ni de exportación o importación y ningún otro. Desde el Estado también empezaron a ofertar mano de obra barata a partir de la existencia de una gran cantidad de gente desempleada. La mayor parte de la población trabajadora

de la maquila, son migrantes del campo a la ciudad en búsqueda de empleo, especialmente mujeres.

En los años 80' - 90' se podían encontrar mujeres muy jóvenes, de 12, 14, 15 años trabajando en las maquilas. Se trata de una explotación muy fuerte con leyes blandas para que los empresarios puedan producir sin inconvenientes, incumpliendo lo establecido en la Constitución de la República y el Código del Trabajo. Toda esa situación se ha dado y se sigue dando en este país.

Las mujeres trabajadoras de la maquila originarias del campo desconocían totalmente las leyes y sus derechos. En los años 80' y 90' las obreras llegaban a trabajar hasta 24 horas seguidas, desde el sector maquilador se las convocaba por la radio, les ofrecían empleos con casa, transporte y cobertura de salud. Algunas madres y padres dejaban a sus hijas contentos porque supuestamente iban a tener todas las condiciones, pero nada de eso se cumplía, por ejemplo las casas que les daban se encontraban hacinadas, en ellas vivían más de 20 cuando eran para cuatro o cinco personas. Les decían: "cómo le damos casa, nosotros decidimos si van a quedarse trabajando hoy todo el día", por lo cual las hacían trabajar hasta 24 horas consecutivas. Las mujeres y especialmente las mujeres jóvenes son apetecidas por la industria maquiladora, por su motricidad fina garantizan una buena calidad en la actividad textil.

Hablar de las maquilas, es hablar de las grandes transnacionales, fundamentalmente de capitales de Estados Unidos y Canadá. La Corporación Gildan Activewear es una corporación que tiene más de 10 empresas en Honduras, sucede igual con la línea Delta Apparel entre otras marcas transnacionales.

PL: ¿Cómo se fue desarrollando la labor de CODEMUH?

MLR: En esta realidad CODEMUH fue haciendo un trabajo de incidencia, de acercamiento y de ir obteniendo la confianza de las trabajadoras y poco a poco se fueron organizando. Así logramos que las mujeres salieran de las cuatro paredes, de los cuarterillas dónde vivían y de las cuatro paredes de la maquila, hacia una vida pública en la que pudieran exigir sus derechos y demandar al Estado de Honduras respuestas a sus reclamos. También comenzaron a poner límites a las condiciones de trabajo que imponían las empresas maquiladoras.



María Luisa Regalado fundadora de CODEMUH

En todo este andar nosotras estamos trabajando muy fuertemente en un proceso integral. Desde la organización, la capacitación, la atención jurídica, la asesoría médica en salud laboral y la investigación sobre condiciones de trabajo. Nuestro trabajo incluye

los aspectos emocionales, incorporamos lo relacionado a la violencia en materia laboral.



El Dr. Luis M. Pérez Pantoja (UAM - X) en un taller de formación sobre salud laboral

PL: ¿Qué trabajos llevan adelante CODEMUH y la UAM - Xochimilco en materia de salud laboral? ¿Cómo ha impactado este trabajo conjunto?

MLR: La CODEMUH tiene un convenio firmado con la Universidad Autónoma Metropolitana de México para realizar distintas investigaciones científicas. Junto con el Dr. Luis Manuel Pérez Pantoja, catedrático y docente de la universidad, desde el 2005 nos está acompañando en este proceso de asesoría e investigación sobre salud laboral, que incluso nos ha aportado muchísimo para el proceso de incidencia política.

La CODEMUH ha logrado posicionar la problemática de salud de las trabajadoras de la maquila ante distintas instancias del Estado, como la Secretaría del Trabajo, Instituto Hondureño de Seguridad Social, los medios de comunicación y las mismas empresas maquiladoras. Hoy la problemática de salud en el trabajo es un tema conocido, posicionado en el país, y ya se encuentra en la agenda de esas instancias del Estado y del sector empresarial.

PL: ¿En qué consiste el reclamo ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)?

MLR: La CODEMUH lleva adelante una demanda por 49 trabajadoras ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). Este proceso se inició en el 2015 y en pocos días más, vamos a iniciar el proceso de negociación con el Estado de solución amistosa. Es importante decir, que este resultado es parte del recorrido histórico que CODEMUH ha hecho por todo el sistema administrativo y judicial, llevando los casos ante las instancias administrativas como el Seguro Social, la Secretaría del Trabajo y luego también se presentaron las distintas demandas al sistema judicial recorriendo desde el Juzgado de Primera Instancia, la Corte de Apelaciones hasta llegar a la Corte Suprema.

El caso de las 49 trabajadoras surge a partir de un recurso de amparo que la CODEMUH interpuso ante la Sala de lo Laboral por trabajadoras que tenían dictámenes de

reubicación laboral por padecer enfermedades profesionales. La Secretaría del Trabajo nunca instrumentó la reubicación por lo cual se interpuso el recurso y salió la sentencia favorable a las trabajadoras, pero tampoco la Corte ejecutó la sentencia del recurso. Por esta razón, nosotras llevamos este caso a la CIDH con la intención de interponer una demanda en contra del Estado de Honduras. Fue así que la Comisión admitió el caso y le propuso al Estado llegar a un proceso de solución amistosa y que es lo que estamos iniciando.

- **Lecturas recomendadas**

Trabajos sobre salud laboral en las maquilas realizados por la CODEMUH junto a la UAM:

- ◇ [Factores Psicosociales y efectos mentales en la población trabajadora de la maquila de la confección de ropa. Departamento de Cortés, Honduras.](#)
- ◇ [Trastornos músculo-esqueléticos y psíquicos en población trabajadora, maquila de la confección, Departamento de Cortés, Honduras](#)

Brevísima Historia de la Formación para el Trabajo en la Argentina. Tensiones y disputas en torno al proyecto de país.



Armando Belmes¹

La formación para el mundo del trabajo posee una larga trayectoria en nuestro país. Existen una importante cantidad de registros en el Archivo General de la Nación sobre la formación en oficios desde la época colonial. La modalidad que adquirió ha ido variando en sintonía con los cambios sociales y políticos. En ese sentido, es posible identificar cómo se fueron delineando en diferentes periodos, a partir de las tensiones y disputas en torno al proyecto de país, las propuestas y los sentidos que conformaron el vínculo entre la educación y el trabajo.

Es posible identificar cuatro periodos en los que esta relación se expresa con una marcada singularidad: 1880-1930; 1946-1955, los '90 y el que se inicia a partir de los debates generados en torno a la Ley de Educación Técnico Profesional N°26.058/05.

I. La formación profesional (FP) del primer período, signado por la conformación del Estado nacional, tuvo un desarrollo débil, debido a la primacía de la educación general y académica en la organización del sistema educativo.

Desde sus orígenes, el movimiento obrero mostró su preocupación y promovió el desarrollo de actividades de instrucción, formación y difusión destinadas a los trabajadores. Merece destacarse la experiencia fundante de los trabajadores ferroviarios del gremio "La Fraternidad de Maquinistas y Fogoneros de Locomotoras" fundado en 1887, que constituyó el paradigma técnico-educativo de la FP.

El otro elemento clave de este período es la creación, a comienzos del siglo XX, de las escuelas de artes y oficios para varones y de las escuelas profesionales para mujeres, que puede considerarse el inicio formal de la ETP en nuestro país. A diferencia de lo sucedido en el resto de América Latina, en que la formación orientada a la inserción

1. Magister en Educación. Profesor y Licenciado en Educación. Integrante del Observatorio de Condiciones de Trabajo (OCT - CITRA).



Collage: Federico Geller

laboral era impartida con una modalidad no formal en Instituciones de Formación Profesional (SENAI y SENAC de Brasil, INA de Costa Rica, INFOTEP de República Dominicana y otros), en la Argentina tuvo desde el inicio una impronta claramente escolar. Las escuelas de artes y oficios, que formaban operarios y artesanos, se fueron transformando en escuelas técnicas y asimilaron a las escuelas medias industriales, formando la modalidad de educación secundaria técnica. Se puede afirmar que la educación técnico industrial surgió a partir de la necesidad de formar mandos medios para la incipiente industria nacional, así también en la búsqueda de descomprimir la matrícula en permanente aumento de la educación secundaria.

II. Durante el primer peronismo, 1943-1955, la industrialización como política de Estado marcó los bordes del campo educativo e impulsó la educación técnica y la FP. La creación de un circuito de enseñanza técnica en manos del Estado, que corría paralelo al "tradicional", la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP), de la cual participaba institucionalmente la CGT, es una de las mayores modificaciones que el peronismo realizó en el sistema educativo.

La CNAOP creada en 1944, instaló un discurso ligado a la promoción y el reconocimiento de los trabajadores, a través de un circuito de enseñanza técnico-profesional de formación de operarios, que respondía a demandas de los nuevos actores sociales, generados a partir del proceso de industrialización por sustitución de importaciones

de entreguerras, y que se caracterizó por impartir, además de los contenidos académicos "tradicionales", conocimientos técnicos y tecnológicos y saberes vinculados a la condición de obreros, fuertemente anclados en el saber hacer, que interpelaba a los trabajadores no solo como mano de obra, sino como sujetos sociales y pedagógicos más complejos, al incluir las dimensiones políticas y culturales del "ser obrero". De esta manera el peronismo, por una parte, constituía un nuevo sujeto pedagógico: el aprendiz y, a la vez, lograba dar respuesta a una cuestión silenciada hasta entonces: la relación educación y trabajo.

El circuito CNAOP constaba de dos ciclos:

1. el primer ciclo, de tres años de duración, combinaba enseñanza y producción durante 48 horas semanales. Las escuelas fábricas que contaban con una planta industrial dedicada a la especialidad, otorgaban el Certificado de Experto;
2. el segundo ciclo, que duraba cuatro años y otorgaba el título de "Técnico de Fábrica".

La creación de la Universidad Obrera Nacional (UON) en 1953, significó una tercera etapa: era requisito de ingreso ser egresado del segundo ciclo de la CNAOP o de las escuelas Industriales de la Nación. Los egresados recibían el título de "Ingeniero de fábrica". La UON representa la culminación del paradigma de formación técnica, un espacio novedoso que articulaba saber y hacer: se trataba de una institución universitaria que se nutría de técnicos y que tenía por objeto transformar al obrero industrial –el nuevo sujeto educativo– en el profesional que demandaba la industria en desarrollo.

III. Con el derrocamiento del peronismo, se disolvió la CNAOP y las escuelas fábrica, la UON se travistió en Universidad Tecnológica Nacional (UTN) y, salvo algunos casos puntuales, los sindicatos abandonaron la capacitación de los trabajadores.

Con la creación del Consejo Nacional de Enseñanza Técnica (CONET) en 1959, sustentado en una fuerte impronta espiritualista y tecnocrática, se terminó de clausurar la impronta peronista del industrialismo y la promoción de los sectores populares. En el imaginario desarrollista, la vinculación entre educación y trabajo se producía por la aplicación de los conocimientos, lo que reeditaba las jerarquías de saberes heredadas de la cultura hegemónica argentina, al ubicar en un lugar subordinado a los saberes prácticos, a los relacionados con la producción y a los vinculados con el mundo del trabajo.

De este período datan la formación de instructores, el Instituto Superior Nacional del Profesorado Técnico (ISNPT) y los Centros Nacionales de Formación Profesional (CNFP); así como la emergencia de una novedad en la articulación educación y trabajo: la sustitución por reducción de un complejo rico y concepto como es el de trabajo por el de empleo. El origen de este desplazamiento, que signa el discurso hegemónico de la FP, puede rastrearse en el Plan Piloto Proyecto Sistema Dual (Escuela-Empresa) implementado fugazmente a comienzos de los '80, sobre la base de la experiencia alemana

con idéntica denominación, a tono con orientaciones de organismos internacionales -promover una mayor articulación entre las empresas y el sistema educativo- para dar cuenta del desfase entre las demandas del mercado laboral debidas a los avances científicos y tecnológicos incorporados al trabajo por las empresas y las prácticas y saberes circulantes al interior de las instituciones de enseñanza.

Durante los años '90, en virtud de la Ley de Empleo N°24013/91, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social adoptó unas políticas de FP enfocadas en el puesto de trabajo, reactualizando la relación lineal formación- empleo. En 1993, en la última etapa del proceso de transferencia de los servicios educativos de la Nación a las provincias, los CNFP fueron traspasados a las jurisdicciones. Al compás de la hegemonía neoliberal, la FP pasó a desenvolverse en un escenario signado por índices de desempleo, de subocupación y de precarización del empleo inéditos, con su secuela de exclusión social, que planteó a las instituciones que formaban para el trabajo, el desafío de formar para un trabajo cada vez más escaso.

IV. Con la salida de la convertibilidad a comienzos de este siglo, y el cambio en el patrón de acumulación, se generó un crecimiento de la actividad económica y, paralelamente, importantes cambios en el mapa del empleo: aumento sustantivo de la tasa de actividad y de empleo y descensos en las tasas de desocupación y de subocupación horaria, el incremento del salario medio real y la formalización de una buena parte del empleo, lo cual trajo aparejado nuevos requerimientos de formación y recalificación de la fuerza laboral.

En ese nuevo escenario, la Ley de Educación Técnico Profesional, sancionada en 2005, repuso la ETP en la agenda educativa y definió una política de fuerte impulso a la ETP y de articulación con los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la producción y el trabajo, además de nuevas regulaciones que generaron adecuaciones curriculares e institucionales de mejora y jerarquización de la ETP.

Actualmente la FP se desenvuelve en un escenario signado por agudos cambios en el aparato productivo, que no suceden en forma homogénea y pareja al nivel de la estructura económica, impactan en los procesos de trabajo y de su organización, repercuten en la estructura ocupacional y social, y desafían a las instituciones que forman profesionales y técnicos, a partir de los nuevos paradigmas productivos y su correlato tanto en la modernización y actualización curricular, como de las estrategias y procedimientos para la enseñanza.

En las últimas tres décadas la FP ha sido colonizada por el concepto estelar de empleabilidad², que ha monopolizado el diseño de las políticas y de los programas de formación, los cuales, enmarcados en esta perspectiva, asumieron que la transmisión de esas competencias básicas, a través de la capacitación y reconversión de la fuerza de trabajo, garantizarían el acceso y permanencia en el empleo. Lo singular de este dis-

curso es que, en la misma operación "corre dos veces el arco": por una parte, coloca al mercado en el lugar de determinar los valores, objetivos y contenidos de la formación, desplazando al Estado de esa función, y por otra, hace a las personas responsables individuales de la productividad y del acceso al empleo.

Desde otra perspectiva, aquella que disputa el campo al discurso hegemónico empresarial, la FP representa más que un puente entre la educación y el mundo productivo y no se restringe al puesto de trabajo. La FP constituye un dispositivo que abarca las distintas dimensiones de los trabajadores como personas y les provee las herramientas para proyectar el ejercicio de un oficio/profesión que contribuya a la calidad de vida y a la dignidad.

2.. La noción de empleabilidad, fundada en una segunda versión de la Teoría del capital humano, es entendida como el conjunto de las habilidades, competencias o capacidades demandadas por el mercado de trabajo.

• **Lecturas recomendadas**

- ◇ Belmes, A. (2015) Estado y sindicatos en la educación de adultos. Formación, trabajo y currículum. Buenos Aires. Noveduc-Aulas y andamios.
- ◇ Filmus, D. (1992): Demandas Populares por Educación. El caso del movimiento obrero argentino. Aique. Buenos Aires
- ◇ Jacinto, C (2015); "Nuevas lógicas en la formación profesional en Argentina: redefiniendo lo educativo, lo laboral y lo social"; Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación; Perfiles Educativos; XXXVII; 148; 6-2015; 120-137. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185269815000239>
- ◇ Pineau, P. (1991): Sindicatos, estado y educación técnica (1936-1968). Buenos Aires, Centro Editor de la América Latina

Homenaje a Victorio Paulón

12

El gran dirigente metalúrgico nos dejó el 5 de mayo de este año. Compartimos su intervención en el Encuentro “Memoria, lucha obrera y Condiciones de Trabajo” que organizamos desde el OCT en conmemoración del Día de la memoria por la verdad y justicia en 2021.



Victorio Paulón: Estaba pensando que este año es muy particular porque recordamos los 100 años de la Forestal, también hace muy poco se cumplió el centenario de la Semana Trágica, y ya son más de 100 años de las luchas de los obreros rurales en la Patagonia. ¿Qué motivó las diferentes rebeliones? Todas ellas fueron sangrientamente reprimidas, hubo entre 500 y 1500 muertos en cada una. ¿Por qué esa reacción frente a distintas luchas que tenían en el centro las condiciones de trabajo?

En los Talleres Vasena la reducción de la jornada laboral era el principal reclamo, más

allá también de un pequeño aumento salarial, porque era pequeño lo que pedían. En la Patagonia lo mismo, la descripción que hace Bayer es tremenda cuando cuenta que en el pliego de condiciones pedían un paquete más de velas para alumbrarse a la noche en los galpones donde paraban los peones y que los botiquines tuvieran las instrucciones escritas en castellano, porque la mayoría de los estancieros que eran ingleses, los traían directamente de allá. Y en la Forestal, ni que hablar, las condiciones de semiesclavitud que se vivían; desde el fondo de la historia del movimiento obrero, las luchas por las condiciones de trabajo siempre han estado presentes.



Ilustración: Federico Geller

Después nos encontramos con la otra gran oleada de revueltas en las décadas del 60' y del 70', cuando se instalan las grandes empresas industriales y el fordismo se encontraba en pleno esplendor y mandaba el toma tiempo. Cada puesto de trabajo era milimétricamente cronometrado, para ver si era posible un movimiento más para aumentar la productividad. Esta situación resultó el mar de fondo, porque a mí no me van hacer creer que los obreros de la Ford, los de la Renault, y los de la FIAT de Córdoba ganaban mal, en términos relativos eran los salarios industriales más altos y sin embargo se produjeron las rebeliones más grandes. Los compañeros del SITRAC - SITRAM, los del SMATA de Córdoba, cuentan que se trataba de una nueva generación industrial que estaba sometida a ritmos de trabajo insoportables.

En Villa Constitución también, Acindar sobre todo, había una vieja práctica de la empresa. Luego de las huelgas declaradas por la seccional intervenida por la UOM y que no tenía prácticamente representantes elegidos por los trabajadores, se conseguía el aumento esperado, aunque también se producía una ola de despidos. Los despidos eran fundamentalmente los activistas y los enfermos, los que habían sufrido accidentes, o tenían algún tipo de discapacidad. Eran desde el punto de vista de la empresa despidos profilácticos. Esa práctica del descarte de la mano de obra permanente estuvo muy presente en los reclamos. Por eso, antes de ganarse el sindicato, cuando se recuperaron los puestos de delegados, comenzaron a circular petitorios internos, vinculados a las condiciones de trabajo. ¿Y cuál era la medida? Lo que se conoce son las tomas de fábricas, las grandes huelgas, que son episodios excepcionales. Se producían medidas en los distintos sectores de la fábrica, fundamentalmente destinadas a bajar la producción, la puja en el fordismo era por el control de la línea de producción.

Ahora con los robots está mucho más complicado, porque está más fragmentada la



producción, porque quién pone el ritmo es el robot, pero en aquellos tiempos era perfectamente factible producir menos, y disminuir el ritmo de producción como medida de lucha. Entonces esa puja, por el control del proceso de producción es lo que fortalecía la organización local de las comisiones internas y de los cuerpos de delegados. A veces tenían mucho más poder ellos, que el propio sindicato, porque estaban vinculados al ritmo y la producción. Y al tratarse de un momento de expansión, y de gran demanda de productos, los patrones no se podían dar el lujo de sostener largos conflictos, se veían obligados permanentemente a negociaciones y acuerdos para garantizar que la producción saliera.

Entonces fueron acumulando la revancha y la dieron toda junta de un solo golpe. Por eso la dictadura militar estuvo destinada fundamentalmente a ese sector del sindicalismo. A la organización local, a la organización en el lugar de trabajo, a las comisiones internas y delegados. Si nosotros miramos el mapa de los desaparecidos, vamos a ver muy claramente la proporción de dirigentes nacionales en comparación con delegados y comisiones internas.

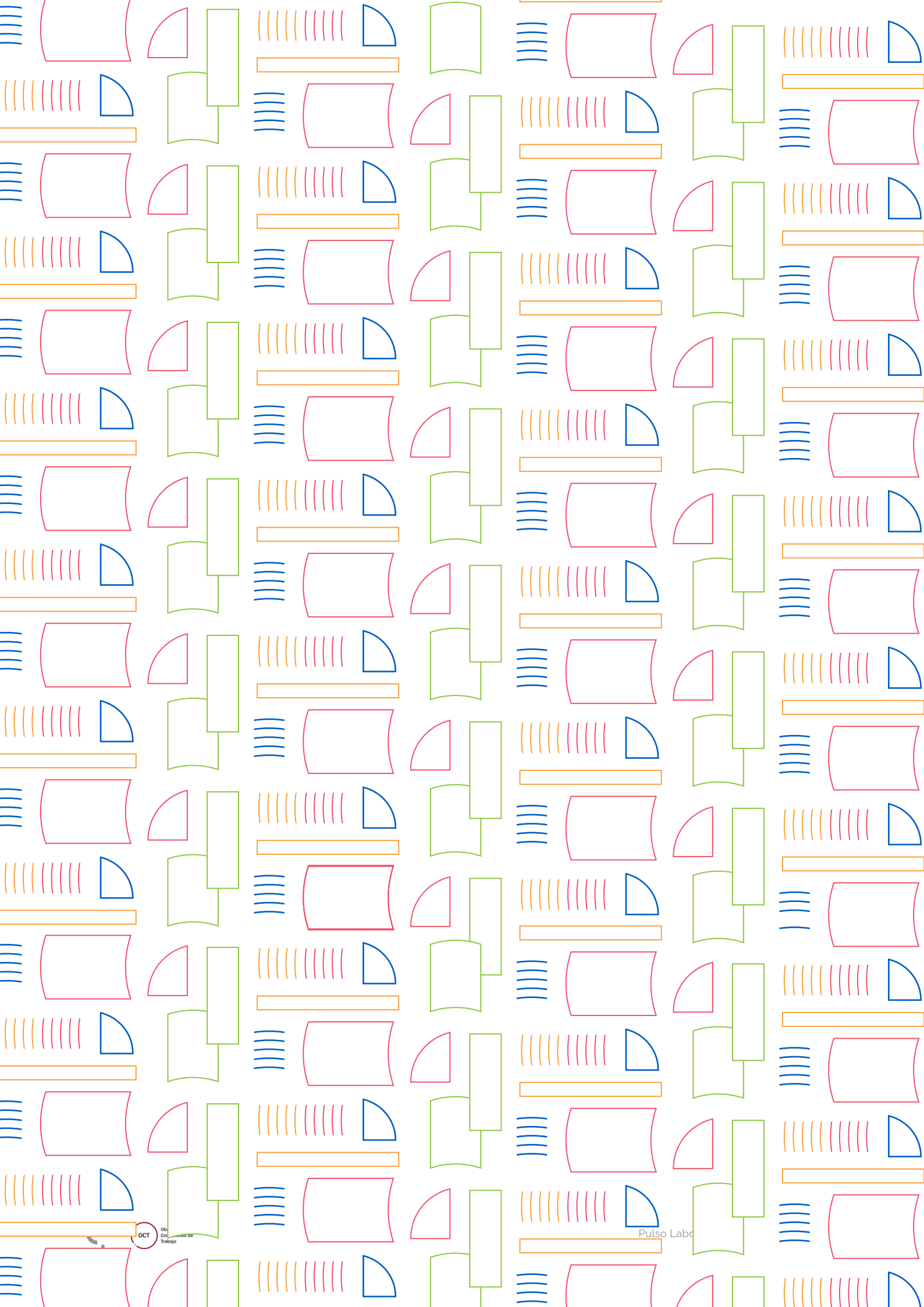
Por eso, vincular esa lucha histórica por las condiciones de trabajo con el terrorismo de Estado, me parece que es el camino que nos va a permitir entender cómo fue el proceso histórico. (...)

No es este un tema de nostalgia, de recordación, de valorar fechas históricas, sino que es un tema que sigue actuando en el presente y cada vez con más fuerza. Porque hay actividades cuyas condiciones de trabajo son exactamente iguales a la de la década del 70' y en algunos casos a las de principio de siglo.

Lo último que quiero decir... ¿Por qué aún en la memoria colectiva sigue teniendo tanta referencia el peronismo?, ¿qué pasó en esos 10 años del 45 al 55 con la estabilidad y la organización sindical en los lugares de trabajo?, ¿con los convenios colectivos que discutían condiciones generales y el entramado de protección al mundo del trabajo?. Todo eso se va transmitiendo de generación en generación y como el punto de referencia colectivo más importantes es ese periodo. Por esta razón me parece que nosotros tenemos muchos elementos en nuestra propia historia para generar referencias colectivas de esas banderas imprescindibles.

• **Lecturas recomendadas**

- ◇ El libro de Victorio Paulón: "Una gran huelga". UOM. 2012
- ◇ El testimonio de Victorio Paulón, en el canal de la Biblioteca Nacional.
- ◇ La nota "Los puentes de Victorio Paulón" de Victoria Basualdo.



Pulso Laboral es una publicación periódica de información sobre condiciones de trabajo. Se reúnen un conjunto de materiales que posibilitan acceder y abordar de forma crítica sus dimensiones y problemáticas como a su vez conocer las distintas experiencias desarrolladas por las organizaciones sindicales en materia de salud laboral.

Sarmiento 1048
(C1044AAF), CABA,
Argentina.

www.citra.org.ar
citra@citra.org.ar