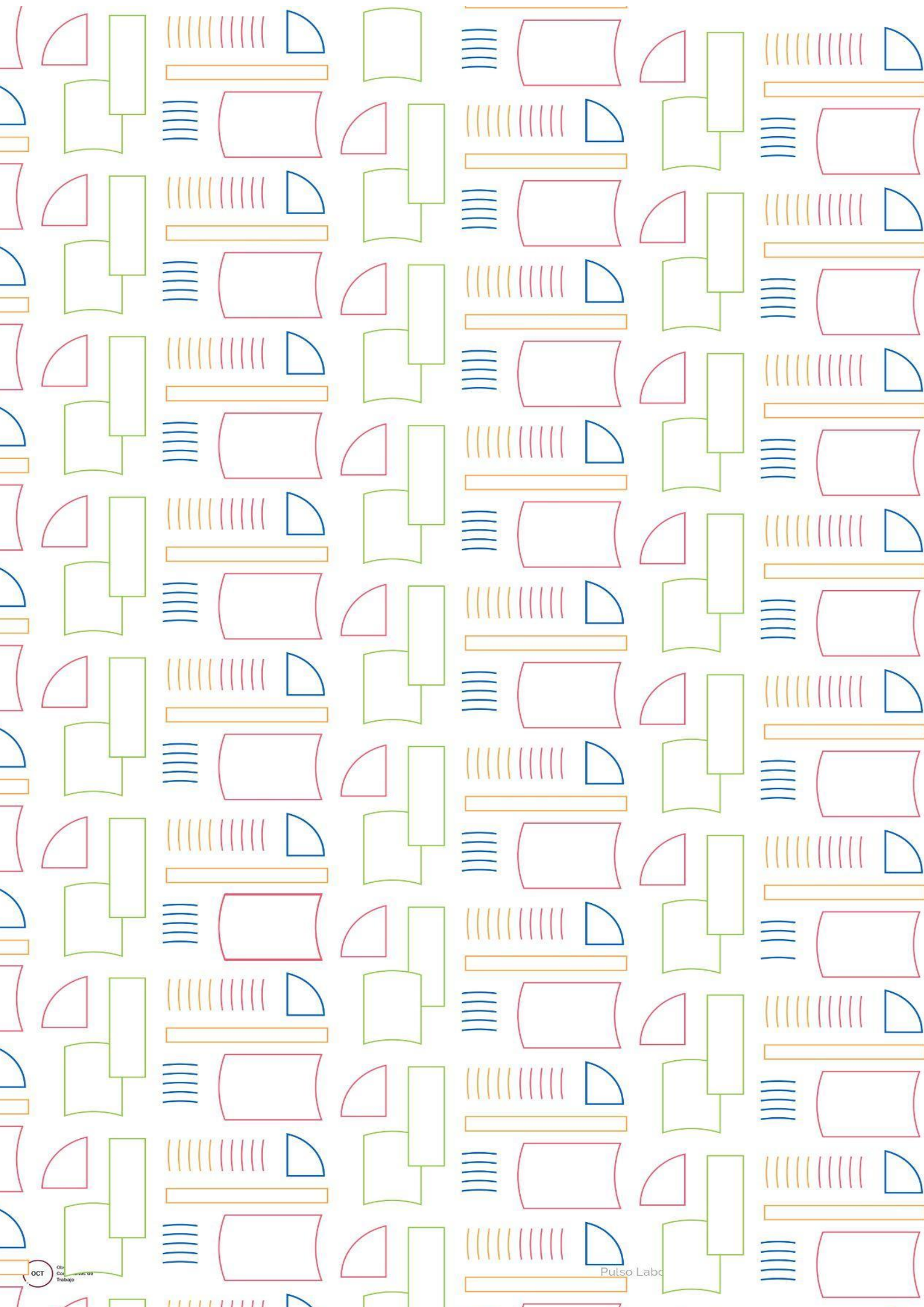


Pulso Laboral

Observatorio de Condiciones de Trabajo





Presentación

Estimadas/os compañeras/os con gran gusto les presentamos el segundo número de *Pulso Laboral*, publicación del Observatorio de Condiciones de Trabajo (OCT) que integra el Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA - CONICET / UMET).

En este nuevo número de *Pulso Laboral* continuamos con nuestra política editorial de poner a disposición un conjunto de artículos que nos permitan acceder y abordar de forma crítica distintas dimensiones y problemáticas vinculadas a las condiciones de trabajo. En este sentido, consideramos central presentar los estudios realizados en el CITRA y compartir lo elaborado por trabajadores/as, dirigentes/as sindicales, profesionales e investigadores/as de distintos centros tanto académicos como gubernamentales con el fin de fortalecer los vínculos de cooperación entre las distintas instituciones.

En el presente número, al igual que en el anterior, en primer término, se examinan los principales indicadores laborales que componen el mercado de trabajo, de forma tal de poder contar con un análisis de la coyuntura laboral, a partir de distintos sistemas de información disponibles.

Asimismo, desde el plano normativo Claudio San Juan analiza un proyecto de ley de singular importancia como es el de los "Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo" y Andrea Del Bono, coloca el centro de atención en las plataformas digitales de trabajo y plantea los desafíos para su regulación a partir de la iniciativa de la Provincia de Buenos Aires.

En relación a las experiencias desarrolladas en distintos sectores, Maximiliano Arecco reflexiona sobre el desarrollo de organización y lucha de los trabajadores de una de las empresas químicas más grandes a nivel global, como lo es Praxair -actualmente fusionada con Linde-. También el presente número cuenta con la investigación de Jorge Afarian, que aborda un conflicto de extrema gravedad como es el asbesto en el subterráneo de Buenos Aires.

De igual manera, en materia de seguridad social Juliana Boli de Lebrón analiza el acceso a la protección social y los alcances de la Pensión Universal del Adulto Mayor (PUAM) en virtud de la sanción de la nueva moratoria previsional.

En el ámbito internacional Norma Malagón Serrano integrante de la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS) de México, nos comparte el recorrido de su organización que en sus 26 años de existencia se ha propuesto contribuir a la erradicación de la discriminación y la desigualdad en el ámbito laboral, a fin de lograr mejoras en las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres como así también la democratización de las organizaciones sindicales.

En cuanto a la formación profesional, Armando Belmes entrevistó a Ricardo Gringras director del Centro Nacional de Capacitación Ferroviaria (CENACAF) quien le transmitió las características específicas que asume la formación de oficios en esta actividad y la particular intervención que realizan los sindicatos

Por último, sobresale la dimensión histórica en la lucha por las condiciones de trabajo, a partir del trabajo de Pablo Ghigliani que da cuenta del recorrido realizado por la Federación Gráfica Bonaerense (FGB) a comienzos del siglo XX.

De nuestra parte, un agradecimiento especial a las autoras y autores por sus diferentes contribuciones, a la vez invitamos a los lectores a difundir este material y los convocamos a participar del próximo número. Nuestro cordial saludo.

Federico Vocos

Índice

1. pág. 9

**Coyuntura Laboral:
Principales indicadores**

2. pág. 19

**Normativa
Teoría y práctica de los Comités
mixtos de Salud y Seguridad en el
Trabajo**

Claudio San Juan

3. pág. 24

**Sectores
El impacto de la
transformación digital.
Trabajadores y regulación de
las plataformas de reparto en
la provincia de Buenos Aires,
demandas y horizontes en
disputa.**

Andrea Del Bono

4. pág. 30

**Sindicales
20 años de organización y lucha por
las condiciones de trabajo:
Reflexiones sobre la experiencia de
las y los trabajadores de Praxair**

Maximiliano Arecco

5. pág. 36

**Salud Laboral
Cuidarles es cuidarnos: el conflicto
del asbesto en el transporte
subterráneo como estrategia de
cuidado colectivo**

Jorge Afarian

6. pág. 43

**Seguridad social
El acceso a la protección
social y los alcances de
la Pensión Universal del
Adulto Mayor (PUAM)**

Juliana Boli de Lebrón

7. pág. 49

Internacional

**Sin la participación de las mujeres,
no hay democracia sindical (Red de
Mujeres Sindicalistas - México)**

Norma Malagón Serrano

8. pág. 55

Formación Profesional

**Una aproximación al Centro
Nacional de Capacitación
Ferroviaria (CENACAF)
Entrevista a Ricardo Gringas,
Director del CENACAF**

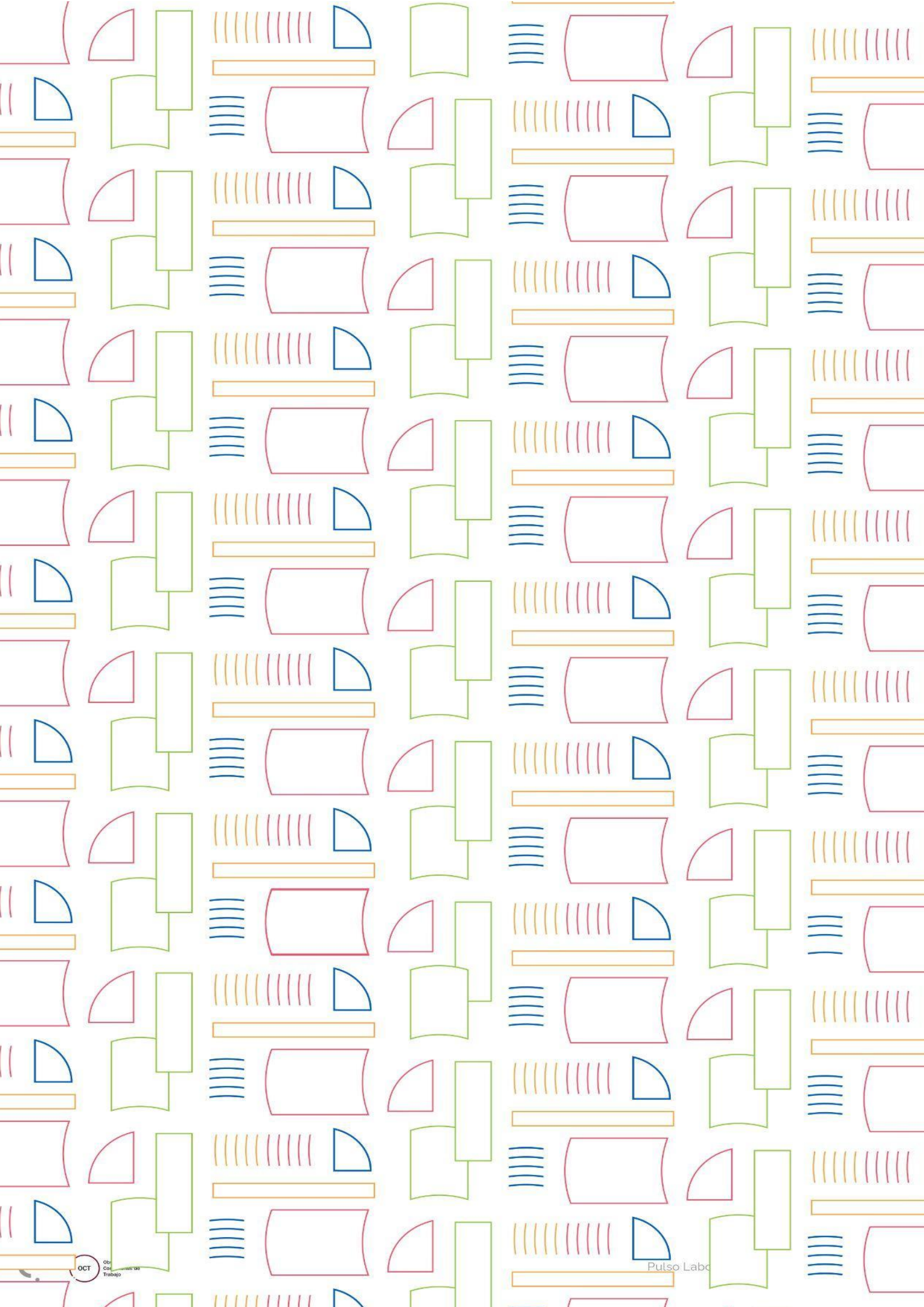
Armando Belmes

9. pág. 60

Movimiento obrero

**Condiciones de trabajo y
salud obrera: la
Federación Gráfica
Bonaerense a comienzos
del siglo XX**

Pablo Ghigliani



Coordinación

Federico Vocos

Redactores

Jorge Afarian

Maximiliano Arecco

Armando Belmes

Juliana Boli de Lebrón

Andrea Del Bono

Pablo Ghigliani

Norma Malagón Serrano

Claudio San Juan

Diseño de tapa

Lucía Presta

Edita

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

<https://citra.org.ar/investigacion/observatorios/observatorio-de-condiciones-de-trabajo/oct.citrainv@gmail.com>



Centro de Innovación de los Trabajadores.
Observatorio de Condiciones de Trabajo. (2023). Pulso
Laboral, no. 2, p.66. 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.

Coyuntura Laboral:

Principales Indicadores

Informe elaborado por Federico Vocos
Observatorio de Condiciones de Trabajo (OCT - CITRA / CONICET).

Mayo 2023 # 4

Introducción

A partir de distintos sistemas de información disponibles se presentan a continuación los principales indicadores laborales, con el propósito de poner a disposición, un panorama actualizado de las dimensiones centrales vinculadas al mundo del trabajo en la Argentina.

En este sentido, es relevante analizar la información disponible a partir de un contexto marcado por dos procesos económicos que tienen una fuerte incidencia:

- I. Un elevado y creciente nivel inflacionario. El nivel general del Índice de precios al consumidor (IPC) continúa aumentando mes a mes. En abril el incremento del IPC fue del 8,4% mensual, y acumuló un incremento de 108,8% en los últimos doce meses¹. La variación interanual del nivel general del IPC viene incrementando mes a mes desde enero de 2022 cuando registró un 50,7%. De igual manera, resulta sumamente preocupante que nuevamente al igual que en los meses de enero (6,8%), febrero (9,8%) y marzo (9,3%) el incremento mensual en alimentos y bebidas se ubicó por encima del nivel general (10,1%).
- II. Una economía en desaceleración. Si bien en el 2023 el crecimiento de la economía fue del 5,2%, en el 4° trimestre de 2023 el producto interno bruto (PIB) tuvo una variación interanual (igual trimestre del año anterior) del 1,9%, y de -1,5% respecto al trimestre anterior². Otros indicadores en este sentido, muestran que en febrero de 2023 se registró un incremento de 0,2% en la comparación interanual y de 0,0% respecto a enero en la medición desestacionalizada³. Y al considerar lo ocurrido en la actividad industrial se observa a partir del Índice de producción industrial manufacturero (IPI) -con datos a marzo de 2023-, que el acumulado del primer trimestre de 2023 presenta un incremento

¹ [INDEC \(2023d\). Índice de Precios al Consumidor \(IPC\). Cobertura nacional. Marzo de 2022](#)

² [INDEC \(2023f\). Cuentas nacionales Vol. 7, n° 3. Informe de avance del nivel de actividad. Cuarto trimestre de 2022.](#)

³ [INDEC \(2023a\). Cuentas nacionales. Estimador mensual de la actividad económica. Vol. 7, n° 8. Febrero de 2023.](#)

de 2,6% respecto a igual período de 2022⁴ -disminución de 1,1 p.p. respecto a 2021⁵-.

Las temáticas que aborda el presente informe son: *Empleo, desocupación y subocupación; Pobreza e Indigencia; Inserción ocupacional y sector, Empleo por rama de actividad y Salarios.*

Empleo, Desocupación y Subocupación

Cuando se examinan los principales indicadores del mercado laboral 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. La EPH releva de forma trimestral 31 aglomerados urbanos, con un alcance de 29,3 millones de personas.

Al analizar los principales indicadores laborales que son resultado de la medición del cuarto trimestre de 2022⁶ (cuadro 1) se observa que:

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

Tasas	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
	4° trim.	4° trim.	4° trim.	4° trim.
Actividad	47,2	45,0	46,9	47,6
Empleo	43,0	40,1	43,6	44,6
Desocupación abierta	8,9	11,0	7,0	6,3
Ocupados demandantes de empleo	19,0	18,4	17,4	15,4
Subocupación	13,1	15,1	12,1	10,9
Subocupación demandante	9,5	10,3	8,6	7,1
Subocupación no demandante	3,6	4,8	3,5	3,8
Presión sobre el mercado de trabajo	34,2	37,3	30,5	28,2

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

- En comparación con el mismo periodo del año anterior, la población ocupada pasó de 12,6 millones a 13,1 millones, por lo cual la tasa de empleo aumentó 1,0 puntos porcentuales (p.p.) de 43,6% a 44,6%. Si se contempla lo ocurrido en los

⁴ [INDEC \(2023b\). Industria manufacturera Vol. 7 n° 11. Índice de producción industrial manufacturero. Marzo de 2023.](#)

⁵ [INDEC \(2022a\). Industria manufacturera Vol. 6 n° 11. Índice de producción industrial manufacturero. Marzo de 2023.](#)

⁶ [INDEC \(2023c\). Trabajo e ingresos. Vol. 7, n° 3. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos \(EPH\). Cuarto trimestre de 2022.](#)

últimos 3 años, se observa un incremento de la población ocupada en 0,9 millones de personas por lo cual la tasa de empleo creció en 1,6 p.p.⁷

→ 🖐️ *La tasa de empleo se calcula: Ocupados/ Total de la población.*

- La población desocupada alcanza las 875 mil personas, con lo cual se verificó una disminución de tasa de desempleo descendió en 0,7 p. p. (de 7,0% a 6,3%) en el último año. Se afianza así en valores menores al 7% durante las últimas cinco mediciones trimestrales.

Al analizar lo ocurrido desde el 4 trim. de 2019 se observa una baja sustantiva de 2,6 p.p en la tasa de desocupación.

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

- También se observa una significativa disminución en la cantidad de trabajadores subocupados. La comparación interanual registra un descenso de más de 130 mil trabajadores subocupados que se manifestó en la baja de la tasa de subocupación de 1,2 p.p. (de 12,1% a 10,9%). De igual forma, se observa una reducción sustantiva de 1,5 p.p. (de 8,6% a 7,1%) entre los subocupados que demandan trabajo.

→ 🖐️ *Los trabajadores subocupados son quienes trabajan menos de 35 horas semanales y están dispuestos a trabajar más horas.*

→ 🖐️ *Los trabajadores subocupados demandantes son quienes además de trabajar menos de 35 horas semanales, buscan activamente otra ocupación.*

- Al igual que en el trimestre anterior, la disminución de la subocupación es acompañada de un incremento en la sobreocupación. Este indicador registró un aumento de 1,1 p.p. con respecto al mismo trimestre de 2021, alcanzando al 28,8% de los ocupados. En relación al 4 trim. de 2019 se observa una disminución de 0,8 p.p.

→ 🖐️ *Los trabajadores sobreocupados son quienes trabajan más de 45 horas semanales.*

- Al examinar la presión sobre el mercado de trabajo (28,2%) se observa una baja en 2,3 p.p. en el último año y una disminución sustantiva de 6,0 p.p. si se incluye en el análisis lo ocurrido en los últimos 3 años.

→ 🖐️ *El indicador presión sobre el mercado de trabajo está conformado por la suma de las personas desocupadas, ocupadas*

⁷ [INDEC \(2019a\). Trabajo e ingresos. Vol. 4, n° 1. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos \(EPH\). Cuarto trimestre de 2019.](#)

demandantes de empleo y ocupadas no demandantes disponibles.

Pobreza e indigencia

El último informe en el que se publicaron los índices de pobreza e indigencia⁸ arrojan cifras alarmantes sobre la situación en la que se encuentra nuestro país.

Entre los principales datos (cuadro 2) se destacan que:

- 2,9 millones de hogares (29,9%) y 11,5 millones de personas (39,2 %) se encuentran en situación de pobreza.
→ 🍷 Hogares y personas que no llegan a cubrir con sus ingresos la Canasta Básica Total (CBT).
- 614 mil de hogares (6,2%) y 2,4 millones de personas (8,1%) se encuentran en situación de indigencia.
→ 🍷 Hogares y personas que no llegan a cubrir con sus ingresos la Canasta Básica Alimentaria (CBA).

Cuadro 2. Pobreza e indigencia. Total 31 aglomerados urbanos. 1° semestre del 2020 al 2° semestre 2022

Indicador	Año 2019		Año 2020		Año 2021		Año 2022	
	2°	1°	2°	1°	2°	1°	2°	
Pobreza								
Hogares	25,9	30,4	31,6	31,2	27,9	27,7	29,6	
Personas	35,5	40,9	42,0	40,6	37,3	36,5	39,2	
Indigencia								
Hogares	5,7	8,1	7,8	8,2	6,1	6,8	6,2	
Personas	8,0	10,5	10,5	10,7	8,2	8,8	8,1	

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

Al examinar lo ocurrido durante el año 2022, se observa un incremento de la incidencia de la pobreza de 1,7 p.p. en los hogares y de 2,9 p.p. en las personas. En el caso de la indigencia, incrementó levemente en 0,1 p.p. en los hogares y disminuyó en 0,1 p.p. en las personas.

Resulta por demás preocupante que en abril de 2023 la estimación de la variación en términos interanuales de la canasta básica alimentaria (CBA) fue de 121,4%, y la canasta

⁸ [INDEC \(2023e\). Condiciones de vida Vol. 7, n° 4. Incidencia de la pobreza y la indigencia en 31 aglomerados urbanos. Segundo semestre de 2022.](#)

básica total (CBT) fue de 113,5%⁹, es decir 12,6 p.p. y 4,7 p.p. respectivamente por encima de la variación interanual del índice de precios al consumidor (108,8%).

Los valores actualizados a abril de 2023 para un hogar tipo de 4 personas -compuesto por un varón de 35 años, una mujer de 31 años, un hijo de 6 años y una hija de 8 años- para la CBA es de \$94.148 y para la CBT de \$203.361.

En una mirada de mediano plazo, si se observa lo ocurrido desde el 2° semestre de 2019,¹⁰ se destaca cómo se agrava la situación social, en la medida en que hay un aumento sustantivo de la incidencia de la pobreza tanto en hogares (500 mil) como en personas (1,5 millones); en ambos casos es de 3,7 p.p. También se registra un incremento en la incidencia de la indigencia en los hogares (+ 77 mil, 0,5 p.p.) y en las personas (+112 mil, 0,1 p.p.). En este sentido resulta sumamente preocupante como en este plazo se incrementó de 52,3% a 54,2% (1,9 p.p.) la condición de pobreza en la población más joven (de 0 a 14 años de edad).

Inserción Ocupacional y Sector

Los resultados de la EPH del 4° trimestre de 2022 dan cuenta de distintas transformaciones vinculadas a la inserción ocupacional y los niveles de informalidad (cuadro 3):

- Continúa aumentando el trabajo asalariado. En términos interanuales se observa un incremento de 0,6 p.p. y de 1 p.p. en relación al 4° trimestre de 2019.
- En el caso del cuentapropismo al alcanzar el 22,3% se observa una disminución de 0,7 p.p. en relación al año anterior y de 0,4 p.p. en relación al mismo trimestre de 2019.
- Un incremento sustancial en el último año del trabajo asalariado sin descuento jubilatorio al pasar del 33,3% a 35,5% (2,2 p.p.). De esta forma, se equiparan los niveles de informalidad alcanzados en el 4° trimestre del 2019.

⁹ [INDEC \(2023g\). Condiciones de vida Vol. 7, n° 7. Valorización mensual de la canasta básica alimentaria y de la canasta básica total. Gran Buenos Aires. Abril 2023.](#)

¹⁰ [INDEC \(2019b\). Condiciones de vida Vol. 4, n° 4. Incidencia de la pobreza y la indigencia en 31 aglomerados urbanos. Segundo semestre de 2019.](#)

Cuadro 3. Caracterización población ocupada. Total 31 aglomerados urbanos. 4° trimestre del 2019 al 2022

Categoría ocupacional	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
	4° trim.	4° trim.	4° trim.	4° trim.
Asalariado	72,6	70,5	73,0	73,6
Patrón	4,2	2,6	3,5	3,6
Cuenta Propia	22,7	26,4	23,0	22,3
Trabajador Familiar sin remuneración	0,6	0,6	0,4	0,4
Asalariados con descuento jubilatorio	64,1	71,3	66,7	64,5
Asalariados sin descuento jubilatorio	35,9	28,7	33,3	35,5

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

Por otra parte, al examinar la población ocupada según el tipo de establecimiento (cuadro 4) no se registran mayores variaciones respecto al mismo periodo del año 2021, y sí se observa un leve incremento de 1 p.p. en el sector estatal y una disminución de 1,3 p.p. en el sector privado en relación al sector privado.

Cuadro 4. Caracterización población ocupada. Total 31 aglomerados urbanos. 2° trimestre del 2019 al 2022

Tipo de establecimiento	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
	4° trim.	4° trim.	4° trim.	4° trim.
Estatal	17,2	18,5	18,2	18,2
Privado	81,6	80,6	80,2	80,3
De otro tipo	1,2	0,9	1,6	1,5
Ns/Nr	0,1	0,0	0,1	0,0

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

Al considerar otras fuentes de información como los distintos registros administrativos que integran el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA),¹¹ se observa que, en la comparación interanual, el total de trabajadoras y trabajadores con empleo asalariado se expandió un 3,4% (+332,7 mil trabajadores) en la comparación interanual. Este incremento obedece, principalmente, a la expansión del sector privado (+4,2%, 255,1 mil personas) y, en segundo orden, al crecimiento del sector público (+2,3%, 77,4 mil empleos más).

El trabajo independiente en su conjunto se expandió un 10,2% (+269,4 mil trabajadores) en la comparación interanual. El conjunto del trabajo independiente fue impulsado por las categorías de monotributo (+36,7% monotributo social y +5,5% monotributo). Por su parte, la cantidad de aportantes al régimen de autónomos presentó un incremento moderado (+2,1%).

¹¹ [MTEySS \(2023a\). Situación y evolución del Trabajo Registrado. Mayo 2023. Datos a febrero de 2023.](#)

En particular, desde agosto de 2020 hasta enero 2023 se observan tasas de variación positivas en el empleo registrado. Esta dinámica del mercado de trabajo asalariado formal permitió superar el nivel de empleo vigente antes del comienzo de la pandemia. En efecto, el nivel de empleo alcanzado en febrero de 2023 se encuentra 5,3% por encima del valor de febrero de 2020 (320 mil personas más).

Es así que, del análisis de las distintas fuentes de información, se observa que los niveles de crecimiento del empleo registrado son menores al del trabajo asalariado en su conjunto, por lo cual, vuelven a crecer las tasas de precarización laboral (trabajadores asalariados sin descuentos jubilatorios).

El Empleo por Rama de Actividad

Al considerar la información provista por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) que examina el nivel de empleo privado registrado en empresas de más de 10 personas ocupadas en 12 aglomerados urbanos, se observa un comportamiento diferencial de acuerdo al sector de actividad (cuadro 5).

Cuadro 5. Variación del empleo por rama de actividad.

Empresas de 10 y más personas ocupadas. Total aglomerados relevados. Marzo 2023.

Rama de actividad	Periodo	
	Mensual	Anual
Industria manufacturera	0,1%	1,7%
Construcción	0,2%	3,5%
Comercio, restaurantes y hoteles	0,0%	2,9%
Transporte, almacenaje y comunicaciones	-0,5%	2,0%
Servicios financieros y a las empresas	-0,3%	2,0%
Servicios comunales, sociales y personales	-0,9%	1,3%
Total	0,1%	2,0%

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) - MTEySS.

El sector de Servicios comunales, sociales y personales presenta en el mes de marzo un fuerte aumento, del 0,9%; seguido por el sector de la Construcción con un 0,2%; y por la Industria manufacturera con un crecimiento del 0,1%.

El empleo en Comercio, restaurantes y hoteles se mantiene sin variaciones significativas, mientras que Transporte, almacenaje y comunicaciones, junto con Servicios financieros presentan variaciones negativas en sus plantillas de personal, -0,5% y -0,3%, respectivamente.

En comparación con el año anterior, todos los sectores presentan variaciones positivas. Se destaca el crecimiento interanual del empleo en la Construcción (3,5%)¹².

¹² [MTEySS \(2023b\). Encuesta de Indicadores Laborales. Mayo 2023. Datos de marzo de 2023.](#)

A partir de otra fuente de información, como es el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) se registra que, en términos interanuales, fueron once los sectores que mostraron variaciones positivas. Entre los de mejor desempeño se puede mencionar a Hoteles y restaurantes (+16,7%); Construcción (+12,5%); Explotación de minas y canteras (+7,9%) y Comercio y reparaciones (+5,8%). En contraposición, los sectores de Pesca; Intermediación financiera y Agricultura, ganadería, caza y silvicultura han mostrado caída en la cantidad de trabajadores que emplean (-0,1%; -0,5%; y -1,0%, respectivamente)¹³.

Salarios

En marzo de 2022, el Índice de salarios se incrementó un 10,1% a partir de las subas de 10,9% en el sector registrado (público y privado) y de 6,1% en el sector privado no registrado.

En términos interanuales (cuadro 6), el índice de salarios de marzo mostró una suba de 102,4%, como consecuencia de los incrementos del 106,8% en el sector registrado y del 81,2% en el sector privado no registrado.

Cuadro 6. Índice de salarios (IS). Variación porcentual interanual, por sectores y totales. Diferencia con el Índice de precios al consumidor (IPC). Marzo 2023.

	marzo 2023	Diferencia
	var. % i.a.	IS - IPC p.p
Índice de precios al consumidor (IPC)	104,3	
Índice de salarios (IS)	102,4	-1,9
Total registrado (público y privado)	106,8	2,5
Sector privado no registrado	81,2	-23,1

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC.

De esta forma, al considerar que el nivel general del Índice de precios al consumidor acumuló un incremento interanual de 104,3% a marzo de 2023, se vislumbra que en términos generales hubo una pérdida del poder adquisitivo de 1,9 p.p. y una merma significativa en el salario de los trabajadores del sector privado no registrado de 23,1 p.p.¹⁴

Al considerar el informe elaborado desde el CIFRA de abril de 2023, se observa que el poder adquisitivo del ingreso laboral promedio sufrió una reducción de 8,6% entre el cuarto trimestre de 2019 y el mismo trimestre de 2022. Más aún, dado que el ingreso laboral ya había sufrido un deterioro aún más fuerte durante la crisis socioeconómica

¹³ [MTEySS \(2023a\). Situación y evolución del Trabajo Registrado. Mayo 2023. Datos a febrero 2023.](#)

¹⁴ [INDEC \(2023h\). Salarios. Vol. 7, n° 5. Índice de salarios. Marzo de 2023.](#)

de 2018 y 2019, cuando se compara el valor del último trimestre de 2022 con el del mismo trimestre de 2017, la caída real resulta del 26,3%.

El proceso de caída real en los ingresos laborales de los últimos años implicó una pérdida de participación del conjunto de los trabajadores en la riqueza económica generada. Un primer descenso en este sentido se dio durante el gobierno de Cambiemos, cuando el total de remuneraciones se redujo desde el 51,8% sobre valor agregado total en 2016 al 46,3% en 2019, como consecuencia de una caída real de los salarios mayor que la disminución del nivel de actividad económica entre esos años. Una vez superado el 2020, con la recuperación económica pospandemia nuevamente tuvo lugar un proceso de pérdida de participación de los salarios, que en 2022 quedaron en el 44,9% sobre el valor agregado¹⁵.

A modo de síntesis

En un contexto de desaceleración de la actividad económica y un nivel creciente de inflación puede observarse a partir de los últimos indicadores disponibles:

- Se observa un importante aumento en los niveles del empleo y un continuo descenso de la desocupación.
- Se mantiene la tendencia a la disminución de la subocupación junto al incremento de los niveles de sobreocupación.
- Se observa una disminución significativa de la presión en el mercado de trabajo.
- Se registra un incremento significativo en la cantidad de hogares y personas en situación de pobreza y se mantienen la cantidad de hogares y personas en situación de indigencia.
- Con el aumento de la ocupación, crece el trabajo asalariado y disminuye el cuentapropismo. El primero supera los niveles de la pre-pandemia y el segundo se encuentra levemente por debajo.
- Pese al aumento neto del trabajo registrado continúan incrementando los niveles de precarización laboral entre los trabajadores en relación de dependencia.
- No hay variaciones en la proporción del empleo privado con respecto al sector público.

¹⁵ [Mariana L. González y Cecilia Garriga \(2023\). Informe sobre situación del mercado de trabajo N° 11. Abril 2023. Centro de Investigación y Formación de la República Argentina \(CIFRA - CTA\).](#)

- Las distintas ramas de actividad presentan variaciones positivas, en las que se destaca el crecimiento interanual del empleo en la Construcción y en Restaurantes y hoteles.
- Se comprueba una importante reducción del poder adquisitivo del ingreso en el periodo 2019 - 2022 que acentúa la pérdida en la variación del ingreso laboral de la gestión gubernamental anterior.
- Desde 2016 se verifica una sostenida pérdida de participación del conjunto de los trabajadores en la riqueza económica del país generada.

- **Lecturas recomendadas:**

- Basualdo E. y Manzanelli, P. (2023): Sistema político, coyuntura económica y líneas de política económica en la Argentina actual. Documento de trabajo N° 29 del Área de Economía y Tecnología. CABA: FLACSO.
- Mariana L. González y Cecilia Garriga (2023). Informe sobre situación del mercado de trabajo N° 11. Abril 2023. CIFRA - CTA.
- CEP XXI (2023). Informe de Panorama Productivo. Evolución de los principales indicadores de la actividad productiva - Abril 2023

Teoría y práctica de los Comités mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo

Claudio San Juan¹

Un primer análisis comparativo

La Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación, con fecha 23 de noviembre de 2022, emitió dictamen positivo por mayoría proyecto de ley de "Comité Mixto de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo".

Dicho proyecto de ley fue enviado por Mensaje N° 0091/21 del Poder Ejecutivo Nacional (PEN), con fecha 7 de octubre de 2021².

La diferencia sustantiva del proyecto dictaminado con el proyecto del PEN surge del primer párrafo del artículo 2°, el cual reduce la constitución obligatoria de comités mixtos en los lugares de trabajo que se desempeñen 50 o más trabajadoras y trabajadores.

En tal sentido, se equiparan los requisitos vigentes de sus leyes provinciales antecesoras.



Ilustración: Guía de buenas prácticas para comités de seguridad y salud. ISTAS

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 [Creación de un 'Comité mixto de seguridad, salud, medio ambiente y prevención de riesgos en el trabajo'; Comisión completa: 23 de noviembre de 2022 - Legislación del Trabajo - Diputados Argentina y Dictamen positivo para propuestas tendientes a la prevención de daños en contextos laborales](#)

El resto del proyecto dictaminado no difiere del proyecto enviado por el PEN, y sobre el mismo nos hemos referido en "Participación de las Trabajadoras y los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina. III Edición"³.

A los efectos de su aplicación presentamos un comparativo con las leyes provinciales vigentes en Buenos Aires y Santa Fe:

Norma legal	Alcance de la Norma	Denominación del mecanismo de participación	N° Mínimo de Trabajadores/as
Ley 14.408 Decreto 801/14 Buenos Aires	Sector privado ⁴	Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo (SHSE)	50 Entre 10 y 49: Delegado/a trabajador/a de SHSE
Ley 12.913 Decreto 396/09 Santa Fe	General	Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)	50 Entre 10 y 49: Delegado/a de SST
Dictamen Proyecto de Ley Nacional	General	Comités Mixtos de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo	50 Entre 10 y 50: Delegado/a de Personal y SST

En relación a la comparación entre la legislación provincial vigente y el proyecto de ley nacional, también cotejamos otras materias vinculadas con la constitución obligatoria y paritaria, las funciones y atribuciones, elección de los miembros, funcionamiento, derechos y deberes de los miembros, autoridad de aplicación, facultad de paralización inmediata de tales trabajos o tareas, responsabilidad, infracciones, sanciones y plazos, registros:

Tema	Prov. de Buenos Aires	Prov. de Santa Fe	Proyecto de Ley Nacional
Constitución obligatoria y paritaria	Si	Si	Si
Funciones y atribuciones	Consultivo	Consultivo	Consultivo
Elección de los miembros	Los representantes sindicales de los	Ídem	Ídem, con paridad de género

³ <https://drive.google.com/file/d/1p-ZaHPd87kmOSy6CvIBwVJAvUbdZXkuF/view>

⁴ La norma de aplicación al sector público (Poder Ejecutivo Provincial) es la Ley 14.226.

Tema	Prov. de Buenos Aires	Prov. de Santa Fe	Proyecto de Ley Nacional
	trabajadores serán las mismas personas elegidas por los trabajadores de conformidad con lo establecido por la Ley N° 23.551 y modificatorias.		
Funcionamiento	Dictar su reglamento interno de Funcionamiento en la jornada de trabajo	Ídem	Ídem
Derechos y deberes de los miembros	Elaborar el Programa Anual de Prevención	Ídem	Ídem, prevenir la violencia y el acoso en el trabajo y la discriminación
Autoridad de aplicación	Ministerio de Trabajo	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Ministerio de Trabajo de la Nación y los ministerios de las provincias
Ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas.	No	No	No
Responsabilidad	No sustituyen ni excluyen las responsabilidades primarias de la Provincia y/o las de las ART y/o las de los empleadores.	No sustituye ni reemplaza la tarea de contralor que debe efectuar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	No implica corresponsabilidad alguna ante los eventuales damnificados respecto al deber de seguridad del empleador/a
Infracciones, sanciones y plazos	Si	Si	Si, al empleador/a por prácticas desleales.
Registros	de Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad	1) de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y 2) Consultores, Expertos y Peritos en Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Laboral y Toxicología.	Libro de Actas y los registros que dispongan las normas vigentes en la materia o reglamento interno.

Conclusiones preliminares

Sobre el proyecto de ley:

- Tener presente que parte de las competencias y facultades del comité, ya están previstas en el artículo 43 de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, tales como:
 - a) Verificar, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo;
 - b) Reunirse periódicamente con el empleador o su representante;
 - c) Presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva.
- El artículo 7º del proyecto de ley (Riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de las personas que trabajan) requiere de una interpretación y aplicación armónica con el último párrafo del artículo 75 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo -LCT- (t.o.) y sus modificatorias, dado que la LCT faculta al trabajador a *“rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionará los elementos que dicha autoridad establezca”*.

Sobre el contexto:

- Este proyecto de ley debe ser puesto en práctica junto con el diseño y ejecución del Programa Nacional de SST exigido en el Convenio de OIT sobre el Marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), ratificado por Argentina el 13 de enero de 2014⁵. Cabe destacar que el último del Programa Nacional de SST del periodo 2015 – 2019 (II Estrategia Argentina de Salud y

⁵ También se debe culminar la internalización pendiente de los convenios OIT de SST ratificados por Argentina: Seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), Seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo 2002, Trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), Trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), Trabajo marítimo, 2006 (CTM).

Seguridad en el Trabajo 2015 – 2019), fue dejado sin efecto por el gobierno entrante el 10 de diciembre de 2015.

- Respecto de otros órganos colegiados, resulta oportuna la revisión del funcionamiento del Comité Consultivo Permanente de la Ley sobre Riesgos del Trabajo, en materia de SST, pues, según el artículo 40 de la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo, los dictámenes del comité en relación con las acciones de prevención de los riesgos del trabajo no tienen carácter vinculante.
- En la faz legislativa queda pendiente propiciar un proyecto de ley de responsabilidad penal de los empleadores y de las ART ante los incumplimientos de las reglamentaciones de SST. A modo de ejemplo se cita la Ley 19.196 de la República Oriental del Uruguay, cuyo artículo 1º dispone: *“El empleador, o en su caso, quien ejerciendo efectivamente en su nombre el poder de dirección en la empresa, no adoptaren los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley y su reglamentación, de forma que pongan en peligro grave y concreto la vida, la salud o la integridad física del trabajador, serán castigados con tres a veinticuatro meses de prisión”*.

En líneas generales:

- Es necesaria una norma explícita sobre información, consulta y participación de las y los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo (como hay en otros países)⁶.
- Más allá de la negociación colectiva, esta norma ayuda a generalizar las medidas de prevención de riesgos del trabajo, incluyendo la prevención la violencia y el acoso en el trabajo y la discriminación laboral. (Orsatti, 2021)⁷.

- **Materiales recomendados:**

- [Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud \(2007\): Guía de buenas prácticas para comités de seguridad y salud.](#)

⁶ [Arrigo, G. y Casale, G. \(2010\) Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores.](#)

⁷ Comunicación con el autor, 7/10/2021.

El impacto de la transformación digital.

Trabajadores y regulación de las plataformas de reparto en la provincia de Buenos Aires, demandas y horizontes en disputa.

Andrea Del Bono¹

Las plataformas digitales de trabajo: la deslaborización como estrategia

Las transformaciones tecnológicas y en especial el desarrollo de las plataformas digitales de trabajo han modificado las formas de explotación de la mano de obra y han provocado un vacío legal en relación con la legislación laboral, especialmente respecto a la existencia o no de una relación laboral entre las empresas y los trabajadores. Tanto en Argentina, como en otros países de la región, puntualmente la expansión de las plataformas digitales de reparto plantea una serie de incertidumbres sobre el impacto que el fenómeno produciría en el empleo y en las relaciones laborales resultantes.



Imagen: Crónica sindical

Considerando la centralidad casi excluyente que adquiere la precariedad laboral en estas nuevas actividades de servicios, se plantea la necesidad de pensar en regulaciones laborales renovadas para garantizar la protección de quienes trabajan

¹ Investigadora CIC CONICET en CITRA. Docente e investigadora UNAJ y en UNLP. Doctora en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid.

en las plataformas de reparto del desajuste entre las regulaciones actualmente existentes y las nuevas formas de empleo que son un producto de las transformaciones productivas y organizativas generadas por la digitalización del mundo del trabajo.

La estrategia de las plataformas de reparto, centrada en invisibilizar la relación laboral, responde a un modelo de negocio de las plataformas de delivery a escala global que



Imagen: Página 12

coloca a los/as trabajadores/as en situación de contratistas independientes, trabajadores por cuenta propia, o (falsos) autónomos. En el mercado de trabajo local quienes trabajan para alguna de las grandes plataformas del sector deben inscribirse en el régimen del Monotributo lo cual les garantiza mínimos derechos y un nivel de prestaciones muy bajo.

Mientras que la tendencia en distintos países es hacia la reglamentación de normas legales que reconocen la laboralidad de los riders al servicio de plataformas², con los derechos individuales y colectivos correspondientes, en nuestro país existen discrepancias entre las distintas partes

interesadas en el tema -empresas, trabajadores y el propio Estado- que han imposibilitado la aprobación de una ley específica para la actividad. En el centro de este debate están los propios trabajadores de las plataformas, algunos representados por sindicatos, la mayoría sin afiliación sindical, y mayoritariamente reacios a aceptar una regulación que avance en el reconocimiento de una relación laboral tradicional.

² La 'ley rider' de 2021 puso a España como pionera en el mapa mundial en el terreno de la regulación, no sólo de las condiciones laborales de los riders sino de todos trabajos relacionados con los algoritmos de inteligencia artificial. En este sentido, España fue uno de los primeros países en regular este tipo de trabajo, presumiendo la existencia de una relación laboral entre mensajeros y plataformas digitales, obligando incluso a las empresas a informar a los sindicatos de los parámetros que utilizan los algoritmos. En la práctica la nueva regulación viene teniendo muchas dificultades para ser implementada, rechazada por las empresas, y por amplios grupos de trabajadores/as que quieren seguir siendo autónomos. En la región, Chile, tiene una normativa aprobada de plataformas digitales que entró en rigor en septiembre de 2021.

Trabajadores informales y precarios, las plataformas de reparto como “oportunidad”

Investigaciones recientes reflejan que las trayectorias laborales de los/as repartidores/as combinaban períodos sostenidos de actividad laboral con otros en los que el trabajo no es bueno o escasea, que se corresponden con inserciones laborales a veces informales, a veces precarias y otras veces en las “zonas grises” del mercado laboral, como trabajadores/as formales, pero sin derechos plenos. Antes de trabajar en la plataforma trabajaban en cocinas y restaurantes de barrio, cocinando, atendiendo clientes o como cadetes; como empleados/as en locales comerciales; en cafeterías; en empresas tercerizadas; en remiserías de barrio, en pequeñas fábricas, o haciendo “changas”. En los testimonios, el trabajo en la plataforma de reparto aparece representado como “tabla de salvación” en medio de la crisis (económica y del coronavirus), un “buen ingreso de dinero”, aunque a costa de trabajar con esfuerzo muchas más horas que en sus ocupaciones anteriores, e incluso como “una buena oportunidad”.



Imagen: Crónica sindical

Por un lado, quienes antes de trabajar en las plataformas de delivery tenían ocupaciones informales, o con bajos ingresos, y exigentes en cuanto a gastos, carga de trabajo y jornada laboral, son quienes están más satisfechos con el dinero que ganan con los repartos. Mayoritariamente, en los trabajos anteriores, ganaban igual o incluso menos que con las aplicaciones, se encontraban sin registrar, y sus actividades eran igualmente exigentes en términos de horas de trabajo y desgaste físico.

Incluso por sobre las diferencias asociadas a las distintas trayectorias laborales, los repartidores/as consideran que las plataformas de reparto permiten ganar, a quienes

estén en condiciones de sostener intensas jornadas de trabajo a destajo "un buen dinero". Son trabajadores/as que ya antes de ingresar en la actividad no tenían un empleo de calidad, cobraban bajos salarios, o se desempeñaban en la informalidad y que en un contexto de sostenida crisis económica adoptan una racionalidad estratégica -de costo beneficio- sobre cuánto trabajan y cuánto ganan, que es reflejo de una situación general de precarización laboral y del terrible impacto de la crisis económica sobre los ingresos de los/as trabajadores/as. En este contexto, hasta el control algorítmico resulta una ventaja. La acción de elegir días, turnos y horarios



Imagen: Info Gremiales

funciona generando una sensación de libertad de elección de los/as trabajadores/as, en cierta medida, al informar sobre su sistema de calificación y ranking, las plataformas dejan a los/as repartidores/as que autorregulen cómo ajustar sus esfuerzos a sus necesidades.

Estas circunstancias explican, en parte, por qué los/as repartidores/as consideran que la laboralización de la actividad impactaría negativamente en la libertad individual y en la flexibilidad que les permite generar buenos ingresos y por qué aspiran a mantener su independencia y su autonomía.

Desafíos de la regulación, los trabajadores en el laberinto

Por lo tanto, ante una potencial regulación de la actividad, hay al menos un par de dimensiones que tienden a preocupar a los propios repartidores, por un lado, la preservación de la flexibilidad horaria, por otro, la continuidad de la autorregulación en la generación de ingresos (aunque ello implique trabajar a destajo). Los debates actuales en torno a la regulación del trabajo de plataformas de reparto vienen evidenciando el carácter crítico de estas dimensiones para que los avances en la regulación no se vean obstaculizados. La situación actual en la provincia de Buenos Aires es un buen ejemplo de ello.

A mediados de abril, la Legislatura de la Provincia de Buenos Aires propuso tratar una iniciativa para la creación del Registro Provincial, Único y Obligatorio para trabajadores de Plataformas de Aplicaciones (APP) que contaba con aprobación del Senado y que buscaba su despacho en Diputados para ser tratada en el recinto. Las empresas y las fuerzas políticas de la oposición no fueron las únicas en oponerse, la voz de los/as trabajadores también se hizo oír con manifestaciones en la puerta de la legislatura bonaerense que presionaron para suspender el tratamiento del Proyecto de Ley y cuya convocatoria a la movilización señalaba que "la provincia de Buenos Aires quiere cerrar las aplicaciones" llamando a los repartidores/as a "defender nuestras fuentes de ingresos". De hecho, la presencia de un grupo de repartidores/as en el plenario de comisiones convencidos de que la ley podría poner en peligro sus puestos de trabajo fue funcional a las fuerzas políticas de la oposición que lograron suspender el debate y expresó la fractura entre el sindicalismo tradicional que impulsa la reglamentación y los temores y las necesidades de los/as trabajadores/as profundamente precarizados que sostienen la actividad.

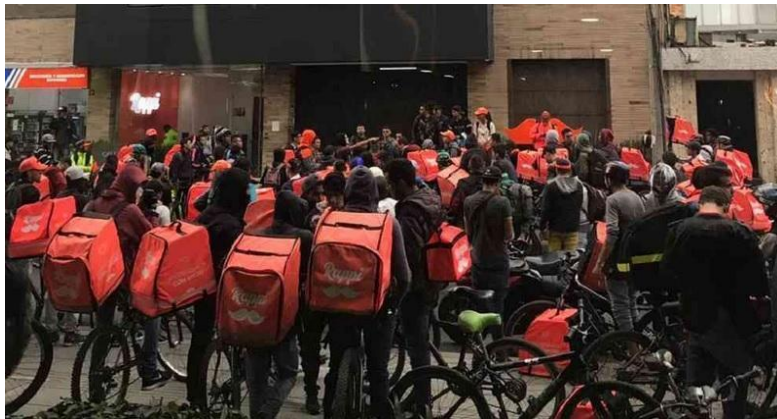


Imagen: Crónica sindical

El desafío está, entonces, en pensar modalidades contractuales específicas y regulaciones apropiadas para estas nuevas formas de empleo con el objetivo de frenar la precarización y la creciente heterogeneización de las relaciones laborales, pero sin perder de vista los desafíos que plantea la intersección entre la economía de plataformas y las experiencias laborales resilientes, precarias y de supervivencia de los/as trabajadores/as que a falta de otras oportunidades en el mercado de trabajo se refugian en las plataformas digitales de trabajo.

- **Otros materiales de interés:**

- Del Bono, A. (2023). Experiencias laborales de trabajadores de plataformas de reparto en el AMBA durante el contexto de aislamiento y distanciamiento social. En Muñiz Terra, L. (Coord.) Encrucijadas Biográficas: transiciones laborales en contextos de pandemia en Argentina. Buenos Aires. CLACSO (en prensa).
- Del Bono, A. y Bulloni M.N. (2021) Tercerización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos, Caderno CRH, v.34, pp. 1-14 Brasil.
- Del Bono, Andrea (2022). Tercerización laboral y nuevos modelos de negocio: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en contexto de pandemia. En: Magda Biavaschi; Alisson Droppa (Org.). Terceirização e as reformas trabalhistas na América Latina. Buenos Aires: CLACSO.
- Del Bono, A. (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. Cuestiones De Sociología, (21).

20 años de organización y lucha por las condiciones de trabajo: Reflexiones sobre la experiencia de las y los trabajadores de Praxair

Maximiliano Arecco¹

Durante el 2023 se cumplen veinte años de los inicios de la organización sindical en Praxair (Pacheco). En este artículo nos proponemos describir y analizar las prácticas desarrolladas por las y los trabajadores desde los orígenes de su organización hasta la actualidad, identificando hitos en su conformación, luchas, metodologías y el impacto en las condiciones de trabajo y de la salud.



Praxair Argentina, de la llegada al país a la fusión con Linde

En 2016 se fusionaron a nivel global la estadounidense Praxair y la alemana Linde, creando la corporación más importante del mundo de producción de gases industriales y medicinales. La rama de gases es un sector estratégico para el desarrollo industrial ya que produce insumos necesarios para las industrias, el agro, la ganadería y algunos servicios.

¹ Trabajador en Praxair desde 1999. Entre 2005 y 2014 fue delegado general del establecimiento y en el período 2014-2018 se desempeñó como pro-secretario de organización del Sindicato Químico y Petroquímico de CABA y zonas adyacentes. Lic. En Sociología y docente UBA y UNPAZ. maxiarecco@yahoo.com.ar

Praxair llegó a Argentina en 1992. En 1995 adquirió un predio en Pacheco donde construyó su casa central. La reducción de personal en esos años fue masiva. De los aproximadamente mil cien empleados que sumaban las empresas adquiridas quedaron trescientos cincuenta.

Desde su llegada al país, la patronal se encargó de impedir que haya sindicalización. En Pacheco nunca hubo afiliados al sindicato y eran permanentes los comentarios antisindicales.

En una compleja situación económica del país con un alto índice de desocupación, la empresa pudo avanzar con una política de aumento de los ritmos de producción, quita de derechos y ajuste de condiciones de trabajo y de personal.



La organización clandestina

A partir del 2003, ante el intento permanente de la patronal por acelerar los ritmos de producción, un grupo de trabajadores comenzó a charlar qué se podía hacer para revertir esta situación. Los puntos que resaltaron en ese momento fueron: recuperar el salario rezagado producto de la inflación posterior a la devaluación de 2002, que se reconocieran los beneficios y las horas extras que la empresa no pagaba y frenar el avance sobre los ritmos de trabajo que afectaba la salud. Desde ese entonces se fue consolidando un grupo que comenzó un trabajo "secreto" para armar la comisión interna. En esas primeras reuniones se dieron discusiones interesantes. La idea de hacer asambleas se planteó como el mejor método para tomar decisiones, la igualdad entre todo el personal más allá del tipo de contrato, la mejora en las condiciones de trabajo y el cuidado de la salud surgieron como problemáticas fundamentales.

Organización interna, prácticas antisindicales y consolidación gremial

En abril de 2005, con el apoyo de la mayoría de las y los trabajadores, hicieron una elección "casera" para elegir a sus delegados y luego comunicarlo al sindicato. La patronal de alguna forma se enteró y despidió al autor de estas líneas, que a esa fecha era uno de los delegados electos. A pesar del despido antisindical, las y los trabajadores lograron avanzar con la organización, realizando distintas acciones por la reincorporación hasta que lo lograron vía fallos judiciales y medidas de fuerza veinte meses después.

Al interior de la fábrica, las y los trabajadores con su comisión interna comenzaron a obtener los primeros logros que fortalecieron la organización. A pesar del despido y los "aprietes" de la empresa, la unidad, las medidas de fuerza y las asambleas demostraron que había una nueva situación al interior de la fábrica en la relación empresa-trabajadores. En esos primeros meses se consiguió que se efectivicen y se pongan en el convenio químico a todos los



trabajadores contratados, que se pague el 20% por título secundario, el 1% acumulativo por año de antigüedad y se recategorice a todo el personal, lo que significó aumentos entre 50% y 60%. Paralelamente se logró que se liquiden correctamente las horas extras y se otorgue un franco compensatorio y un refrigerio alimenticio para quienes se queden después de hora. Se regularizó la entrega de ropa según convenio, se construyó un comedor para el turno noche, se colocaron ventiladores, extractores eólicos y caloventores en la planta y se pusieron techos en zonas abiertas para que quienes realizan sus tareas ahí no se mojen los días de lluvia. Para el cierre de cilindros se instalaron pistolas neumáticas ya que esta tarea ocasionaba problemas en las muñecas, codos y hombros por el movimiento repetitivo.

Además de los aumentos de salarios, las mejoras en las condiciones de trabajo y el freno a la campaña pro-productividad y de flexibilización de los puestos de trabajo que buscaba la patronal, con la organización en el lugar de trabajo se logró que la empresa dejara de lado el maltrato, el abuso psicológico y físico y que las y los trabajadores abandonaran el miedo a la pérdida de empleo.

Cambio de contexto y salto en la ofensiva patronal

A partir de 2014, aprovechando la disminución de trabajo, la patronal retomó su ofensiva pero con un cambio en la metodología, buscando evitar la confrontación directa. En primer lugar comenzó a descentralizar la producción llevando tareas a otras sucursales o empresas. Sumado a esto, el desarrollo tecnológico que posibilita la instalación en los establecimientos de tanques, plantas *on site* y gasoductos avanzó con rapidez.



Con la asunción de Macri como presidente en 2015, la ofensiva patronal dio un salto. La profundización de la recesión económica, la caída industrial y el cierre de empresas en general y químicas en particular, impactó entre las y los trabajadores.

La coyuntura nacional coincidió con el proceso de fusión a nivel global de Praxair y Linde. La patronal aprovechó esta situación para cerrar sucursales. En Pacheco, la empresa avanzó con rumores sobre la posibilidad del cierre de esa planta o de sectores y la existencia de "listas negras". Luego de instalar el miedo comenzó una política focalizada en la cual, ofreciendo mejores salarios o cargos jerárquicos, se sacó a trabajadores del establecimiento o del CCT. Además, a compañeros próximos a jubilarse les ofrecieron "retiros voluntarios" con importantes indemnizaciones.

A inicios de 2019 la empresa despidió a un trabajador tercerizado de sistemas, lo que desencadenó un paro de tres días. Aunque no se logró la reincorporación del despedido la medida de fuerza dejó en evidencia la unidad y capacidad de lucha.

Meses después, más allá de las expectativas que generó la llegada a la presidencia de Alberto Fernández, ante el desarrollo del Covid-19, la patronal, a partir de la clasificación de industria de gases medicinales como esencial, intentó recuperar

terreno, incumpliendo medidas de seguridad, leyes y protocolos, que la organización gremial tuvo que defender. Entre otras cosas, Praxair les descontó el sueldo a los grupos de riesgo licenciados aunque luego, tras varias horas de paro, se lo reintegraron.

Resumidamente, podemos decir que durante el macrismo y el período abierto por la pandemia, la patronal intentó avanzar. Esta ofensiva tuvo una importante respuesta obrera. Esta actitud de las y los trabajadores volvió a mostrar la capacidad de resistencia y de lucha e impidió, en algunos aspectos, el plan de la empresa.



Palabras finales

En estas líneas analizamos el proceso de organización sindical en Praxair. Describimos el proceso de organización, sus características y desarrollo, las prácticas para la toma de decisiones y la búsqueda de la unidad de todos los trabajadores, más allá del tipo de contrato y/o tarea.

El análisis evidenció que la búsqueda de frenar los ritmos de producción, cuidar la salud y recuperar derechos y salarios ante la devaluación del 2002 y la pérdida del miedo a la desocupación fueron el marco que los impulsó a organizarse. También quedó demostrado que la patronal, en todo momento, intentó impedir la organización despidiendo y amenazando pero que, a su vez, los trabajadores pudieron organizarse y avanzar con la sindicalización.

En un segundo momento, pudimos observar que desde 2014, pero especialmente en el contexto generado por la llegada a la presidencia de Macri, la patronal recuperó la iniciativa y la ofensiva, aunque con una nueva metodología, evitando el conflicto directo pero buscando debilitar a la organización gremial. Las y los trabajadores, a pesar de la compleja coyuntura, resistieron y enfrentaron los embates del capital

realizando medidas de acción directa, manteniendo la democracia sindical e impulsando la unidad de las y los trabajadores.

Finalmente, nos parece importante destacar algunos aspectos de la organización interna que nos parecen relevantes.

En primer lugar, previo a la organización se consolidó un grupo que impulsó la necesidad de organizarse. En ese período de gestación las y los trabajadores debatieron sobre el funcionamiento, las prácticas gremiales, el rol de los delegados, la unidad de las y los trabajadores y la necesidad del cuidado de la salud. Sumado a estos aspectos, desde el momento de la conformación de "la interna", comprendieron la importancia del análisis de la relación de fuerzas y su consecuente accionar y la relevancia de la acción directa para enfrentar a la patronal más allá de instancias institucionales (ministerio y justicia laboral).

Durante estos veinte años, las y los trabajadores pudieron mantener las asambleas, las medidas de acción directa, la búsqueda de la unidad de todos y todas, logrando, a pesar de las coyunturas políticas y económicas, sostener las mejoras en las condiciones de trabajo y el cuidado de la salud, evidenciando la importancia de la organización en el lugar de trabajo para mejorar las condiciones y cuidar la salud y a su vez, la centralidad de las condiciones de trabajo y de la salud para impulsar la organización.

● **Otros trabajos vinculados:**

Este artículo fue redactado a partir de los testimonios de las y los trabajadores que aparecen en:

- [Arecco, M.; Cabaña, A. y Vega, J. \(2009\). Nuestra comisión interna: la organización de los trabajadores de Praxair. SPIQyP-TEL.](#)
- [Arecco, M. \(2020\). Ofensiva patronal y respuesta obrera: la organización de trabajadores de la zona norte del conurbano bonaerense entre el gobierno de Macri y el Covid-19. En Revista Trabajo y Sociedad, N°35, invierno 2020, 51-66.](#)

Cuidarles es cuidarnos: el conflicto del asbesto en el transporte subterráneo como estrategia de cuidado colectivo

Jorge Afarian¹

El conflicto y las demandas por el hallazgo de asbesto en el transporte subterráneo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires pueden analizarse desde diversas aristas. Podemos hablar desde el punto de vista jurídico y en qué consisten las regulaciones prohibitorias del asbesto a nivel mundial. Podemos analizar el conflicto colectivo de trabajo en los diversos talleres y dependencias del transporte a lo largo de todo este tiempo. También tratar este caso como un ejemplo de la participación de trabajadorxs y expertxs en la construcción de demandas por salud y medio ambiente. O de igual manera podemos dialogar en términos estrictamente médicos sobre los peligros del asbesto y sus repercusiones patológicas.



Todos estos abordajes son más que necesarios para una discusión integral de la problemática del asbesto en el subterráneo. Pero, en esta oportunidad, prefiero focalizarme en el conflicto del asbesto como una estrategia de cuidado colectivo, como una red de saberes y prácticas cuya finalidad es generar dinámicas solidarias entre trabajadorxs y usuarixs del transporte. Para ello recurriré a algunas experiencias

¹ Abogado laboralista y docente de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Investigador en formación del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales "Ambrosio L. Gioja", Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires.

que he recabado en el campo a raíz de diversas actividades que se han realizado para advertir e informar a las personas usuarias del asbesto como problema público.

Pero antes, ¿qué es el asbesto?

El asbesto (también llamado amianto) es un mineral que se presenta mediante fibras altamente flexibles que poseen un alto grado de resistencia a la combustión, y por ello es utilizado para la fabricación de revestimientos, aislantes, tejidos,



electrodomésticos, materiales para la construcción de edificios² y vestimenta a prueba de fuego (como las utilizadas por los bomberos o en las refinerías de petróleo).

Una de las características más salientes del asbesto es que sus fibras se descomponen con facilidad y el desprendimiento de ésta puede generar diversas enfermedades,

desde engrosamiento de pleura, placas pleurales y asbestosis hasta cáncer de pulmón y mesotelioma, éste último un tipo de cáncer directamente vinculado con el contacto con el asbesto. El asbesto es una sustancia prohibida en la mayor parte del mundo, y en Argentina lo es desde el año 2001 a partir de diversas resoluciones del Ministerio de Salud y del Ministerio de Trabajo. La Argentina es parte de convenciones internacionales que prohíben el trabajo con el asbesto y ordenan su reemplazo por materiales no cancerígenos.

El conflicto colectivo por el asbesto como círculo de cuidados

El conflicto por el hallazgo del asbesto en el subterráneo comenzó a principios del año 2018, a raíz de la muerte de un trabajador del Metro de Madrid, quien había manipulado piezas con asbesto de las formaciones marca CAF 5000 del subterráneo de la comuna española. Estos modelos de formaciones CAF 5000 habían sido adquiridos por el gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante mandato de Mauricio Macri en el año 2011, y destinados a la línea B del subte. Esto generó el

² Uno de los casos más extremos y proveniente de una tragedia fueron las enfermedades relacionadas con la inhalación de asbesto luego del atentado a las Torres Gemelas en septiembre de 2001. En la actualidad continúan apareciendo personas afectadas y muertas por el esparcimiento de este mineral luego de la catástrofe. Al respecto, ver el informe de [France 24](#).

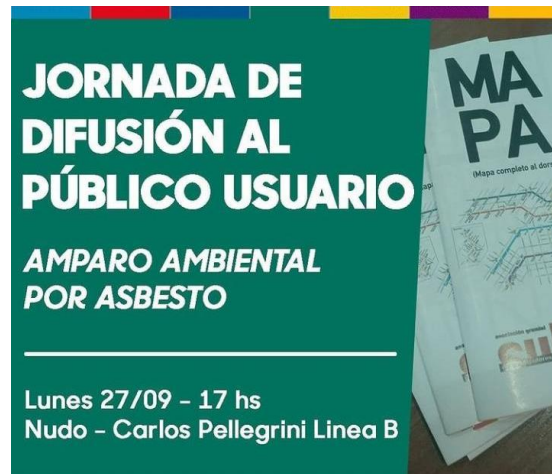
estado de alerta en la Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro (AGTSyP), por la posibilidad de que hubiese afectadxs en el subterráneo de la CABA. Luego de numerosas investigaciones y análisis de piezas con sospecha de contaminación, se confirmó la presencia de asbesto en diversas formaciones y líneas del subterráneo. Esta situación generó numerosas demandas y reclamos por parte de la AGTSyP hacia el Estado (a través de la Subsecretaría de Trabajo, Industria y Comercio de la CABA, la Policía del Trabajo, la Defensoría del Pueblo, entre muchas otras), las empresas Subterráneos de Buenos Aires Sociedad del Estado (SBASE) y Metrovías (hoy Emova). En 2019, a su vez, el sindicato presentó un amparo colectivo con acción de clase, en representación de trabajadorxs y usuarixs.



Al mismo tiempo de las denuncias sindicales, se generaron dinámicas de conflicto en diversos sectores de servicio subterráneo, entre ellos los talleres de mantenimiento y reparaciones. Estos conflictos condensaron numerosas prácticas de cuidado de lxs trabajadorxs hacia dentro del colectivo de trabajo y sus familias, además de lxs usuarios del transporte. A partir de algunas declaraciones de trabajadorxs partícipes de los reclamos, resaltaré las distintas dimensiones del cuidado colectivo en este contexto.

- a. "Nos encontramos en plena lucha, a todo esto también hemos rechazado llevar nuestra ropa a higienizarla en nuestros hogares para evitar el traslado de la fibra. Estamos cubiertos legalmente con esto porque hay leyes que obligan a las empresas a lavar la ropa de los operarios no solo a los expuestos con asbesto sino a los expuestos con hidrocarburos, está en la ley. Tenemos la cobertura, lo van a tener que hacer, lo están implementando, sobre todo teniendo en cuenta que en España hay casos de familiares muertos por esta fibra".

- b. "La gente... yo creo que va a ser más cuando empiece a tomar más dimensión... y empiecen a darle más manija al tema y empiecen a enterarse qué es el asbesto, y ahí va a haber más gente. Pero por ahora, y el usuario está afectado, cierta parte está afectado, en menor medida, primero son los trabajadores pero en menor medida está el usuario porque... a ver, ¿qué preocupación puede tener un usuario que viaja en el subte durante 18 años? O veinte años también, capaz que toda la vida tomó el subte. Ida y vuelta, ida y vuelta, ida y vuelta, todos los días, todos los años. Entonces debería haber una preocupación. Y la empresa también es responsable por esa negligencia".
- c. "Es una situación... anómala para un trabajador. Nosotros hablamos mucho del problema y hablamos mucho de las novedades. Nosotros tenemos como delegados y los compañeros que están más metidos en el tema agarramos responsabilidad, no solo en el taller sino en todo el subte que la concientización. Nuestros compañeros al principio costó mucho la concientización porque no lo aceptaban, lo negaban".
- d. "(...) entonces ahí nos estamos dando una política, por eso vienen psicólogos, porque los que están adentro también están en una situación, nosotros estamos hace 2, 3 meses que estamos metidos en un comedor como esto (señala con los dedos, evidenciando lo chico del lugar), y han surgido neurosis. Entonces se están mandando psicólogos que acompañan para terapias de grupo".



Todas las expresiones que hemos transcrito son de varones, y este no es un tema menor puesto que implica cierta conciencia las responsabilidades de cuidado que implica un conflicto colectivo, sobre todo de estas características, en la que se encuentran comprometidas la salud y el medio ambiente, las familias y usuarios. Estos testimonios son puntos de partida para comprender la complejidad de la lucha sindical, y que los cuidados son una parte esencial de las demandas colectivas.

El primer extracto nos habla de la necesidad del cuidado de las familias de lxs trabajadorxs, ya que existen casos de enfermedades de familiares relacionadas con la exposición al asbesto. En aquel momento, lxs trabajadores llevaban su ropa de trabajo a sus casas para lavarlas, pero las fibras de asbesto permanecen en los tejidos y pueden ser inhaladas por el grupo familiar. Es por ello que el testimonio acude a la normativa para sustentar la responsabilidad de las empresas en el lavado de la ropa de trabajo y el llamado "doble locker", que implica la separación de la ropa de calle de la ropa de trabajo, a fin de que no se transmitan las fibras.

Julio de 2019

#NECESITAMOSFLOTA NUEVA#SUBTE#NECESITAMOSTRENES NUEVOS

TODOS LOS SUBTES TIENEN ASBESTO

Ante la evidencia de la contaminación de la totalidad de la flota de vehículos que circulan por la red subterránea, realizamos dos conferencias de prensa y dos pares de actividades para alertar a la sociedad y para pedir la conformación de una comisión investigadora que busque esclarecer el misterio de la situación epidemiológica de nuestros compañeros, ya que desde mayo de 2018 se confirmó la presencia de asbestos en las líneas 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100.

LA PIELA POR LA VERDAD
Los trabajadores que se pormerem el cuerpo a la insalubridad empresarial, el lento camino de pelear por la verdad, que no es lineal que nos ha llevado. En un acto insostenible, la Ciudad a través del ente SAGSE (Gubernación de Buenos Aires, Sociedad del Estado), negó la existencia del mineral del Cáncer y del Inga y más durante años para otro lado. La muerte de Julián Martín Restani y otros en el Centro Cultural "El Masca" de Buenos Aires son trabajadores de mantenimiento de trenes, trabajadores del Metro de Madrid enfermos de asbestosis diagnosticada en cáncer pulmonar ocasionado por el contacto con ambientes, hizo insoportable la realidad. Hoy que transitamos Realizaremos. Compañeros CERO con la salud pública. Se ordenaron otros de trabajar en la prevención. La negligencia del gobierno de la Ciudad y SAGSE demora la investigación, que finalmente no nos otra que reconocer que en todos los trenes controlados con autoridad a la población del amianto hay piezas con ese material cancerígeno.

HACER LO DEBO
El negociado con la compra de trenes distribuidos a chatarra que estaban destinados a desarmar y analizar con medidas que para fueren objeto de un negociado que nunca fue explicado, además hace falta el estudio de los trenes de la Ciudad Mauricio Maza. Fue entonces que los sindicatos "Asbestosis" que costaba más caro reparar "negocio" a su vez que compañías de España. Al momento de ser analizados se constató la presencia de numerosos puntos con asbestos, un material de uso totalmente prohibido en 88 países ya desde el año 2000. La decisión de usar en los subterráneos del Metro de Madrid no fue suficiente para proteger los sistemas de transporte (mando 242, la bocha es redonda, cuál quiera se deba cuando del problema).



¡NO TRAJEREMOS TENIAMOS RAZON

CONTRA EL Asbesto

Buenos Aires Ciudad

Exigimos flota nueva. Mientras tanto, desamiantizar y control médico a todos los trabajadores

FALTARON A LA VERDAD
El 10 de diciembre de 2018 SAGSE reconoció oficialmente la presencia de asbestos en la línea 9. Eso permitió que en 2019, ante la evidencia acumulada en contra de la opinión del ente estatal, Metrosas reconstruya la presencia de asbestos en las líneas 9, 10 y 11 de la red de subterráneos como Agencia de Riesgo al Asbesto. Metrosas ordenó a Guberna AET que realice estudios médicos y continúe en el proceso de sustitución de áreas que contienen partes del material.

LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN TAPAN LA NARIZ, LA BOCA Y LOS OÍDOS. NO INGRESAN POR LOS PÓRDOS.



El segundo extracto habla de la salud pública, del problema del asbesto como un tema que no solo afecta a lxs trabajadorxs y sus familias, sino también a lxs usuarixs del transporte, y el deber de lxs trabajadorxs y del sindicato de informar a la población de los peligros del asbesto. La información también es una estrategia de cuidado colectivo, y el conflicto llevado a cabo por lxs trabajadorxs también nos evidencia una dimensión social del cuidado.

El tercer extracto nos muestra la dimensión del cuidado hacia dentro del colectivo de trabajadorxs, sobre todo en la labor del delegado como encargado de concientizar y de charlar con los compañeros de las novedades sobre el conflicto, de informar a lxs demás de los peligros del asbesto en el lugar de trabajo. El conflicto por el asbesto no tuvo precedentes en el servicio subterráneo, fue un conflicto que requirió de estrategias nuevas y de acompañamiento emocional por parte de trabajadorxs y expertxs, para lograr la persistencia del conflicto y la concientización de lxs

compañerxs que no admitían la peligrosidad del mineral. Aquí vemos la figura del delegado como un deber de acompañamiento emocional.

Con respecto a esto último, el cuarto extracto nos habla de recurrir a expertxs, en este caso las psicólogas sociales que colaboraron en los talleres para acompañar a lxs trabajadorxs en conflicto. Este conflicto fue largo, y por ello era necesario un cuidado psicológico más cercano por parte de profesionales. Por otro lado, que lxs trabajadorxs estén dándose la posibilidad de afrontar el conflicto de manera colectiva también es un aspecto importante del cuidado y del mantenimiento de una medida gremial cuyo futuro (en aquél entonces) era incierto. Lo emocional y psicológico también es político.



Algunas conclusiones

A partir de este breve trabajo, me permití el acercamiento a una problemática que me ha generado mucho interés: la relación entre conflicto colectivo de trabajo y cuidados, entre sindicalismo y cuidados. El caso del subterráneo, que incluye temas tan sensibles como la enfermedad, la familia, el cuidado de sí y de lxs otrxs, nos aporta algunas claves para comprender esta relación. A lo largo de estas páginas, he señalado algunas características de los cuidados halladas en algunas entrevistas que realicé en mi trabajo de campo: el cuidado de las familias, de lxs usuarixs, del colectivo que participa del conflicto y de la ayuda de profesionales como acompañantes en un conflicto sin precedentes en la historia del subterráneo. Como parte del cuidado, la información hacia dentro del colectivo y hacia afuera funciona como dispositivo estratégico en el conflicto, y está presente en todas las acciones de lxs trabajadorxs. El cuidado es político, y la política es cuidado.

● **Lecturas recomendadas**

- Página oficial del sindicato AGTSyP sobre el asbesto en el subte.
- Marsili, Daniela, Magnani, Corrado, Canepa, Adriana, Bruno, Caterina, Luberto, Ferdinando, Caputo, Angelo, Fazzo, Lucía, Zona, Amerigo, Comba, Pietro, "Communication and health education in communities experiencing asbestos risk and health impacts in Italy" en Ann Ist. Super Sanita, 2019 Jan-Mar; 55(1); 70-79.
- Varela, Paula, Lazcano Simoniello, Josefina, Pandolfo Greco, Lucio.; "Género y participación sindical en los lugares de trabajo: Las tensiones entre sindicalismo y feminismo", en Universidad Nacional de José C. Paz, 2021; 81-127.

El acceso a la protección social y los alcances de la Pensión Universal del Adulto Mayor (PUAM)

Juliana Boli de Lebrón¹

La creación de la PUAM y sus modificaciones

La Seguridad Social constituye un derecho humano fundamental y a su vez, una necesidad económica y social del desarrollo que contribuye a prevenir y a reducir la pobreza y la exclusión. Por ello, la formulación de instrumentos que extiendan la cobertura previsional resulta imprescindible a efectos de posibilitar el acceso de los adultos mayores a la protección social.

Un avance en ese sentido fue la creación de la Pensión Universal del Adulto Mayor (PUAM) instituida por la Ley 27.260. Se trata de una prestación previsional no contributiva, de alcance



nacional que se otorga mensualmente a las personas mayores de 65 años, residentes en el país, que no tengan otra prestación y no logren alcanzar los requisitos de acceso a la jubilación ordinaria del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) regulado en la Ley 24.241.

El monto de la PUAM se fijó en el 80% del Haber Mínimo Garantizado referido en el artículo 125 de la Ley 24.241, esto equivale para el mes de abril de 2023 a \$ 46.932,34². La referida prestación no genera derecho a pensión y por su carácter alimentario resulta inembargable, con excepción de las cuotas por alimentos, y hasta el 20% del haber mensual de la misma. Además, los y las beneficiarias tienen derecho a las

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

² Resolución ANSES N° 36 de fecha 28 de febrero de 2023.

prestaciones de salud que otorga el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (PAMI) y a la percepción de las distintas prestaciones del Régimen de Asignaciones Familiares, entre ellas, las de hijo/a, hijo/a con discapacidad y por cónyuge.

En su redacción original, la PUAM se había diseñado como una prestación sin condicionamientos socioeconómicos ni patrimoniales para su acceso y resultaba compatible con el trabajo. La compatibilidad referida pretendía promover la



prolongación de la vida activa posibilitando que los aportes y contribuciones, que las leyes nacionales imponen al trabajador y al empleador, ingresen al SIPA y el tiempo de servicio sea computado a los fines de poder, eventualmente, obtener un beneficio previsional de carácter contributivo.

La realización de evaluaciones socioeconómicas y patrimoniales, que restringen el acceso a la referida prestación, se establece en el 2018 a través de la ley 27.467. La norma modificada, expresa la finalidad de asegurar el acceso del beneficio previsional a las personas que presenten mayor vulnerabilidad. A su vez, esta misma ley modifica el criterio de compatibilidad con el trabajo y establece, por el contrario, la incompatibilidad de la percepción de la PUAM con el desempeño de cualquier actividad en relación de dependencia o por cuenta propia, excepto con el monotributo social³.

³ Los parámetros de las referidas evaluaciones, se incorporan mediante la Resolución N° 17/2019 dictada por la Dirección General de Diseño de Normas y Procesos de la ANSES. Se excluye del beneficio a aquellas personas que:

1. Perciban, en los últimos 12 meses anteriores a la fecha de la evaluación, ingresos brutos anuales cuyo promedio supere a los límites vigentes para el derecho a la percepción de la asignación familiar por hijo/a -inciso a) del artículo 6° de la Ley N° 24.714-, que superen para el mes de abril 2023 el monto anual de \$4.848.744.
2. En las declaraciones juradas del Impuesto sobre los Bienes Personales superen 4 veces el importe anualizado mencionado en el punto anterior equivalente para el mes de abril 2023 a \$19.394.976; y/o
3. Sean titulares de bienes registrados en la Dirección Nacional de los Registros Nacionales de la Propiedad Automotor y de Créditos Prendarios que supere 1,5 veces el importe anualizado del referido ingreso equivalente a \$7.273.116;
4. Sean titulares de bienes en los registros de la Administración Nacional de Aviación Civil; y/o de embarcaciones de más de 9 metros de eslora en los registros de la Prefectura Naval Argentina.
5. Manifiesten gastos y/o consumos en tarjetas de crédito y/o débito que superen en más del 30% los ingresos calculados de acuerdo a las pautas del punto anterior, equivalente a \$1.454.623.

El aporte de la PUAM

Más allá de las Simonillo modificaciones realizadas, la PUAM constituye una herramienta, un piso de protección, que atiende a las dificultades que enfrenta el SIPA para proporcionar elevados niveles de cobertura a través del régimen contributivo debido a los requisitos establecidos en la legislación vigente⁴ y a las consecuencias de la elevada informalidad laboral de la estructura ocupacional argentina.



Al margen de la PUAM y a efectos de morigerar la rigidez de los requisitos de acceso a las prestaciones previsionales contributivas establecidas en la Ley 24.241, se establece dentro de su articulado tres mecanismos de flexibilización en relación a los años con aportes requeridos. Estos son:

1. El cómputo ficto establecido por el artículo 19 que reconoce en la proporción de 2 años de edad excedentes por 1 de servicios faltantes;
2. La prestación por edad avanzada incorporada mediante el artículo 34 bis a través de la Ley 24.463. Esta última, se instituye para quienes presten servicios en relación de dependencia o como autónomos, sean mayores de 70 años y cuenten con al menos 10 años de aportes, 5 de ellos trabajados durante los últimos 8 años previos al cese de la actividad.
3. Un mecanismo, relacionado con medidas que pretenden reducir la disparidad de género, es decir, el reconocimiento de años de servicio por hijos/as, que se introduce en la Ley 24.241 a través del Decreto 475/2021, a favor de las mujeres

⁴ Para acceder a la jubilación ordinaria establecida en la Ley 24.241, se deben acreditar treinta (30) años de servicios con aportes computables en uno o más regímenes comprendidos en el sistema de reciprocidad y haber cumplido sesenta y cinco (65) años de edad los varones y sesenta (60) años las mujeres.

o personas gestantes al solo efecto de alcanzar los años de aportes requeridos para acceder a una prestación previsional contributiva⁵.

Las moratorias

Sin embargo, las medidas de flexibilización descritas resultan insuficientes a efectos de garantizar el acceso a las prestaciones previsionales contributivas y por ello, se han ido implementando diferentes moratorias previsionales, las cuales constituyen el mecanismo más relevante de incorporación de trabajadores/as que alcanzando el



requisito de edad no cumplen con el requisito de años de aportes para acceder a las prestaciones previsionales contributivas. Se estima que aproximadamente el 50% de los beneficios previsionales contributivos corresponden a prestaciones otorgadas mediante moratorias.

Las moratorias que se encuentran vigentes son las establecidas en la Ley 24.476 que requiere una evaluación socioeconómica previa y por la que se permite acreditar años de servicio sin aportes durante el periodo entre el 1/1/1955 al 30/09/1993; y, la dispuesta recientemente por la Ley 27.705 en la que se establecen dos mecanismos para regularizar periodos sin aportes mediante:

- a. La Unidad de Pago de Deuda Previsional para personas que ya alcanzaron la edad jubilatoria pero no cuentan con los 30 años de aportes, quienes podrán regularizar aportes por periodos hasta diciembre de 2008 inclusive, en hasta 120 cuotas mensuales que se descontarán del haber jubilatorio,
- b. La Unidad de Cancelación de Aportes Previsionales para Trabajadores en Actividad para personas que no alcanzaron aún la edad jubilatoria (mujeres de entre 50 y 59 años y varones de entre 55 y 64 años) que saben que al cumplir

⁵ Se computa 1 año por hijo/a nacido/a con vida; 2 años por adopción de hijo/a menor de edad; 1 año adicional por cada hijo o hija nacido con discapacidad; y, 2 años adicionales por cada hijo/a beneficiario/a de AUH durante, al menos, 12 meses. Adicionalmente, a los mismos efectos, a las personas gestantes en relación de dependencia se les reconoce como tiempo de servicio el periodo de licencia por maternidad y estado de excedencia que hubiere usufructuado.

la edad para jubilarse no contarán con 30 años de aportes, los cuales podrán regularizar aportes faltantes hasta el 31 de marzo de 2012 inclusive.

La instrumentación de programas de moratorias previsionales otorga facilidades para regularizar años de servicios acotados en el tiempo, lo cual imposibilita asegurar de forma permanente la incorporación de beneficiarios/as a las prestaciones previsionales contributivas.

Las prestaciones previsionales contributivas que otorga el SIPA se diferencian de la PUAM en relación:

- a. Al monto, en cuanto las primeras gozan de la garantía al Haber Mínimo establecida en el artículo 125 de la Ley 24.241;
- b. A la edad de acceso, las mujeres pueden acceder a la prestación previsional a los 60 años en lugar de los 65 años requeridos para acceder a la PUAM;
- c. A los derechohabientes, el otorgamiento de la prestación contributiva genera derecho a pensión; y, por último,
- d. La percepción de prestaciones contributivas, excepto la prestación por edad avanzada, no resultan excluyentes de otros beneficios previsionales.



Un primer balance sobre la PUAM

Debe mencionarse que previo a la PUAM, las personas que no alcanzaban los años de edad y servicio para las prestaciones contributivas previstas en la Ley 24.241, podían acceder, de cumplir con los requisitos establecidos para su otorgamiento, a la Prestación No Contributiva (PNC) por Vejez. A partir de la vigencia de la PUAM, las personas beneficiarias de PNC por Vejez podían solicitar transformar/migrar sus beneficios a la nueva prestación.

La PUAM representó un avance significativo en relación a:

- a. la edad de acceso que en la primera requería 70 años de edad en lugar de los 65 años exigidos en la PUAM;
- b. al monto de la prestación que en la PNC por Vejez es equivalente al 70% del Haber Mínimo, en lugar del 80% de la PUAM y, a diferencia de esta última, no pueden cobrar asignaciones familiares, si les correspondiera.

- c. las personas beneficiarias de la PUAM acceden a los servicios médicos del PAMI en lugar de Incluir Salud correspondiente para las beneficiarias de la PNC por Vejez.

La Pensión Universal para el Adulto Mayor constituye un nuevo piso de protección social que enriquece a las anteriores prestaciones no contributivas y que, a diferencia de las moratorias, se establece de manera permanente y brinda un acceso a la salud y a las asignaciones familiares equivalente al otorgado por el sistema contributivo. La seguridad jurídica que ello implica, no excluye, naturalmente, las discusiones acerca de la suficiencia de las prestaciones ni las tensiones relacionadas con la sustentabilidad del sistema, como así tampoco, la evidente necesidad de rediseñar el sistema de seguridad social acorde a las profundas modificaciones producidas en el mundo del trabajo.

● **Lecturas recomendadas**

- OIT. Piso de protección social (Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible)
- OIT. Pisos de protección social nacionales.
- OIT (2012). La Recomendación sobre los pisos de protección social, (núm. 202).

Sin la participación de las mujeres, no hay democracia sindical

Norma Malagón Serrano¹

En 2019 se registra en México un avance importante en relación de derechos laborales para las y los trabajadores, específicamente en materia de democracia sindical y de no discriminación por razones de género. Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo, se da respuesta a una larga lucha que por décadas habían encabezado sindicatos independientes, organizaciones de la sociedad civil y activistas en derechos humanos, entre otros actores, por la democratización del mundo del trabajo y la erradicación de cualquier forma de discriminación.

La reforma laboral respalda el ejercicio de la democracia interna de las organizaciones sindicales, a fin de poner un alto a la existencia



de sindicatos corruptos y de protección patronal, que en ningún momento representaban los intereses legítimos de las y los trabajadores.

La apuesta más significativa por tanto, se orienta a la existencia de organizaciones verdaderamente representativas, donde a través del voto personal, libre y secreto las y los trabajadores pueden elegir directamente a sus representantes, libres de cualquier forma de injerencia patronal o del Estado y de contar con procesos de negociación auténticos, fortaleciendo para ello los procesos de participación democrática.

¹ Integrante de la Coordinación Colegiada Red de Mujeres Sindicalistas.
<https://rmsindicalistas.mx/>

Por otra parte, establece la creación de espacios de trabajo libres de cualquier forma de discriminación y violencia y acoso sexual, por razones de género. Para ello, los empleadores tendrán la obligación de contar con protocolos para prevenir, atender y erradicar cualquier forma de discriminación o violencia que se denunciado por estas razones.

El tema de la democratización de las organizaciones sindicales y la atención y erradicación de la discriminación y violencia son solo algunos de los temas que abarca la reforma laboral, con ello se fortalece no solo la autonomía de las y los trabajadores para construir organizaciones sindicales auténticas y democráticas, sino también la construcción de ambientes de trabajo libres de discriminación y hostigamiento sexual, protegiendo con ello los derechos de las personas que puedan ser víctimas de esta situación.



Sin mujeres no hay democracia sindical. Los obstáculos para la participación.

Si bien es cierto, que la reforma laboral representa un gran avance en materia de derechos laborales, lo cierto es, que no podemos hablar de una democracia sindical genuina sin la participación de las mujeres en puestos de representación política al interior de los sindicatos y sin que se eliminen todas las prácticas discriminatorias y violentas que inhiben su participación política.

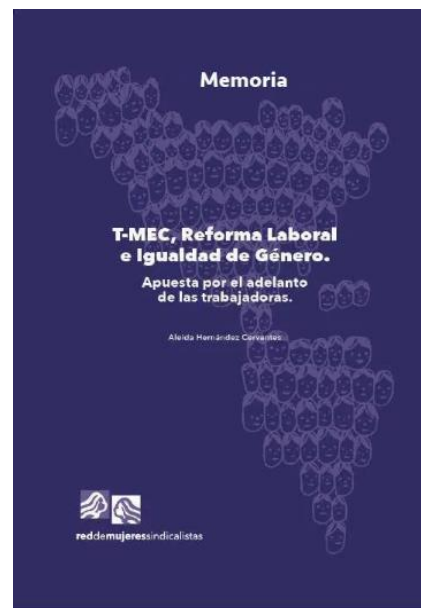
Desde hace décadas, las mujeres sindicalizadas, feministas y defensoras laborales, han promovido grandes cambios al interior de las organizaciones

sindicales. A la par de la lucha por la democracia sindical, las trabajadoras han pugnado por la construcción de espacios sindicales donde puedan participar en condiciones de igualdad. Poco a poco las mujeres han ocupado puestos de representación sindical, más allá de las secretarías de acción femenil o secretarías de la mujer, donde solo se atendían temas de mujeres, para ocupar puestos de toma de decisiones en la vida de sus organizaciones sindicales y para incorporar las demandas de género y la igualdad sustantiva.

No ha sido un proceso fácil. Aun cuando en la ley laboral se reconoce el derecho al trabajo digno para las mujeres; la igualdad sustantiva en materia de puestos y salarios;

y la necesidad de erradicar cualquier forma de discriminación, la participación política de las mujeres al interior de sus organizaciones sindicales enfrenta muchos obstáculos aún.

Por un lado, las trabajadoras en México se enfrentan a condiciones de trabajo muy precarias. La incorporación laboral de un alto porcentaje de mujeres se ubica fundamentalmente en el sector de la informalidad, sin seguridad social y bajos salarios.



Según datos estadísticos, proporcionados por Aleida Hernández, de los 21 millones de mujeres mexicanas que se encuentran ocupadas laboralmente, el 30% percibe hasta un salario mínimo, el 64% percibe hasta 2 salarios mínimos; en contraste, sólo un 18% de los hombres percibe hasta un salario mínimo y el mayor porcentaje de los hombres perciben entre 1 y 2 salarios mínimos. Si bien en ambos sexos el grueso de la población percibe menos de dos salarios mínimos, el nivel de ingresos es claramente más bajo para las mujeres y es también más alto el porcentaje de las mujeres que está ocupada, pero no reciben ingresos (6%) habitualmente por realizar su trabajo en negocios familiares.

Las madres y las mujeres jóvenes mexicanas se enfrentan a grandes obstáculos para tener un trabajo remunerado. La tasa de mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan es del 33%, 18 puntos superior a la media de la OCDE. Las mujeres mexicanas tienen cuatro veces más probabilidades de ser excluidas que los hombres.

En cuanto a la duración de la jornada de trabajo, Aleida Hernández, señala que las mujeres se ubican en mayor medida en trabajos que no cubren una jornada de trabajo

completa de 40 horas, ya sea porque es habitualmente la responsable de los cuidados familiares o por la concepción de que el trabajo de la mujeres como beneficiarias es complementario y no la ubican como la jefa de familia o como el principal ingreso de la familia; sin embargo, un número importante, más de 13.5 millones de mujeres trabajan entre 35 y más horas².



reddemujeressindicalistas

Por otra parte, el porcentaje de mujeres agremiadas y su participación dentro de las estructuras sindicales no es muy amplia. Datos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en México señalan que solo ocho de cada 100 dirigentes sindicales

son mujeres, lo que significa que únicamente 8.67% del total de organizaciones gremiales cuenta con la participación de mujeres trabajadoras a ese nivel. Los sindicatos donde las mujeres participan en puestos de representación son principalmente en el sector servicios como educación, industria, textil, telefonía y bancos, entre otros

Aun cuando con la ley laboral se reconozca la importancia de la participación de las mujeres en puestos de representación de forma, los obstáculos para la participación de las mujeres en la vida de sus organizaciones sindicales persisten.

No es posible hablar de democracia sindical genuina, si no se eliminan los obstáculos para la incorporación a un mercado laboral estable y con condiciones laborales dignas e igualitarias. No se puede hablar de democracia sindical, si no se eliminan y sancionan las violencia política y discriminatoria hacia las mujeres, que inhibe su participación política. A pesar de los avances en materia legislativa, es necesario seguir luchando para romper con las estructuras patriarcales que persisten al interior de los sindicatos, empresas y gobiernos.

² [Aleida Hernández, T-MEC, Reforma Laboral e Igualdad de Género, Red de Mujeres Sindicalistas.](#)

La Red de Mujeres Sindicalistas, 26 años construyendo liderazgos de mujeres para la democracia sindical.

La Red de Mujeres Sindicalistas (RMS) ha trabajado desde hace ya algunas décadas en el fortalecimiento de liderazgos de mujeres trabajadoras, desde un enfoque feminista, que coadyuve a la construcción de espacios sindicales democráticos e incluyentes.

La RMS es una organización mexicana con 26 años de existencia que busca contribuir a la erradicación de la discriminación y la desigualdad en el ámbito laboral, a fin de lograr mejoras en las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres; así como a la democratización de las organizaciones sindicales, promoviendo la inclusión de las trabajadoras como sujetas activas para el conocimiento, promoción, defensa y ejercicio de sus derechos humanos laborales desde una perspectiva feminista y de clase.



A lo largo de este tiempo, las integrantes de la RMS junto con otras trabajadoras, defensoras de derechos laborales, feministas y académicas hemos promovido políticas para la igualdad de género en el ámbito laboral que contribuya a la creación de pisos parejos entre mujeres y hombres.

Hemos coadyuvado al fortalecimiento de los liderazgos de las mujeres, a través de procesos de formación política que permita su participación en procesos de negociación y en la construcción de propuestas para la acción sindical desde un enfoque de género y feminismo.

Junto con compañeras trabajadoras de distintos sectores y regiones de México, hemos elaborado propuestas legislativas para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en las reformas laborales aprobadas en 2012 y la reciente de 2019.

Estamos convencidas de que para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo y la democratización de las organizaciones sindicales se deben construir condiciones de igualdad real entre mujeres y hombres al interior de la sociedad y los sindicatos, y eliminar cualquier forma de violencia y discriminación por razones de género

- **Materiales recomendados:**

- Domínguez Hernández, Claudia (2022). *Violencia política contra las mujeres en los sindicatos: Un desafío para la democracia en México*. Red de Mujeres Sindicalistas.
- Medina Rosas, Andrea y Peña Vera, Dafne (2021). *Discriminación y violencia laboral contra las mujeres en México. Logros y retos en la legislación laboral en México*. Red de Mujeres Sindicalistas.

Una aproximación al Centro Nacional de Capacitación Ferroviaria (CENACAF)

Entrevista a Ricardo Gringras, Director del CENACAF

Armando Belmes¹

El CENACAF² fue creado en 1985 a partir de un convenio de cooperación técnica suscripto entre los gobiernos de Argentina y Japón, con el objetivo de generar transferencia de nuevas tecnologías y gestión del conocimiento técnico para el sistema ferroviario de nuestro país.

Armando Belmes: ¿Cómo surge el CENACAF?

Ricardo Gringras: El CENACAF es producto de la electrificación de la línea Roca, realizada por los japoneses. En un ex obrador de la línea, una vez que terminaron la instalación, por más de tres años se quedaron un grupo de ingenieros japoneses que se dedicaron a montar el Centro, que resultó un verdadero modelo de transferencia



tecnológica educativa. Dejaron montada una réplica exacta de lo que usaron en la obra, en materia de material rodante, señalamiento, catenarias, electrificación. Un kit didáctico, digamos. Hay, por ejemplo, un coche Toshiba que está desmontado, se

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

² El CENACAF se encuentra bajo la órbita de Desarrollo del Capital Humano Ferroviario (DECAHF - Sociedad Anónima con Participación Estatal Mayoritaria). En agosto de 2015 fue declarado como Ente Rector de la Capacitación Ferroviaria a nivel nacional, por el entonces Ministerio del Interior y Transporte de la Nación. Su misión es nuclear la capacitación, especialización y entrenamiento para el personal del sistema ferroviario en todos sus niveles, especialidades y modalidades, impulsando y desarrollando programas de cooperación, vinculación, articulación, transferencia y gestión del conocimiento con las diferentes instituciones, jurisdicciones y entidades de sectores referenciales para el sistema ferroviario.

encuentran todos los componentes: transformadores, motores, pantógrafos, las puertas, todo lo electromecánico, lo neumático que tiene el coche, desarmado pero conectado. Podés prenderlo y reproducir el funcionamiento. Tenés el puesto comando del coche, lo que tiene el motorman en el tren y delante tres paneles enormes donde se ven lumínicamente los circuitos eléctricos que se accionan cuando apretás el freno o acelerás. Todo lo que sucede en el coche se encuentra en una pantalla lumínica, con la tecnología de esa época. El CENACAF es un modelo de transferencia tecnológica y educativa.

AB: ¿Qué pasó después?

RG: En la década del 90' el CENACAF sufrió los avatares del sector. La concesionaria no le interesó, lo dejó de lado. Se mantuvo por el impulso de la gente que quedó laburando acá, que defendió con uñas y dientes el puesto de trabajo. Pero no tenían ni para pagar la luz. Eso fue hasta 2013/14 en que comenzó el proceso de recuperación de las líneas, y la reestatización de las empresas. Se puso el ojo nuevamente sobre el Centro y pasaron dos cosas importantes: la primera es que se destinaron recursos para arreglar lo que no funcionaba, se reconstruyeron las oficinas, se construyó un auditorio y mejoraron las condiciones edilicias. La segunda, es que se instalaron 11 simuladores de conducción de la línea metropolitana. Tres son réplicas exactas. Vos entrás a la cabina y es como si fuese un simulador de avión. Tenés adelante un proyector que reproduce exacto el recorrido de cinco líneas ferroviarias. Y tenés los puestos de los instructores que van generando incidentes: lluvia, un auto que se le cruza. para trabajar fundamentalmente las incidencias de la conducción. Eso sin duda lo revitalizó.



Simuladores del CENACAF. Fuente: Crónica Ferroviaria

Cuando los trenes volvieron al Estado se tomó el modelo español como referencia, se armó una compañía que se llama SOFSE (que vendría a ser como Renfe), es decir se encarga del transporte de pasajeros otra empresa, ADIFSE, que se dedica a la infraestructura (vías, puentes, pasos a nivel), y una tercera empresa que fue Trenes Argentinos de Cargas. Existe una cuarta empresa de la cual depende el CENACAF, que es DECAHF que tiene bajo su control el archivo histórico del ferrocarril que es el archivo histórico más grande de Argentina, el museo nacional ferroviario, el CENACAF por supuesto y también esta gestión recuperó un taller de Junín. En ese marco de cuatro empresas, en 2015 se armó nuevamente Ferrocarriles Argentinos, una empresa central que coordina el trabajo de las cuatro.



Ricardo Gringras en un taller de capacitación. Fuente: Crónica Ferroviaria

AB: ¿Qué particularidades tiene la capacitación ferroviaria?

RG: En el sector ferroviario hace falta muchísima capacitación porque, por ejemplo, no podés poner a alguien en la vía a cortar el pasto sin especificarle que el tren circula al revés que el colectivo, tenés que tener cuidado con el tercer riel o la catenaria porque puede recibir una descarga eléctrica, o también nuevas máquinas o equipamiento. Hay una demanda de capacitación enorme. Hay muchos temas a coordinar, permisos de vías, equipos disponibles, equipos a reparar. Es un universo que demanda una gran intensidad en la articulación trabajo - capacitación y el tema es que esa capacitación no está normalizada, no es homogénea, Cada línea, cada sector, cada taller tiene su propia fórmula y su tradición, incluso su propio modo de capacitar. Además, hay

distintos agentes, cada línea tiene su escuela y a la vez están las organizaciones sindicales.

AB: ¿Cómo intervienen los sindicatos y las empresas?

RG: La Fraternidad (LF) por ejemplo, lo tiene resuelto desde el siglo XIX, al incluir en sus estatutos la capacitación. Si te pasabas con una caldera a vapor, estallaba por el aire, era un riesgo personal enorme. Los maquinistas siguen manteniendo la tradición de capacitar a sus compañeros trabajadores. El sindicato tiene sus escuelas en cada seccional. Tiene por normativa oficial su reglamento de capacitación. Un programa para que te presentes a un examen de certificación que lo tiene la Comisión Nacional de Regulación del Transporte (CNRT). Esta última cuestión está en discusión porque el que audita no puede evaluar. La idea es que vuelva al CENACAF.

En el caso de la Unión Ferroviaria (UF) está intentando recuperar terreno perdido. De hecho, el convenio de la UF con SOFSE que involucra a más de 25.000 personas, es uno de los pocos convenios que tiene incorporado las exigencias vinculadas a la formación profesional: para pasar de categoría tenés que hacer cumplido un determinado trayecto formativo. Eso está planteado, pero no definido aún: no están ni los programas ni los contenidos de ese trayecto. Es lo que estamos tratando de hacer desde el CENACAF como ente rector. O sea, normalizar, para que todo vaya convergiendo en un sistema de formación única para el sector, de manera de cumplir con el mandato del convenio de asegurar una carrera de capacitación para los trabajadores y paralelamente ganar en competitividad, en productividad.

Tanto en La Fraternidad como en la Unión Ferroviaria, la categoría máxima de convenio es instructor. Operario, oficial, supervisor y las dos últimas categorías son instructor. Hay una tradición de capacitación intergeneracional muy fuerte en el sector. La UF, al ser un gremio más grande, más heterogéneo -LF es un solo rol, ayudante de conductor y conductor-, tiene 127 roles, el universo técnico es mucho más complejo. El secretario general viene de capacitación, armó un instituto muy grande dentro del gremio.

La imagen muestra una tarjeta de invitación para un seminario virtual. En la parte superior izquierda hay el logo de CENACAF. En la parte superior derecha, un recuadro amarillo con el texto 'TÉCNICAS' y un icono de una computadora. El título principal es 'La importancia de la revisión de vía'. Debajo, se indica que es un 'SEMINARIO VIRTUAL' y se describe su objetivo: poner en valor la inspección de vía, primer escalón en la búsqueda de mayor seguridad de la circulación y regularidad de los servicios de carga y pasajeros. El contenido se divide en cuatro puntos: I. Revisión de vía en el marco del mantenimiento preventivo; II. Revisión preventiva a pie, en vehículo de inspección o en equipo registrador auto propulsado; III. Trazabilidad de las observaciones a través de registros formales; IV. Revisión de vía apoyada en los progresos de la técnica, sistema de revisión por ultrasónico, cámara termográfica, e interpretación del registro gráfico de la infraestructura. Se especifica la fecha: 11/08/2020, a las 15.00 hs. hasta las 16.30 hs. El instructor es Daniel Fiori, Instructor del CENACAF de Vía y Obra. Se proporciona el acceso a través de campus.decahf.gob.ar y el contacto para inscripciones es consultas_campus@decahf.gob.ar. En la parte inferior, se menciona 'TRENES ARGENTINOS CAPITAL HUMANO' y el logo del Ministerio de Transporte Argentina.

En cuanto a las empresas, cada línea tiene su escuela. En el convenio de trabajo, la capacitación la puede hacer tanto la empresa como el sindicato. En muchos casos la capacitación la hace el sindicato en acuerdo con la empresa.

AB: ¿Cuáles son los próximos pasos? ¿Qué desafíos tienen por delante?

Nosotros tenemos como modelo la industria aeronáutica, donde nadie pone un pie en una pista de aterrizaje si no tiene la certificación correspondiente, nadie pone un destornillador en una turbina si no tiene la capacitación correspondiente. Para la actividad ferroviaria, el único rol que está certificado es el de conductor. Y si bien el nivel de criticidad no es el mismo, hay roles y funciones críticos, cuando cruzás una barrera y ves un guardabarrera que está accionado una barrera, suponés que el compañero sabe lo que tiene que hacer. Lo suponés, no hay nada que garantice y certifique que ese compañero está capacitado para desempeñar ese rol. Esa es la verdad. O el compañero que le cambia las zapatas a los frenos. El compañero aprendió porque alguien le explicó. Nosotros estamos pensando no sólo en remediar esta situación, sino en elevar el nivel de capacitación y certificación de los trabajadores. Esto es insoslayable.

Hace poco nos pasó con Ferrovías del Belgrano Norte, que tenía que capacitar en vías y esa capacitación una empresa no la puede tercerizar en una consultora o una academia. La tiene que sacar del sector. El sindicato le ofrecía instructores y capacitación y nosotros certificamos los programas y los instructores y le dimos garantía a la empresa. Hoy vamos por el tercer curso de capataz de vía para la empresa.

El desafío del CENACAF es ser, efectivamente, el ente rector de la capacitación y en ese camino, se está desarrollando un sistema permanente para el sector basado en la formación por normas de competencia laboral. Estamos trabajando fuertemente en armar estas normas en mesas de trabajo tripartitas a partir de la expertise de los compañeros que tienen una tradición muy fuerte, y fundamentalmente recuperando su saber.

● **Sitios recomendados:**

- [Centro Nacional de Capacitación Ferroviaria](#)
- [CENACAF 360](#)

Condiciones de trabajo y salud obrera: la Federación Gráfica Bonaerense a comienzos del siglo XX

Pablo Ghigliani¹



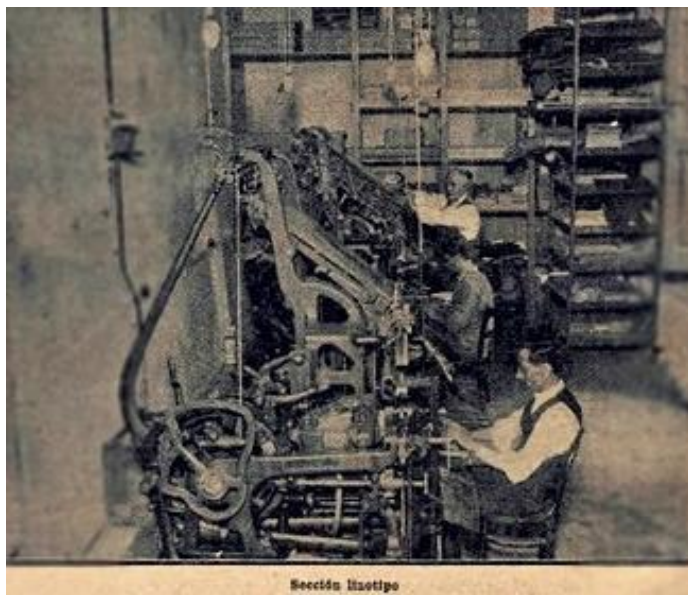
Más allá del salario: las demandas por salud

“Hasta el presente únicamente nos hemos ocupado de no trabajar más de 8 horas diarias y el aumento del sueldo, dejando a un lado la cuestión más primordial, que está relacionada íntimamente con nuestro físico: la higiene en los talleres”, afirmaba en agosto de 1907, El Obrero Gráfico, periódico de la flamante Federación Gráfica Bonaerense (FGB), que nucleaba desde el mes de mayo a todas las sociedades de resistencia de los distintos oficios que en ese entonces conformaban la rama. Esta organización era un fruto de la huelga gráfica de 1906, que había culminado con dos importantes novedades: un acuerdo que incluía mecanismos de renovación periódica y una Comisión Mixta Permanente para velar por su cumplimiento. Envalentonada por sus logros, la FGB prometía ahora avanzar sobre una cuestión cada vez más candente en la época: las condiciones de trabajo y la salud.

Desde mediados del siglo XIX, el higienismo permeó las políticas públicas de nuestro país. La creación en 1880 del Departamento Nacional de Higiene (DNH) fue, quizás, la cristalización

¹ Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (IdIHCS – CONICET / UNLP). Integrante del Colectivo Historia Obrera.

institucional más visible de la tendencia a promover la prevención y la fiscalización de las políticas dirigidas a la conservación de la salud de la población. El desarrollo del higienismo comprendía en la práctica un vasto campo de acción que iba desde la limpieza de calles y mercados públicos hasta el alumbrado y la purificación del agua, pasando por la propagación de vacunas y la inspección de la calidad de los medicamentos y los hospitales. En este nuevo



contexto, las autoridades comenzaran a prestar atención a los males de la industrialización repetidamente denunciados por un movimiento obrero en franco proceso de organización. Para fines del siglo XIX, el DNH describía ya las inadecuaciones de las instalaciones fabriles como un peligro para las poblaciones obreras. Sus inspectores, y desde 1907 los del Departamento Nacional del Trabajo (DNT), informaban regularmente sobre las pésimas condiciones de higiene de los talleres

fabriles: baños paupérrimos; mala calidad del agua; falta de luz y ventilación; hacinamiento del personal, los materiales y las máquinas.

El vacío legal existente facilitaba la renuencia de los industriales a invertir en seguridad. Las iniciativas reformistas solían quedar en la nada. Tal el caso, por ejemplo, del proyecto de Ley de Higiene y Seguridad en las Fábricas y Talleres de 1914 que reunía una serie de disposiciones generales, y disposiciones específicas para ciertas industrias, entre ellas, las imprentas de diarios y los talleres tipográficos. Los casos exitosos confirman la regla: hubo que esperar trece años y doce proyectos para la sanción en 1915 de una ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. No sorprende entonces, el irónico título, "Talleres modelos", de una nota de denuncia publicada por El Obrero Gráfico en 1918: "Modelos en inmundicia son ciertos talleres en los cuales se nos explota y que más bien merecerían la denominación de verdaderas catacumbas modernas, en donde nos envenenamos pagando así nuestra contribución a la tuberculosis. Pero conformémonos; estas ratoneras sin aire ni luz y esos rincones, que más que talleres parecen depósitos de desperdicios, constituyen los cimientos del enorme edificio industrial del que tanto se enorgullecen los ricos".

Para los gráficos la salud era una preocupación diaria debido a la alta incidencia del saturnismo, una enfermedad causada por la excesiva proporción de plomo en sangre, que afecta a los sistemas digestivo, nervioso y respiratorio, y que puede conducir a la muerte. Por ello, el insistente reclamo de la FGB para que las empresas suministraran máscaras, un litro de leche diario y la colocación de mecanismos para mejorar la circulación del aire contaminado por las emanaciones de la fundición de plomo, en particular, en las secciones de linotipia, rotograbado, aerografía y dorado. No obstante, sin organización en las plantas, el reclamo rara vez prosperaba. En 1916, una empresa líder del sector como Fabril Financiera, sólo consintió la entrega de máscaras y guantes tras la presentación de un petitorio por las trabajadoras de la sección aerografía que pintaban los almanques. Si este era el caso en las empresas millonarias, en los pequeños talleres reinaba la precariedad más absoluta.



1928-1930: movilización y conquistas en materia de salud y seguridad

La progresión de las reivindicaciones de la FGB sufriría un parate tras la derrota de la huelga de 1919 por la reducción de la jornada laboral en la rama. Habría que esperar hasta 1928, para que el gremio fuerce la reanudación de la negociación colectiva, vuelva a plantear las seis horas para linotipistas, y obtenga la provisión obligatoria de mascarillas y leche en las secciones insalubres, junto a la histórica conquista de igual salario por igual tarea para hombres y mujeres. Pero fue la sanción de la ley 11.544 en septiembre de 1929 lo que permitió que la FGB, y otra organización del sector, la Unión Linotipista, Mecánicos y Afines, retomaran la iniciativa. La ley contemplaba en su articulado la reducción de la jornada en los "lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados". En forma inmediata, el gremio solicitó al Poder Ejecutivo que las secciones que manipulaban plomo fueran declaradas insalubres.

En marzo de 1930, con la reglamentación de la ley, se puso en marcha la movilización para obtener la jornada de 6 horas en las secciones de composición, rotograbado, dorado y plateado. La respuesta empresaria no se hizo esperar. En el mes de abril solicitaron formalmente al Ministro del Interior que el reclamo obrero sea desatendido. Argumentaban que sus talleres cumplían con las condiciones de seguridad necesarias para garantizar la salubridad del personal. No obstante, algunos industriales comenzaban a ceder a la presión obrera reduciendo la jornada en las secciones requeridas. En el mes de junio, para contener el incipiente desbande del frente patronal, las cámaras empresarias decidieron aceptar la reducción horaria pero con rebaja proporcional de los salarios. Como consecuencia, la FGB declaraba la huelga en las ramas insalubres de toda la industria desde el 16 de julio. Las batallas decisivas del conflicto se librarían en las grandes empresas del sector (Peuser, Kraft, Rosso y la Fabril Financiera), las que recurrieron a la policía tanto para detener centenares de activistas como para proteger a sus rompehuelgas. El colectivo obrero, por su parte, organizó sus fuerzas mediante comités de huelga –los que cumplieron un papel clave durante todo el conflicto–, la solidaridad y la recolección de fondos para sostener financieramente a los huelguistas, y por último, el boicot a los productos de las empresas más recalcitrantes. En el mes de octubre, la resolución favorable del DNT, ratificando la necesidad de reducir la jornada con igual salario, marcó el principio del fin del conflicto, que habría de extenderse hasta diciembre a causa de los talleres que resistían la decisión y de aquellos que se negaban a reincorporar a los huelguistas despedidos.



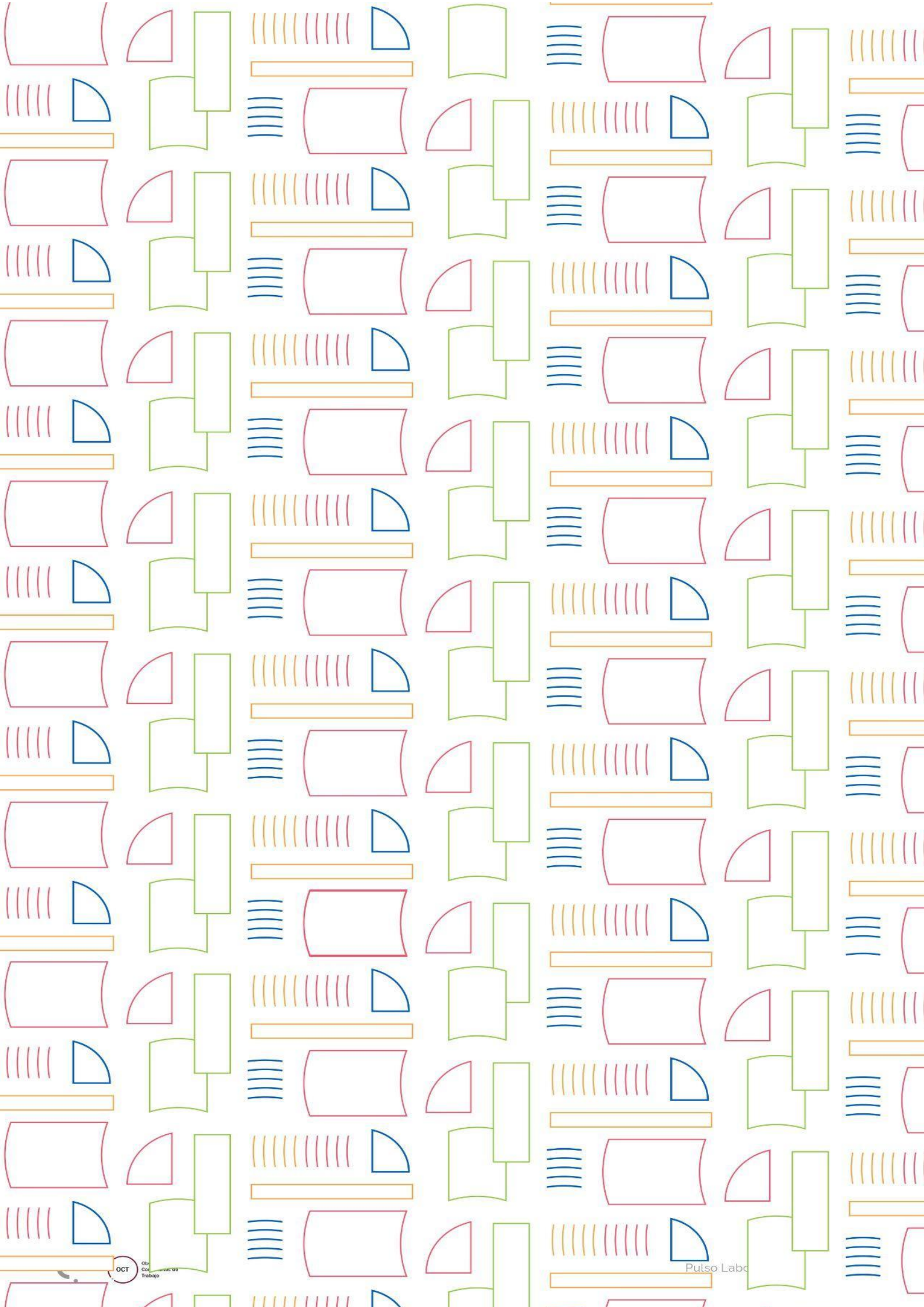


Palabras finales

La obtención de las primeras conquistas en materia de salud y seguridad del gremio fueron el resultado, primero, de la organización de las trabajadoras y los trabajadores, y segundo, de la capacidad táctica para presionar al estado aprovechando las coyunturas propicias para enfrentar la codicia y la argucia patronal. Pero además, estas luchas tempranas, y tantas otras, fueron la base sobre la que se fue erigiendo en el gremio un entramado ético y moral que denostaba la utilización del cuerpo como mercancía para consumo y desecho de la producción capitalista, mientras valoraba positivamente la solidaridad, el cuidado de la salud y el tiempo libre. Este legado es de absoluta actualidad.

● Materiales recomendados

- El Obrero Gráfico. Archivo de la Federación Gráfica Bonaerense.
- Bil, Damián (2007) *Descalificados. Proceso de trabajo y clase obrera en la rama gráfica (1890-1940)*, Buenos Aires: Razón y Revolución.



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 2058
(C1044AAF), CABA,
Argentina.

www.citra.org.ar

citra@citra.org.ar