

---

## **iLab: Los retos del sindicalismo argentino frente a un mundo del trabajo en constante transformación**

---

El mundo del trabajo ha experimentado en los últimos años profundas transformaciones. Al analizar algunos de los principales indicadores del mundo del trabajo en Argentina, se observa un crecimiento del empleo el cual coexiste con una tasa de desocupación del 6,3%, siendo el trabajo independiente el que más ha crecido. En paralelo se observa una significativa tasa de informalidad (45% según la OIT) lo que evidencia las dificultades de la economía del país para la creación de empleos formales y de calidad. Además, se observan dificultades estructurales en la inserción laboral de los/as jóvenes así como un ensanchamiento de la brecha entre mujeres y hombres, el cual se ha visto potenciado durante y en la post-pandemia.

Cada actividad económica presenta realidades diversas, por ende es complejo articular reflexiones conjuntas. A pesar de ello, se pueden identificar ciertas líneas transversales que afectan y que son de interés para todos los sectores sindicales.

### **1. Convenios colectivos de trabajo**

Los convenios colectivos de trabajo son la principal herramienta para articular la defensa de los derechos de los trabajadores. A la hora de establecerse se identifica una primera problemática: la reticencia empresarial a este tipo de instrumentos y la necesaria articulación entre Estado, sindicatos y empresas.

Una vez establecidos los mismos existen

otras variables intervinientes, más allá de la paritaria salarial, tales como: la importancia de la capacitación sindical sobre la actividad misma y las buenas prácticas sindicales; el desarrollo de convenios colectivos de trabajo en sectores con altos niveles de informalidad; la problematización del teletrabajo; la exigencia de visibilizar el trabajo sindical explicitando las tareas que se llevan a cabo.

### **Posibles líneas de trabajo**

- a. Generar una mayor visibilización de la actividad sindical a fin de que la sociedad se encuentre informada sobre las actividades; su visión, experiencia, conocimiento, etc.
  - b. Fomentar la afiliación de trabajadores/as y su incorporación a los convenios colectivos de trabajo.
  - c. La promoción de nuevos convenios colectivos y actualización de los convenios existentes a fin de brindar respuestas certeras y específicas a las problemáticas que enfrentan los y las trabajadores/as.
  - d. En aquellos sectores donde la actividad es principalmente informal, se plantea como necesario ir avanzando hacia la formalización progresivamente. Por ejemplo, el monotributo como primera instancia puede ser el inicio de un proceso de mejora en las condiciones laborales dado que permite acceder a una obra social y jubilación.
  - e. A la hora de analizar el teletrabajo, el abordaje es complejo y multivariable. Un primer desafío es poder continuar
-

---

afianzando el vínculo con los afiliados cuando los mismos realizan teletrabajo. En segunda instancia la problemática de garantizar las condiciones laborales y dar respuesta a las necesidades de los trabajadores que realizan tareas desde sus hogares; por último, la importancia de diseñar nuevos marcos laborales para estas nuevas modalidades de trabajo.

- f. Con respecto a la actividad sindical misma se plantea como una necesidad transversal a todos los sindicatos la formación de cuadros sindicales, en todos sus niveles, a fin de que cuenten con las herramientas indispensables para llevar adelante las discusiones pertinentes a las demandas y derechos laborales. En este sentido un posible aporte sería la elaboración de un “Manual del delegado”, específico para cada sector y actividad.

## **2. Problemática de género y convenio 190 de la OIT**

Una cuestión que se plantea como nodal en términos de género y derechos laborales es la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en cuanto al acceso a un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La desocupación y la informalidad afectan, principalmente, a las mujeres y a los jóvenes, situación que se vio exponencialmente potenciada por los efectos adversos de la pandemia.

Pero el acceso a un trabajo digno no es la única problemática a considerar, la violencia y el acoso laborales, incluidos la violencia y el acoso por razones de género, se plantean no solo a nivel nacional sino internacional. En esa misma línea, el Convenio 190 y la Reco-

mendación 206 de la OIT son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común y una hoja de ruta clara y práctica para formular medidas de respuesta centradas para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso laboral.

### **Posibles líneas de trabajo**

- a. Continuidad con la implementación del Plan de Acción de la OIT para la aplicación del Convenio 190, con foco en los programas de formación a sindicatos y empleadores. Para ello, se plantea como fundamental analizar la experiencia realizada por los diferentes sindicatos en cuanto a protocolos y capacitaciones: los caminos que se han recorrido y cuánto queda por recorrer en términos de buenas prácticas gremiales.
- b. Creación de comités de seguimiento de violencia laboral con perspectiva de género.
- c. Se ha identificado una clara necesidad de poner en valor el trabajo de la mujer generando una mayor participación y un fortalecimiento de empleo de calidad. En este sentido, se plantea la paridad en las estructuras sindicales como una deuda pendiente así como la reconversión de puestos de trabajo históricamente masculinizados.
- d. Para garantizar lo expresado en el punto anterior, es condición indispensable, por parte de los empleadores, dar respuesta a la problemática que plantea el cuidado de hijos e hijas durante la jornada laboral.

## **3. Tecnología y Formación Laboral**

Los avances tecnológicos muchas veces son considerados como una amenaza para ciertos puestos de trabajo, pero la

---

---

incorporación de tecnología no plantea de manera concluyente y necesaria la eliminación de los mismos. Pero este proceso requiere la necesidad de implementar actividades de formación continua, de actualización y reconversión laboral entre otras acciones. A pesar de ello, encontrar el óptimo entre empleo e innovación tecnológica no es sencillo, radicando aquí uno de los principales desafíos en el corto y mediano plazo.

### **Posibles líneas de trabajo**

- a. La necesidad de incorporar las transformaciones tecnológicas, a partir de estructurar una reconversión de la mano de obra, allí donde la tecnología puede generar procesos más eficientes.
- b. La importancia de la formación constante de los y las trabajadores/as a través de la realización de cursos y seminarios. Esto generaría dos efectos deseables, por un lado, implicaría una puesta en valor del

talento de los y las trabajadores/as argentinos/as al mismo tiempo que ampliaría sus capacidades y herramientas.

- c. La mayoría de los y las trabajadores/as en informática se encuentran por fuera de convenios colectivos: es un sector en el cual se trabaja, principalmente, de manera independiente y muchas veces brindando servicios para el exterior de manera informal. Por ello, la posibilidad de generar un ordenamiento en la formación profesional y del trabajo a través de un convenio colectivo, se presenta como indispensable. Actualmente, la Asociación Gremial de la computación, actividad informática (desarrollo de software, hardware y servicios informáticos) se encuentra elaborando un primer convenio colectivo de trabajo a semejanza a los convenios celebrados por SMATA dadas las similitudes existentes entre las actividades económicas.
-