

EDUCACIÓN OBRERA PARA EL TRABAJO DECENTE

1

2

EMPLEO Y DESARROLLO
SUSTENTABLE

3

4

5

6



EDUCACIÓN OBRERA PARA EL TRABAJO DECENTE

Módulo 3

**EMPLEO Y DESARROLLO
SUSTENTABLE**

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Educación obrera para el trabajo decente : módulo 3 : empleo y desarrollo sustentable / Marita González; Antonio Jara. Buenos Aires : Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2014. 76p.

13.06.4

Manual de educación obrera, empleo, desarrollo sostenible, trabajo decente, pub. OIT, Argentina.

ISBN: 978-92-2-328601-9 (impreso)

ISBN: 978-92-2-328597-5 (kit impreso)

ISBN: 978-92-2-328598-2 (kit web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

La publicación Educación obrera para el trabajo decente fue coordinada por Marita González, con la colaboración del Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente CGTRA: Nicolás Arias, Marina García, Guillermo González, Marita González, Antonio Jara, Mauro Posada, Hernán Ruggirello, Susana Santomingo, Pablo Topet, Manuel Troncoso y Guillermo Zuccotti.

Contó con la asistencia técnica de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de País de la OIT para la Argentina. La adaptación pedagógica estuvo a cargo de Rebeca Torada Máñez.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y en las oficinas locales que tiene en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o a: Oficina de país de la OIT para la Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a las direcciones antes mencionadas o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org o biblioteca_bue@ilo.org

Visite nuestros sitios en la red: www.ilo.org/buenosaires / www.ilo.org/americas

Impreso en Argentina

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| Presentación | 4 |
| Introducción | 5 |
| Implicación recíproca de los cuatro ejes de Trabajo Decente | 5 |
| Objetivos | 6 |
| Estructura modular | 7 |
| 1. Los instrumentos internacionales para la promoción del empleo..... | 9 |
| 1.1. La Agenda Hemisférica de Trabajo Decente | 10 |
| 1.2. La EMCE: Estrategia Mercosur de Crecimiento del Empleo | 11 |
| 1.3. La Ley Nacional de Empleo N° 24.013 | 12 |
| 1.4. El Pacto Mundial para el Empleo | 16 |
| 1.5. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS (post 2015)..... | 17 |
| 1.6. La Plataforma Laboral de las Américas..... | 21 |
| 2. Las políticas de empleo..... | 27 |
| 2.1. Políticas que regulan la demanda de trabajo..... | 30 |
| 2.2. Políticas que regulan la oferta de trabajo..... | 34 |
| 2.3. Políticas laborales..... | 38 |
| 3. Empleo y estructura productiva argentina..... | 49 |
| 3.1. El empleo público..... | 51 |
| 3.2. El empleo juvenil | 52 |
| 3.3. El empleo femenino | 53 |
| 3.4. Las migraciones y el empleo..... | 55 |
| 3.5. El empleo verde..... | 57 |
| 4. Empleo y desarrollo sustentable..... | 62 |
| 4.1. Las condiciones políticas | 64 |
| 4.2. Las condiciones económicas..... | 66 |
| 4.3. Las condiciones sociales..... | 67 |
| 4.4. Las condiciones ambientales..... | 68 |
| Bibliografía | 73 |

Presentación

Una de las prioridades acordadas por los constituyentes de la OIT en el 3^{er} Programa de Trabajo Decente por País para Argentina (2012-2015) es la de promover un diálogo social efectivo que contribuya a la elaboración e implementación de políticas sociolaborales que permitan avanzar en la agenda de Trabajo Decente.

Para ello, la OIT se ha propuesto colaborar con las organizaciones sindicales en el fortalecimiento de su capacidad para elaborar estrategias de promoción del Trabajo Decente en el marco de la agenda nacional e internacional de desarrollo, a través de la elaboración de materiales de formación sobre las diferentes dimensiones del Trabajo Decente.

Por su parte, la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), conjuntamente con el Centro Internacional de Formación y la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, han desarrollado el programa de formación sindical "Trabajo Decente al Cubo" que propone diversos itinerarios, articulados en función de los ejes estratégicos y transversales del Trabajo Decente y de las necesidades de formación de las personas miembros de las organizaciones sindicales. Fruto de la unión de estos elementos nace la presente propuesta formativa sindical, que recoge la experiencia y los conocimientos que la Confederación General del Trabajo de la República de Argentina –CGTRA– viene acumulando a través de su acción sindical, articulados por el Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente (EMTD-CGTRA).

Con el objetivo general de fortalecer la creación y el fomento de los EMTD-CGTRA, en el marco de la estrategia de promoción del diálogo social para el avance en la agenda de Trabajo Decente, se han elaborado seis módulos de educación obrera:

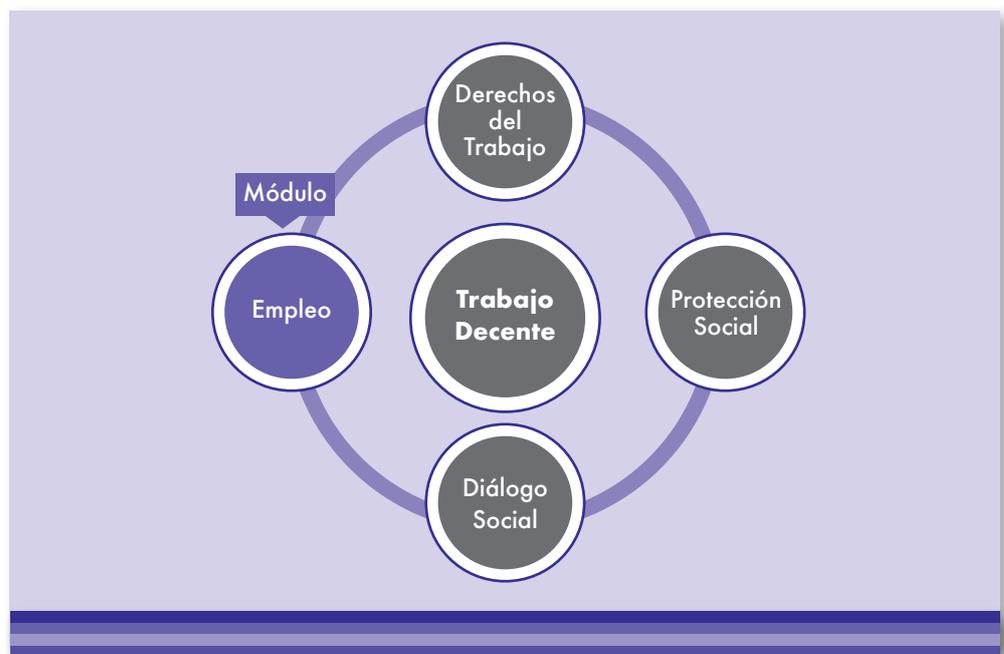
1. Dimensiones del Trabajo Decente
2. Derecho del trabajo
3. Empleo y desarrollo sustentable
4. Formalización de la economía informal
5. Condiciones de trabajo
6. Formas de explotación laboral

El presente módulo, Empleo y desarrollo sustentable, tiene como objetivo principal capacitar para realizar un diagnóstico de la situación del empleo, identificar los déficits de Trabajo Decente, a través de indicadores, y participar activamente en las políticas de promoción de empleo decente.

Introducción

Implicación recíproca de los cuatro ejes de Trabajo Decente

El módulo de Empleo y desarrollo sustentable se refiere a uno de los cuatro ejes estratégicos del Trabajo Decente. De esa forma, los compañeros y compañeras que aborden la labor de promoción y difusión deben recordar que el objetivo de creación de empleo digno y la concreción del desarrollo sustentable en Argentina (y también en el resto del mundo) debe articularse con los otros tres (protección social, diálogo social, y normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo), tal como se analiza en el Módulo 1 Dimensiones del Trabajo Decente.



La inseparabilidad e interdependencia de los cuatro componentes del Trabajo Decente (empleo, protección social, diálogo social, y normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo), están consensuadas internacionalmente en la Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, y de este consenso se derivan compromisos.

La implementación de este eje estratégico implica la aplicación integral del Convenio núm. 122 de la OIT sobre política de empleo y el Pacto Mundial para el Empleo. Además, en los países que estén diseñando e implementando un Programa de Trabajo Decente por País - PTDP, este tiene que estar en función de la generación de Trabajo Decente. El objetivo estratégico implica todas las dimensiones

del Trabajo Decente (en todas sus posibilidades, desde la negociación colectiva hasta la concertación social a nivel nacional, regional e internacional), todos componentes imprescindibles para poder hablar de empleo de calidad. Considerada esta premisa, en todo momento se deben tender puentes hacia los elementos del Trabajo Decente que, siendo indispensables para la calidad del empleo, se abordan en los otros tres ejes estratégicos.

En este Módulo de educación obrera sobre empleo, vamos a analizar las siguientes dimensiones:

- a. El Convenio núm. 122 de OIT de política de empleo, las leyes regionales sobre empleo, la ley nacional, el Pacto Mundial para el Empleo y la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente.
- b. La visión sindical sobre el empleo, de acuerdo con el movimiento sindical de las Américas en su obra: Plataforma Laboral de las Américas, y la visión de la CGT sobre la articulación de políticas que coloquen como centro al Trabajo Decente.
- c. Los indicadores principales que debemos conocer para incidir en las políticas públicas de empleo y en los espacios de negociación.
- d. Las políticas de empleo que confluyen en la promoción del Trabajo Decente.
- e. Las condiciones de generación y mantenimiento del empleo decente y la articulación de políticas para promover el desarrollo sustentable.

Objetivos

Al terminar la tarea y el estudio de este módulo, los compañeros y compañeras estarán en condiciones de:

1. Analizar los instrumentos internacionales y regionales para la promoción del empleo.
2. Conocer, vincular y apropiarse de los argumentos económicos y jurídicos para afirmar que **el trabajo no es una mercancía** y desarrollar acciones para la promoción y concreción del Trabajo Decente.
3. Conocer, manejar y debatir sobre los indicadores del empleo para incidir en los espacios de diálogo social y en la elaboración, el seguimiento y la ejecución de políticas públicas.
4. Promover políticas públicas que sitúen al Trabajo Decente y al desarrollo sustentable como eje de articulación de las demás políticas.
5. Dotar a los y las sindicalistas de una visión integral del empleo para poder incidir en las políticas de generación del mismo a través de los espacios tripartitos destinados a la creación, el mantenimiento y el monitoreo de las políticas públicas.
6. Desarrollar acciones para generar las condiciones políticas, económicas, sociales y ambientales de creación de empleo digno.



Estructura modular

Para abordar la participación sindical en el desarrollo del eje estratégico [Empleo y desarrollo sustentable](#), se proponen estos niveles:

1. Módulo 1. Dimensiones del Trabajo Decente.
2. Nivel básico global: Diagnóstico de la situación del empleo de acuerdo con el Programa de Trabajo Decente al Cubo.
3. Nivel de especialización: elaboración y monitoreo de políticas laborales, económicas y sociales para la mejora del empleo e integración de políticas macroeconómicas, mesoeconómicas y microeconómicas.

1. Los instrumentos internacionales para la promoción del empleo

La OIT impulsa a partir de su Convenio núm. 122 (1964) que todos los Estados deben tener como objetivo central: "Crear mayores oportunidades de empleo para las mujeres y los hombres con objeto de que dispongan de ingresos y de un empleo decente".

Convenio núm. 122 sobre la política de empleo (1964, entrada en vigor: 15/7/1966)

Artículo 1º

Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

Además de este convenio sobre política de empleo, existen otros documentos de la OIT, relacionados con el tema, entre ellos: el Convenio núm. 88 sobre servicios de empleo, el Convenio núm. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (para personas con discapacidad), y el Convenio núm. 181 so-

bre las agencias de empleo privadas. Tal como hemos visto en el Módulo 1 Dimensiones del Trabajo, este eje comprende casi todas las dimensiones que impulsa la OIT en su función normativa. Señalamos, a continuación, los más relevantes que son confluentes para la promoción del empleo.

Principales convenios y recomendaciones de la OIT en materia de empleo

Sobre la política del empleo (C. núm. 122)

Política social (C. núm. 117)

Readaptación profesional y empleo (C. núm. 159)

Fijación de salario mínimo (C. núm. 131)

Protección del salario (C. núm. 95)

Servicio del empleo (C. núm. 88)

Agencias de empleo privadas (C. núm. 181)

Discriminación (C. núm. 111)

Igualdad de remuneración (C. núm. 100)

Seguridad social (C. núm. 102)

Desarrollo de recursos humanos (C. núm. 142)

Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (R. núm. 195)

Fomento del empleo y protección contra el desempleo (C. núm. 168)

Creación de empleo en la pequeña y mediana empresa (R. núm. 189)

Empleo de calidad significa tener una ocupación productiva y un salario que permita satisfacer nuestras necesidades y expectativas, con oportunidades de formación. Para ello, es indispensable que el Estado genere políticas públicas que garanticen el ejercicio pleno de estos derechos.

El Convenio núm. 122 de la OIT conforma el instrumento normativo internacional por excelencia para este objetivo. En él se instruye a los Estados para que elaboren políticas que garanticen:

a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar esa formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

1.1. La Agenda Hemisférica de Trabajo Decente

Este instrumento es una iniciativa de la OIT que promovió un compromiso de los Estados de las Américas (2006-2015), para desarrollar una estrategia

articulada de políticas que combina acciones en el campo económico, legislativo, mundo laboral e instituciones, con el propósito de promover el Traba-

jo Decente. Esta Agenda permitió una mayor sinergia para la consecución de la justicia social, sobre todo en una región como América Latina, donde

los déficits de trabajo decente habían adquirido una magnitud considerable hacia fines del siglo XX y principios del siglo XXI.

Objetivos estratégicos

- Cumplimiento efectivo de los derechos del trabajo
- Generación de mayores oportunidades de empleo para hombres y mujeres
- Ampliación y fortalecimiento de los sistemas de protección social de los trabajadores
- Promoción del diálogo social y fortalecimiento institucional de los actores sociales (empleadores, trabajadores y Estado)

Objetivos transversales

- Superar la pobreza y la exclusión social
- Impulsar la igualdad, en especial de género
- Lograr mayor influencia y aplicación de las normas internacionales
- Impulsar el diálogo entre los distintos sectores de la sociedad



La OIT es un organismo del Sistema de las Naciones Unidas, constituido por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones sindicales, por lo tanto, la Agenda Hemisférica es producto del diálogo y el consenso entre los tres. ¿Cómo se convocan y quiénes asisten a las reuniones regionales de la OIT? ¿Creen que es importante participar de ellas, ya sea directa o indirectamente? ¿Cómo creen que pueden acceder a este tipo de información?

Fuente: OIT. 2006. Promoviendo el Trabajo Decente en las Américas. Agenda Hemisférica 2006-2015. OIT Lima.

Esta afirmación resumía todas las aspiraciones del movimiento sindical del Mercosur, ya que desplazaba la visión neoliberal según la cual primero se debía aspirar al crecimiento del Producto

Interno Bruto (PIB; que aproxima en cierta manera la riqueza nacional) y eso iba a tener como consecuencia, a mediano plazo, el crecimiento del empleo (teoría del derrame).



El órgano máximo del Mercosur, el Consejo Mercado Común - CMC, instruyó a los demás órganos para que, en el desarrollo de sus acciones, se otorgue prioridad a la articulación de las políticas económicas, sociales y laborales, con la finalidad de generar Trabajo Decente y empleo de calidad. Asimismo, este organismo instruye que el Mercosur debe incorporar, en sus acuerdos, información sobre el impacto que estos tendrán en la generación de condiciones para la creación de trabajo y empleo.

El Mercosur afirma, entonces, que las medidas que inciden en la distribución del ingreso, como el volumen y la orientación de la inversión pública; los instrumentos utilizados para alentar y orientar la inversión privada; los programas de fortalecimiento de las micro y pequeñas empresas; y las políticas de promoción sectorial y de desarrollo de tramas productivas son centrales para promover y para evaluar la capacidad de generación de empleo (según MERCOSUR/CMC/DEC. N° 04/06).

1.3. La Ley Nacional de Empleo N° 24.013

Esta ley fue sancionada en 1991, en el marco de la reestructuración del Estado y las políticas de ajuste estructural. La norma posee un fuerte sesgo hacia la promoción del empleador privado y, en algunos capítulos, incorporó lineamientos que favorecieron la flexibilización laboral en los años noventa. Sin

embargo, adquiere algunos capítulos muy importantes a la hora de analizar nuestros instrumentos jurídicos, ya que configura herramientas para la reducción de la informalidad laboral, uno de los problemas crónicos del mercado de trabajo argentino y también de la región.

Para reflexionar



¿Por qué es tan importante la articulación de las políticas económicas, sociales, educativas y laborales? ¿Qué aporta cada una de ellas al objetivo del Trabajo Decente? ¿Qué papel juegan en la promoción del empleo? ¿Qué hacen las organizaciones sindicales en este nivel de decisión política?

Para profundizar en el tema de la informalidad laboral, se recomienda ver el **Módulo 4 Formalización de la economía informal**, que presenta criterios para identificarla y para establecer estrategias sindicales.



Los principales objetivos de la Ley N° 24.013 son:

- a. promover la creación del empleo productivo mediante las distintas acciones e instrumentos contenidos en las diferentes políticas del Gobierno nacional, así como a través de programas y medidas específicas de fomento del empleo;
- b. prevenir y regular las repercusiones de los procesos de reconversión productiva y de reforma estructural sobre el empleo, sin perjuicio de salvaguardar los objetivos esenciales de dichos procesos;
- c. inducir la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas o rurales de baja productividad e ingresos, a otras actividades de mayor productividad;
- d. fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral;
- e. incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y los programas de empleo;
- f. promover el desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad;
- g. atender la movilidad sectorial y geográfica de la mano de obra, de modo de contribuir a una mayor adecuación entre la disponibilidad de mano de obra y la generación de puestos de trabajo;
- h. organizar un sistema eficaz de protección a los trabajadores desocupados;
- i. establecer mecanismos adecuados para la operatoria del régimen del Salario Mínimo, Vital y Móvil;
- j. promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras;
- k. implementar mecanismos de participación tripartita y federal, en el nivel de toma de decisiones, y de federalización y descentralización municipal, en el nivel de ejecución y gestión.

La cosmovisión neoliberal se puede identificar en la ausencia de instrumentos para la creación de empleo, ya que dejaba esa tarea al desarrollo de las fuerzas del mercado. Por este motivo, la ley afirma en su artículo 3° que: "La política de empleo comprende las acciones de prevención y sanción del empleo no registrado, de servicios de empleo, de promoción y defensa del empleo, de protección a trabajadores desempleados, de formación y orientación profesional para el empleo". Es decir que las políticas públicas de empleo se reducen a incidir en la oferta de trabajo.

A pesar de esos obstáculos, la Ley N° 24.013 posee algunas herramientas que son útiles para el movimiento sindical y que a continuación se describen.

| Temas | Artículos de la Ley N° 24.013 | Elementos a destacar |
|---|---|---|
| Trabajo informal o empleo no registrado | Artículos 7° a 17° | Constituye una herramienta para denunciar, perseguir y corregir la evasión de las obligaciones laborales. El artículo 11° (Artículo sustituido por art. 47 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000) |
| Sistema Único de Registro Laboral | Artículos 18° al 20° | Unificó el sistema de registración laboral |
| Promoción y defensa del empleo | Artículos 21° a 26° | Los incentivos para la generación de empleo se relatan como consecuencia del crecimiento económico (visión neoliberal) |
| Modalidades de Contrato de trabajo | Artículos 27° a 81° Muchos de estos artículos están derogados por nuevas leyes | <ul style="list-style-type: none"> • Contrato de trabajo de tiempo determinado por lanzamiento de una nueva actividad • Contrato de práctica laboral para jóvenes • Contrato de trabajo-formación • Contrato de trabajo de temporada • Contrato de trabajo eventual • De las empresas de servicios eventuales |
| Programas de empleo para grupos especiales de trabajadores | Artículos 82° a 89° | Desarrolla cláusulas de inclusión de personas con discapacidad, trabajadores cesantes y formas promovidas |
| Fomento del empleo mediante nuevos emprendimientos y reconversión de actividades informales | Artículos 90° a 94° | Desarrolla estrategias para la formalización de la economía |
| Reestructuración productiva | Artículos 95° a 97° | Vinculada a la privatización de empresas públicas o mixtas durante los años noventa |
| Procedimiento preventivo de crisis de empresas | Artículos 98° a 104° | Estipula el procedimiento preventivo de crisis que se puso en práctica con las fábricas recuperadas luego de 2003 y nuevamente frente a la crisis de 2008 (Artículo sustituido por art. 105 de la Ley N° 26.727 B.O. 28/12/2011) |
| Programas de emergencia ocupacional | Artículos 106° a 110° | Establece mecanismos especiales ante catástrofes naturales, razones económicas o tecnológicas |

Continúa en pág.15

| Temas | Artículos de la Ley N° 24.013 | Elementos a destacar |
|--|-------------------------------|---|
| Protección de los trabajadores desempleados | Artículos 111º a 127º | Seguro de desempleo |
| Servicios de formación, de empleo y de estadísticas | Artículos 128º y 129º | Facultó al Ministerio de Trabajo para crear un área de formación para la reconversión productiva |
| Servicio de empleo | Artículo 130º | Permitió a partir de la crisis de 2001-2002 crear una Red de Agencias de Empleo en las provincias y municipios para la tarea de intermediación laboral |
| Estadísticas laborales | Artículo 131º | Desarrolladas a través del Instituto de Estadísticas Laborales del MTEySS: www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/ |
| Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil | Artículos 135º y 136º | La ley obliga a convocar a los representantes de los trabajadores, los empleadores y el Estado. Aun cuando no se convocara durante la década del 1990, desde 2003 este Consejo cobró una relevancia central |
| Salario Mínimo, Vital y Móvil | Artículos 139º a 142º | Si bien estuvo congelado durante la última década del siglo XX, su implementación actual es semestral (Artículo 141º derogado por art. 1º de la Ley N° 26.598 B.O. 6/7/2010) |
| Fondo Nacional de Empleo | Artículos 143º a 151º | Recursos para financiar las políticas de mercado de trabajo |
| Indemnización por despido injustificado | Artículos 153º a 155º | Durante la década de 1990, otras normas redujeron el peso de este mecanismo de protección al empleo |

Formación profesional para el empleo – Ley N° 24.013

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá elaborar programas de formación profesional para el empleo que incluirán acciones de formación, calificación, capacitación, reconversión, perfeccionamiento y especialización de los trabajadores, tendientes a apoyar y a facilitar a) la creación de empleo productivo; b) la reinserción ocupacional de los trabajadores desocupados; c) la reasignación ocupacional derivada de las reformas del sector público y la reconversión productiva; d) el primer empleo de los jóvenes y su formación y perfeccionamiento laboral; y e) la mejora de la productividad y la transformación de las actividades informales.

Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil

Este Consejo fue creado por el artículo 135° de Ley N° 24.013 y sus funciones son:

- a. determinar periódicamente el Salario Mínimo, Vital y Móvil;
- b. determinar periódicamente los montos mínimos y máximos de la prestación por desempleo;
- c. aprobar los lineamientos, metodología, pautas y normas para la definición de una canasta básica;
- d. constituir las comisiones técnicas tripartitas sectoriales;
- e. fijar las pautas de delimitación de actividades informales;
- f. formular recomendaciones para la elaboración de políticas y programas de empleo y formación profesional;
- g. proponer medidas para incrementar la producción y la productividad.

El Consejo estará integrado por 16 representantes de los empleadores y 16 de los trabajadores, quienes serán designados por el Poder Ejecutivo y por un presidente designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, durarán cuatro años en sus funciones y desarrollarán sus tareas ad honorem. El conjunto de los empleadores estará integrado por dos representantes del Estado nacional en su papel de empleador, dos representantes de las provincias que adhieran al régimen del presente título, en igual carácter, y 12 representantes de los empleadores del sector privado de las distintas ramas de actividad, propuestos por sus organizaciones más importantes. La representación de los trabajadores estará integrada de modo tal que incluya a los trabajadores del sector privado y del sector público de las distintas ramas de actividad, según la propuesta de la central de trabajadores con personería gremial.

1.4. El Pacto Mundial para el Empleo

El Pacto Mundial para el Empleo fue aprobado en junio de 2009, por delegados de gobiernos, de trabajadores y de empleadores en la 98ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Constituyó la respuesta más urgente y amplia en los 90 años de historia de la OIT, y fue adoptada para enfrentar la crisis que sacudió al mundo desde el período 2007-2008. El Pacto pidió a gobiernos y a organizaciones de trabajadores y empleadores trabajar unidos para enfren-

tar la emergencia mundial del empleo, con políticas que estén alineadas con el Programa de Trabajo Decente de la OIT. El Pacto propuso una serie de iniciativas para responder a la crisis, que los países pueden adaptar de acuerdo con sus necesidades y situaciones específicas. No se trata de una solución única para todos, sino de un portafolio de propuestas basadas en ejemplos exitosos, que también han sido diseñadas para informar y apoyar las acciones a

nivel multilateral. Además, mediante este documento, la OIT solicitó tomar medidas para mantener a las personas en sus trabajos, para apoyar a las empresas y para impulsar la generación y recuperación de los empleos en combinación con sistemas de protección social, en particular, para los sectores sociales más vulnerables y, en todos los casos, integrando la preocupación por la equidad de género. El Pacto Mundial para el Empleo define

cuatro estrategias a seguir.

1. Acelerar la creación de puestos de trabajo y recuperación del empleo, así como respaldar a las empresas.
2. Establecer sistemas de protección social y protección a las personas.
3. Fortalecer el respeto de las normas internacionales del trabajo.
4. Promover el diálogo social, negociar colectivamente identificando prioridades y estimulando la acción para salir de la crisis.

1.5. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS (post 2015)

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio acordados en el año 2000 fueron elaborados con metas a 2015. Por ello, los países se encuentran en intensas negociaciones para acordar la elaboración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, conocidos como Post 2015 o por sus siglas ODS.

El movimiento sindical internacional (CSI) ha expresado una serie de directrices sobre este tema que sintetizaremos a continuación:

- Las consultas acerca del programa de desarrollo, después de 2015, tienen lugar en *un contexto de multiplicidad de crisis*. Vivimos una crisis persistente de pobreza, una crisis medioambiental, una crisis en la economía mundial y una crisis del empleo, tanto en los países en desarrollo como en los países desarrollados. Por lo tanto, esta situación requiere medidas urgentes, para tratar las causas profundas de

las diferentes crisis, y además exige un conjunto de políticas ambicioso para el programa de desarrollo después de 2015.

- *Los países han avanzado considerablemente en el logro de los ODM*. No obstante, estos avances han sido desiguales, y resulta difícil mantenerlos en un contexto de crisis. Además, los ODM no han conseguido tratar las causas profundas de la pobreza en los países en desarrollo. Actualmente, unos 1300 millones de personas siguen viviendo en la pobreza extrema y 870 millones pasan hambre a diario. Por consiguiente, las consultas en curso sobre el programa de desarrollo después de 2015 resultan cruciales y precisan de la plena participación de los sindicatos y de la OIT.
- Se impone *un cambio de paradigma en el modelo dominante de desarrollo y en las políticas de desarrollo*.

No podemos permitirnos más de lo mismo. Los sindicatos y la OIT deben trabajar con ahínco para que el marco de desarrollo, después de 2015, cambie el paradigma de desarrollo hacia una senda de desarrollo incluyente, sustentable e intensivo en empleo.

A la luz de la multiplicidad de crisis que encara la humanidad, el movimiento sindical aspira a que los siguientes principios formen parte de la agenda global de desarrollo post 2015:¹

a. **Erradicar la pobreza y el hambre**

La atención ya no debe centrarse en la reducción de la pobreza extrema sino en su erradicación. Para los países en desarrollo, ello significa *erradicar la pobreza extrema*. Para los países industrializados, ello debe materializarse también en la inclusión social de los grupos vulnerables y en objetivos para erradicar la pobreza y la precariedad de los trabajadores, a partir de tasas de pobreza relativa.

El cambio en los modelos de desarrollo exige prestar nueva atención no solo a la tasa de crecimiento económico, sino también a la *calidad del crecimiento*. Tenemos presente que el crecimiento es una condición necesaria pero insuficiente para la reducción de la pobreza; por eso, se debe hacer hincapié en impulsar modelos de crecimiento que garanticen que el desarrollo económico resulta incluyente, intensivo en

empleo y sostenible desde el punto de vista medioambiental. En consecuencia, las políticas macroeconómicas deben incluir metas sobre empleo, igualdad y sostenibilidad, además de las metas tradicionales.

Un desarrollo sostenible y que saque a la gente de la pobreza arraigada debe basarse en un proceso de transformación estructural, diversificación económica y creación de producción de mayor valor agregado en los países en desarrollo. Dicha transformación precisa de políticas gubernamentales activas en forma de políticas industriales. Por lo tanto, las metas sobre transformación y diversificación estructurales deben incluirse en el programa.

b. **Lograr el empleo pleno y productivo y el Trabajo Decente para todos**

La inclusión de este objetivo en el marco del desarrollo después de 2015 debe ser una cuestión prioritaria para la OIT y sus mandantes. Resulta importante subrayar la necesidad de hacer hincapié en el Trabajo Decente y no solo en el empleo. Los cuatro componentes del Programa de Trabajo Decente deben incluirse en las metas fijadas para este objetivo. En este sentido, la Reunión Sindical de Expertos apoya la adhesión del Consejo de Administración de la OIT a un objetivo de desarrollo después de 2015 vinculado con *el empleo y el Trabajo Decente*.

De conformidad con el Objetivo del

1. Tomado de "Conclusiones de la Reunión Sindical de Expertos sobre la Agenda de Desarrollo Post-2015", organizada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, Ginebra, 21 y 22 de mayo de 2013.

Trabajo Decente deben fijarse metas en materia de empleo, derechos del trabajo, protección social y diálogo social.

c. **Garantizar una gobernanza justa y buena**

La inclusión de un objetivo sobre gobernanza en el programa de desarrollo después de 2015 resaltarán la importancia para el desarrollo *de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente*. Entre las metas, en este ámbito, cabe incluir el derecho de todas las personas a gozar de los derechos humanos, incluidos el derecho a la vida, a la seguridad y a las integridades física y moral, la libertad de expresión, la libertad de reunión y el derecho a participar en los procesos sociopolíticos. En el objetivo sobre gobernanza, se deben incluir también metas para garantizar la protección de grupos discriminados, como los trabajadores migratorios, y garantizar la gobernanza eficaz a través de metas para la promoción de la transparencia, la rendición de cuentas y una meta para luchar contra la corrupción.

d. **Reducir las desigualdades en los ingresos**

En un contexto de aumento de las desigualdades en los países y entre los países, resulta importante la inclusión de un objetivo sobre la *reducción de las desigualdades en los ingresos*, en el programa de desarrollo post 2015. Esto resulta todavía más importante porque se sabe que el aumento de las desigualdades

menoscaba los esfuerzos para reducir la pobreza. De hecho, la pobreza se reduce más rápidamente y de manera más sostenible en sociedades más igualitarias. Entre las metas relacionadas con este objetivo, cabe incluir la referencia a la cobertura de los acuerdos de negociación colectiva, la fijación de salarios mínimos, la proporción de rentas de trabajo, la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor, y los acuerdos comerciales y de cooperación para el desarrollo justos.

e. **Garantizar la educación universal gratuita y de calidad, y el acceso a servicios públicos gratuitos y de calidad**

Este objetivo de la *educación* para todos debe incluir dos metas. En primer lugar, de aquí a 2030, todos los adolescentes deben haber concluido un ciclo completo de educación secundaria, para lograr su potencial en tanto seres humanos y para contribuir de manera positiva como miembros activos de la sociedad. La segunda meta consiste en que, de aquí a 2030, todos los jóvenes y adultos tengan un acceso equitativo a la educación postsecundaria de calidad y al aprendizaje permanente, lo que les permitirá adquirir conocimientos, capacidades y competencias para lograr su pleno potencial y participar de manera positiva en la sociedad y en el mundo laboral. Este objetivo resulta crucial en la campaña de la OIT para la erradicación

total de todas las formas de trabajo infantil. Además de lo antes mencionado, resulta necesario contar con una meta para garantizar el acceso a un conjunto de servicios públicos gratuitos y de calidad, garantizados por el Estado.

f. **Garantizar la igualdad**

entre los sexos y la no discriminación

Es bien sabido que la consecución de la igualdad entre los sexos y de la no discriminación resulta necesaria para erradicar la pobreza. Si bien continúan resultando pertinentes, las metas del ODS deben perfeccionarse para incluir metas relativas al mundo laboral, en especial, una meta para velar por la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina ante un trabajo de igual valor. Además, las metas deben abordar la discriminación múltiple y referirse a todos los grupos necesitados de igualdad.

g. **Garantizar la sustentabilidad medioambiental**

En el documento final de Río+20 se resaltó la responsabilidad de todas las naciones de desarrollarse dentro de ciertas limitaciones en relación con el planeta. Si bien las cuestiones relativas a la sustentabilidad deben incorporarse en todos los ODS, un objetivo específico sobre el tema podría suministrar un marco de gobernanza para garantizar la aplicación del corpus de instrumentos y tratados multilaterales aprobados por los países. Resulta de importancia capital para el mundo del trabajo la necesidad de incluir en este objetivo

una meta que garantice una transición justa en el camino de los países hacia economías de bajo contenido de carbono. Del mismo modo, deben estudiarse metas para garantizar modos de producción, distribución y consumo de bajo contenido de carbono. Con todas estas metas se debe pretender la creación de más y mejores "empleos verdes".

h. **Impulsar las alianzas**

y la gobernanza mundial

En un contexto de crisis mundiales, es necesario garantizar la coherencia de las políticas, la rendición de cuentas y la cooperación internacional dentro del sistema internacional. En este ámbito, es imprescindible contar con un objetivo sobre alianzas con metas que tengan en cuenta al menos tres objetivos fundamentales. En primer lugar, la necesidad de alcanzar *la coherencia de políticas* en los sistemas internacionales de organismos, incluso mediante la creación de un Consejo de Seguridad Económica y Social, bajo la égida de las Naciones Unidas, donde participen todos los organismos internacionales, con inclusión de las instituciones de Bretton Woods. En segundo lugar, la importancia renovada de *una cooperación internacional justa*, que conduzca a acuerdos comerciales justos de conformidad con los ODS, acuerdos de financiación para el desarrollo cuyas promesas se cumplan, y una reducción real de la deuda de los países pobres. Por último, se impone una meta sobre gobernanza en el conjunto de los ODS, con el fin de garantizar que es-

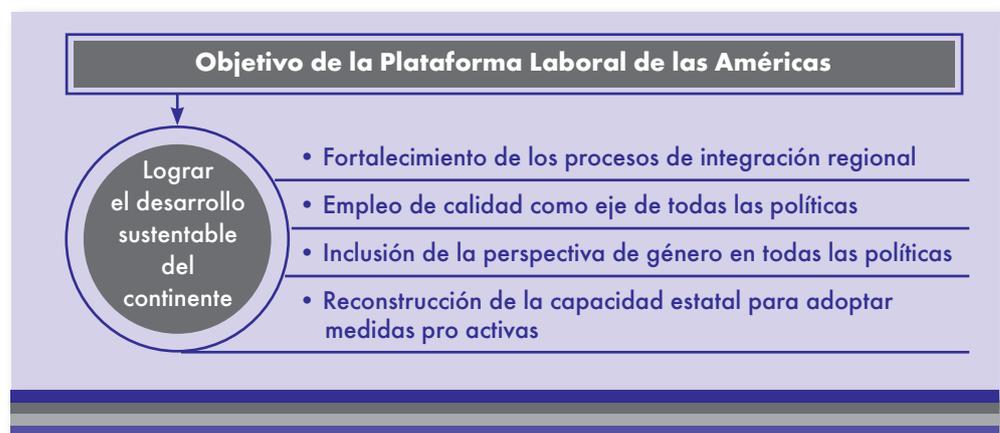
tos se basen en un marco vinculante a escalas nacional y mundial, sujetos a un seguimiento y escrutinio res-

ponsables por parte de los Estados, las ONG y las organizaciones de trabajadores y empleadores.

1.6. La Plataforma Laboral de las Américas

Durante 2005 y en el marco del proceso de la Cumbre de las Américas, el movimiento sindical del continente desarrolló una Plataforma Laboral para presentar ante la Cumbre de Jefes de Estado, que se celebraría en la ciudad de Mar del Plata en noviembre de ese año. Ello constituyó un hito histórico, porque para ese momento estaba previsto que comenzara a regir el Tratado de Libre Comercio de las Américas (ALCA), pero los gobiernos del Mercosur y de

Venezuela, y sumado a ellos las movilizaciones populares que se hicieron notar desde 1999, determinaron que ese pacto retrocediera. El sindicalismo de las Américas preparó el documento conocido como "La PLA" - Plataforma Laboral de las Américas, que describe no solo el rechazo de las políticas neoliberales y los tratados de libre comercio sino que además conforma un decálogo de políticas públicas para la creación de empleo digno.



Empleo digno y Trabajo Decente

Objetivos

1. Identificar elementos de las políticas neoliberales, en un caso concreto, y reflexionar sobre las consecuencias sobre el empleo y el trabajo.
2. Caracterizar situaciones de empleo precario y analizar causas y consecuencias. Tomar en cuenta los ejes estratégicos de Trabajo Decente.
3. Analizar la utilidad del marco normativo y los instrumentos internacionales y nacionales existentes para superar situaciones de precariedad y las posibilidades de acción sindical.

Desarrollo

1. Individualmente, lean el Texto de apoyo y las preguntas de la Hoja de Trabajo 1.
2. En grupo, respondan las preguntas de la Hoja de Trabajo 1, debatiendo y concluyendo sobre los diferentes aspectos.
3. En reunión plenaria se ponen en común las reflexiones de los grupos y se afianzan conceptos y marcos sobre el empleo digno y el Trabajo Decente.

Materiales

- Texto de apoyo 1: La historia laboral de Javier (adaptado de Denis Merklen. "Vivir en los márgenes: la lógica del cazador")².
- Hoja de Trabajo 1: Condicionantes del empleo: entre las políticas, el mercado y el marco normativo.
- Contenidos de la sección 1 de este Módulo.
- La Ley Nacional de Empleo N° 24.013

2. Denis Merklen. 2000. "Vivir en los márgenes: la lógica del cazador. Notas sobre sociabilidad y cultura en los asentamientos del Gran Buenos Aires hacia fines de los noventa", en Svampa (ed.), *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales*, Bs. As., Biblos-UNGS.

La historia laboral de Javier

Javier y su familia, compuesta por sus padres y sus cuatro hermanos, viven en el asentamiento El Tambo desde 1989. El Tambo es uno de los barrios de tierras tomadas ubicado en la localidad bonaerense de La Matanza. Hacia 1996, Javier, de 28 años, estaba cursando el 3° año de la Licenciatura en Trabajo Social, en la Universidad de La Matanza. Paralelamente, los sábados trabajaba como operador de un programa de radio en el mismo asentamiento.

En los años sesenta, el padre de Javier trabajaba como obrero en un frigorífico de la zona industrial de Puente Alsina. Años más tarde, pudo montarse una pequeña fábrica de zapatos, gracias a que su estabilidad laboral le había permitido ahorrar dinero para llevar a cabo tal empresa. Sin embargo, en la década de 1980, con la liberación de las importaciones la industria local se vio fuertemente afectada y, como correlato, la actividad del padre de Javier, ligada a la confección de calzado, quebró definitivamente.

A partir de esos años, comenzó una etapa de inestabilidad para la familia de Javier. La falta de empleo estable los había motivado a buscar mejor suerte en Brasil. Pero allí tampoco las cosas fueron bien y decidieron regresar a Buenos Aires. No obstante, la inestabilidad laboral persistió, obligándolos a mudarse repetidas veces, lo que para Javier, en particular, significó tener que cambiarse de escuela en varias oportunidades. Hacia fines de los años ochenta llegaron, finalmente, al asentamiento. Allí el padre de Javier comenzó a "rebuscárselas". Las "changas" fueron su nueva modalidad de empleo. Empezó vendiendo comida en el asentamiento, al tiempo que hacía algunos arreglos de calzado en el taller que se había montado en su casa, con una de las máquinas de su anterior emprendimiento que todavía conservaba. En esta tarea contribuían tanto Javier como su hermano mayor. Durante buena parte de la década de 1990 Javier trabajó ayudando a su padre. Pero como bien lo señala él mismo, "era un trabajo estacional".

Con el cambio de siglo, Javier decidió trabajar junto a un amigo y abrieron un taller de serigrafía. Sin embargo, el cuentapropismo tampoco resultó, pues al no tener ninguna inscripción legal no hubo forma de seguir adelante con la actividad. Nuevamente, tropezó con el desempleo, y se vio obligado a transitar por la inestabilidad. Hasta que encontró un nuevo trabajo, esta vez repartiendo pizzas los días miércoles, pero la ilusión le duró tan solo cuatro meses.

En el último año, trabajó cuatro semanas y el resto del año ha estado recorriendo la ciudad buscando trabajo, sin ningún éxito. Las "changas" de albañilería, de pintura o de herrería han sido las formas de "rebuscársela".

Condicionantes del empleo: entre las políticas, el mercado y el marco normativo

I. Dimensiones del Trabajo Decente

1. Caractericen los diferentes empleos y trabajos de Javier y de su padre, desde el punto de vista del Trabajo Decente, la estabilidad y calidad del empleo y el desarrollo profesional.
2. Imaginen que, en lugar de ser un varón, se tratara de una mujer con la misma formación académica (en Trabajo social). ¿Cómo creen que sería su situación? ¿Creen que conseguiría algo de dinero con las mismas "changas" que Javier? ¿Qué posibilidades de empleo tendría?

II. El contexto

3. La situación del padre de Javier cambia drásticamente en la década de 1980. ¿Por qué? ¿Qué características de las políticas de esa época se materializan en la vida de este hombre y en su familia y qué consecuencias tienen?

III. La protección emanada de las normas y las leyes

4. ¿Creen que Javier tiene posibilidades de mejorar su situación al amparo del desarrollo legislativo del Convenio núm. 122 en Argentina y del compromiso adoptado a partir del Pacto Mundial para el Empleo de la OIT? Identifiquen fortalezas y debilidades respecto al objetivo general del Convenio núm. 122 de la OIT y de las estrategias marcadas por el Pacto Mundial para el Empleo.
5. ¿Qué papel tienen las organizaciones sindicales para incidir en el desarrollo normativo y en su cumplimiento efectivo? Tengan en cuenta los grandes objetivos planteados por la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas - CSA en la Plataforma Laboral de las Américas - PLA.

IV. Las políticas públicas

6. Finalmente, planteen posibles estrategias (algunas ideas generales) que, desde las organizaciones sindicales, podrían aportarse al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, en virtud de las reflexiones surgidas realizando esta actividad. Tengan en cuenta las diferentes esferas políticas que deben articularse y el marco internacional de los ODS post 2015.

2. Las políticas de empleo

Nuestra perspectiva nace de la premisa de considerar el trabajo de hombres y mujeres como unidad de análisis central de estudio, diagnóstico y propuestas. Esta posición desestima el paradigma ideológico neoclásico según el cual la competitividad internacional y los aumentos de la productividad son el único punto de partida para la generación de empleo decente. Nuestra afirmación se sustenta en que, en nuestro continente y también en otras regiones, existen antecedentes de economías altamente competitivas, integradas al comercio internacional, con una alta productividad y, sin embargo, ello no ha redundado en mejores condiciones de vida para las trabajadoras y los trabajadores, ni ha impulsado la generación de empleo de calidad, sino que, por el contrario, en estos contextos se han observado altos niveles de precariedad, informalidad y retroceso de los derechos sociales y laborales. Nuestro punto de partida reconoce la

existencia de dos ámbitos de actuación, el de las políticas de empleo y el de las políticas laborales, ya que la acción de ambos incide en la generación y sustentación del empleo. Dichas esferas interactúan entre sí, por lo cual resulta imprescindible la coordinación de las acciones del Estado, la articulación de los trabajadores y empleadores y la implicación de toda la sociedad para alcanzar con éxito la generación de empleo de calidad.

Los dos ámbitos surgen de las relaciones sociales, económicas y políticas que se expresan en el mundo del trabajo. Allí podemos distinguir las políticas de empleo –entre las cuales se encuentran las políticas económicas (generales) propiamente dichas y las específicas del mercado de trabajo– y las políticas laborales. Se trata de espacios de decisión intercomunicados, que confluyen en la generación de empleo y en las condiciones y características del trabajo en una sociedad determinada.



Las **políticas de empleo** se expresan en dos esferas de acción.

1. Por un lado, comprenden una amplia gama de medidas e instrumentos dentro de la *actividad económica, social e institucional* que afectan el nivel y la calidad del empleo. Pretenden actuar sobre la demanda de trabajo, la cual depende de los instrumentos macroeconómicos de naturaleza fiscal, monetaria, de precios e ingresos, así como sobre las políticas mesoeconómicas, como los programas de desarrollo regional, de desarrollo tecnológico, de incentivos a las micro y pequeñas empresas, etc.
2. La segunda esfera de acción de las políticas de empleo se refiere a *propósitos específicos asociados a ajustes en el mercado de trabajo*. Para tal fin, los instrumentos de las políticas de empleo pueden ser *pasivos* –aquellos destinados a paliar

situaciones de pobreza asociada con la condición de desempleo– o *activos*, interviniendo en la demanda u oferta del trabajo o a través de la intermediación laboral que facilite el encuentro de trabajadores y puestos laborales. Del lado de la oferta, requieren actuar a mediano y largo plazo sobre tendencias demográficas y condiciones educativas y de formación profesional para el trabajo, entre otras variables. En este ámbito resultan relevantes, entre otras, las políticas gubernamentales en materia de salud y protección social. Las personas que tienen restricciones para acceder a los servicios de salud generalmente enfrentan mayores dificultades para acceder y desempeñarse en un empleo.

El abordaje de las relaciones laborales requiere una aproximación conceptual que las define como:

El conjunto de relaciones que se generan en torno al trabajo, entre el trabajador/a y el empleador, bajo un determinado marco regulador normativo y las condiciones en que se desarrollan las labores y tareas en la esfera de la producción y los servicios. Estas relaciones se nutren de los derechos y garantías para el trabajador, así como de otras cuestiones específicas de las relaciones de producción.

Sin embargo, la eficacia de las políticas de empleo no depende exclusivamente de las normativas laborales. Durante mucho tiempo, la visión neoliberal de la economía afirmaba que era necesario implantar reformas y flexibilidades la-

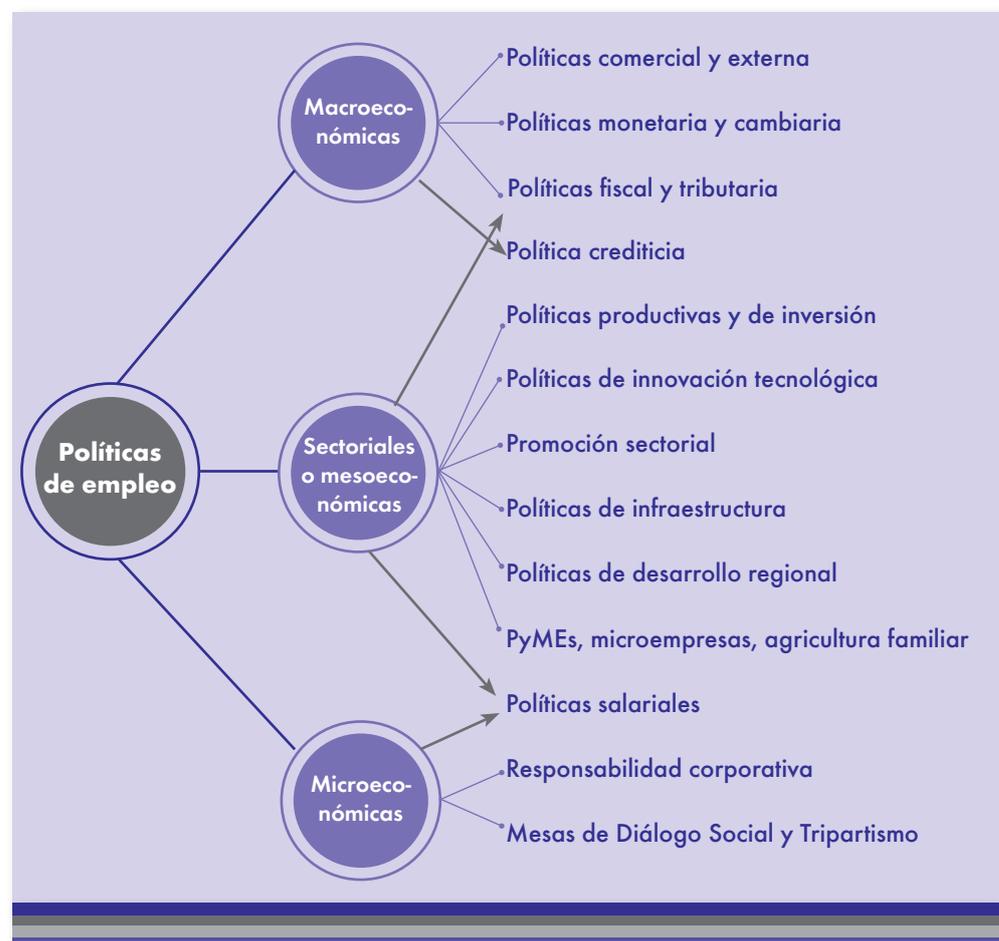
borales con el argumento de que estas leyes propiciarían un entorno favorable para la generación de empleo. Pero el fracaso fue rotundo, tanto para los trabajadores y las trabajadoras que estaban activos como –y más aún– para la

generación que se incorporó a la vida activa poco después de las reformas neoliberales. A partir de esta experiencia, resulta conveniente desestimar los periódicos intentos de modificar las leyes laborales en favor de una mayor flexibilización y concentrar la atención en la adopción de políticas económicas y productivas que prioricen la concertación, el diálogo social y el tripartismo. La generación de empleo decente debe disociarse definitivamente de la reducción progresiva de los derechos sociales y laborales.

En nuestro país, los derechos sociales siempre estuvieron asociados con el ámbito del trabajo y dotaron a este de un protagonismo fundacional de ciuda-

danía. Por lo tanto, la ampliación de derechos redundó en una mayor calidad de la ciudadanía, mientras que durante las dictaduras o gobiernos neoliberales, la reducción de los derechos sociales, devino en restricción de todos los derechos. Las variables que deben considerarse son las relativas a la legislación laboral, la igualdad de trato y oportunidades, los sistemas de seguridad social, los derechos sociales emanados de la relación laboral, la libertad sindical, las negociaciones colectivas del trabajo, la salud y seguridad en el trabajo, las condiciones de trabajo, entre otras.

Analicemos la primera esfera de las políticas de empleo, de acuerdo con el siguiente esquema:



2.1. Políticas que regulan la demanda de trabajo

En este apartado, vamos a analizar algunas dimensiones de las políticas de empleo. Primero nos centraremos en los indicadores más importantes, para luego tomar al azar algunas dimensiones: deuda externa, política fiscal y tributaria, política de innovación productiva, políticas microeconómicas. En el trayecto formativo de especialización, los educadores obreros podrán profundizar todas las variables vinculadas con la generación de empleo, así como su articulación con las políticas regionales del Mercosur.

Principales indicadores

La primera dimensión corresponde a las políticas macroeconómicas, que son los indicadores más conocidos cotidianamente a través de las estadísticas. Es decir que se refieren a la balanza comercial, a las exportaciones e importaciones, al tipo de cambio, a la circulación monetaria, a la velocidad de creación de dinero, a la inflación y a cómo se distribuyen los impuestos y los gravámenes en una sociedad. En esa primera esfera, los temas centrales se analizan por los siguientes indicadores:

- PIB
- PIB per cápita
- Exportaciones-importaciones
- Balanza comercial con otros países
- Deuda externa
- Tipo de cambio respecto de una moneda patrón (dólar)
- Impuestos al consumo
- Impuestos al capital
- Impuestos a la renta
- Otros impuestos

Veamos, a continuación, algunos de los indicadores que hemos mencionado.

Producto Interno Bruto (PIB)

En macroeconomía, el PIB es una medida que expresa el valor monetario de la producción de bienes y servicios de demanda final de un país, durante un período determinado de tiempo (normalmente un año).

Es necesario cuestionar aquella fórmula según la cual una secuencia exitosa de políticas macroeconómicas genera, a mediano plazo, una reactivación del aparato productivo, y por lo tanto una mayor demanda incrementada de mano de obra. La macroeconomía resulta un aspecto fundamental, pero no genera crecimiento por sí sola, porque esta fórmula no toma en cuenta ciertos elementos:

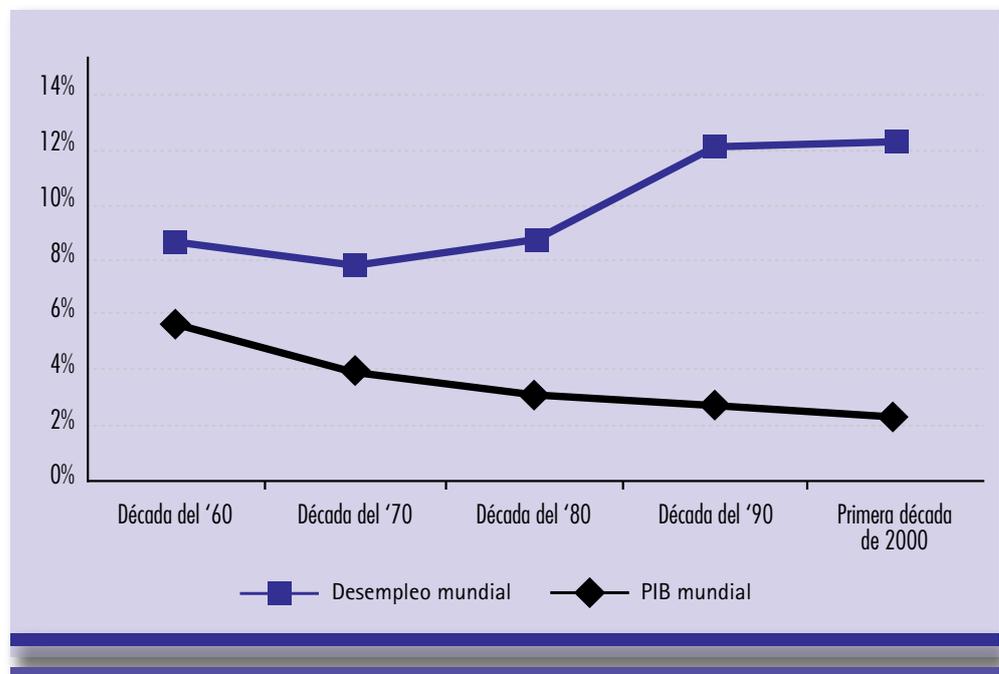
- en primer lugar, la economía globalizada de la última década muestra que, durante los períodos de auge económico, la demanda de empleo se viene ralentizando;
- en segundo lugar, estas etapas de crecimiento son cada vez más cortas y con períodos de crisis más prolongados y agudos, donde los lapsos prósperos no logran absorber todos los puestos de trabajo que destruyen los de estancamiento y recesión;
- en tercer lugar, la rotación laboral observada muestra un escenario donde los antiguos trabajadores con derechos plenos no logran reinsertarse en las mismas condiciones; en general, la rotación laboral viene asociada a empleos precarios, informales y dis-

tintos de la trayectoria y calificación profesional previa, lo que dilapida recursos humanos, en detrimento de la productividad.

Por consiguiente, es necesario concluir que la política macroeconómica cumple un papel ineludible en la generación de

empleo y en la distribución del ingreso, y que ello no puede dejarse librado a las fuerzas del mercado, ya que no se confirma la hipótesis según la cual el mercado de trabajo se autorregula en la ecuación entre oferta y demanda. No obstante, el crecimiento no basta por sí mismo para generar empleo.

Gráfico 1. Evolución del PIB y el desempleo por décadas (promedios mundiales)

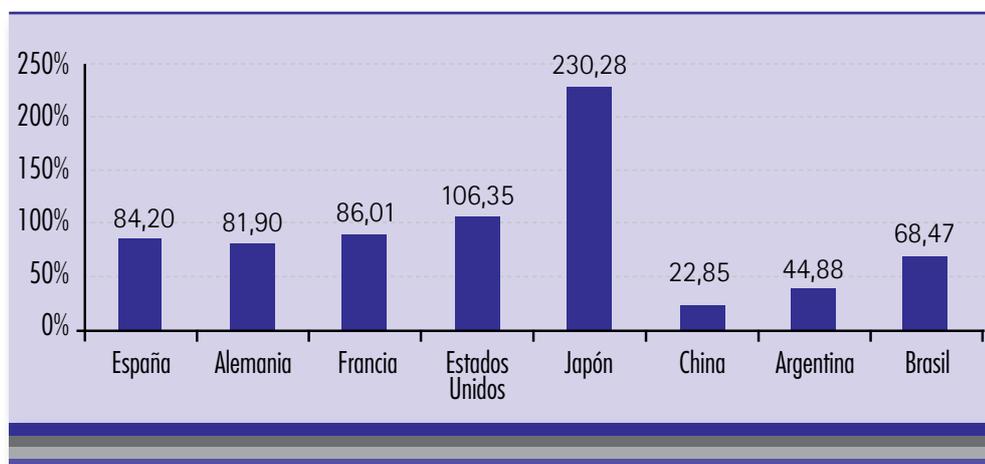


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del Banco Mundial.

deuda externa vuelve a aparecer como una sombra para el crecimiento futuro. La deuda externa afecta a una parte importante del presupuesto público de muchos países y los negociadores saben que todo incremento porcentual de erogaciones repercute directa y rápidamente en las demás partidas

(Gasto social, Desarrollo en la economía, Administración pública). El volumen en términos absolutos de la deuda no es un buen indicador, sino el peso de la deuda respecto de la riqueza que cada país genera anualmente (PIB). En el Gráfico 2, veremos algunos datos de países, en porcentaje de la deuda/PIB.

Gráfico 2. Porcentaje de la deuda respecto del PIB, 2013



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del Fondo Monetario Internacional, World Economic Outlook, 2013.

Políticas de innovación tecnológica

Un aspecto fundamental del desarrollo y el crecimiento económicos ha sido y es la incorporación de nuevas tecnologías que aumentan la productividad. Pero esta necesaria renovación tecnológica debe ir acompañada de un sistema permanente de capacitación profesional, con la participación privilegiada de las trabajadoras y los trabajadores a través de sus organizaciones sindicales. Se observa, en muchos casos, la inexistencia de una política de formación profesional, tanto por parte del Estado como de las propias empresas. La capacitación profesional es la mejor herramienta que tiene el trabajador y

sus organizaciones sindicales para evitar las prácticas discriminatorias y la descalificación en el trabajo.

Política fiscal y tributaria

El sistema impositivo constituye uno de los aspectos estructurales donde se demuestra, diaria y palpablemente, cuál es la correlación de fuerzas entre los sectores más pudientes y los más pobres de un país. Cualquier política de desarrollo económico en los países de América Latina lleva implícito el cambio del régimen tributario vigente, ya que, a pesar de los avances en algunos Estados, el sistema tributario sigue siendo regresivo e injusto. Todo modelo eco-

nómico desarrolla una política fiscal acorde con sus idearios, por lo tanto, la política fiscal no es neutra. Se grava sobre unos para liberar impositivamente a otros. Cualquier modificación en el sistema tensiona a los protagonistas de la vida de un país. Así, cuando un sector económico se opone a un nuevo gravamen, se afectan los intereses de aquellos sectores beneficiarios de alguna política pública, que se financiaría con esos nuevos recursos, y no solo al partido político al que le toca ejercer el gobierno.

El movimiento sindical del Cono Sur sustenta, desde hace muchos años, que el sistema fiscal debe cumplir con una serie de requisitos:

- a. debe ser entrelazado, para que el contribuyente sea inducido al cumplimiento;
- b. los impuestos sobre las ganancias, los consumos y los patrimonios deben permitir controles administrativos cruzados;
- c. la simplificación o eficiencia económica debe ser orientada con el debido respeto por el principio de equidad;
- d. se debe permitir minimizar el costo, público y privado, de la liquidación y recaudación;
- e. los mínimos no imponibles deben ser lo suficientemente altos para excluir a los pequeños contribuyentes y permitir la capitalización individual;
- f. debe contribuir a una distribución justa del ingreso, gravando el consumo suntuoso, las inversiones de carácter no productivo, la infraestructura ociosa, los capitales voláti-

les, las transacciones financieras, los activos financieros, los beneficios extraordinarios o eventuales, el enriquecimiento patrimonial a título gratuito, la transferencia de inmuebles, la transferencia de títulos de valores y sobre las ventas, compras, cambio o permuta de divisas.

Política crediticia

Uno de los grandes problemas que se verifica en las últimas décadas en la Argentina, y que no se ha revertido, es el acceso a la financiación que requieren particularmente las pequeñas y medianas empresas. En general, una de las políticas activas más efectivas es el acceso a circuitos de financiamiento públicos o privados para el desarrollo de inversiones. Se ha avanzado en políticas de créditos privados a la población para artículos de consumo, pero la inversión se adquiere a partir de una política integral de créditos.

Políticas sectoriales y promoción de PyMEs

Todos estos indicadores son de suma importancia a la hora de analizar el contexto del país, aunque, como hemos descrito, no son suficientes para entender el volumen y la calidad del empleo que se crea o que se destruye. Para eso, tenemos que ir a un segundo nivel de políticas que definen en gran medida qué modelo de desarrollo deseamos para nuestro país (agropecuario exportador, industrialista, de concentración monopólica, de distribución de ingresos, entre otros) y que denominaremos políticas mesoeconómicas.

Para reflexionar



¿Por qué se dice que los impuestos a la renta son progresivos mientras que los impuestos al consumo son regresivos? ¿Participan o pueden participar las organizaciones sindicales de la elaboración de los presupuestos generales del Estado?



¿Qué papel podría jugar la banca pública en la línea de crédito? ¿Tienen que participar las organizaciones sindicales en la gestión pública de las líneas crediticias?

En general, son grandes empresas las que disponen de condiciones para promover la competitividad externa, por el propio volumen de capital o por su economía de escala, lo que les permite construir redes de producción y comercialización, sin el apoyo o el sustento de políticas específicas de los Estados. Pero las pequeñas y medianas empresas no disponen de las mismas condiciones (fragilidad tecnológica y financiera, ausencia de estrategias de marketing, etc.). Sin embargo, las PyMEs resultan ser las entidades capaces de generar más empleos y de integrar redes productivas. Por este motivo, las PyMEs resultan de vital importancia en la planificación estratégica de crecimiento del empleo, de desarrollo regional y en materia de reinversión de utilidades, ya que son generalmente las empresas que invierten parte de sus rentabilidades. Pero también hay que considerar que son las más susceptibles de no respetar los derechos laborales, en tanto la vigilancia y el control del Estado suele ser menor.

Finalmente, las políticas macro y sectoriales para generar empleo deben imbricarse con las políticas microeconómicas, que son aquellas que determinan los propios sujetos actores del proceso económico capital-trabajo en su vida cotidiana. En ese ámbito, el diá-

logo social y la permanente negociación hacia la consecución del desarrollo permiten una sinergia de las demás políticas económicas.

La responsabilidad de las empresas

Un apartado especial amerita la denominada Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa - RSE. La RSE es el conjunto de acciones que las empresas realizan por encima de la ley. Esto implica que una vez que han cumplido con toda la normativa laboral, ambiental, económica y específica que las comprende, las empresas pueden realizar acciones para el mejor desarrollo del entorno donde realizan sus actividades. El movimiento sindical apela sistemáticamente a observar y hacer observar esta definición, ya que muchas veces se ha confundido la RSE con acciones de filantropía o con el simple cumplimiento de la ley (por ejemplo, la no contaminación ambiental o el no uso de trabajo infantil). En las grandes empresas, compete a los delegados sindicales velar para que no solamente en la unidad productiva o comercial se cumpla con las leyes sino también en toda la cadena de valor (producción y distribución), para que no se externalicen costos al capital, a costa de trabajadores de empresas subcontratadas y tercerizadas.

Para reflexionar



Si las PyMEs son las empresas que más empleo generan, ¿deberían tener líneas crediticias específicas? ¿Hay algún espacio de diálogo social donde las organizaciones sindicales puedan pedir políticas específicas para las PyMEs y líneas de crédito?



¿Conocen o han desarrollado acción sindical en alguna empresa con Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa? En caso afirmativo, compartan sus experiencias.

2.2. Políticas que regulan la oferta de trabajo

Ya hemos visto algunos ejemplos sobre las políticas que permiten la generación de empleo desde el lado de la demanda. Es decir, desde las políticas

públicas y privadas que auspician o no mayor cantidad de empleo. Pero existe un conjunto de políticas que regula la oferta de trabajo, es decir, la cantidad

de personas dispuestas a trabajar por un salario y también la calidad de capacidades y conocimientos que la fuerza laboral posee. Por ejemplo, podemos mencionar las políticas educativas y las acciones de formación continua.



A continuación, señalaremos algunas particularidades de estos indicadores.

A. Políticas migratorias

Siendo un país de libertad de circulación para nuestros hermanos de países limítrofes, en algunos períodos se usó la promoción de la inmigración para regular la oferta de trabajo en áreas donde escaseaba la mano de obra nacional o para regular los salarios, cuando

estos tendieron al alza. El movimiento sindical argentino está comprometido con la libertad de circulación de trabajadores y, por lo tanto, es necesaria una política internacional sindical para equilibrar las condiciones y evitar este tipo de *dumping* que realizan algunos empresarios y que se agrava muchas veces con actitudes xenofóbicas que eluden la responsabilidad central de la cuestión.

Sobre este tema, recomendamos consultar el **Módulo 6 Formas de explotación laboral.**



B. Políticas educativas y de formación profesional

Los países de América Latina han realizado profundas transformaciones en sus sistemas educativos durante el neoliberalismo. El diagnóstico común

para dichas reformas fue la aceptación explícita de una economía global que transitaría irreversiblemente desde sociedades industriales hacia sociedades a9as rein

como los resultados de las reformas, no han acertado con este análisis. Por un lado, el declive esperado de la producción industrial en el total del producto nacional solo se verificó en aquellas economías periféricas que aplicaron políticas deliberadas de desindustrialización; por otro lado, la calificación laboral generada por los cambios curriculares determinó asimetrías muy importantes entre la demanda de puestos de trabajo y la oferta.

Por lo tanto, actualmente resulta imperativo establecer coherencia de políticas sobre formación profesional que den cuenta del modelo productivo, de tal forma que no se produzca un fuerte sesgo formativo hacia los servicios, dejando sin oferta educativa y, en consecuencia, sin trabajadores calificados a ramas industriales que son generadoras de empleo, tal como quedó demostrado con el paradigma neodesarrollista que se impuso en Argentina y Brasil, en la última década.

La formación profesional constituye un instrumento activo de políticas públicas de trabajo, en la medida que atiende la demanda de reconversión productiva, en un contexto volátil de procesos productivos. Por lo tanto, las políticas públicas deben dirigirse a fomentar la generación de puestos de trabajo, apuntalar la recalificación laboral y promover la movilidad social ascendente.

C. Servicios de empleo e intermediación laboral

Las agencias de intermediación pública se han extendido territorialmente, con lo cual se consolidó una red que faci-

ta la implementación de programas de empleo y de capacitación. Su eficiencia se ha visto beneficiada con la implementación de sistemas de información operativa que optimizaron el procedimiento al mejorar la atención de los usuarios. Estas agencias articulan con el sector privado, con los sindicatos, con las ONG y las entidades religiosas. El movimiento sindical debe intervenir territorialmente para facilitar el éxito de los servicios de empleo, como práctica de solidaridad con los compañeros y las compañeras desocupados. El Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente - EMTD puede ser una herramienta de educación, formación y promoción del Trabajo Decente para este colectivo.

D. Políticas sociales

Durante el período neoliberal, la política social era considerada una esfera residual para aquellos más pobres que no habían alcanzado el tren del desarrollo. Pero resulta que las políticas sociales son complementarias de las políticas de desarrollo y las políticas laborales, en tanto regulan la tasa de actividad y la tasa de ocupación. Por ejemplo, al existir una Asignación Universal por Hijo y Becas estudiantiles, se retiene a muchas mujeres que no se ofertan en el mercado de trabajo y se propicia la terminalidad educativa de muchos jóvenes, lo que retrasa su ingreso al mundo del trabajo.

Respecto de este tema, cobra importancia el Convenio núm. 117 de la OIT sobre política social, que entró en vigencia en 1964. Citemos algunos de sus párrafos más destacados:

Para reflexionar



La Asignación Universal por Hijo prioriza que la beneficiaria sea la madre.
¿Por qué se establece esa prioridad? ¿Qué historia particular definió que se estableciera esta prioridad? ¿En qué medida esta medida permite mayor igualdad entre hombres y mujeres en el hogar?

"Parte II. Mejoramiento del Nivel de Vida:

El mejoramiento del nivel de vida deberá ser considerado como el objetivo principal de los planes de desarrollo económico (artículo 2º).

Al establecerse un plan de desarrollo económico, se deberán tomar todas las medidas pertinentes para armonizar este desarrollo con la sana evolución de las poblaciones interesadas (artículo 3º). (...)

Se deberán adoptar medidas para asegurar a los productores independientes y a los asalariados condiciones que les permitan mejorar su nivel de vida por sus propios esfuerzos y que les garanticen el mantenimiento de un nivel mínimo de vida, determinado por medio de investigaciones oficiales sobre las condiciones de vida, realizadas de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores (artículo 5º)."

"Parte IV. Remuneración de los Trabajadores y Cuestiones Afines:

1. Deberá estimularse la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos celebrados libremente entre los sindicatos que representen a los trabajadores interesados y a los empleadores u organizaciones de empleadores.

2. Cuando no existan métodos adecuados para la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos, deberán tomarse las disposiciones necesarias a fin de determinar tasas de salarios mínimos, en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, entre los cuales figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, si las hubiere (artículo 10º)."

■ ■ ■
El Seguro de desempleo es una prestación comprendida en el Convenio núm. 102 de la OIT sobre normas mínimas de seguridad social; la Asignación Universal por Hijo es una prestación no contributiva sobre la cual se puede construir un piso de protección social. ¿Qué vínculo existe entonces entre las políticas sociales y el Sistema de seguridad social?

La importancia de este instrumento radica en poner en marcha acciones para que estas directrices estén contenidas en toda la política social, entendida como una dimensión esencial de las políticas públicas

E. Seguro de desempleo

Los seguros de desempleo resultan insuficientes toda vez que la cobertura atiende a los trabajadores formales, en un contexto donde gran parte de las relaciones laborales se caracterizan por

la informalidad y la precarización, lo que limita el alcance de quienes pueden acceder a ese beneficio. Por eso, nuestro país apuntaló las políticas de transferencia de recursos a los sectores pobres e indigentes, pero estas se asociaron directamente a la condición de desocupación y se definieron como subsidios. Sin embargo, la tarea sindical apuntala, por un lado, a la lucha por la formalización de la economía pero, por otro, a un seguro ciudadano que posea mecanismos de fiscalización eficaces.

Para profundizar este tema, consúltese el **Módulo 4 Formalización de la economía informal.**



2.3. Políticas laborales

La premisa que debe acompañar siempre a la relación contractual asalariada es la primacía de la protección jurídica dentro de la ecuación laboral. La tran-

sacción mercantil de oferta y demanda de trabajo no es justa y debe retribuirse mediante un sistema institucional de derechos económicos y sociales.

Sobre este tema, consultar el **Módulo 2 Derecho del trabajo**, de esta propuesta formativa.



Las normas jurídicas no tienen como objetivo directo la creación de empleos, ya que la generación de puestos de trabajo depende de un conjunto de condiciones que está marcado por la política económica. La regulación jurídica tiene mucho menos que ver con cuántos trabajadores obtienen empleo que con las condiciones de trabajo en sí mismas. Durante muchos años, la preocupación original por cuidar la libertad y dignidad del trabajador se transformó en una preocupación por obtener efectivamente trabajo, sin importar necesariamente la situación de subordinación, el riesgo del trabajador o la pérdida de libertad y dignidad que implicaba para los trabajadores determinadas condiciones de explotación laboral, así como ciertas modalidades de precarización. Como se suele afirmar, el solapamiento de la problemática del trabajo con las políticas específicas de empleo implicó

una tendencia a sustituir un "tratamiento social del desempleo", garante de derechos, por un "tratamiento económico del desempleo". El hecho de tener una ocupación comenzó a distanciarse cada vez más de la vigencia del estatuto de derechos asociados con la identidad social, jurídica y política del trabajo asalariado, sobre el cual se construye el sentido de pertenencia de las personas a una comunidad específica. Desde esta óptica, el trabajo pierde su fuerza social integradora y su papel distribuidor de derechos de ciudadanía social. La reconfiguración del trabajador como sujeto de derechos es una aspiración a la que todo militante y dirigente obrero debe aspirar y por la que tiene que luchar. Solamente por este camino la democracia se consolida.

El objetivo de este punto ha sido aprender que no existe un único factor que defina por sí mismo la generación y

sustentación del empleo, sino que, por el contrario, existen diversos espacios que interactúan simultáneamente, por lo cual resulta imprescindible la coordinación de las acciones del Estado, la articulación con la sociedad civil y la

implicación tripartita, para la consecución exitosa de las políticas de Trabajo Decente. En la próxima sección, veremos algunas dimensiones del empleo en Argentina.

Sobre estos temas, recomendamos consultar el **Módulo 4 Formalización de la economía informal** y también el **Módulo 6 Formas de explotación laboral**.



Políticas laborales y diálogo social

Objetivos

1. Identificar en los espacios de diálogo social existentes a nivel nacional, dónde deben y pueden articularse las políticas que promueven, fomentan y consolidan el empleo.
2. Elaborar alguna propuesta concreta, en sus ámbitos de acción sindical, y un listado de las problemáticas más importantes en relación con el empleo, para trasladar a sus organizaciones sindicales, con el propósito de que sean objeto del diálogo social.

Desarrollo

1. Los tutores y tutoras presentan, con apoyos audiovisuales, los objetivos y funciones de tres Consejos tripartitos y de un Consejo gubernamental, que tienen funciones específicas en relación con el empleo.
2. Cada participante lee de nuevo, en el texto, las funciones y los objetivos de cada uno de esos consejos y las preguntas de la Hoja de trabajo 2.
3. En grupo, se da respuesta a los preguntas de la Hoja de trabajo 2, se debate y reflexiona, se sacan conclusiones y se elaboran una o dos propuestas que consideren podrían o deberían hacer llegar a alguno de los consejos abordados.
4. En reunión plenaria se ponen en común las reflexiones de los grupos y se comparten las propuestas para elevar a los espacios de diálogo social, valorando sus posibilidades y los mecanismos sindicales para promocionarlas.

Materiales

- Texto de apoyo 2: "Órganos con funciones y objetivos en materia de empleo y Trabajo Decente". Uno de ellos lo conocen, pues lo vimos en la sección 1, pero se detallan nuevamente las funciones para facilitar la actividad.
- Hoja de trabajo 2: Demandas sindicales en los espacios de diálogo social para promover el empleo digno y el Trabajo Decente.
- Texto de la sección 2 del presente Módulo.

Órganos con funciones y objetivos en materia de empleo y Trabajo Decente

1. De carácter tripartito: Gobierno, Organizaciones sindicales y Organizaciones patronales

1.1. Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil

Objetivos

El objetivo del Consejo, un ámbito institucional permanente de diálogo, del que participan pluralmente los trabajadores y empleadores, es evaluar temas referidos a las relaciones laborales, como la redistribución del ingreso, la asistencia a los desempleados, el compromiso con la generación de empleo genuino y decente, y el combate al trabajo no registrado, entre otros.

Funciones

- Determinar periódicamente el Salario Mínimo, Vital y Móvil.
- Determinar periódicamente los montos mínimos y máximos de la prestación por desempleo. Asimismo, determinar el porcentaje del importe base (importe neto de la mejor remuneración mensual, normal y habitual del trabajador en los seis meses anteriores al cese del contrato de trabajo que dio lugar a la situación de desempleo), a los fines de su liquidación correspondiente a los primeros cuatro meses de la prestación por desempleo.
- Aprobar los lineamientos, metodología, pautas y normas para la definición de una canasta básica que se convierta en un elemento de referencia para la determinación del Salario Mínimo, Vital y Móvil.
- Constituir comisiones técnicas tripartitas, para realizar estudios sobre las situaciones sectoriales que permitan conocer las posibilidades de reinserción laboral y las necesidades de formación profesional planteadas.
- Fijar las pautas de nivel de productividad que permitan delimitar las actividades informales. Ello, al efecto de establecer programas dirigidos a apoyar su reconversión productiva, para mejorar su productividad y gestión económica y nuevas iniciativas generadoras de empleo.
- Formular recomendaciones para la elaboración de políticas y programas de empleo y formación profesional.
- Proponer medidas para incrementar la producción y la productividad.

1.2. Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA)

La CNTA es un organismo tripartito, donde destacan las siguientes funciones:

- a. Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo y fijando sus remuneraciones mínimas.
- b. Establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales y las condiciones de trabajo generales de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, con antelación suficiente al comienzo de las tareas, teniendo especialmente en cuenta las propuestas remitidas por las comisiones asesoras regionales. Cuando correspondiere, se determinará la inclusión en las remuneraciones del sueldo anual complementario y vacaciones.
- c. Tratar las remuneraciones mínimas de aquellas actividades regionales, cuando, vencido el plazo establecido en el calendario de actividades cíclicas, las comisiones asesoras regionales no las hayan acordado.
- d. Determinar la forma de integración de los equipos mínimos o composición de cuadrillas para las tareas que fueren reglamentadas, cuando resultare necesario.
- e. Dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador, teniendo en consideración las pautas de la presente ley y las características de cada región.
- f. Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo rural.
- g. Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo que se susciten entre las partes y actuar como árbitro cuando de común acuerdo lo soliciten las mismas.
- h. Celebrar acuerdos de cooperación con entidades públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales.
- i. Encarar acciones de capacitación de los actores sociales que negocian en las comisiones asesoras regionales dependientes de la misma y de difusión de la normativa aplicable a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley.

1.3. Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO)

Integrada por representantes de cuatro sectores: el Estado, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresarias y la sociedad civil. Impulsa políticas públicas para promover la equidad de género en el mundo del trabajo, así como la concertación y el diálogo social para impulsar la igualdad de oportunidades.

Objetivos

1. Promover el cumplimiento de los derechos laborales teniendo como objetivo el trabajo digno, combatiendo el trabajo no registrado y erradicando toda forma de explotación laboral, afirmando los derechos humanos fundamentales.
2. Profundizar la democracia desde las políticas de igualdad de oportunidades en el trabajo y el empleo con perspectiva de género, para promover la justicia social, alcanzando a toda la población en su diversidad étnico-cultural y erradicando toda forma de discriminación.
3. Ejercer y promover el diálogo social como herramienta para el desarrollo y fortalecimiento de una sociedad democrática y participativa, para la resolución de conflictos y la elaboración de propuestas de políticas públicas en los ámbitos laborales.
4. Promover que el Estado sea garante de la no enajenación de las riquezas nacionales y recursos naturales, velando por que el empleo y la organización del sistema productivo se den en el marco de una economía sustentable.
5. Contribuir a la eliminación de las inequidades de género en el ámbito laboral y velar por el cumplimiento de la normativa que garantiza la representación con equidad de género en los ámbitos sindicales, empresariales, de las organizaciones sociales y del Estado.
6. Colaborar en los procesos de formación y sensibilización acerca de las problemáticas que atañen a la igualdad de oportunidades en el mundo laboral, promoviendo los accesos equitativos a los bienes culturales, sociales, políticos, económicos y técnicos de la comunidad desde procesos de comunicación democráticos y plurales.
7. Fortalecer la participación de los actores sociales en la elaboración de planes de acción que contribuyan a valorizar la economía del cuidado.
8. Impulsar la constitución de Comisiones provinciales y municipales fortaleciendo el carácter federal de nuestro país.
9. Comprometer a todos los sectores involucrados en el trabajo a promover la inclusión laboral de las franjas más vulnerables de la población económicamente activa.
10. Impulsar políticas de protección a la industria nacional, y especialmente a las pequeñas y medianas empresas, que fomenten el desarrollo tecnológico y la conciencia de los intereses de lo gremial empresario.

1.4. Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI)

Es una comisión de carácter interministerial e intersectorial presidida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Sus acciones están dirigidas

fundamentalmente a propiciar, desde todos los ámbitos y niveles de intervención, la prevención y erradicación del trabajo infantil.

La CONAETI ha liderado el proceso de diseño de los planes nacionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (2006-2010 y 2011-2015), encuadrados en los compromisos y responsabilidades asumidos por el Estado argentino, contando con la activa participación, compromiso y responsabilidad de los representantes de los distintos ministerios del Poder Ejecutivo nacional y los representantes del sector empresarial, sindical y de la sociedad civil.

Dada la estructura federal de nuestro país se dio amplia participación a todas las provincias, con la activa intervención de los integrantes de las Comisiones Provinciales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETI).

Cada Plan Nacional constituye un conjunto de objetivos y lineamientos, para cumplir una política de prevención y erradicación del trabajo infantil, enmarcada en la protección integral de los derechos de la niñez.

La labor de todos los actores sociales involucrados en la problemática, tanto gubernamentales como no gubernamentales, en forma interdisciplinaria, intersectorial y participativa es indispensable para desarrollar el Plan.

2. De carácter exclusivamente gubernamental

2.1. Consejo Federal del Trabajo

Es un organismo que tiene por objetivo fortalecer las administraciones del trabajo, procurando la mayor eficacia de la actividad gubernamental y de los actores sociales en las distintas jurisdicciones y competencias.

Fue creado de acuerdo con lo establecido en el art. 1º del Anexo I del Pacto Federal del Trabajo, en reemplazo del Consejo Federal de Administraciones del Trabajo, y está integrado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y las administraciones del trabajo de cada una de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Funciones

- Impulsar las políticas generales en la materia bajo los principios de coordinación, cooperación, coparticipación y corresponsabilidad entre las administraciones del trabajo, procurando la mayor eficacia de la actividad gubernamental y de los actores sociales en las distintas jurisdicciones y competencias.
- Recabar información, prestar y recibir asesoramiento y formular propuestas ante los cuerpos legislativos y organismos administrativos, nacionales o provinciales, en materia de su competencia o interés.
- Vincularse con organismos internacionales por intermedio del Ministerio de

Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y participar en eventos que se realicen en el exterior.

- Fortalecer las administraciones del trabajo, especialmente su equipamiento y capacitación profesional, pudiendo requerir para ello la asistencia de sus propios miembros o de organismos públicos o privados, del país o del exterior.
- Ejercer las funciones de autoridad central de la inspección del trabajo, prevista en los Convenios núm. 81 y núm. 129 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Efectuar o encomendar estudios e investigaciones de interés común, asegurando además un completo, regular y actualizado intercambio de documentación oficial, informes, estadísticas y publicaciones entre sus miembros.
- Participar en el diseño de los programas de promoción del empleo y de capacitación laboral y proponer criterios para su financiamiento, procurando su adecuación a las necesidades regionales, evitando tanto exclusiones como superposiciones con programas de otras áreas.
- Realizar las demás actividades necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

2.2. Consejo Económico y Social de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

El Consejo Económico y Social de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es un organismo constitucional, con iniciativa parlamentaria e integrado de modo colegiado por las entidades más significativas de la sociedad civil. Es una institución pública no estatal, con autonomía orgánica y funcional para el cumplimiento de sus fines, respecto de los poderes gubernamentales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Competencias

- Actúa tanto a requerimiento del Poder Ejecutivo y Legislativo de la ciudad, y de toda institución estatal, en materia económica, social, de formación y capacitación profesional, y laboral; como también por su propia agenda. Tiene, además, iniciativa parlamentaria en todas las materias mencionadas.
- Emite opinión sobre proyectos de decretos del Poder Ejecutivo y proyectos de ley del Poder Legislativo, así como sobre proyectos de inversión pública o privada, con impacto en la vida económica de la ciudad.
- Elabora informes relevantes para las instituciones públicas y la comunidad en general; recaba insumos informativos para la toma de decisiones que impacten directamente o indirectamente, sobre la calidad de vida de los habitantes de la ciudad.
- Eleva anualmente al Poder Ejecutivo y Legislativo un informe en el que evalúa

la situación social, económica, laboral, de capacitación profesional y educacional, en función del perfil productivo de la ciudad.

Objetivos

- Constituirse en enlace de participación de actores sociales y económicos, para la planificación y formulación de políticas socio-económicas y laborales de la ciudad.
- Proyectarse como canal de diálogo, deliberación y articulación permanente entre los diversos sectores económicos y sociales de la ciudad.
- Establecerse como foro de consulta frecuente para la comunidad, las organizaciones intermedias y los organismos gubernamentales de la ciudad.
- Fomentar el desarrollo socio-económico de la ciudad.

Fuente: Sitio en Internet del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (<http://www.trabajo.gob.ar>) y Sitio en Internet del Consejo Económico y Social de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (<http://www.consejo.gob.ar>).

Demandas sindicales en los espacios de diálogo social para promover el empleo digno y el Trabajo Decente

Teniendo en cuenta la enumeración de políticas realizada en la sección 2. Las políticas de empleo (reguladoras de la demanda y reguladoras de la oferta) y las políticas laborales, elaboren propuestas para los espacios de participación y diálogo social, con ayuda de la siguiente guía:

- 1. Identifiquen algún problema prioritario** en materia de empleo en sus ámbitos de acción sindical. Si entre las personas del grupo hay diferentes prioridades, seleccionen varias, pero que no excedan de dos o tres, para que la actividad sea ágil.
- 2. Caractericen el o los problemas de empleo** desde el punto de vista de los déficits de Trabajo Decente y las consecuencias que tienen sobre el empleo productivo, para hombres y mujeres, sus condiciones de vida y de trabajo.
- 3. Piensen y hagan un borrador con las acciones necesarias para revertir los problemas y contribuir al empleo digno y el Trabajo Decente** en ese problema o en problemas concretos. Dos o tres ideas son suficientes, lo importante es que sean posibles, factibles, y que estén consensuadas por el grupo.
- 4. Identifiquen las acciones en las esferas políticas** en las que se enmarcan (revisando la información de la sección 2, donde se describen las diferentes políticas posibles) y señalen en qué espacio o espacios de diálogo social de los que existen podrían plantearse las demandas de esas acciones o políticas. Tengan en cuenta también los objetivos y el articulado de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, desarrollada en el apartado 1.3, para posibles argumentaciones.
- 5. Establezcan cuál sería el mecanismo interno en sus organizaciones sindicales** para elaborar de forma más completa y profunda la propuesta, para que quienes tienen presencia en los Consejos o comisiones tripartitas lo trasladen y lo debatan en las sesiones de trabajo de tales espacios de diálogo social.
- 6. Tengan en cuenta que el Consejo Federal del Trabajo no es un órgano tripartito, pero sí tiene funciones absolutamente pertinentes para el desarrollo y coordinación de políticas. Piensen, indaguen y propongan cómo se podría hacer llegar,** desde las Comisiones o consejos de participación tripartitos, peticiones, demandas o propuestas a este consejo gubernamental.

7. El Consejo Económico y Social de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires no existe a nivel nacional; fundamenten por qué es necesario que se cree para toda Argentina y debatan qué tipo de políticas de empleo debería presentar el sector sindical en este ámbito.
8. Preparen sus propuestas, conclusiones y estrategias para presentar en reunión plenaria.

3. Empleo y estructura productiva argentina

La dinámica del empleo formal en Argentina durante la última década ha mostrado una reversión de la tendencia que tenía en los años noventa, sin embargo, el trabajo informal y preca-

rio se muestra casi estático en el último lustro y no guarda coherencia con la actuación de la gran mayoría de los indicadores sociolaborales durante el mismo período.

Consulten el **Módulo 4 Formalización de la economía informal.**



Para reflexionar



Los cuatro lineamientos de política económica, ¿con qué tipo de política de empleo se relacionan: con la de estímulo a la demanda o con la de estímulo a la oferta? ¿Cómo se vinculan con los contenidos vistos en el texto?

Para contrarrestar los efectos nocivos de la crisis, desde 2003 en adelante, se implementó una serie de medidas destinadas a generar una transición hacia un nuevo modo de desarrollo que revierte la jerarquía de las formas institucionales al priorizar el papel central del Estado y la condición asalariada de los trabajadores, con el fin de impulsar un régimen de acumulación industrial, extensivo y autocentrado (Panigo y Chena, 2011).

Argentina adoptó un nuevo esquema de desarrollo económico en el cual el Estado logró recuperar su función de interventor activo en la economía. La estrategia fue fortalecer el mercado interno mediante la generación de empleo, el aumento de los salarios reales, el fomento de la inversión y el crecimiento sostenido de la producción. Los principales lineamientos de política económica bajo este paradigma son: 1) el sostenimiento de un tipo de cambio competitivo para el desarrollo,

2) el desendeudamiento externo, 3) la expansión del gasto público con superávit fiscal y 4) la reindustrialización.

El mercado de trabajo argentino fue modificándose por una serie de medidas, destinadas a colocar al empleo en el centro de todas las políticas. Entre estas políticas se pueden destacar:

1. Incentivos a la regularización del empleo, sobre todo en los sectores sensibles, como el servicio doméstico, el sector rural, y programas de simplificación y unificación.
2. Convocatoria al Consejo de Salario Mínimo, la Productividad y el Empleo, con modificación del salario mínimo, vital y móvil anual, a lo largo de la última década.
3. Promoción y concreción de los acuerdos paritarios en todas las ramas de producción.
4. Apoyo al desarrollo de la negociación colectiva y aumento del salario mínimo, vital y móvil.

5. Leyes específicas de servicio doméstico, para la regulación de la actividad y la promoción de derechos.
6. Renacionalización del sistema previsional, aumento y mayor cobertura de las jubilaciones y pensiones.
7. Incremento del salario indirecto, universalización de las asignaciones familiares y multiplicación de programas de asistencia e inclusión social.

Como se aprecia en la lista, uno de los pilares centrales de la nueva política macroeconómica e institucional argentina se focalizó en articular distintas herramientas específicas, en cambiar la matriz laboral y en fortalecer los derechos individuales y colectivos del trabajo. No obstante lo expuesto, la dinámica del trabajo asalariado registrado en Argentina todavía no ha permitido alcanzar los indicadores del país de comienzos de los años setenta.

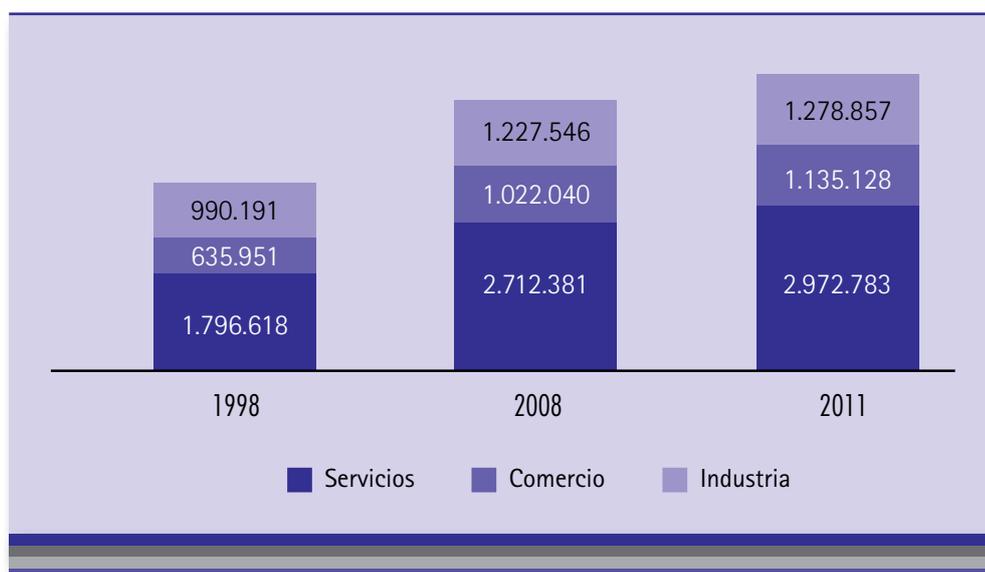
Esto demuestra que la estructura productiva y social de nuestro país, así como de toda la región, exige un lapso temporal más extenso para que se afiancen y profundicen las transformaciones productivas y sociales. Los dos fenómenos analizados, la persistencia de una matriz productiva vinculada con los servicios y la centralidad del empleo, se pueden verificar en el Gráfico 3, donde el fabuloso incremento del empleo se verifica a lo largo de los años con una permanencia y preeminencia de los sectores servicios y comercio sobre el sector industrial, el cual se ha visto reducido en la capacidad de generación de trabajo debido a dos factores coadyuvantes: la desindustrialización de las décadas de 1980 y 1990 y la incorporación de tecnologías no intensivas en mano de obra (González y Zuccotti, 2013).

Para reflexionar



¿Ha participado en instancias de aplicación de estas medidas? ¿En cuáles?

Gráfico 3. Distribución de trabajadores y trabajadoras formales, según rama de actividad (años seleccionados: 1998, 2008, 2011)



Fuente: elaboración propia sobre la base de la Dirección de Estadísticas Laborales del MTEySS.

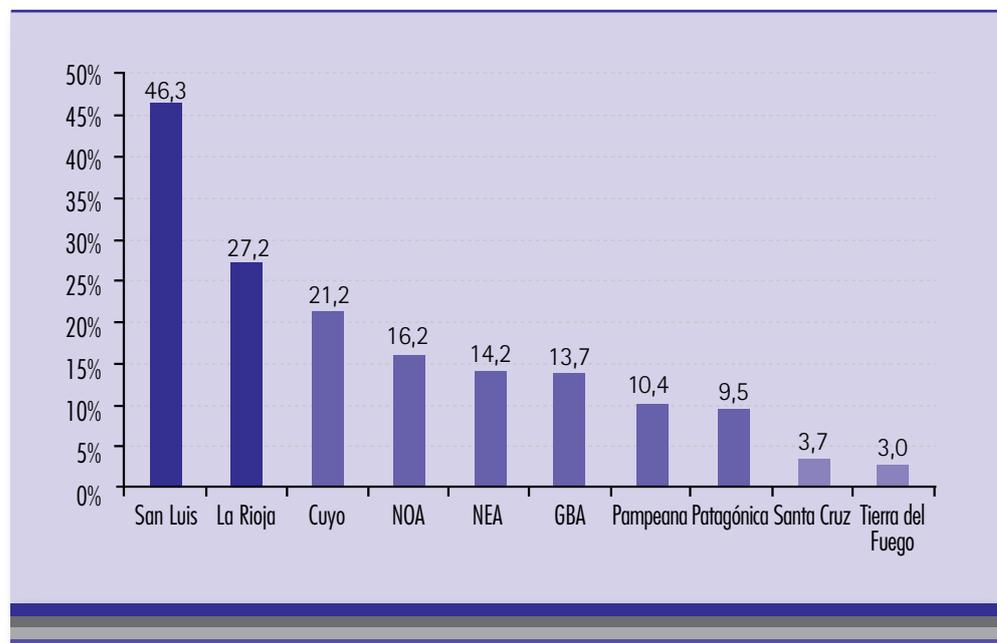
3.1. El empleo público

El sector público ha sido importante en Argentina durante un lapso muy extenso de tiempo, que podemos ubicar entre 1930 y 1976. A partir de entonces, comenzó a reducirse simultáneamente con las privatizaciones periféricas y luego de los sectores productivos y de servicios estratégicos de la economía nacional. Luego del cambio del paradigma económico, en la última década, el sector público nuevamente ocupó un lugar central tanto como promotor del desarrollo como en la composición del empleo nacional. Lo llamativo es que,

en muchas provincias del país, el trabajo público también es corresponsable del trabajo informal y, en muchas dependencias del Estado nacional, las modalidades de contratación precaria también se encuentran presentes en las relaciones laborales.

Los servicios básicos del Estado inciden en algunas provincias en el 35% del empleo y en el 12,3%, en el caso de las ciudades. En el Gráfico 4, se muestra la incidencia, en algunas provincias, del trabajo informal dentro de la esfera del Estado.

Gráfico 4. Incidencia en algunas provincias del trabajo informal en el rubro servicios básicos del Estado (III trimestre de 2010, en % del total de asalariados del sector)



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EAHU del INDEC.

En el Gráfico 4, se observa que la tasa de asalariados no registrados en el seno de las principales actividades del sector público (administración pública, defen-

sa, justicia, salud y educación) puede variar hasta en 40 p.p. entre distintas jurisdicciones del país (por ejemplo, Tierra del Fuego frente al caso de San

Luis). Así, mientras que en la región patagónica solo el 9,5% de los empleados en este sector de la economía es informal, el mismo porcentaje supera al 16% en el NOA (y llega hasta el 46%

en la provincia de San Luis). Estos resultados muestran que el vínculo entre informalidad y matriz productiva no es ajeno al empleo público.

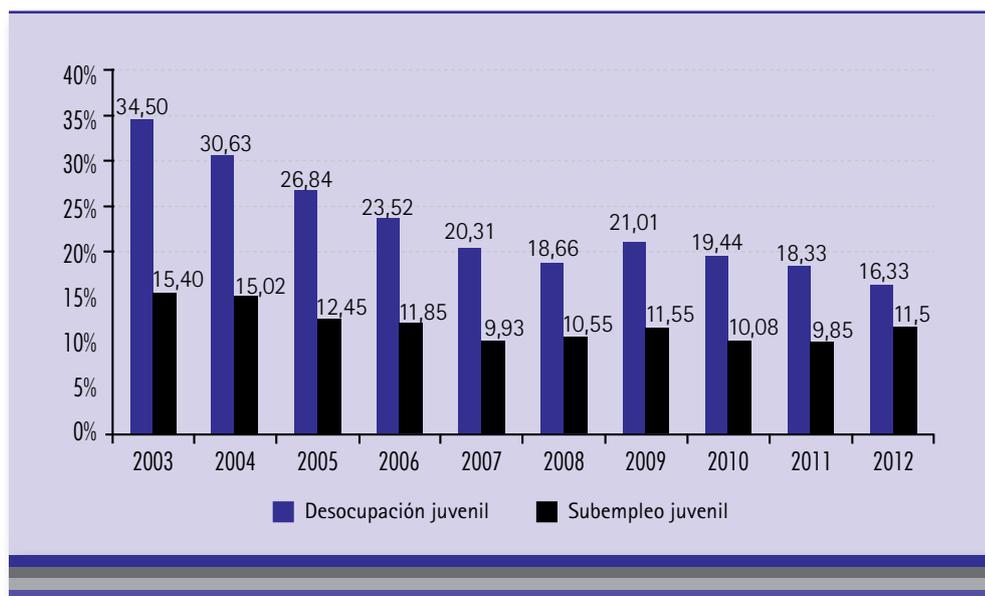
3.2. El empleo juvenil

En Argentina, los jóvenes de 14 a 24³ años alcanzaban, según el Censo de Población y Vivienda de 2010, a 6,8 millones de personas, es decir que representaban al 17,1% de toda la población. La pirámide poblacional muestra que el crecimiento vegetativo hace que esta franja tenga un menor peso específico que en países con mayor densidad y tasa de natalidad. Su participación como trabajadores y trabajadoras alcanza al 24%, aun cuando en la región

del NEA y el NOA estos índices son mayores.

La desocupación que se registra entre los y las jóvenes es notablemente superior que la de los adultos, y además resulta sensiblemente mayor la desocupación entre las mujeres jóvenes, tal como lo muestra el Gráfico 5, donde se ilustra que esta cifra duplica la desocupación de los adultos, como también ocurre con el subempleo.

Gráfico 5. Evolución de la desocupación y el subempleo juvenil en Argentina, 2003-2012



Fuente: elaboración propia sobre la base del INDEC, Base Usuaría.

3. Dentro de esta franja etaria, el trabajo se encuentra prohibido por Ley para los adolescentes de 14 y 15 años, y regulado bajo condiciones especiales para los adolescentes de 16 y 17 años.

La tasa de actividad de los jóvenes, es decir, la disposición de ese grupo social a ingresar al mercado de trabajo es muy baja, lo cual tiene varias explicaciones: desde el punto de vista optimista muestra en la cima de la pirámide a los jóvenes que dilatan su ingreso al mundo laboral porque abocan su actividad a los estudios superiores (universidad, terciarios y otros), pero en la base de la pirámide encontraremos a muchos jóvenes que están desalentados, no bus-

can empleo porque sus esperanzas de encontrarlo son muy escasas y porque no poseen los conocimientos, o porque ya han recorrido la realidad de "no hay trabajo y no tengo experiencia".

Además, no debemos dejar de lado que, relacionado con el problema de la desocupación, el tema de la informalidad laboral alcanza a más de la mitad de los jóvenes, constituyendo este el grupo más vulnerado en sus derechos laborales, junto con el de los migrantes.

3.3. El empleo femenino

El proceso creciente de integración femenina a la complejidad contemporánea de las relaciones sociales e institucionales constituye una tendencia mundial durante las últimas décadas, tanto en los países más desarrollados como en Argentina. Este proceso de feminización del mundo del trabajo se ilustra como una dimensión "modernizadora", conjuntamente con la extensión en los niveles educativos, la reducción del número de hijos en los sectores sociales medios y altos, y a cambios culturales, como las metas de realización individual de las personas. Estos cambios resultan de mayor relevancia, en tanto no obedezcan a la mera supervivencia material, ya que en este caso la búsqueda y obtención de empleo no remite a una elección, sino a la necesidad imperiosa y compulsiva frente a condiciones de empobrecimiento, debidas a la desocupación creciente y al recorte consiguiente de los ingresos en las familias con menores recursos. Las mujeres, así obligadas a

insertarse en el mercado laboral, carecen habitualmente de una capacitación adecuada, por lo tanto, deben realizar tareas de baja remuneración y con escasa o nula protección social.

Existe, especialmente en estos sectores carenciados, una brecha salarial intergéneros muy marcada, pues las trabajadoras perciben una media aproximada del 70% del ingreso masculino.

La mayoría de los nuevos trabajos de las mujeres corresponde a expresiones *flexibles*, a través de puestos temporales o a tiempo parcial, y/o a quehaceres informales variados, con frecuencia, bajo la exigencia de jornadas horarias excesivas. Además, pese a que la expansión de la educación formal propició nuevas oportunidades laborales al género femenino, ello no se tradujo en una evolución proporcional al empleo de los varones con similares niveles de instrucción o calificación técnica. Esta situación es potenciada a medida que se desciende hacia los segmentos más

pobres de la sociedad, donde la mujer se desempeña en los empleos más precarios; la concentración prioritaria de los mismos concierne a prestaciones comunitarias, y a los campos de la salud y la enseñanza formal, mientras que el servicio doméstico representa un 20 a 30% de la Población Económica Activa (PEA) femenina ocupada en Argentina.

Remuneraciones brutas, según sexo y brecha salarial, entre asalariados registrados privados, 2007

| | Mujer | Hombre | Total | Brecha |
|---|-------|--------|-------|------------|
| Industrias manufactureras | 1.837 | 2.456 | 2.334 | 25% |
| Comercios y reparaciones | 1.360 | 1.683 | 1.570 | 19% |
| Servicios | 1.410 | 1.887 | 1.693 | 25% |
| Hoteles y restaurantes | 1.050 | 1.207 | 1.139 | 13% |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones | 1.996 | 2.508 | 2.427 | 20% |
| Intermediación financiera | 2.681 | 3.955 | 3.362 | 32% |
| Servicios empresariales | 1.205 | 1.543 | 1.432 | 22% |
| Enseñanza | 1.146 | 1.169 | 1.152 | 2% |
| Servicios sociales y de salud | 1.605 | 1.912 | 1.688 | 16% |
| Otras actividades de servicios | 1.333 | 1.679 | 1.530 | 21% |
| Total | 1.453 | 2.000 | 1.810 | 27% |

Fuente: OEDE, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, a partir de datos de SIJP, tomado de *Revista de Trabajo Nueva Época*. Año 4 N° 6, diciembre de 2008.

La *desigualdad en las condiciones del empleo* tiene su correspondencia con la *desigualdad en las condiciones de trabajo*. Ocupaciones y empleos desarrollados por hombres y mujeres de forma diferenciada –segregación laboral– tienen diferente perfil de riesgos y diferente impacto en la salud, dado que son diferentes desempeños y condiciones de trabajo las que dan lugar a la exposición a riesgos ocupacionales. Además, los empleos y sectores donde se concentran más mujeres y los empleos donde se observan mayores brechas salariales a menudo también son empleos sobre los que opera el *prejuicio* o *estereotipo* de que no hay riesgos para la salud, así, el trabajo doméstico, el cuidado de personas, la educación o la limpieza, por ejemplo, se consideran habitualmente tareas que las mujeres han venido realizando de forma natural

en la cotidianidad, por lo que no entrañan riesgos peligrosos para la salud. De este modo, opera tanto la desvalorización económica y social como el desprecio sobre los impactos en la salud. Los roles de género también son determinantes de una diferencia en la

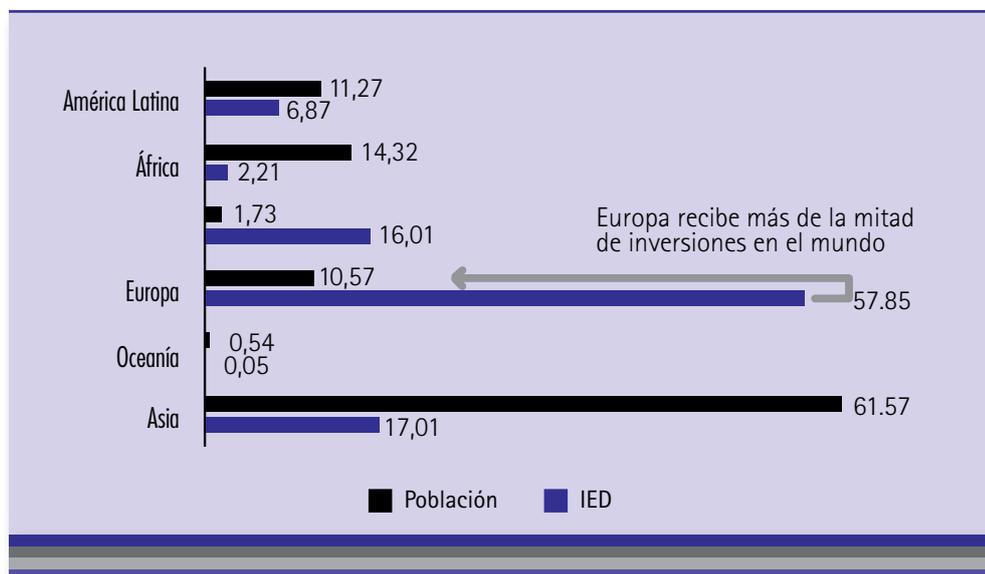
exposición, ya que los requerimientos de atender las familias y los hogares al tiempo que se realiza un trabajo remunerado coloca a muchas mujeres en una situación de doble desgaste y mayor exposición a riesgos para la salud.

3.4. Las migraciones y el empleo

El orden internacional contemporáneo sustentado en la libertad de mercado y el acceso irrestricto a mercados en materia de bienes y servicios se opone, categóricamente, a la libertad de circulación de las personas. El capital puede circular, las personas, no. La preocupación de los países desarrollados por los índices de desplazamientos de población por cuestiones laborales suele estar escindida de la preocupación por los movimientos de capital. Los países desarrollados impulsan medidas de restricción y expulsión de migrantes, tienen leyes discriminatorias que violan la igualdad de trato y de oportunidades y dicho comportamiento parece acentuarse con cierta percepción xenofóbica que bordea, en algunos casos, el racismo. Nos encontramos muy lejos de plasmar en prácticas concretas y mundiales los discursos progresistas en favor de una globalización con *rostro humano*. Hombres y mujeres toman la dramática decisión de abandonar su hábitat, su lugar, sus familias, sus raíces, en última instancia de manera individual, en un marco de condicionantes sociales coactivos. La emigración tiene su raíz en la falta de horizonte,

la pobreza, la marginalidad y el padecimiento en los lugares de origen. El capitalismo globalizado muestra una paradoja entre crecimiento demográfico en determinadas regiones y hacia dónde se dirige la inversión extranjera directa, tal como lo muestra el Gráfico 6. Este gráfico ilustra de qué modo los países europeos con una densidad poblacional del 10,57% han recibido en los últimos dos años el 57,84% de las Inversiones Extranjeras Directas (IED), mientras, como contrapartida, África, con el 14,32% de la población, recibió apenas el 2,21% de las IED, y América Latina, con el 11,27% de la población, recibe el 6,87% de las inversiones extranjeras. Salvo el caso actual de Asia, en particular de China, que es exportador de capitales y que nuclea a la mayor cantidad de población, queda demostrado que el capital no busca a su generador de riquezas –el hombre–, sino que su localización tiene otros fundamentos. Por reiterada que fuera esta premisa, continúa siendo necesario remarcarlo: el hombre seguirá migrando hacia los espacios donde se garantice su subsistencia.

Gráfico 6. Relación entre densidad demográfica e inversión extranjera directa por regiones



Fuente: Inversión Extranjera Directa, elaboración propia sobre la base de UNCTADstat, Población: año 2013, ONU.

Las sinergias entre migraciones y empleo están vinculadas con una gran cantidad de variables, como los niveles de empleo e ingresos de los países de origen y los receptores, las políticas monetarias, los tipos de cambio, el estatuto de derechos laborales y su aplicabilidad, los incentivos legales y culturales para la recepción de inmigrantes, entre otros. En general, las migraciones son analizadas bajo una perspectiva legalista, a través de la óptica de la regularización de migrantes, y casi nunca desde una óptica integral, de los procesos complejos que implican la desafiliación primigenia que sufre el migrante al abandonar su lugar de origen junto con el entramado que nuclea los derechos civiles, políticos, sociales y culturales de los cuales son privados. El proceso de *desafiliación* tiene amplios impactos para la dinámica social, con enormes repercusiones en la vida fami-

liar y el debilitamiento del lazo social. El migrante ve imposibilitada su capacidad de construir identidades colectivas, que implican el reconocimiento de los otros, de lo diverso, en espacios comunes necesarios para enriquecer la individualidad, incorporando valores y normas que favorecen la producción y reproducción de los individuos. Un abordaje integral de esta problemática implica comprender y evitar la pérdida paulatina de las capacidades de las personas de construir su identidad. Los inmigrantes sufren una pérdida cualitativa de ciudadanía a partir de no tener acceso a los derechos civiles y políticos y debido a la cancelación de los derechos sociales. La centralidad que adquiere la problemática de la ilegalidad pone de relieve los obstáculos de las fronteras –aun en términos de Estado nación– y deja, para una segunda instancia, el verda-

dero vejamen que sufre el inmigrante en términos de pérdida de identidad, ciudadanía y su carácter de trabajador, en definitiva, como individuo portador de derechos. El primer derecho que de-

bemos reivindicar es el *derecho a no migrar*, es decir, el derecho a la posibilidad de crecer, desarrollar y proyectar la vida de las personas y de sus descendientes en el mismo lugar donde nacieron.

Este tema es abordado en el **Módulo 6 Formas de explotación laboral** de esta propuesta formativa.



3.5. El empleo verde

Nuestros sistemas de producción y consumo cruzan peligrosamente los límites planetarios y ponen en peligro el bienestar de las generaciones venideras.

Las sociedades que han alcanzado un alto nivel de desarrollo deben reducir sustancialmente sus niveles de emisiones, pero aquellos que –con razón–, aspiran a alcanzar el mismo nivel de desarrollo, lo deben hacer manteniendo sus emisiones bajo control.

Las crisis ambientales están dejando miles de vidas a su paso y los que sufren las consecuencias son los más débiles. El impacto de una mayor degradación ambiental repercutirá en la salud, los ingresos, los empleos y el bienestar de los trabajadores y sus comunidades, en particular de los más pobres, así como en la capacidad de alcanzar la prosperidad, la igualdad y el Trabajo Decente para hombres y mujeres.

El logro del desarrollo sustentable y el empleo verde significa también el logro del Trabajo Decente para todos;

debemos aspirar a superar el desafío del medio ambiente sin caos social. En pos de esta meta, el papel del Estado debe ser activo y responsable, como regulador y promotor del desarrollo. Es fundamental un verdadero desarrollo sustentable, con regulación del sistema financiero. Cambiar, proponer e impulsar un nuevo paradigma de Trabajo Decente, ambientalmente sustentable, todavía es un desafío para el mundo actual.

Los empleos verdes tienen que ser decentes, respetar la libre asociación, con salarios dignos y con la protección de la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

Hay que enfrentar los problemas ambientales, de empleo y de desarrollo, de manera integral. Las economías deben ser reestructuradas en todos los secto-

res y en todos los lugares para hacerlas "ambientalmente sustentables", pero, si el proceso de transición no es percibido como equitativo, será resistido. Es por ello que creemos que la noción de una transición justa tiene que estar en el centro de los debates políticos.

Los trabajadores se vuelven actores fundamentales para colaborar y participar en este camino, razón por la cual deben contar con todas las herramientas y capacidades necesarias para atender las causas y consecuencias generadas por el cambio climático.

Es prioritario elaborar estrategias de transición justa, a través de políticas públicas que promuevan la transformación de la actividad económica y desarrollen nuevas fuentes de empleo decente y ambientalmente sustentable. El resultado del cambio debe crear cohesión y justicia social, y garantizar la igualdad de oportunidades a mujeres y jóvenes.

La búsqueda del desarrollo sustentable requerirá políticas públicas activas

en el ámbito de la fiscalidad, las subvenciones y la inversión pública, para garantizar que los incentivos y la infraestructura dirijan la economía hacia un camino sustentable y garanticen el respeto de las condiciones de Trabajo Decente.

Esto también requerirá la puesta en marcha de pisos de protección social y formación profesional, para garantizar que aquellas personas afectadas por los cambios puedan mantener un nivel de seguridad económica, y sean capaces de obtener la capacitación necesaria para trasladarse a otros puestos de trabajo.

La transición justa no se puede garantizar sin brindar apoyo financiero y tecnológico a los países en desarrollo.

Los mecanismos de financiación para la realización de proyectos y acciones concretas de mitigación y adaptación al cambio climático deben reflejar las responsabilidades comunes pero diferenciadas, como la deuda climática que deben pagar los países desarrollados.

En pocas palabras...

Hemos recorrido algunos tópicos sobre el empleo que resultan cruciales para nuestra tarea sindical.

Históricamente, trabajar como empleados públicos nos daba garantía de formalización y seguridad social, hoy hemos visto cómo en muchas provincias el empleo público también adquiere atributos de informalidad. El desempleo juvenil sigue aquejando a nuestra América Latina y constituye uno de los desafíos fundamentales para los próximos años. Los jóvenes de los años noventa se formaron como adultos sin derechos y con escasos horizontes de ascenso social. El movimiento sindical



debe promover acciones decisivas para luchar contra el desempleo y la precariedad laboral de los y las jóvenes.

El empleo femenino ha crecido y nos define como una sociedad más igualitaria y democrática. Sin embargo, no hemos logrado equilibrar salarios entre hombres y mujeres. Además de cláusulas en los convenios colectivos, exigencias de condiciones de trabajo en consonancia con las necesidades de mujeres y hombres, necesitamos un cambio profundamente cultural.

Las inversiones extranjeras directas se dirigen a las naciones desarrolladas y, por ello, hemos aprendido que si el capital no va hacia donde vive la gente, las migraciones laborales seguirán incrementándose, con todos los problemas humanos, familiares y sociales que ello acarrea. Si deseamos un mundo más equilibrado sobre la distribución de la población, debemos apostar y construir un Modelo de Desarrollo Sustentable.

La instalación y concreción de un mundo sustentable implica un gran reto para el movimiento sindical, sobre la generación de empleos verdes, sustentables y decentes.

Diagnóstico del empleo en los ámbitos de acción

Objetivo

- Realizar un diagnóstico, en materia de empleo, de nuestra provincia o ámbito territorial, de acción sindical apropiado, tomando como referencia la guía de análisis de la sección 3 de este Módulo.

Desarrollo

Esta actividad puede requerir de acceso a fuentes de información, por lo que se propone como actividad de aplicación para realizar más allá del aula. Puede comenzarse como un trabajo en grupos para determinar las necesidades de información y continuarse una vez acabado el curso.

1. Revisen las medidas que se han ido poniendo en marcha en Argentina para poner el empleo en el centro de las políticas, indicando para cada una de ellas qué acciones, programas y mejoras han observado en sus entornos:
 - a. Incentivos a la regularización del empleo sobre todo en sectores sensibles, como el servicio doméstico o el sector rural, y programas de simplificación y unificación.
 - b. Convocatoria al Consejo de Salario Mínimo, la Productividad y el Empleo con modificación del Salario Mínimo, Vital y Móvil anual a lo largo de la última década.
 - c. Promoción y concreción de los acuerdos paritarios en todas las ramas de producción.
 - d. Apoyo al desarrollo de la negociación colectiva y aumento del Salario Mínimo, Vital y Móvil.
 - e. Leyes específicas de servicio doméstico para la regulación de la actividad y la promoción de derechos.
 - f. Renacionalización del sistema previsional, aumento y mayor cobertura de las jubilaciones y pensiones.
 - g. Incremento del salario indirecto, universalización de las asignaciones familiares y multiplicación de programas de asistencia e inclusión social.

ACTIVIDAD 3

2. Para cada uno de los elementos desarrollados, indiquen en qué sectores, colectivos o áreas se ha visto un cambio, en la medida que sea pertinente para su ámbito de acción sindical. Para ello, deben pensar qué fuentes de información deben conocer y cómo pueden acceder a ellas:
 - a. empleo público,
 - b. empleo juvenil,
 - c. igualdad de género,
 - d. población migrante,
 - e. empleos verdes.

3. Elaboren con estos análisis un diagnóstico de cuáles son los sectores con mayores necesidades de políticas de empleo y políticas laborales.

4. Empleo y desarrollo sustentable

Un futuro sustentable

"Los objetivos fundamentales de la Cumbre eran lograr un equilibrio justo entre las necesidades económicas, sociales y ambientales de las generaciones presentes y de las generaciones futuras y sentar las bases para una asociación mundial entre los países desarrollados y los países en desarrollo, así como entre los gobiernos y los sectores de la sociedad civil, sobre la base de la comprensión de las necesidades y los intereses comunes."

*Conferencia de las Naciones Unidas
sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo,
Cumbre de la Tierra, Río de Janeiro, junio de 1992.*

Hace más de una década, los sindicatos del mundo trabajamos para construir un planeta sostenible y, por eso, nuestro objetivo no es legitimar el modelo de crecimiento de consumo depredador que observamos desde la globalización, sino un Modelo de Desarrollo Sustentable que promueva condiciones dignas de vida y de trabajo y que permita a las generaciones futuras el ejercicio pleno de estas aspiraciones y derechos. El desarrollo de la sociedad capitalista viene asociado actualmente con el uso

intensivo de tecnologías y un consumo desmesurado que pone en riesgo el ecosistema, la sustentabilidad del planeta y de las futuras generaciones.

Por eso, cuando pensamos en nuestro modelo de desarrollo, pensamos en un desarrollo sustentable que logre el equilibrio entre el bienestar de las mujeres, hombres y niños, pero también que sea responsable con el medio ambiente.

En esta línea, nos preguntamos: ¿a qué llamamos desarrollo sustentable?

Desarrollo sustentable

"Es el desarrollo que satisface las necesidades actuales de las personas sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas."⁴

4. Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Comisión Brundtland. 1987. "Nuestro Futuro Común". Oxford, Oxford University Press.

Luego de la Segunda Guerra Mundial, el concepto de desarrollo se entendió fundamentalmente como un proceso de características exclusivamente económicas, mediante el cual todos los países podrían alcanzar la beneficios a partir de la transición de ciertas etapas, que solían ser similares para todas las economías.

Este concepto de transición obligada hacia el desarrollo económico de los países partía de una visión que preveía para los países que no habían sido los propulsores de la revolución industrial una adopción subordinada de las tecnologías que los países avanzados imponían para el resto del mundo.

Pero, además, se imponía una sinergia entre desarrollo y democracia, por el cual los países "en vías de desarrollo" debían superar etapas en su proceso industrializador, para luego asimilar las condiciones culturales y políticas propias de la democracia.

Cuando este modelo desarrollista entró en crisis con el arribo del paradigma neoliberal, el concepto de desarrollo fue destronado como el horizonte al que todos los países debíamos aspirar y el crecimiento pasó a configurar un eje estructurante de los discursos de economistas, políticos y de los medios de comunicación. La visión neoliberal afirmaba que los países debíamos crecer en términos de riqueza nacional (PIB) y que el desarrollo vendría al lograrse niveles de riqueza superiores, que se distribuirían por la población, tal como ya lo analizamos en la sección 3 del presente módulo. Los resultados de la década del 1990 en América Latina demostraron que ese modelo de cre-

cimiento era excluyente, generador de desempleo y pobreza. El movimiento sindical de las Américas ha desarrollado debates pluralistas para discutir y concertar un nuevo modelo de desarrollo alternativo.

El Movimiento Sindical de las Américas y el Caribe (CSA) señaló en su II Congreso (realizado en Foz Iguazú, en abril de 2012) que "ante el desafío de la humanidad y la supervivencia del planeta es necesario y posible proteger, al mismo tiempo que utilizar, racionalmente los recursos naturales para que la población viva con dignidad y se garantice el bienestar de las generaciones actuales y venideras. No se puede avanzar hacia condiciones dignas de vida para todas y todos a través del aumento del consumo y la producción indiscriminada. Esto solo tensiona negativamente las variables ambientales, ya que la utilización desenfrenada de fuentes de energía fósil y el consumo desmedido e irracional no son sustentables y atentan contra la igualdad y la justicia social".

Los sindicatos definimos que el desarrollo debe tener como foco prioritario la generación de empleos decentes y protección social para todos y todas, para obtener así progreso económico y social equilibrado y un desarrollo respetuoso del medio ambiente, desde una perspectiva integral que tiene en cuenta, además de la económica, las dimensiones ecológica, social y política. Uno de los principales temas en América Latina es el peligro que generan las actividades meramente extractivas y la reprimarización de la economía. Esta postura sindical se asocia con la

promoción de un proyecto nacional de generación de Trabajo Decente, que contemple la integración regional y los ámbitos del desarrollo local, así como los derechos de las personas y la naturaleza.

Los trabajadores y las trabajadoras del Mercosur aprendimos de nuestras crisis y nuestro objetivo es profundizar el desafío de contribuir con una región más inclusiva, tanto social como política. En este sentido, el movimiento sindical de la región afirma que lo que diferenciará a América Latina y el Caribe de otras regiones no será el alcanzar una competitividad económica y comercial superior, sino el grado de incorporación de las mayorías nacionales a los beneficios económicos y

sociales del Desarrollo Sustentable.

En esta línea de pensamiento se aprecian los procesos integracionistas de la Unión de Naciones del Sur (UNASUR) y de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC), que nacieron con principios y valores diferentes de los creados precedentemente. En ellos se destacan la solidaridad, la cooperación, el respeto por las diferencias, la autonomía y la soberanía.

Un Modelo de Desarrollo Sustentable abarca un amplio abanico de factores y dimensiones, cuya convergencia y promoción deben estar fundamentadas por una serie de condiciones esenciales que se interrelacionan y se refuerzan mutuamente, tal como lo podemos observar en el siguiente diagrama:



4.1. Las condiciones políticas

La democracia es el fundamento de una sociedad que coloca a los derechos humanos, sociales, económicos y políticos en el eje transversal de su historia. No es posible argumentar que la democracia es un sistema basado solamente en procedimientos, sino que además debe ser consustancial con el desarrollo de la

población. Las libertades civiles conforman una dimensión de la ciudadanía, pero esta no es la única. Muchas veces, se habla de democracia a partir de la libertad de expresión, de circulación, de opinión, de disenso, pero se soslaya la importancia de que esas libertades no navegan en un vacío de igualdad

Para reflexionar



¿Qué cambios consideran necesarios para pasar de una economía basada en la explotación de los recursos a una economía para la satisfacción de las necesidades humanas respetando el medio ambiente? ¿Qué papel tienen las organizaciones sindicales? ¿Qué alianzas son necesarias?

abstracta. Los derechos políticos y sociales vienen a llenar esa vacuidad de las libertades civiles, al ser el Estado el que debe propender a la igualdad de condiciones y de oportunidades de las personas.

Se suele argüir que la paz y la estabilidad política son condiciones previas básicas para impulsar la constitución y el crecimiento de empresas sostenibles, mientras que la guerra y los conflictos civiles son factores importantes que desincentivan la inversión y el desarrollo del sector privado. Los sindicatos

decimos: la paz y la estabilidad política solo son entendibles en el marco de la democracia. Ese es el régimen político en el que aspiramos a vivir nosotros y nuestra descendencia. Teniendo afirmada la democracia como modo de vida y pilar esencial de los pueblos, podemos lograr las demás condiciones políticas para el desarrollo sustentable. El conjunto de condiciones políticas necesarias para el desarrollo sustentable se puede definir en la siguiente pirámide:



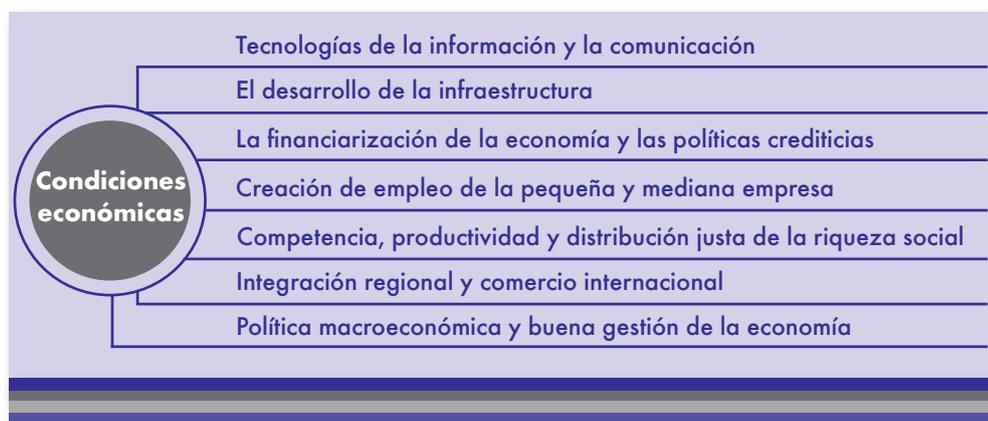
¿En qué se distinguen los derechos sociales y económicos de los derechos civiles y políticos? ¿Conocen el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos? ¿Y el Pacto Internacional por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales?

En esta pirámide se representan las dimensiones que exige el desarrollo sustentable, donde, como dijimos, la democracia, la paz y la estabilidad constituyen la condición de partida para la creación de instituciones políticas participativas, basándose en la garantía de derechos, que permitan el ejercicio pleno de la igualdad ante la ley y una justicia que además de garantizar dere-

chos permita una mejor distribución de los recursos (económicos, sociales, culturales) para nuestra sociedad y desarrolle los espacios tripartitos de diálogo social para el desarrollo sustentable. El ejercicio y la promoción de estas condiciones políticas permiten una sociedad con mayor justicia social y orientada hacia el desarrollo sustentable.

4.2. Las condiciones económicas

Las condiciones económicas se ilustran de manera diferente de las condiciones políticas. En este caso no existe una pirámide donde la base constituye el cimiento de construcción, como es el caso de la democracia, sino flujos continuos y vasos comunicantes, donde la buena gestión macroeconómica –tal como hemos visto en la sección 3 de este módulo–, debe articularse con el desarrollo de las tecnologías, la infraestructura, las políticas de crédito, sobre todo a las pequeñas empresas y a la economía solidaria, con las políticas de competencia, productividad y distribución de la riqueza socialmente generada, así como el marco de políticas regionales de integración.



Argentina ha sido beneficiada por el proceso de integración regional del Mercosur. Es gracias a este bloque que el país logró incrementar sus exportaciones, lograr cierto grado de complementación productiva, acceder al crédito, y ser escuchado en los foros internacionales cuando sucumbió frente a la crisis de 2001. Sus socios fueron los principales aliados para la recuperación de su economía y, sobre todo, la reconstitución de los lazos sociales. La integración económica no es solo un espacio comunitario para el libre comercio o una plataforma de lanzamiento de sus productos hacia el mercado internacional, sino además un compromiso político y social que re-
 dundó con efectos positivos en lo comercial y productivo. No obstante, la integración aún tiene asignaturas pendientes, como la integración del mundo laboral a partir de un mercado de trabajo único, la legislación y ampliación de derechos de ciudadanía y sociales, y la reducción de las asimetrías internas y para los países de menor desarrollo. La libre competencia y la productividad son dos tópicos comúnmente usados por los empleadores para defender sus políticas de rentabilidad. Los trabajadores y trabajadoras solemos tener cierto resquemor sobre estos temas, por tratarse de asuntos que no parecen de nuestra idoneidad, pero esto no es así. Es necesario establecer normas sobre

la competencia para el sector privado que incluyan el respeto universal de las normas laborales y sociales, y eliminar las prácticas anticompetitivas.

La competitividad debe fundarse en valores. El respeto de los derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo –la libertad sindical y la negociación colectiva; la abolición del trabajo infantil, del trabajo forzoso y de todas las formas de discriminación– es un rasgo distintivo de las sociedades que han logrado integrar con éxito la sostenibilidad y el Trabajo Decente.

La incidencia de los sindicatos en las políticas de comercio justo, de armonización de productividad y salarios con la vida personal y social de los trabajadores y la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas sugiere una tarea ineludible a las actuales y nuevas camadas de dirigentes y militantes sindicales.

Un sistema financiero que funciona bien es el catalizador del crecimiento de

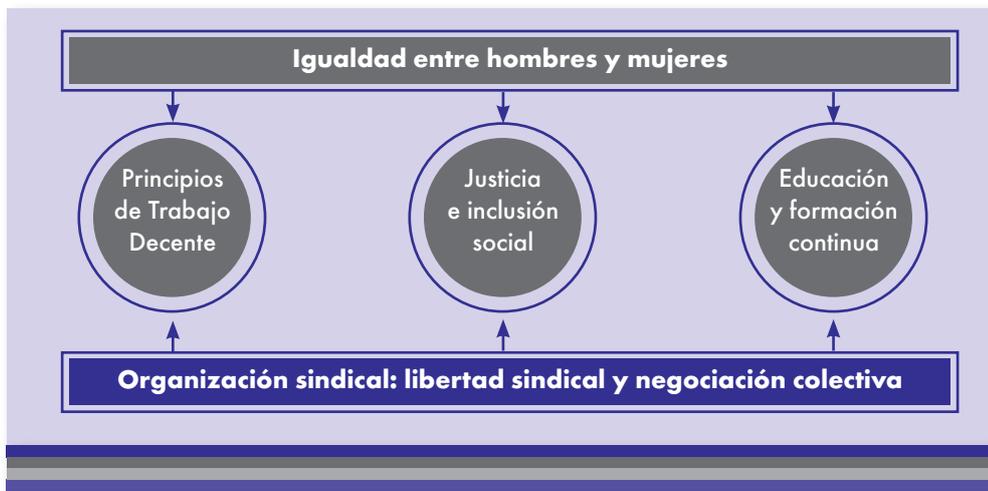
un sector privado dinámico. Si se facilita el acceso de las PyMEs, con inclusión de las cooperativas y las empresas incipientes, a la financiación –por ejemplo, al crédito, al arrendamiento financiero, a los fondos de capital de riesgo u otros tipos de instrumentos similares o nuevos–, se crean las condiciones apropiadas para un proceso más incluyente de desarrollo de las empresas. Habría que alentar a las instituciones financieras, particularmente a las multilaterales e internacionales, a incluir el Trabajo Decente en sus prácticas crediticias.

La sostenibilidad de las empresas y el desarrollo humano dependen fundamentalmente de la calidad y cantidad de la infraestructura existente, como la infraestructura material para los ciudadanos, los trabajadores, las empresas, los sistemas de transporte, las escuelas y los hospitales. El acceso seguro y asequible al agua y a la energía también constituye un gran desafío, en especial, en los países en desarrollo.

4.3. Las condiciones sociales

Las empresas, el Estado y los trabajadores son agentes promotores del desarrollo, por ello, las condiciones sociales para el desarrollo, tal como las hemos visto en el Módulo 1 Dimensiones del Trabajo decente y en el Módulo 2 Derecho del trabajo exigen el pleno cumplimiento de los derechos fundamentales,

que permitan la inclusión y cohesión social, que faciliten la movilidad social ascendente, a través de la educación y la formación continua en un marco de igualdad de oportunidades para hombre y mujeres, y de pleno respeto de la libertad de asociación de los trabajadores y trabajadoras.



4.4. Las condiciones ambientales

Finalmente –pero no por ello menos importante–, las organizaciones sindicales debemos velar para que el crecimiento económico de nuestra región, de nuestra provincia y de nuestro planeta no condicione el hábitat. Estamos en un punto de inflexión, donde la utilización de los recursos naturales, su modificación y manipulación ponen en riesgo el mundo de nuestros hijos. El papel que asumamos los sindicatos es neutral para exigir a gobiernos y empresas que el desarrollo sea sustentable y no degrade nuestro hábitat.



Fortalezas y debilidades para el desarrollo sustentable

Objetivo

- Analizar, para cada tipo de condiciones detalladas, cuáles son los puntos fuertes y los puntos débiles de la situación actual, en sus entornos y ámbitos de acción.

Desarrollo

1. En grupos, debatan y complementen la Hoja de trabajo 3, detallando cuáles son **los puntos fuertes y los puntos débiles** de cada tipología de condiciones, poniendo ejemplos concretos y cotidianos que conozcan.
2. Con los elementos identificados, realicen una lluvia de ideas en el grupo, sobre **qué posibilidades de acción tienen las organizaciones sindicales**, teniendo en cuenta las propuestas que ya han surgido en las actividades 1 y 2, así como los diagnósticos o las aproximaciones reflexivas de la situación del empleo en sus entornos, a los que hayan llegado en la actividad 3.
3. **Revisen sus propuestas anteriores a la luz del paradigma del desarrollo sustentable** y formulen una propuesta para trasladar a sus respectivas organizaciones sindicales, indicando en su caso, los espacios de diálogo social en los que podrían plantearse estos temas para participar de las políticas públicas que puedan promover el empleo digno, el Trabajo Decente y el desarrollo sustentable.

Pueden ayudarse mediante la guía para preparar comunicaciones, que ya se ha utilizado en otros módulos y que reproducimos a continuación:

1. *¿Por qué se cree necesario comunicar qué es la economía informal y su impacto en el Trabajo Decente? **Fundamentación.***
2. *¿Qué esperamos conseguir a través de esta comunicación? **Intenciones o propósito, finalidad.***
3. *¿Sobre qué elementos concretos vamos a articular la comunicación? **Contenidos.***
4. *¿A quién vamos a dirigir la comunicación? **Personas destinatarias.***

ACTIVIDAD 4

5. *¿Cuál será la forma más efectiva de hacer la comunicación (comunicación directa hablada, hojas informativas, boletín, etc.) y en qué idioma o idiomas? Medios, canales y códigos.*
6. *¿En qué momento es más adecuado realizar la comunicación o distribuir la información? Tiempos.*
7. *¿Dónde es más fácil contactar con las personas destinatarias o distribuir la información? Lugar.*

Fortalezas y debilidades para el desarrollo sustentable

Tras reflexionar sobre los contenidos de esta sección del módulo, relacionen cuáles son, en su opinión, los puntos fuertes y los puntos débiles de las condiciones del desarrollo sustentable, a partir de la percepción que tienen de la situación actual en sus entornos.

| | Puntos fuertes | Puntos débiles |
|-------------------------|----------------|----------------|
| Condiciones políticas | | |
| Condiciones económicas | | |
| Condiciones sociales | | |
| Condiciones ambientales | | |

Bibliografía

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas. 2012. Documento y Resoluciones del II Congreso de Foz Iguazú, Brasil.

González, M. y Zuccotti, G. 2013. *Trabajo decente y reforma tributaria. Evaluación y propuestas sindicales para el caso argentino*. Turín, OIT ACTRAV - CIF.

OIT. 2006. Agenda Hemisférica de Trabajo Decente. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_081003.pdf

OIT. 2007. Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_114235.pdf

OIT. 2009. Pacto Mundial para el Empleo. Ginebra, OIT.

OIT. 2013. Conclusiones de la Reunión Sindical de Expertos sobre la Agenda de Desarrollo Post-2015, organizada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, Ginebra, 21 y 22 de mayo de 2013.

ONU. 1992. Conferencia sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Cumbre de la Tierra. Río de Janeiro, ONU-División de Desarrollo Sostenible.

Panigo, D., Chena, P. y Gárriz, A. 2010. "Efectos de la estructura productiva desequilibrada y de los esquemas cambiarios sobre el ciclo del empleo en la Argentina", en *Ensayos Económicos*, 59.

Documentos consultados

ISO 26000 sobre Responsabilidad Social Empresaria.

Ley Nacional de Empleo N° 24.013.

Sitios en Internet

CGTRA - Secretaría de Relaciones Internacionales.

OIT - Organización Internacional del Trabajo.

- Para consultar el Pacto Mundial para el Empleo, adoptado por la OIT.
- [ACT/EMP](#) - Oficina de Actividades para los Empleadores.
- [ACTRAV](#) - Oficina de Actividades para Trabajadores de OIT.
 - [Escuela de Trabajo Decente \(OIT-ACTRAV\)](#).
Herramienta de formación y coordinación virtual para la acción sindical.
 - [Trabajo Decente al Cubo \(OIT-ACTRAV\)](#)
Programa de formación sindical.
- [CIF](#) - Centro Internacional de Formación de la OIT.

OIT Argentina - Oficina de País de la OIT para la Argentina.

- Para consultar el Pacto Mundial para el Empleo en Argentina.