

# Mundo del trabajo, derechos laborales y rol del movimiento obrero organizado.



Argentina unida



# editorial

**Facundo Sassone**  
Coordinador general

**María Andrea Cuéllar Camarena**  
Coordinadora académica

**Santiago Regolo**  
**Ana Adelardi**  
**Alejandro Sosa Dias**  
Autores y autoras de contenido

**Daniela Drucaroff**  
**Josefina Rousseaux**  
**Tomás Litta**  
Editores y correctores de contenido

**Lía Ursini**  
**Lorena Andrés**  
**Flavia Andres**  
Diseño, diagramación, ilustración

# autoridades

**Alberto Fernández**  
Presidente de la Nación

**Cristina Fernández  
de Kirchner**  
Vicepresidenta de la Nación

**Wado de Pedro**  
Ministro del Interior

**Hernán Brienza**  
Titular del INCaP

Seguinos para  
estar al tanto sobre  
cursos y capacitaciones



INCaPminterior

# Mundo del trabajo, derechos laborales y rol del movimiento obrero organizado

## índice

### Prólogo Institucional 6

### Capítulo 1: 7

#### **Resistencia, organización y camino hacia un nuevo orden social. De las primeras organizaciones a la consolidación del peronismo (1887-1955)**

- 1.1. Las primeros gremios y federaciones obreras: organización, lucha y reivindicaciones
- 1.2. La Ley de Residencia
- 1.3. El informe Bialet Massé y el proyecto de la Ley Nacional de Trabajo
- 1.4. Principales tendencias del movimiento obrero: las posiciones del anarquismo, socialismo, sindicalismo y comunismo.
- 1.5. Creación de la Organización Internacional del Trabajo
- 1.6. Rol del Estado en el arbitraje público de conflictos laborales
- 1.7. Perón, la Secretaría de Trabajo y Previsión y la reformulación del vínculo entre el Estado y el campo gremial
- 1.8. Una nueva etapa: derechos y ciudadanía en clave social
- 1.9. Consolidación del modelo sindical argentino y de la negociación colectiva
- 1.10. La CGT y el peronismo. Del programa de 1945 al Congreso Extraordinario de 1950

### Capítulo 2: 24

#### **Del derrocamiento de Perón al gobierno democrático de Alfonsín (1955-1989)**

- 2.1. Golpe de Estado y Resistencia
- 2.2. Del Congreso Normalizador de la CGT a los programas de La Falda y Huerta Grande
- 2.3. Illia y la Ley de Salario mínimo, vital y móvil
- 2.4. El movimiento obrero y la “Revolución Argentina”: entre la resistencia y la participación
- 2.5. La CGT de los Argentinos
- 2.6. El Cordobazo: el movimiento obrero-estudiantil y el sindicalismo clasista

- 2.7. La Ley 18.610 de Obras Sociales
- 2.8. El tercer gobierno peronista. Del Pacto Social al Rodrigazo
- 2.9. La última dictadura militar: desindustrialización, desregulación y pérdida de derechos
- 2.10. “Paz, pan y trabajo”
- 2.11. La vuelta de la democracia: libertades, tensiones y desencuentros
- 2.12. El Plan Austral y el “Programa de 26 puntos”
- 2.13. Inquietudes permanentes de la agenda gremial: asociaciones profesionales, paritarias y obras sociales

### Capítulo 3:

38

#### El cambio de siglo en el mundo del trabajo

- 3.1. Los noventa: reforma laboral, flexibilización y desregulación del mundo del trabajo.
  - 3.1.1. Las leyes de Reforma del Estado y de Emergencia Económica: reducción del Estado, descentralización y desregulación del mercado de trabajo
  - 3.1.2. Flexibilización laboral y del sistema de negociación colectiva de trabajo: de la Ley Nacional de Empleo (Ley N°24.013) a la Ley Banelco (Ley 25.250)
  - 3.1.3. La reforma constitucional 1994
  - 3.1.4. Reforma previsional y régimen mixto
  - 3.1.5. El sindicalismo frente a las reformas del Estado: la CGT, la CTA y el MTA.
  - 3.1.6. Organizaciones sociales, barriales y movimiento de desocupados.
  - 3.1.7. Asistencialismo, desuniversalización y debilitamiento de ciudadanía en términos sociales
- 3.2. El nuevo siglo y el camino hacia la recuperación del trabajo como constructor de ciudadanía
  - 3.2.1. El trabajo como respuesta y salida a la crisis
  - 3.2.2. Legislación, normativas y políticas de promoción del empleo
  - 3.2.3. Transformaciones, perspectivas y debates alrededor de las organizaciones sindicales.
  - 3.2.4. Trabajo, identidad y ciudadanía: desafíos actuales y futuros
- 3.3. Cooperativismo, mutualismo y trabajo en la economía popular.
  - 3.3.1. El cooperativismo en Argentina

### Capítulo 4:

60

#### Derechos laborales

- 4.1. La relación de trabajo y la normativa laboral
- 4.2. Derechos laborales
- 4.3. El Salario mínimo, vital y móvil
- 4.4. Extinción de la relación de trabajo
  - 4.4.1. Despido con causa
  - 4.4.2. Despido sin causa
- 4.5. El Teletrabajo
- 4.6. Trabajo en plataformas
- 4.7. Sindicatos y representantes sindicales
- 4.8. Empleo informal
- 4.9. Trabajo informal en relación de dependencia

## Capítulo 5:

81

### Género y trabajo

- 5.1. Estereotipos y desigualdad
- 5.2. Medidas de acción positiva
- 5.3. Trabajo remunerado y no remunerado
- 5.4. Brechas de género
- 5.5. Normativa laboral y licencias
- 5.6. Violencia laboral
- 5.7. Conclusiones

## Bibliografía

116

Edición 2023 - Argentina

## Prólogo Institucional

El desafío de cualquier agencia del Estado dedicada a las tareas de formación o capacitación, contiene siempre el problema de la delimitación de los contenidos, los emisores y los destinatarios. En el caso propio del Instituto Nacional de Capacitación Política (INCaP) el reto es aún mayor, porque a las cuestiones mencionadas hay que sumarle algunas especificidades: los límites de “lo político”, la amplitud de lo ideológico, la universalidad del saber, es decir, el hecho de que la ciudadanía está compuesta por individuos sujetos de conocimiento, práctico o teórico, en mayor o en menor medida.

Pensar la capacitación o formación política desde el Estado, entonces, consiste en responder primero ¿por qué y para qué hacerlo?, ¿con qué objetivos, con qué limitaciones y legitimidades? Y también ¿por qué el Estado debe formar o capacitar a los ciudadanos y no es ésta una esfera del mundo de lo privado?

En el INCaP creemos que un Estado tiene el derecho y la obligación de capacitar, de formar, o mejor dicho de *intercapacitar*, de *interformar*, lo que significa, teniendo en cuenta la subjetividad de quienes participan de estas experiencias, un intercambio de saberes y conocimientos, desde una posición simétrica. Pero también creemos que esa formación debe ser honesta y transparente, plural, democrática, pero no aséptica, ni irreflexiva sino propositiva. Porque “lo político”, entendido como distribución de poderes en una sociedad, nunca es desideologizado. La formación política que promete neutralidad no es otra cosa que la imposición de una sola ideología. En el INCaP estamos convencidos de que la democracia consiste en ofrecer una pluralidad de alternativas y, al mismo tiempo, ofrecer líneas propias de pensamiento.

¿Cuáles son esas líneas? Sencillas: En el INCaP trabajamos para aportar a la continuidad de una Argentina productiva, con un modelo económico de agregación de trabajo, que sea democrática, plural, moderna en sus valores y sus métodos, que se ajuste al respeto de los derechos humanos, que corrija las desigualdades individuales, de género, colectivas, que fomente el federalismo y que sobre todo, apueste al desarrollo con inclusión social permanente.

Por último, sabemos que la formación y el conocimiento no son imprescindibles para hacer política. También, que un ciudadano formado no necesariamente es mejor político que alguien que no lo es. La intuición, la sensibilidad, el carácter, el carisma y el don de administración de poder no se enseñan en los libros. Pero estamos convencidos de que la formación individual y colectiva mejora la cultura política de un país. En eso sí creemos: en la posibilidad de que la capacitación mejore las formas de la acción, del diálogo, en un país que está más acostumbrado al insulto que a la palabra, a la denuncia falsa que a la argumentación. Creer en la formación es creer en la política.

**Lic. Hernán Brienza**  
Titular del INCaP

## → Capítulo 1

- **1.** Resistencia, organización y camino hacia un nuevo orden social. De las primeras organizaciones a la consolidación del peronismo (1887-1955).

Lic. Santiago Regolo<sup>1</sup>

### **1.1. Los primeros gremios y federaciones obreras: organización, lucha y reivindicaciones**

Hacia la segunda mitad del siglo XIX, Argentina comenzó a establecer las bases de su estructura económica ligada a la producción y exportación de productos agropecuarios. Como parte de este proceso, que se profundizó a partir de 1880 y se extendió hasta las primeras décadas del siglo XX, se produjo una masiva llegada de inmigrantes extranjeros que no sólo se vincularon con las actividades productivas, sino que establecieron nuevas formas de asociación, agremiación y movilización.

Comenzaron así, ante la ausencia de instituciones estatales para estos fines, sociedades de ayuda mutua con el objetivo de asistir económicamente a sus integrantes ante diversas dificultades, como el desempleo, enfermedades, discapacidad o cobertura a la familia en caso de muerte. Estas sociedades, conformadas por pares que compartían el mismo oficio, establecieron las primeras mediaciones vinculadas a problemáticas sociales y de trabajo, así como también procuraron conservar algunas tradiciones del lugar de origen de sus asociados.

Entre las primeras organizaciones, encontramos a la Sociedad Tipográfica Bonaerense, fundada el 25 de mayo de 1857, que sirvió de base para la creación de la Unión Tipográfica Bonaerense en 1877. Siendo la primera sociedad obrera, llevó adelante la primera huelga importante registrada en nuestro país. Tras aquella acción, el sector patronal accedió a las demandas de los trabajadores: eliminó la baja salarial, redujo la jornada laboral a diez horas en invierno y doce en verano, y aceptó la exclusión de los niños menores de doce años. Si bien al poco tiempo se reimplantaron las antiguas condiciones de trabajo para el sector, la medida constituyó un importante mojón en la historia del movimiento obrero.

---

<sup>1</sup> Profesor y licenciado en Sociología (UBA), doctorando en Historia (USAL), investigador y miembro de la Comisión Directiva del Instituto Nacional de Investigaciones Históricas Eva Perón (INIHEP), docente en la UNLZ y en la UNA.

En los años posteriores, creció paulatinamente la cantidad de gremios. Surgieron la Unión Obreros Panaderos y la Sociedad de Obreros Molineros (ambas en 1881), la Unión Oficiales Yeseros (1882), y la Sociedad de Obreros Tapiceros y la Sociedad de Mayorales y Cocheros de Tranvías (ambas en 1883). Si bien estos gremios eran básicamente de ayuda mutua, poco a poco fueron apareciendo los gremios con fines de lucha, tales como la Sociedad de Resistencia de Obreros Marmoleros (1883) y la Sociedad de Obreros Panaderos (1885). En 1887, los conductores y foguistas ferroviarios organizaron La Fraternidad, uno de los sindicatos más importantes durante las décadas posteriores, que en su estatuto señalaba que propendía a la uniformidad de las condiciones generales de trabajo por medio de la reglamentación legal, la formación de tribunales de arbitraje tripartitos y paritarios –gobierno, empresa y trabajadores- para resolver litigios, y el establecimiento de una caja de pensiones y retiros por parte de las empresas, sin descuentos salariales al personal.

Entre esas experiencias iniciales, vale mencionar la del Club Socialista Vorwärts, fundado en 1882, que logró en 1889 imponer su iniciativa para que las organizaciones obreras de nuestro país asistieran al congreso de la Segunda Internacional que se realizaba en París. En dicho encuentro, se resolvió que en homenaje a los mártires de Chicago y por la conquista mundial de la jornada diaria de ocho horas, el 1º de mayo fuera un día de lucha y paralización de todas las actividades. En Buenos Aires se realizó un gran acto público y la presentación de un petitorio de doce puntos dirigidos al Congreso Nacional, solicitando la sanción de una lista de leyes protectoras de la clase obrera. El petitorio del 1º de mayo de 1890 contó con el apoyo de gran parte del movimiento obrero, a excepción de los anarquistas que lo consideraron “reformista”. En él se sintetizaron las bases de lo que posteriormente fueron importantes derechos para los trabajadores y trabajadoras del país. El documento exigía: jornada de ocho horas; prohibición del trabajo de menores de 14 años; abolición del trabajo nocturno, con excepción de las industrias que lo requieran; prohibición del trabajo para la mujer, cuya naturaleza afecte su salud; abolición del trabajo nocturno para mujeres y menores de 18 años; descanso no interrumpido de 36 horas semanales para todos los trabajadores; prohibición de trabajos y sistemas de fabricación perjudiciales para la salud; prohibición del trabajo a destajo o por subasta; inspección de los talleres y fábricas por delegados remunerados por el Estado; inspección sanitaria de las habitaciones, vigilancia sobre la fabricación y venta de bebidas y alimentos, castigando a los falsificadores; seguro obligatorio contra los accidentes a cargo exclusivo de los empresarios y el Estado para los obreros; creación de tribunales integrados por obreros y patronos para la solución pronta y gratuita de los diferendos entre unos y otros<sup>2</sup>.

Por esos tiempos, también fue creada la primera organización de alcance nacional: la Federación de Trabajadores de la Región Argentina. Ya en su primer Congreso en agosto de 1891, redactó un programa que reclamaba la jornada de 8 horas y el descanso de 36. Algunos años después, y sobre la base de una primera experiencia que quedó trunca, se creó en 1901 la Federación Obrera Argentina (FOA). Para evitar discusiones, se acordó no tener compromiso alguno con el Partido Socialista ni Anarquista, configurando así una organización de

---

<sup>2</sup> Godio, Julio (2002): *Historia del movimiento obrero argentino*, Tomo 1. Buenos Aires: Corregidor, pp.67-69; Senén González, Santiago; Bosoer, Fabián (2012): *La lucha continúa: 200 años de historia del movimiento obrero en la Argentina*. Buenos Aires: Vergara, pp.38-39.



resistencia que estableciera acuerdos con trabajadores de otros países, que fundara una bolsa de trabajo y tuviera a la huelga general como principal acción de lucha. Sin embargo, tras su segundo Congreso en 1902, los socialistas se retiraron y constituyeron la Unión General de Trabajadores (UGT). Dicha organización, en desacuerdo con la violencia como método, entendiendo que debilitaba la posición del proletariado y lo exponía a una mayor represión por parte del Estado, circunscribió un programa similar al petitorio presentado por Vorwärts, en el que incluyó la demanda de la jornada de 8 horas, la prohibición del empleo de menores, el descanso dominical y el reconocimiento del 1º de mayo como fecha de reivindicación obrera.

Por su parte, la FOA, entre las postulaciones de su III Congreso, se posicionó contra la trata de personas, por la independencia económica de la mujer y por la educación societaria y la sindicalización de trabajadores y trabajadoras como camino emancipador. En 1904, tras su IV Congreso, cambió la denominación a la de Federación Obrera Regional Argentina (FORA).

En 1901, además de la creación de la FOA, se registró el primer convenio colectivo de trabajo del país. Fue suscripto por los obreros marmoleros con sus empleadores, acordando una jornada de 9 horas durante 8 meses del año y 8 horas los 4 meses restantes, jornales no inferiores a los 1900 pesos nacionales, trabajo sólo para los afiliados al gremio, pago de los días de huelga en cualquier empresa no adherida a la patronal firmante, la abolición del trabajo a destajo y el pago quincenal de salarios en días domingo.

Pero lo sucedido con los marmoleros no era moneda corriente en aquellos tiempos. Sin demasiadas respuestas a las demandas del movimiento obrero, las huelgas se hicieron cada vez más recurrentes. Para fines del siglo XIX encontramos numerosas medidas de fuerza impulsadas por zapateros, fideeros, curtidores, bronceros, madereros, entre otros.

Cabe destacar también en estas luchas, a las obreras que constituyeron algunas entidades gremiales, como los sindicatos de planchadoras y cigarreras. Las mujeres trabajadoras, junto a los menores, eran las que percibían los peores salarios y estaban sometidas a condiciones disciplinarias muy duras. Incluso debiendo soportar el acoso de capataces y patrones.

En la primera década del siglo XX, se produjeron huelgas y medidas de lucha por parte de fosforeras, gráficas, sombrereras, tejedoras, camiseras, planchadoras y cigarreras. Pero ellas no sólo reclamaron por mejoras salariales y reducción de la jornada laboral, también lo hicieron contra los malos tratos, las multas, el acoso, los abusos y, tal como fue publicado en el diario socialista *La Vanguardia* en 1903, las “continuas incitaciones sexuales de que eran objeto por parte de patrones y capataces”<sup>3</sup>. Asimismo, se manifestaron en defensa de los salarios masculinos, contra la carestía de los alquileres y el derecho a la agremiación. Es importante señalar que la reducción de jornada demandada también se vinculaba con la necesidad de conciliar el tiempo entre el trabajo y la atención de la casa y la familia, cuestiones que los varones no se planteaban.

---

<sup>3</sup> *La Vanguardia*, Buenos Aires, 11 de abril de 1903, citado por Lobato, Mirta Zaida (2012): “Trabajo femenino y acción colectiva en la primera mitad del siglo XX”; en Senén González, Santiago; Bosoer, Fabián (2012): Op. Cit., p. 82.

Estos movimientos reivindicativos, por lo general de inspiración anarquista, tuvieron resultados dispares. Sin embargo, vale subrayar, por ejemplo, la lucha de las trabajadoras fosforeras, quienes, además de la publicación de su periódico *Ni Dios, ni Patrón, ni Marido*, en 1909 fundaron una asociación mutual y sindical para la obtención de mejores condiciones de trabajo. A raíz de estas acciones, contando con el aval de la Compañía General de Fósforos Sud Americana, y con el fin de alfabetizar a las mujeres trabajadoras, crearon en Barracas la primera escuela para adultos de primeras letras, que luego pasó a depender del Estado<sup>4</sup>.

Asimismo, por esos años observamos la aparición de algunas organizaciones destinadas a proteger y organizar a las mujeres, como el Centro Socialista Femenino (fundado en 1902), la Unión Gremial Femenina (1903), el Centro Feminista (1905), el Centro Femenino Anarquista (1907) y la Sociedad de Mujeres Unión y Labor (1909). También de entidades gremiales, como la Sociedad de Resistencia Lavanderas Unidas (1913) o la entidad gremial Maestros Unidos (1919), conducida por la docente y dirigente comunista Florencia Fossatti y Angélica Mendoza, que sería la secretaria general del mismo gremio. No fue menor la acción de destacadas lideresas sindicales, como Carolina Muzzilli, quien impulsó en 1903 la creación de la Unión Gremial Femenina, fundó el periódico *Tribuna Femenina*, propuso al diputado socialista Alfredo Palacios organizar a las obreras socialistas, y escribió una serie de artículos como “La madre y el menor obrero”, “El trabajo de la mujer y los niños”, vinculando las demandas específicas de las mujeres obreras con las reivindicaciones feministas.

## 1.2. La Ley de Residencia

La respuesta oficial a la agitación sindical y las huelgas generales fue de extrema intolerancia. A la represión de las movilizaciones callejeras y las actividades gremiales, se sumaron reglamentaciones que buscaron mitigar la conflictividad social con la anulación y expulsión de los considerados agentes alteradores del orden. La Ley de Residencia de 1902, propuesta por Miguel Cané (uno de los más importantes intelectuales de la Generación del 80) a pedido de la Unión Industrial Argentina, fue uno de los casos más relevantes. La misma autorizaba al Poder Ejecutivo a “ordenar la salida de todo extranjero cuya conducta comprometa la seguridad nacional o perturbe el orden público”<sup>5</sup>. La medida juzgaba como necesaria la acción directa del Poder Ejecutivo, sin la intervención del Poder Judicial, para evitar la demora en la aplicación de una ley que requería de una gestión inmediata.

Estos hechos, sumados a la creciente actividad del radicalismo y, en menor medida, del socialismo, cuestionaban cada vez más el poder de los conservadores. Las acciones del movimiento obrero y del sindicalismo denunciaban las limitaciones de un sistema económico

---

<sup>4</sup> Lobato (2012), Op. Cit., pp. 82-83.

<sup>5</sup> Ley 4.144 de Residencia, sancionada por el Congreso Nacional el 22 de noviembre de 1902, art. 2º; en Sánchez Viamonte, Carlos (1956): *La ley 4.144: Biografía de una ley antiargentina*. Buenos Aires: Editorial Near. La ley también facultaba al PE a expulsar a los extranjeros que hayan sido condenados por tribunales extranjeros, como también impedir la entrada de extranjeros cuyos antecedentes autoricen a incluirlo entre aquellos alcanzados por los motivos referidos en los artículos mencionados. La generalidad y vaguedad del término “expulsión” referido en esta ley, daba libertad de acción al PE para disponer casi discrecionalmente la entrada y salida de extranjeros.

que generaba grandes riquezas al capital concentrado, pero no resolvía las grandes demandas sociales de las clases populares que sufrían una pauperización cada vez mayor de su nivel de vida.

Como era de esperarse, la medida suscitó un fuerte rechazo del movimiento obrero, que comenzó a organizar varias huelgas en contra de su sanción. La UGT la consideró anticonstitucional y la FORA exhortó a los trabajadores y trabajadoras a realizar todos los esfuerzos necesarios para combatirla y derogarla. Por su parte, el gobierno declaró el estado de sitio.

### **1.3. El informe Biale Massé y el proyecto de la Ley Nacional de Trabajo**

El informe presentado por Biale Massé en 1904 ilustraba la postal cotidiana de los trabajadores y las consecuencias de la política oficial. Encargado por el ministro del Interior, Joaquín V. González, el escrito supuso un serio diagnóstico de la situación de los sectores del trabajo, con el fin de realizar una reglamentación acorde a sus demandas. El proyecto de la Ley Nacional de Trabajo, presentado ante el Congreso Nacional el 4 de mayo de ese año, constituía un punto de partida para establecer un cuadro de legislación obrera en el país. Tomando de referencia la investigación realizada por Biale Massé, que denunciaba las condiciones de explotación sufrida por los trabajadores y obreros criollos<sup>6</sup>, el proyecto de Ley contempló, entre otras cosas, la jornada legal de 8 horas, el descanso semanal, la responsabilidad patronal en accidentes de trabajo, la regulación del trabajo a domicilio y el de menores y mujeres, el reconocimiento de las organizaciones sindicales y su control por la autoridad pública, así como también la instrumentación de mecanismos de arbitraje y conciliación para los conflictos laborales.

El proyecto, si bien constituyó un importante antecedente en la historia del derecho laboral, fue cuestionado tanto por el sector empresarial, por considerarlo demasiado amplio, como por las organizaciones gremiales, que alegaron que la ley buscaba controlar y reglamentar el funcionamiento de sus instituciones y acciones. Tras intensas discusiones y presiones, el Poder Ejecutivo decidió retirarlo al año siguiente. A pesar de esto, varios puntos contemplados en el proyecto fueron sancionados progresivamente. En los años subsiguientes se establecieron reglamentaciones como el descanso dominical (sólo para la Capital Federal), la restricción de la jornada y los seguros de accidente de trabajo, así como también la creación del Departamento Nacional del Trabajo en 1907. Más allá de que el cumplimiento y acatamiento de estas normativas fue parcial, significaron un avance en las reglamentaciones vinculadas al fuero del trabajo.

---

<sup>6</sup> Biale Massé, Juan (1986): *Informe acerca de la clase obrera*. Buenos Aires: CEAL, pp. 10-11.

#### **1.4. Principales tendencias del movimiento obrero: las posiciones del anarquismo, socialismo, sindicalismo y comunismo**

Las principales corrientes ideológicas que se vincularon al movimiento obrero en estas primeras etapas estuvieron signadas por el anarquismo, el socialismo, el sindicalismo y el comunismo<sup>7</sup>.

El anarquismo, difundido principalmente entre los obreros de las sociedades de resistencia, proponía una vuelta hacia el seno de las organizaciones obreras y ponía su acento en la acción colectiva. Pregonaba la huelga general como principal acción directa y método más eficaz para combatir a la clase capitalista, y rechazaba de forma categórica la participación a través de un partido u órgano político en el debate parlamentario. En este punto, pudo haber pesado que entre sus adherentes había muchos inmigrantes que no tenían acceso a la política ni el sufragio y, por tanto, veían en la acción directa un recurso válido para intervenir y actuar públicamente. Reconociéndose internacionalistas, negando la existencia de fronteras con la clase obrera de otros países, veían al Estado nacional como un aparato opresor de la clase dirigente.

Por su lado, el socialismo veía en la acción conjunta de las bases obreras con la labor político-partidaria la vía para alcanzar los objetivos de la clase trabajadora. Siguiendo la lógica de una fuerza política más orgánica, fundaba agrupaciones y creaba periódicos como *La Vanguardia*, que salió por primera vez en 1894. Constituido oficialmente como partido en 1896, el socialismo combinaba una acción directa en el frente obrero -participando, por ejemplo, en la organización de sindicatos- y en el juego parlamentario. En abierta discrepancia con el anarquismo, entendía que la lucha política y gremial debían complementarse para resolver por la vía institucional las demandas obreras. En este sentido, el Estado debía cumplir un rol fundamental en la consolidación y garantía de la legislación resultante de ese trabajo conjunto. Sería Alfredo Palacios, en 1904, el primer socialista en ocupar una banca en la Cámara de Diputados.

Pero más allá de pregonar la importancia de esta vinculación, el Partido Socialista (PS) entendía la necesidad de mantener la neutralidad en materia gremial. En su Congreso de 1918, estableció como principio el de mantener unidad e independencia entre las dos organizaciones: la política y la gremial. Sin embargo, este principio fue debatido en más de una oportunidad por parte de los militantes y adherentes al socialismo. Mientras un sector mantuvo la idea de independencia, otro enfatizó la necesidad de estrechar la relación entre el PS y las organizaciones sindicales.

Otra tendencia que fue ganando terreno en las primeras décadas del siglo XX, fue la del sindicalismo. Introducido por disidentes socialistas, que sostenían que era el sindicato y no el partido el principal órgano de la lucha obrera, constituyó una reacción contra la tendencia parlamentarista del PS.

---

<sup>7</sup> Ver más en: Matsushita, Hiroshi (2014): *Movimiento obrero argentino 1930-1945: sus proyecciones en los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Ediciones RyR, pp. 48-73.

Si bien algunos puntos lo acercaron al anarquismo, el sindicalismo presentó otra mirada respecto a la acción política. Aceptaba, a diferencia del anarquismo, la acción política y la negociación como medio para canalizar y resolver las demandas del sector obrero. Para el sindicalismo, esto no significaba quedar subordinado a los partidos políticos. De allí derivó la declaración de la FORA en su IX Congreso de 1915 como sindicalista, al pronunciarse a favor de la prescindencia política. Aquella postura políticamente neutral lo distanció del anarquismo, que se separó y continuó con la central a partir del principio adoptado en el V Congreso de 1905. De esta manera, la FORA quedó dividida en dos centrales: la FORA V Congreso, de tendencia anarquista; y la FORA IX Congreso, de tendencia sindicalista, con algunas adhesiones minoritarias del socialismo.

En los años posteriores se observó una importante expansión de esta tendencia y de la FORA IX Congreso, reflejando paralelamente la declinación del anarquismo. Del mismo modo, la expansión del sindicalismo se vio favorecida por el desarrollo económico y la transformación de la estructura obrera a través de gremios con mayor capacidad de presión y negociación, como el ferroviario, el marítimo y el de comercio.

Prescindiendo del componente político y de ciertas cuestiones filosófico-ideológicas que podían presentar otras tendencias, el sindicalismo resultó ser más atractivo para los que aspiraban mejoras y reivindicaciones más inmediatas. Su pragmatismo le permitió convertirse en un fundamento más fácil de adoptar desde el punto de vista obrero.

Por último, el comunismo se nucleó alrededor del Partido Comunista (PC) con el fin de intensificar su carácter obrero. A diferencia del socialismo, que procuraba respetar la autonomía gremial, el PC acentuaba la necesidad de estrechar la unión entre el partido y el movimiento obrero. Esta relación quedaba definida por la idea de una organización de vanguardia y las bases.

Esta posición los distanciaba de la tendencia sindicalista que no reconocía el carácter político de la lucha de clases y apelaba a la neutralidad y prescindencia. Para el comunismo, esta postura alejaba al movimiento obrero de su rol como clase revolucionaria y lo convertía en un apéndice de los partidos burgueses. En este sentido, señalaban que el neutralismo daba una oportunidad a capitalistas y al gobierno a la hora de enfrentar la lucha obrera, reduciendo la disputa a cuestiones salariales y de mejoramiento de condiciones de trabajo.

Respecto al juego parlamentario, el comunismo no presentó una posición uniforme. Hubo líneas internas que se negaron a participar en las elecciones, en tanto representaban una expresión del sistema político de la burguesía. Sin embargo, terminó imponiéndose dentro del PC la postura de participar. No obstante, diferenciaba su rol parlamentario con el del PS, alegando que sólo concurría al recinto para denunciar el accionar de las instituciones parlamentarias y estatales burguesas a las que consideraba esencialmente antiproletarias. La función parlamentaria llevada adelante por el comunismo fue entendida más como denuncia que como negociación, ya que concebía -a diferencia del PS- que el reconocimiento legal de los gremios y la garantía jurídica del Estado del accionar sindical, eran una manera de reglamentar y controlar las luchas y huelgas.

## 1.5. Creación de la Organización Internacional del Trabajo

En el marco internacional, tras la finalización de la Primera Guerra Mundial y como parte del Tratado de Versalles, en 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Basada en la certeza de que la posibilidad de garantizar la paz se asociaba también a la justicia social y al reconocimiento de derechos sociales y laborales, una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, se reunió para dar forma a una organización tripartita con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. La Comisión fue presidida por el presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL) y fue conformada por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos.

Tomando ideas de la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, creada en 1901, y de experiencias como las de Robert Owen en New Lanark y New Harmony, en las que implementaron reformas sustantivas en el ámbito laboral, la Constitución de la OIT impulsó la importancia del reconocimiento de derechos vinculados al mundo del trabajo y en relación al bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

En su Preámbulo, la Constitución de la OIT marcó la importancia de la justicia social para el logro de la paz, considerando que la explotación, las condiciones injustas de trabajo, la miseria y las privaciones que experimenta un gran número de seres humanos, constituyen una amenaza para el bienestar y armonía universal. Por tanto, consideró urgente mejorar esas condiciones, exhortando a las naciones a adoptar regímenes de trabajo realmente humanos que consideren mejoras sustanciales en la vida de los trabajadores y trabajadoras.

Para mejorar esas condiciones, entendió necesario establecer una reglamentación concerniente a: las horas de trabajo, fijando la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo; la contratación de la mano de obra; el desempleo; la garantía de un salario vital adecuado; protección del trabajador contra las enfermedades y los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres; pensiones a la vejez e invalidez; reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical; organización de la enseñanza profesional y técnica; y otras medidas análogas<sup>8</sup>.

En sus primeros años, la OIT refrendó varios convenios internacionales de trabajo, referidos a las horas trabajadas en la industria, el desempleo, la protección de la maternidad, el trabajo nocturno de las mujeres y de menores, y reglamentaciones de las condiciones de trabajo del sector agrícola, entre otras. Asimismo, facultó a un Comité de Expertos, que aún existe, la tarea de supervisar la aplicación de las normas y de la legislación laboral vigente.

---

<sup>8</sup> Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)

## 1.6. Rol del Estado en el arbitraje público de conflictos laborales

Entrado el siglo XX, al profundizar algunos procesos de transformación social de épocas anteriores, como la urbanización, la propagación de nuevas ideas políticas y la incipiente organización de distintos sectores de la sociedad, sobre todo del movimiento obrero, el Estado asumió un rol más activo ante los conflictos entre obreros y patronos. A diferencia de lo sucedido durante los gobiernos conservadores, tras asumir la presidencia en 1916, Yrigoyen intentó adoptar una posición mediadora entre ambas partes. Esta tendencia también se vio favorecida por el crecimiento del sindicalismo más proclive a la negociación y el arbitraje. Así, Yrigoyen intentaba dejar de lado el “Estado gendarme”, como diría Rapoport, para convertirlo en un agente activo de democratización<sup>9</sup>. La mediación estatal en los conflictos se veía como una reorientación de las posiciones del Estado, dejando atrás el porte indiferente u hostil hacia los problemas obrero-patronales, para pasar a un intervencionismo orgánico y sistemático que acerque al capital y el trabajo en una conciliación superadora.

No obstante, esta política de mediación no tuvo el mismo éxito en todos los conflictos del período. La creciente conflictividad social, la ampliación de las organizaciones sindicales y la intransigencia de sectores conservadores y del empresariado, llevaron en más de una ocasión a reprimir violentamente estas huelgas. La denominada Semana Trágica, en enero de 1919, y la represión de los movimientos obreros en la Patagonia o en La Forestal, fueron los casos más notorios en los que no se cumplió esa línea de conducta. La cantidad de muertos registrados en estos conflictos<sup>10</sup> muestra la enérgica reprimenda de las fuerzas de seguridad, junto a la acción de bandas organizadas por la Liga Patriótica del Dr. Manuel Carlés y los matones de la Asociación del Trabajo, del Dr. Joaquín de Anchorena.

A pesar de estos luctuosos episodios, en este período pudo observarse un crecimiento de las organizaciones sindicales y una activa participación de las oficinas gubernamentales dedicadas a la solución de las demandas obreras. Incluso se registró un cambio en la actitud de las principales organizaciones gremiales respecto a las dependencias oficiales. Si en 1907 la UGT o la FORA manifestaban que no creía necesaria la intervención del Departamento Nacional del Trabajo, hacia 1920 algunas centrales de corte sindicalista, entre ellas la FORA IX, aceptaban arbitrajes, enviaban delegados a comisiones de conciliación, atenuaban el rigor de sus huelgas atendiendo a pedidos de las autoridades, proporcionaban datos a los organismos estatales y enviaban delegados a conferencias organizadas por el gobierno. De hecho, a partir de este cambio en la relación entre el Estado y las centrales obreras, los sindicatos que formaban parte de ellas aumentaron ampliamente. Tomando el caso de FORA, entre 1915 -año en el que se divide- y 1920, su composición pasó de 51 a 734 sindicatos. Este crecimiento puede interpretarse como un apoyo a la acción gremial con relación al arbitraje del Estado. Las conquistas conseguidas en esos años, como la suba del salario medio, la jornada laboral de 8

<sup>9</sup> Citado por Fernández, Jorge; Rondina, Julio César (2004): *Historia Argentina, Tomo I (1810-1930)*. Santa Fe: Ed. UNL, pp. 332-33.

<sup>10</sup> En el caso de la Semana Trágica, las fuentes oficiales y las obreras varían en la cantidad de víctimas, las estimaciones van desde la decena a 700 muertos y 4.000 heridos. En los sucesos de la Patagonia, el cálculo se hace más complicado porque los cadáveres fueron incinerados en fosas comunes. En el Cañadón de la Yegua Quemada fueron exhumados cientos de cuerpos. Algunas estimaciones registran más de 1.500 obreros y peones fusilados.

horas, el aumento de la población obrera ocupada y las indemnizaciones pagadas por accidentes de trabajo, también explican y fueron consecuencia de este fenómeno<sup>11</sup>.

Por otra parte, desde el punto de vista político, esta relación entre el gobierno radical y los dirigentes de tendencia sindicalista, intentaba restar la influencia del socialismo, tanto en el aspecto gremial como electoral, permitiendo al primero expandir sus bases electorales de origen obrero y al segundo dificultar el crecimiento gremial socialista. Así, los radicales intentaban cooptar esa franja de votantes en abierta competencia con los socialistas, y los sindicalistas ganar terreno en el encuadramiento obrero y la conducción de sus organizaciones.

El período que comienza con la crisis mundial de 1930 fue un momento bisagra en la historia del movimiento obrero. Tras el *crack* económico y la consecuente reorganización de las fuerzas productivas, el movimiento comenzó a experimentar una serie de transformaciones en su composición objetiva, en su incidencia social y en su relación con el poder político.

La problemática laboral, las diferentes intervenciones del Estado y las acciones del movimiento obrero, ilustraban la importancia que tuvo la creciente organización de un estrato social en aumento. Al mermar la situación de “extranjería” en algunas organizaciones sindicales, decrecía la incidencia de corrientes ideológicas más contestatarias y hostiles al sistema, para pasar a una nueva dirigencia más pragmática y concentrada en la vida gremial. La necesidad de concentrar fuerzas y aumentar el poder de negociación llevó a las dos centrales obreras más importantes en ese momento a unificarse en una única dirección. La creación de la Confederación General del Trabajo (CGT) en 1930, a partir de la unión de la Unión Sindical Argentina (USA), de tendencia sindicalista, y la Confederación Obrera Argentina (COA), de tendencia socialista, es un caso “emblemático a pesar de algunas resistencias, del replanteo” por parte de las organizaciones sindicales en vista de la nueva coyuntura y los desafíos que bosquejaba la realidad del país. Ganaba terreno en el movimiento obrero este tipo de gremialismo que no se presentaba como alternativa al sistema, sino como un grupo de presión. Con predominio de los grandes sindicatos -como la Unión Ferroviaria (UF)-, la cúpula de la CGT apuntó a una mayor participación dentro de las instancias de discusión del Estado, sobre todo en los organismos en los que se definían las políticas sociales. En este punto, a partir de la segunda mitad de la década, se comenzó a observar una mayor intervención del Departamento Nacional de Trabajo, aunque muchas veces no contaba con el apoyo necesario por parte del gobierno central y las dependencias provinciales para hacer cumplir las leyes laborales. A pesar de la sanción de algunas de ellas en los años previos, la mayoría de los trabajadores no contaba con planes de jubilación, vacaciones pagas ni licencia por enfermedad. La legislación laboral vigente en aquel momento era parcial y sectorizada, y dependía en gran medida del poder de presión y la capacidad de negociación del gremio.

El éxito alcanzado por los objetivos planteados en el campo sindical fue muy limitado. A una estructura estatal no muy desarrollada en materia laboral, se agregaban discusiones internas

---

<sup>11</sup> La población obrera ocupada subió de 312.000 en 1916 a 360.000 en 1921. El total de indemnizaciones pagadas por accidentes de trabajo fue de \$282.000.000 en 1916 y de \$1.328.000.000 en 1921. En Luna, Félix (1985): *Yrigoyen*. Buenos Aires: Editorial de Belgrano, p. 219.



en el movimiento obrero. Las diferencias entre los socialistas y la línea sindical terminaron por definir la escisión de la recientemente constituida central obrera: por un lado, la CGT de la calle Independencia, controlada por la UF; y por otro, la CGT de la calle Catamarca. Pero a pesar de los problemas suscitados y el triunfo por momentos insuficiente de las medidas de fuerza<sup>12</sup>, la cantidad de trabajadores sindicalizados seguía en ascenso: entre 1936 y 1941, la cantidad de afiliados pasó de 369.969 a 441.412<sup>13</sup>.

La segunda división de la CGT se produjo en diciembre de 1942, ya en el marco del conflicto bélico mundial. La llamada CGT N°1, a cargo de José Domenech, importante dirigente de la UF de tendencia socialista, planteaba la prescindencia política y una limitación a la lucha por las reivindicaciones obreras; mientras que la CGT N° 2, dirigida por el líder del gremio de los municipales, Pérez Leirós, junto al secretario general de los empleados de comercio, Ángel Borlenghi, ambos socialistas, pretendía que la central gremial participara activamente en los debates políticos del momento y estableciera relaciones con los distintos partidos políticos.

Los problemas ya no eran exclusivamente económicos, sino que las discusiones dentro del movimiento obrero también recaían sobre las formas, las acciones y la misma identidad del sindicalismo argentino, el cual se vio atravesado por las transiciones y transformaciones políticas y estructurales experimentadas por el país.

### **1.7. Perón, la Secretaría de Trabajo y Previsión y la reformulación del vínculo entre el Estado y el campo gremial**

El 4 de junio de 1943 se abrió una nueva etapa que resultó determinante para la organización del movimiento obrero y la proyección institucional del Estado argentino. Pero al volver sobre la experiencia de los años previos, ya observábamos cambios en las formas de identificación política y las prácticas dentro del campo gremial. Las tendencias más radicalizadas habían perdido terreno frente a las líneas de acción vinculadas al sindicalismo de mediación, tanto con las fuerzas del capital como con el Estado. La aceptación de la intervención estatal en la resolución de las demandas del sector gremial fue ilustrando la importancia que tuvo dentro del movimiento obrero la propensión a establecer conexiones con el poder político. Esto también facilitó el establecimiento de diversos espacios de experiencia común que posibilitaron otros esquemas de participación y de relación.

La transformación del Departamento Nacional del Trabajo en Secretaría de Trabajo y Previsión en 1943, propiciado por Perón al frente de esa cartera, acentuó las formas de intervención político-administrativas (que prosiguieron luego con la creación del Ministerio de Trabajo en 1949), expresadas en una mayor incidencia en el arbitraje y regulación de las relaciones laborales, la prescripción y dictado de importantes normativas referidas a las y los

---

<sup>12</sup> Según los registros del Departamento Nacional del Trabajo, entre 1930 y 1935, el porcentaje de las huelgas perdidas superó el 55%, llegando a más del 76% en el año 1931. En Horowitz, Joel (2004): *Los sindicatos, el Estado y el surgimiento de Perón 1930-1946*. Buenos Aires: Eduntref, p. 111.

<sup>13</sup> Díaz, Claudio (2010): *El movimiento obrero argentino: historia de lucha de los trabajadores y la CGT*. Buenos Aires: Fabro, p. 102.

trabajadores (algunas de las cuales alcanzarían rango constitucional en 1949) y la configuración del fuero laboral<sup>14</sup>.

La amplia gama de derechos sociales -que incluía la extensión del régimen jubilatorio y previsional, pensiones, vacaciones pagas, sueldo anual complementario (aguinaldo), mejores condiciones laborales-, conjugada con una mayor presencia del Estado en la fiscalización y control de que se hiciese efectiva la legislación laboral sancionada, afirmó los lazos con el movimiento obrero y la conducción sindical. El establecimiento de tribunales de trabajo y la mediación creciente de la Secretaría de Trabajo y Previsión en la firma de acuerdos y convenios<sup>15</sup>, iban generando confianza en la acción gubernamental y sobre todo en la figura de Perón como garante de las conquistas laborales reclamadas por años. A esto se sumaba el importante trabajo de dirigentes, como el coronel Domingo Mercante, designado interventor de la Unión Ferroviaria (UF), y Juan Atilio Bramuglia, asesor letrado de la UF y autor, junto a José Figuerola, del decreto de creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión, quienes permitieron establecer importantes redes con el mundo sindical<sup>16</sup> y movilizar a las bases a que cooperasen con Perón<sup>17</sup>.

El cambio de conducta del movimiento obrero, que ya venía registrándose hace algunos años, encontraba un catalizador en la figura del secretario de Trabajo y Previsión. La desconfianza hacia los partidos políticos tradicionales y la progresiva obtención de mejoras a partir de la acción e intervención del Estado, produjo en estos sectores una visión política diferente. Esto se fue traduciendo en un viraje en las lealtades políticas y en la identificación con otro tipo de conducción<sup>18</sup>. El surgimiento y expansión de un movimiento social que no logró en años anteriores conseguir una organización extendida, encontraba en las medidas impartidas desde la Secretaría de Trabajo y Previsión las vías para alcanzar sus objetivos, tanto materiales como políticos y simbólicos.

La relación de fuerzas con el movimiento obrero como estructura de legitimidad del gobierno, era entendida por Perón como un paso clave para la creciente institucionalización de los cambios producidos a partir de la década anterior. Su acción presentó un cambio en los principios basales de la organización social. Sin embargo, las resistencias, provenientes de entidades empresariales, partidos políticos, facciones del ámbito castrense y otros sectores

---

<sup>14</sup> Lobato, Mirta Zaida; Suriano, Juan (comp.) (2013): *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900-1955)*. Buenos Aires: Edhasa, p. 344.

<sup>15</sup> Si entre 1941 y 1943 se habían firmado 400 contratos y convenios, entre mayo de 1944 y agosto de 1945 el número crecía a más de 700. Ver más en Doyon, L.: "La organización del movimiento sindical peronista (1946-1955)"; en *Desarrollo Económico*, vol. 24, nro. 94, Buenos Aires, jul-sep. 1984, pp. 203-234; "Conflictos obreros durante el régimen peronista (1946-1955)"; en *Desarrollo Económico*, vol. 17, nro. 67, Buenos Aires, oct-dic. 1977, pp. 437-473.

<sup>16</sup> Bittel, Deolindo (1983): *Qué es el peronismo*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana, pp. 25-26; Castelucci, Oscar (2009): "El proyecto de la justicia social. 1945-1976"; en Cirigliano, G.; Santa María, V., Ghilini, H. (coord.): *Proyecto Umbral: Resignificar el pasado para conquistar el futuro*. Buenos Aires: SADOP-SUTERH / Ed. Ciccus, p.592; Cattaruzza, Alejandro (2009): *Historia de la Argentina 1916-1955*. Buenos Aires: Siglo XXI, p. 188; Mercante, D. A. (h) (1995): *Mercante, el corazón de Perón*. Buenos Aires: Ediciones de la Flor.

<sup>17</sup> Rein, R. (2006): *Juan Atilio Bramuglia. Bajo la sombra del líder. La segunda línea del liderazgo peronista*. Buenos Aires: Lumiere, p. 105.

<sup>18</sup> James, Daniel (1990): *Resistencia e integración: el peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana, p. 27

sociales, incluidas algunas partes del sindicalismo identificado con otras tendencias, llevaron a la renuncia y posterior detención de Perón en octubre de 1945. La movilización producida el 17 de octubre para pedir por su liberación, puso de manifiesto esas redes sociales y políticas que fueron forjando la identificación de una importante parte del movimiento obrero con un tipo de conducción. En este sentido, los sucesos de octubre redefinieron la escena política del país a través de la participación de sectores populares y del trabajo que consideraron que la realización material de sus conquistas, tanto en el nivel político como económico, social y cultural, se daría en el marco de la consolidación institucional del proyecto de Perón.

La alianza que llevó al poder a Perón, impulsada principalmente por el Partido Laborista, de marcada ascensión obrera y sindical, secundada por sectores de la UCR Junta Renovadora, establecería el inicio de un período bisagra en la historia nacional.

### **1.8. Una nueva etapa: derechos y ciudadanía en clave social**

Los cambios reales experimentados por la sociedad argentina, que se manifestaron en la profundización de la industrialización, la redistribución del ingreso, y la presencia de los trabajadores y trabajadoras como factor determinante del poder social y de la legitimidad del Estado, compuso otro marco en las relaciones y expresiones político-sociales de la comunidad. La extensión de las redes de previsión social, las leyes de creación de fondos de pensiones, la legislación que permitió consustanciar importantes cambios en el campo laboral, como el Estatuto del Peón Rural que contempló por primera vez derechos laborales a los trabajadores rurales, las vacaciones pagas, el decreto 33.302, que estableció la obligación a todos los empleadores de aplicar a sus empleados y obreros el salario mínimo, vital y móvil y el sueldo anual complementario, además de crear el Instituto Nacional de las Remuneraciones y proteger a los trabajadores y trabajadoras de despidos injustificados, la ampliación del régimen jubilatorio, entre otras, fueron redefiniendo la concepción de ciudadanía en relación a la participación en la vida social y económica<sup>19</sup>. En este sentido, ya no era concebida únicamente bajo la idea de individuos atomizados dotados de derechos individuales en términos de igualdad jurídica, sino que se veía ampliada a partir del reconocimiento de derechos sociales. Esto permitió constituir una nueva relación con el concepto de ciudadano, en tanto sujeto político ampliado, en la que el trabajo no se reducía simplemente a la retribución puntual de una tarea, sino que aseguraba derechos, daba acceso a prestaciones y licencias por enfermedad, accidente y de retiro, y permitía una participación ampliada de la vida social: consumo, vivienda, educación, vacaciones, ocio<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Ibidem, pp. 27-30.

<sup>20</sup> Estas consideraciones refieren a lo que Castel denomina “condición obrera”, donde conceptualiza una nueva relación del trabajo asalariado con el acceso a derechos y prestaciones que amplían la participación en la vida social. En Castel, Robert (2001): *La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós, pp. 271-283.

Vale mencionar también el importante rol llevado adelante por Eva Perón, quien, sin ocupar un cargo en la estructura del poder formal del Estado, se fue convirtiendo en un eje para la canalización de las demandas del movimiento obrero. Sus intervenciones permitieron la firma de convenios colectivos, acuerdos reglamentarios, escalafones, y otras cuestiones de orden gremial. Asimismo, arbitró especialmente sobre peticiones ligadas a las mujeres trabajadoras, como las de a igual trabajo igual salario, o una ley que estableciera una licencia de un mes y medio antes y dos después del parto, entre otras<sup>21</sup>.

Por otro lado, interesa señalar que la ampliación de las prestaciones sociales y de salud por parte de los gremios testimoniaba también la importancia que venían adquiriendo los sindicatos en la estructuración del sistema de protección social. Durante la década del 30, al consolidarse las bases para el posterior desarrollo institucional de la intervención social del Estado y las mediaciones en la puja distributiva y los conflictos capital-trabajo, los sindicatos no solo crecieron en número y afiliación, sino que afinaron sus estrategias en términos de negociación para resolver las demandas del sector.

La incidencia de las organizaciones gremiales, sumada a la implementación por parte del Estado de una numerosa legislación obrera, basada en antecedentes y proyectos presentados en el Congreso en años anteriores, especialmente por la bancada socialista, y debatidos por los dirigentes sindicales en el seno de sus organizaciones, fueron estableciendo las bases de un sistema de política social que se vio ampliamente fortalecido con la llegada del peronismo al poder<sup>22</sup>. De esta manera, este período contribuyó asimismo al desarrollo de un esquema de seguridad social, previsional y de asistencia, a través de las estructuras gremiales y sindicales.

La reforma constitucional de 1949, cuyo contenido social planteó un contrapunto con la tradición liberal de la Carta Magna originaria, asentó jurídicamente estas transformaciones. Si bien no modificó la estructura planificada en 1853 (y en sus sucesivas reformas), la Constitución de 1949 tuvo como objetivo institucionalizar una nueva concepción del Estado, de la ciudadanía, de la propiedad, y el sistema político-social. La reforma dispuso, entre otras cosas, la elección directa de todos los representantes del Estado, la habilitación al voto de los territorios nacionales, la función social de la propiedad, el capital y la actividad económica, sentando las bases de organización para intervenir en el desarrollo y planificación de la misma, y la inclusión de los derechos del trabajador (que habían sido declarados en 1947), de la familia, de la ancianidad y de la educación y la cultura, los cuales darían un nuevo margen de organización, regulación y representación de los distintos estratos de la sociedad<sup>23</sup>.

El Decálogo de los Derechos del Trabajador, según afirmó Perón en su presentación ante la CGT y los principales sindicatos del país, sentaría las bases sobre las cuales los legisladores y

---

<sup>21</sup> Regolo, Santiago (2021): "Compañeras y compañeros... Eva Perón y el movimiento obrero organizado. Política, gestión y redes de colaboración conjunta"; en Duarte de Perón, María Eva; Regolo, Santiago (comp.): *Compañeros y compañeros... Discursos seleccionados ante sindicatos y organizaciones gremiales, 1946-1951*. Buenos Aires: Instituto Nacional de Investigaciones Históricas Eva Perón, Ministerio de Cultura de la Nación, p. 19.

<sup>22</sup> Falappa, Fernando; Andrenacci, Luciano (2008): *La política social de la Argentina democrática, 1983-2008*. Los Polvorines: Univ. Nacional de General Sarmiento-Biblioteca Nacional, pp. 26-36.

<sup>23</sup> Ver más en: Regolo, Santiago (2013): *Hacia una democracia de masas. Aproximaciones histórico-sociológicas a la reforma constitucional de 1949*. Buenos Aires: INIHEP.

juristas debían construir la futura legislación social y laboral argentina. La proclamación del Decálogo, ratificado por el decreto 4.865 del 7 de marzo de 1947 y luego elevado a rango constitucional en 1949, sintetizó diez derechos especiales referidos a la figura del trabajador: 1. derecho de trabajar; 2. derecho a una retribución justa; 3. derecho a la capacitación; 4. derecho a condiciones dignas de trabajo; 5. derecho a la preservación de la salud; 6. derecho al bienestar; 7. derecho a la seguridad social; 8. derecho a la protección de su familia; 9. derecho al mejoramiento económico; 10. derecho a la defensa de sus intereses profesionales.

Uno de los puntos más discutidos, incluso dentro del peronismo, fue la no incorporación del derecho a huelga como parte del mismo. Ante esta observación, la postura que prevaleció fue la de entenderla como un derecho natural en el campo del trabajo –asociado al derecho político de resistencia a la opresión– donde la misma podía ser concebida como otra de las actividades lícitas contempladas por el Decálogo para defender los intereses profesionales. Sin embargo, otras visiones, como la de Pablo Ramella, entendían que, si bien era un derecho colectivo que sólo podía ser ejercido por decisión de los sindicatos, debía estar reglamentado y consagrado dentro de las normas del derecho positivo<sup>24</sup>.

Por su parte, el radicalismo, el socialismo y otros frentes políticos, criticaron duramente la no inclusión del derecho a huelga, entendiendo que en una Constitución social que pretendía tomar al trabajador como sujeto político esencial en la relación social de poder, no podía desconocerse este derecho. El derecho a huelga alcanzaría finalmente rango constitucional en 1957, al ser incluido dentro de las disposiciones del artículo 14 bis.

### **1.9. Consolidación del modelo sindical argentino y de la negociación colectiva**

El decreto 23.852/45 de Asociaciones Profesionales, otorgaba al sindicato con mayor número de afiliados la personería gremial y el monopolio de la representación<sup>25</sup>. A partir del mismo, también quedaba legalizada la militancia sindical y la actividad de los gremios sin aviso previo. La elaboración de este decreto contó con la aprobación y colaboración de importantes líderes sindicales, ya que este nuevo marco legal les aseguraba una rápida consolidación a sus organizaciones. Desde ese momento pasaron a ser instituciones de bien público, contando con apoyatura legal y del Estado en sus reivindicaciones. Además, se establecía la inviolabilidad del sindicato, al no poder ser intervenido por el Estado, tenga o no personería gremial. A su vez, permitió extender la organización sindical a todo el país, antes limitada a los principales centros urbanos, al facilitar los mecanismos de incorporación a los diferentes sindicatos. De acuerdo con esta normativa, la afiliación al sindicato era automática, pero no obligatoria, al comenzar la relación laboral. Lo que implicaba que el trabajador debía indicar al sindicato cuando no deseaba ser sindicalizado. Esta condición impactó en el crecimiento de la tasa de sindicalización, y, por tanto, en los ingresos de las entidades gremiales, colaborando con la modernización de estas organizaciones, que formalizaron la prestación de servicios

<sup>24</sup> Ibidem, pp. 387-393.

<sup>25</sup> Marshall, A. y Perelman, L.; “Sindicalización: Incentivos en la normativa sociolaboral”, *Cuadernos del IDES* n°4, Instituto de Desarrollo Económico y Social, Buenos Aires, agosto 2004, p.9.

asistenciales, de recreación y de salud, fundamentalmente a través de sus obras sociales, para los afiliados y sus familias.

El modelo de organización sindical establecido por el decreto 23.852, luego convertido en Ley 12.921 de Asociaciones Profesionales, determinó los lineamientos del movimiento gremial y su estructura, garantizando a la clase obrera un papel político sustancial. El aumento significativo del número de afiliados, casi de un 190% entre 1945 y 1948, reflejaba la consolidación de un modelo sindical, la injerencia del movimiento obrero organizado como factor social de poder y su capacidad de interpelación con las bases.

La Ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo, sancionada el 29 de septiembre de 1953, afirmó la centralidad del convenio colectivo por rama de actividad y desalentó la negociación por empresa. De esta manera, todo trabajador y trabajadora quedaba protegido por la negociación colectiva. La ley establecía que la convención colectiva homologada sería obligatoria para todos los trabajadores, afiliados o no, habilitando a su vez la incorporación de cláusulas que acordasen beneficios en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribía. Estos beneficios también serían válidos tanto para afiliados como para no afiliados, permitiendo alcanzar a sectores gremiales más pequeños y, paralelamente, fortaleciendo la posición de los grandes sindicatos para la negociación y el emprendimiento de obras y prestaciones de sus organizaciones.

Esta normativa constituyó un importante complemento de la ley de Asociaciones Profesionales, al revalidar al sindicato con personería gremial como el único que podía suscribir dichos convenios. Así, la negociación colectiva libre se constituyó en la principal actividad del sindicalismo organizado e institucionalizado, desarrollándose un derecho obrero dinámico y transformador.

### **1.10. La CGT y el peronismo. Del programa de 1945 al Congreso Extraordinario de 1950**

La unificación de la CGT en 1945, conjuntamente con el cambio de dirección presentado por la Secretaría de Trabajo y Previsión en relación al movimiento obrero, favoreció las negociaciones con el Estado y la tendencia a relacionarse con las esferas del poder político. La central obrera vio en este vínculo la posibilidad de obtener conquistas reales y concretas para el sector, y canalizar a su favor las negociaciones con la patronal. Así lo hizo saber en su programa de 1945, en el que detalló un número de demandas que se irían cumpliendo progresivamente. Entre las reivindicaciones presentadas, se destacaban el acatamiento de la semana de 40 horas de trabajo, la implementación de la jubilación para todos los trabajadores y trabajadoras, la extensión de la Ley 11.729 (de estabilidad, indemnización ante el despido arbitrario y vacaciones pagas, que sólo regía para el gremio de empleados de comercio) a todo el movimiento obrero, aumentos de salarios en relación al costo de vida, construcción de viviendas populares, prórroga y reforma de la Ley de Alquileres, nacionalización de los servicios públicos, establecimiento del salario mínimo, vital y móvil, y participación de obreros y empleados en las ganancias patronales.

El apoyo de la CGT en el armado del Partido Laborista, que llevó a Perón como candidato a la presidencia, fue un reflejo de las alianzas y acercamientos establecidos en estos años respecto al trato con el Estado y, en particular, con el gobierno peronista. La elección de José Espejo como secretario general de la central obrera, en diciembre de 1947, permitió consolidar la unión de la CGT y el movimiento liderado por Perón. Esta cercanía se manifestó en una progresiva filiación de la CGT y su cúpula dirigencial con la causa peronista y las medidas impulsadas por el gobierno. De esta manera, la relación entre la CGT y el Estado se transformó en una alianza de mutuo apoyo en la que cada integrante era consciente de la importancia de dicha reciprocidad para lograr sus objetivos.

El Congreso Nacional Extraordinario de la CGT, celebrado entre el 17 y 19 de abril de 1950, tuvo como objetivo principal establecer un nuevo Estatuto que, por un lado, reforzara la centralidad sindical, y por el otro, afirmara formalmente la adscripción e identificación con el peronismo y sus líderes. El nuevo Estatuto, que exhortaba al proletariado a “participar y gravitar desde el terreno sindical para afianzar las conquistas de la Revolución Peronista”, declarando a la CGT como “depositaria y fiel ejecutora de los altos postulados que alientan la Doctrina Peronista y en leal custodio de la Constitución de Perón”, consagraba como fundamentales los derechos que adquirieron rango constitucional en 1949, como el Decálogo de los Derechos del Trabajador y los Derechos de la Ancianidad<sup>26</sup>. Por otra parte, confirió al Consejo Directivo de la central obrera la potestad de intervenir las organizaciones afiliadas.

---

<sup>26</sup> *Estatuto de la CGT, aprobado en el Congreso Extraordinario de la CGT, 16,17 y 18 de abril de 1950*. Buenos Aires, 1950.

## → Capítulo 2

### 2. Del derrocamiento de Perón al gobierno democrático de Alfonsín (1955-1989).

#### 2.1. Golpe de Estado y Resistencia

El 16 de septiembre de 1955, el golpe de Estado que derrocó al gobierno presidido por Perón inauguró un período de profunda inestabilidad y violencia política en nuestro país. Más allá del breve momento inicial, comandado por Lonardi, que intentó bajo el lema “ni vencedores ni vencidos” establecer ciertos acuerdos, la dictadura cívico-militar autodenominada Revolución Libertadora instaló un proyecto basado en la “desperonización” del país, que se tradujo en un retroceso en la configuración de una ciudadanía ampliada, expresada en término de derechos sociales, políticos, económicos y culturales.

Ante la irrupción del gobierno de facto, las organizaciones gremiales fueron adquiriendo otras maneras de relación y resistencia con el poder político, así como también presentaron otras estrategias ante el retroceso del vínculo desarrollado con el poder estatal en los años anteriores. Si bien en un primer momento Lonardi quiso mantener un diálogo y garantizar a las organizaciones sindicales la vigencia de las leyes y convenios conquistados, la ocupación violenta de numerosos locales sindicales no permitió componer un escenario propicio para la negociación. La CGT condenó a través de un comunicado esta situación, exhortando a las autoridades a que pongan fin a estas ocupaciones y que garanticen la realización de elecciones estatutarias con la fiscalización del Ministerio de Trabajo y Previsión. Pero la imposibilidad de la realización de este acuerdo, aumentó la tensión entre la central obrera y el gobierno.

Tras la salida de Lonardi, el general Pedro Eugenio Aramburu, junto al almirante Rojas, asumió la conducción del gobierno militar e interrumpió cualquier posibilidad de diálogo. La CGT fue intervenida con el objetivo de instituir gremios “auténticamente representativos, sin parcialidad partidista y con toda la fortaleza y autonomía que espontáneamente los trabajadores quieren darse”. Para esto, a través del Decreto 7.107/56, inhabilitó a ocupar cargos a todos aquellos que habían actuado durante el peronismo. Asimismo, se declararon disueltas las comisiones internas, se despidieron delegados –principalmente peronistas- y se modificó el régimen de asociaciones profesionales por medio del decreto 9.270/56, que habilitaba la posibilidad de constituir más de un sindicato por rama de actividad y eliminaba la participación política en los gremios en cualquier circunstancia.



Paralelamente, se produjeron la intervención de la CGT, el secuestro del cadáver de Eva Perón (que se encontraba en el segundo piso del edificio de la central obrera) la persecución y encarcelamiento de dirigentes sindicales y políticos del peronismo, la suspensión de negociaciones colectivas, y otras medidas adoptadas en esa línea. Pero la “desperonización” se hizo mucho más explícita a partir de la sanción del decreto 4.161 del 5 de marzo de 1956, que proscribió al partido peronista, confiscó sus bienes, y prohibió la utilización de sus símbolos y de cualquier afirmación ideológica peronista, con penas de treinta días a seis años de prisión, y multas que alcanzaban el millón de pesos.

Con los sindicatos intervenidos y sus conquistas sociales amenazadas, los trabajadores y trabajadoras, militantes y adherentes al peronismo protagonizaron, a través de sus particulares repertorios de acción colectiva, lo que se denominó Resistencia Peronista. Esta resistencia favoreció la emergencia de nuevos cuadros gremiales y políticos que, organizados en diversas corrientes fueron presentando y demandando al gobierno por la libertad de los presos políticos, la normalización de la vida sindical, la garantía de derechos –como el de huelga, prensa y reunión-, y la derogación de leyes, decretos y resoluciones que cercenaban derechos obreros.

La derogación de la Constitución de 1949 y la convocatoria a una Asamblea Constituyente (con exclusión del peronismo) pretendió reinstalar el andamiaje jurídico anterior al peronismo. A pesar de esto, quedaba claro que los cambios producidos en el tejido social del país durante ese período habían tenido su impacto a nivel estructural. La inclusión de algunos derechos sociales y laborales a partir del artículo 14 bis de la Constitución Nacional sancionada en 1957, entre los que se incluyó el derecho a huelga, indicaba que había algunas medidas que debían ser consideradas –al menos desde el punto de vista formal- para atenuar el enfrentamiento existente entre el gobierno militar y gran parte del arco sindical y gremial<sup>27</sup>.

La sanción del nuevo texto constitucional, que dejaba atrás la reforma de 1949, también significó la caída de las bases de organización económica del Estado durante el peronismo, llevando al desmembramiento de instituciones como el IAPI, la quita al Estado del control de cambios y de precios, el debilitamiento de la legislación que regulaba la inversión extranjera, entre otras medidas. Paralelamente, la Argentina firmó su ingreso al Fondo Monetario Internacional.

## **2.2. Del Congreso Normalizador de la CGT a los programas de La Falda y Huerta Grande**

Las acciones de protesta de diversos grupos y dirigentes sindicales fueron permitiendo retomar algunas posiciones en los gremios y delegaciones de la CGT. En este escenario, fue

---

<sup>27</sup> Régolo (2013): Op. Cit., p. 431.

importante la recuperación de algunas regionales, como la de Córdoba que, bajo la conducción de Atilio López de la UTA y la colaboración de otros dirigentes sindicales, dieron origen a la Comisión Intersindical.

Ante este panorama, el interventor militar de la central obrera, Alberto Patrón Laplacette, convocó en agosto de 1957 a un Congreso Normalizador de la CGT en el que participaron numerosas organizaciones gremiales y dirigentes que marcarían los años venideros, como José Ignacio Rucci o Agustín Tosco.

Durante los debates producidos en el encuentro, se propuso la creación de una Comisión Verificadora de los mandatos de los delegados presentes. Esta propuesta, contraria a los planes del gobierno militar y sus gremios afines, resultó ganadora como resultado de una alianza entre peronistas y comunistas. Tras el Congreso, se fueron perfilando tres grandes agrupamientos: las 62 Organizaciones Gremiales Peronistas; los 32 Gremios Democráticos, de tendencia antiperonista; y lo que sería el Movimiento de Unidad y Coordinación Sindical, de orientación comunista e independiente.

La organización sindical tras el Congreso Normalizador de 1957, permitió la renovación de dirigentes y el nacimiento de nuevas agrupaciones, que se convirtieron en un instrumento de presión frente a la política económica y laboral del gobierno de facto<sup>28</sup>. Este nuevo escenario, fue dando paso al surgimiento de programas como el de La Falda en 1957 y el de Huerta Grande en 1962, que proponían el control y regulación estatal del comercio exterior, la integración latinoamericana, la nacionalización de los recursos naturales y sectores básicos de la economía, el desarrollo de la industria liviana y pesada, un programa agrario que incluya la mecanización del agro, la eliminación de los latifundios y la extensión del cooperativismo. Asimismo, en vinculación con problemáticas sociales y laborales, demandaban el control obrero sobre la producción y distribución (elaboración y ejecución de un plan a través de las organizaciones sindicales), reformas en la legislación laboral, Y la creación de un organismo estatal de control de legislaciones sociales y fuero sindical, entre otras medidas<sup>29</sup>.

Otra de las reivindicaciones trascendentes que logró el campo gremial en esos años, se vinculó con una de las conquistas históricas del movimiento obrero: la reglamentación de las asociaciones profesionales. La modificación decretada por el gobierno militar quedó anulada durante la presidencia de Arturo Frondizi al sancionar el 8 de agosto de 1958 la Ley 14.455 de Asociaciones Profesionales. La aprobación de esta normativa restituyó casi en su totalidad el decreto 23.852 de 1945, pero también estableció la prohibición de despedir al delegado gremial sin autorización judicial.

Sin embargo, ante la intensificación de las medidas de lucha y la resistencia, los militares presionaron a Frondizi para que aplique el denominado Plan CONINTES (Conmoción Interna del Estado). A partir de esta consideración, el plan asignó a las Fuerzas Armadas el control directo de la represión y dio a los tribunales militares jurisdicción sobre civiles acusados de

<sup>28</sup> Senén González, S.; Bosoer, F. (2012): Op. Cit., pp. 194-195; Gasparri, Mario; Panella, Claudio (2008): *El Congreso Normalizador de la CGT de 1957: la resistencia obrera y el surgimiento de las 62 organizaciones*. Buenos Aires: Corregidor.

<sup>29</sup> Senén González, S.; Bosoer, F. (2012): Op. Cit., pp. 196-197 y 204-207.

participar o promover actos considerados “subversivos”. Esta decisión, que estableció a las FFAA como aparato represivo interno y puso a las policías provinciales bajo su comando, creó la figura de “terrorista”, permitiendo así que civiles pasen a ser juzgados en un tribunal militar<sup>30</sup>.

### **2.3. Illia y la Ley de Salario mínimo, vital y móvil**

Derrocado Frondizi, y durante el gobierno de Guido, se produjo el secuestro y desaparición del obrero metalúrgico y dirigente de la Juventud Peronista, Felipe Vallese. Desde el movimiento obrero se lanzó un plan de lucha, que contempló el pedido de libertad a los presos políticos, la restitución de personerías gremiales, jubilaciones, control de precios, estímulo a cooperativas agrarias y esclarecimiento de lo sucedido con Vallese.

El llamado a nuevas elecciones, otra vez con la proscripción del peronismo, dio como victoriosa a la fórmula de la UCRP, compuesta por Arturo Illia y Carlos Perette. Illia obtuvo el 25% de los votos. La segunda fuerza fueron los votos en blanco promovidos por el peronismo, con casi el 20%, ya que se había rechazado finalmente la posibilidad del armado de un frente que contemple la posibilidad del peronismo y otras fuerzas afines.

A pesar de la escasa base de sustento legal y político, Illia intentó llevar adelante algunas medidas nacionalistas y de carácter social: anuló los contratos petroleros frondizistas, recortó el poder de laboratorios extranjeros en los medicamentos y el 7 de junio de 1964 sancionó la Ley 16.459 de Salario mínimo, vital y móvil. Junto a esta medida se creó el Consejo del Salario, compuesto por miembros del gobierno, empresarios y representantes sindicales. La idea de la Ley y el Consejo fue la de garantizar una base mínima en los ingresos, que luego se irían actualizando por inflación. Asimismo, se fijaron montos mínimos para jubilaciones y pensiones. Sin embargo, en el intento de reglamentación de la Ley de Asociaciones Profesionales, hubo algunas diferencias existentes con el movimiento obrero.

Vale señalar que para este período ya se empiezan a definir algunas líneas internas dentro del sindicalismo. Una tendencia más combativa y afín a la acción de la resistencia; y otra línea, comandada por el metalúrgico Augusto Timoteo Vandor, que promovió un perfil más dialoguista que permitiera la participación política, incluso en un contexto de proscripción.

En 1965 se realizaron elecciones legislativas para las cuales se levantó parcialmente la proscripción. El partido neoperonista Unión Popular, cercano al vandorismo, triunfó en los comicios superando al oficialismo radical por casi 2%.

Sin sostén del establishment económico y político, con diferencias con el movimiento obrero y otros sectores sociales, y sin siquiera el apoyo de sectores del propio radicalismo más ligado a Balbín, el general Onganía, apoyado por el gran capital, los grandes medios de comunicación y prensa, y los intelectuales conservadores, derrocó a Illia, acusándolo de débil, senil, lento e incapaz de imprimirle dinámica a la economía.

---

<sup>30</sup> Ver más en: Damín, Nicolás (2011): *Plan Conintes y Resistencia Peronista (1955-1963)*. Buenos Aires: INJDP.

El golpe de junio de 1966 inauguró un nuevo gobierno militar, al que denominaron Revolución Argentina.

## **2.4. El movimiento obrero y la “Revolución Argentina”: entre la resistencia y la participación**

La instauración de lo que, siguiendo a O'Donnell, se denominó Estado burocrático-autoritario, intentó promover un proceso de modernización, de disciplinamiento social y restablecer el orden social y económico por fuera de la dicotomía planteada con el peronismo<sup>31</sup>. Las FFAA que tomaron el poder entendieron que, para resolver los problemas económicos, reducir la conflictividad social y restituir el sistema institucional, era necesario prescindir de los partidos políticos tradicionales. Acorde a estos objetivos, el gobierno militar llevó adelante la clausura de todos los partidos políticos; la sanción de un Estatuto de la “Revolución Argentina” que se colocaba por encima de la Constitución Nacional; la creación de un Ejecutivo nombrado por la Junta de Comandantes (que designó el propio Onganía), con el objeto de evitar luchas y disputas entre las distintas fuerzas armadas; la implementación de un programa económico y social conservador y liberal, que incluyó una devaluación del 40%, congelamiento de salarios (pero no de precios) por veinte meses, rebaja de los aranceles a la importación, apertura a la inversión extranjera en sectores estratégicos como el petróleo, entre otras. A estas medidas, se sumaba la prohibición de actividades culturales, censura y la violenta intervención a las universidades, conocida como la Noche de los Bastones Largos, que fueron radicalizando la posición del movimiento estudiantil en contra del gobierno militar.

Pero, como era de esperarse, la conjunción de las medidas económicas con un nuevo marco represivo, llevó a distintos reposicionamientos dentro del campo gremial. La dirigencia sindical se encontró ante la disyuntiva de resistir a las medidas impulsadas por el gobierno, con el riesgo de ser fuertemente reprimidos, o de tomar una posición pasiva que podría llevar a un enérgico cuestionamiento de las bases.

La decisión del gobierno de reglamentar el derecho a huelga, interrumpir el diálogo con la CGT y prohibir las manifestaciones públicas, agregaron aún más tensión al ya complicado vínculo entre el sindicalismo y las autoridades militares. Tras la huelga de marzo de 1967, fueron suspendidas las personerías gremiales de textiles, telefónicos, metalúrgicos, químicos y azucareros. Intentando conseguir una tregua, la CGT apaciguó su plan de acción. Sin embargo, el gobierno intervino a la Unión Ferroviaria, dispuso el congelamiento de salarios y anuló la negociación colectiva de aumentos que estaba en curso.

Ante este escenario, hay quienes mantuvieron una postura más proclive a la negociación, participación y colaboración con las autoridades, como transición para la normalización del país y el desarrollo del movimiento sindical sin intervenciones. Otros, se opusieron terminantemente al acercamiento a gobiernos ilegítimos y represivos. Se produjo así una nueva división de la CGT: por un lado, un sector más dialoguista, liderado por Vandor (quien

---

<sup>31</sup> O'Donnell, Guillermo (1982): *El Estado Burocrático-Autoritario. Triunfos, derrotas y crisis*. Buenos Aires: Editorial de Belgrano.

fue asesinado en 1969) y Alonso; y por otro, uno más combativo, el de la CGT de los Argentinos, bajo la conducción del dirigente gráfico Raimundo Ongaro y otros dirigentes ligados a los metalúrgicos y las industrias automotrices y metal-mecánicas, como Agustín Tosco y Elpidio Torres.

## **2.5. La CGT de los Argentinos**

La CGT de los Argentinos constituyó un espacio que logró reunir a importantes dirigentes sindicales y referentes políticos que enfrentaron a la dictadura militar denominada Revolución Argentina, y a la postura de otros sectores del sindicalismo participacionista.

Surgida del Congreso Normalizador de fines de marzo de 1968, la CGT de los Argentinos dio a conocer su programa a través de su periódico, el cual dirigía Rodolfo Walsh. Presentado como continuador de los programas de La Falda y de Huerta Grande, el documento convocaba a todos los sectores a combatir el imperialismo, los monopolios y el hambre, e insistía en propugnar la función social de la propiedad y el capital. A lo largo de sus ocho puntos, denunciaba la supresión de convenios, la anulación del derecho a huelga y las conquistas obreras, la intervención de sindicatos, los desalojos rurales, la concentración económica y los planes económicos del FMI y el Banco Mundial. Del mismo modo, retomaba pronunciamientos históricos de la clase obrera, tales como la propiedad privada en función social, la participación obrera en la administración de las empresas y la distribución de bienes, la nacionalización de los sectores básicos de la economía, reforma agraria y propiedad de la tierra para quien la trabaja, y que los hijos e hijas de obreros tengan los mismos derechos de acceso a todos los niveles de la educación.

A lo largo de sus 4 años de existencia, la CGT de los Argentinos expresó una importante línea de resistencia y generó otras miradas dentro del movimiento obrero argentino. Pero, las tensiones entre las organizaciones sindicales, las luchas constantes, la persecución a sus principales dirigentes, y la imposibilidad de conservar la conducción del sector sindical más combativo, provocó un desgaste en su estructura y su posterior disolución.

## **2.6. El Cordobazo: el movimiento obrero-estudiantil y el sindicalismo clasista**

En la espesura de un contexto político y social de movilización, signado por la persecución política y el recorte de las libertades y derechos, los dirigentes sindicales más combativos, ligados fundamentalmente a la CGT de los Argentinos, y líderes del movimiento estudiantil comenzaron a estrechar lazos y acercar posiciones.

La sanción de la Ley 18.204, que establecía un régimen de descanso semanal en todo el país, anulando los regímenes especiales que existían en provincias como Córdoba desde 1932 (Ley provincial 3.546), que establecía una jornada semanal de 44 horas y no de 48 como propugnaba la nueva norma nacional, puso en alerta a los obreros cordobeses. A esto se

sumaba el decreto de descuentos zonales, que habilitaba a pagar salarios inferiores a los estipulados en los convenios colectivos firmados a nivel nacional.

Frente a esto, los obreros de la fábrica IKA-Renault dejaron sus lugares de trabajo para asistir a una asamblea de SMATA, declarada ilegal por el interventor provincial. Por su parte, los estudiantes, apoyados por las delegaciones locales de la CGT y de varios sindicatos, se organizaban para oponerse al encarecimiento de los comedores universitarios.

La convocatoria a un paro general por parte de las dos CGT locales y el descontento generalizado de otros sectores, como el estudiantil, confluyeron en los acontecimientos del 29 y 30 de mayo de 1969. Los gremios que se levantaron en Córdoba en contra de la dictadura de Onganía, nucleados alrededor de Agustín Tosco, no sólo presentaron demandas vinculadas con problemáticas del sector, como por ejemplo la pretensión de incrementar el salario acorde a la productividad, sino también cuestionamientos más profundos vinculados a la función social de la propiedad y la injerencia de intereses foráneos en el desarrollo nacional, entre otras cuestiones.

El levantamiento y represión en Córdoba, conocida como Cordobazo, profundizó la crisis social y política, señalando el fin del gobierno de Onganía. Pero también dejó su huella en varios aspectos que marcaron el devenir político y social de esos tiempos: la conjunción de un eje obrero-estudiantil, el desarrollo de las organizaciones armadas, y el crecimiento de partidos y expresiones políticas de izquierda que intentaron vincularse e influir en las organizaciones sindicales y el control de sus estructuras.

El denominado sindicalismo clasista, conformado a partir de sindicatos de fábricas como SITRAC y SITRAM, fue una muestra de organización ligada a tendencias de izquierda que intentaron mantener independencia respecto a los sindicatos metalmeccánicos nacionales como SMATA o la UOM. Estas expresiones, presentadas como gremialismo “antiburocrático”, a las que se sumó la seccional Córdoba de Luz y Fuerza liderada por Agustín Tosco, desarrollaron una serie de tendencias y agrupaciones vinculadas al clasismo emergente.

## **2.7. La Ley 18.610 de Obras Sociales**

Para dar salida a la crisis con el movimiento obrero, normalizar la CGT y aislar a los sectores más combativos, el gobierno militar dispuso un aumento escalonado, la restitución de la personería gremial a varios sindicatos y el anuncio de una nueva ley: la 18.610 de Obras Sociales.

Esta legislación, sancionada el 23 de febrero de 1970, estableció la obligatoriedad de los aportes de los empleados y de las contribuciones patronales para todos los trabajadores en relación de dependencia; fijó prestaciones mínimas de atención médica, de internación, diagnóstico y tratamiento, así como también prestaciones complementarias y asistencia odontológica; y creó el Instituto Nacional de Obras Sociales como ente regulador y administrador de un fondo de redistribución destinado a la asistencia financiera de aquellas

obras sociales que no llegaran a cubrir el monto de los egresos por prestaciones. Como complemento de esta normativa, en julio de 1972 se sancionó la Ley 19.710 que estableció el régimen de contratación de las prestaciones de atención médica.

La Ley de Obras Sociales permitió el fortalecimiento económico de los sindicatos al establecer la financiación de sus servicios asistenciales a partir de los aportes y contribuciones del empleador y del trabajador, del 2% y el 1% respectivamente, sobre el ingreso salarial. Además, dotaba a las entidades gremiales del manejo de los servicios y prestaciones para sus afiliados, asegurando la asistencia integral para los trabajadores y trabajadoras y sus familias. Frente a la costosa medicina privada, y las problemáticas que comenzaba a experimentar el servicio de salud público, las obras sociales sindicales fueron consolidándose como actores imprescindibles en la protección y asistencia sanitaria de la población trabajadora.

## **2.8. El tercer gobierno peronista. Del Pacto Social al Rodrigazo**

Ante el endurecimiento de las críticas de Perón, el avance de las tendencias armadas y una creciente movilización social, el gobierno militar presidido por el general Agustín Lanusse lanzó el Gran Acuerdo Nacional (GAN). Este acuerdo, que propuso habilitar la participación condicionada del peronismo en elecciones, procuró que las FFAA condujeran esa apertura democrática con el objetivo de limitar la participación de los sectores más radicalizados. En este sentido, la estrategia planteada por las FFAA intentaba que las elecciones abiertas, con participación del peronismo, se constituyeran en una vía para aislar las tendencias armadas - que en algunos casos proponían una revolución total del sistema- y promovieran una reconstrucción del poder estatal y la gobernabilidad.

Tras las elecciones de marzo de 1973, que consagraron la victoria de la fórmula Cámpora-Solano Lima, del Frente Justicialista de Liberación (FREJULI), el peronismo volvió al gobierno. Allí se definió, a través del llamado Pacto Social, el objetivo de restauración del orden institucional, social y económico, a partir de acuerdos entre la CGT y la Confederación General Económica (CGE). Es decir, establecer acuerdos de cooperación entre representantes del capital y el trabajo y colaborar con la redistribución de la riqueza, controlar la inflación y recuperar la participación de los sectores populares y del trabajo. Este tipo de acuerdos generó también cuestionamientos de los sectores más proclives a un cambio revolucionario estructural, al entenderlo como un programa reformista.

El 13 de julio Cámpora renunció para que Perón pueda, tras un nuevo llamado a elecciones, presentarse como candidato a la presidencia. El proyecto de Perón establecía la necesidad de pacificación social, con el consecuente fortalecimiento del Estado de derecho, abandonar las tendencias armadas y reinsertarse en la vida política institucional. Asimismo, la presentación del *Modelo Argentino para el Proyecto Nacional*, recuperaba algunas cuestiones fundantes del peronismo, como la justicia social, la independencia económica, la necesidad de revitalizar la llamada Tercera Posición, y potenciar la búsqueda de un capitalismo nacional autónomo con desarrollo industrial y aumento del ingreso y consumo. Además, sumaba otras cuestiones centrales en la agenda política del Estado, producto de los debates de esos años (y los

posteriores), como la defensa del medio ambiente y la necesidad de cambiar las formas de producción que depredan los recursos naturales del planeta<sup>32</sup>.

Si bien la firma del Acta de compromiso nacional para la Reconstrucción, Liberación Nacional y Justicia Social, firmada por José Ignacio Rucci por la CGT, Julio Broner por la CGE y el ministro José Gelbard por el gobierno, permitió un aumento importante del PBI, redujo la tasa de desempleo y aumentó la participación de los asalariados en el ingreso nacional del 35 al 42 %, el gobierno encontró varias limitaciones.

Los desencuentros entre las diversas facciones del peronismo, la discusión sobre la sucesión y herederos políticos en el primer nivel, sumado al asesinato de Rucci por parte de Montoneros, tensaba cada vez más la relación de Perón con las organizaciones más radicalizadas.

En relación al campo gremial, en noviembre de 1973 se sancionó una nueva ley de Asociaciones Profesionales. La Ley 20.615, que sustituyó a la 14.455 dictada durante la presidencia de Frondizi, reconoció a los trabajadores el derecho a constituir libremente asociaciones profesionales, sindicatos o uniones, sin necesidad de autorización previa. Asimismo, instituía fueros sindicales especiales, que no sólo garantizaban la estabilidad de empleo a trabajadores y trabajadoras que ocuparan cargos electivos o representativos en las asociaciones, los delegados, los representantes y los que participaran como candidatos en una elección sindical, sino que establecía que los miembros de las comisiones directivas no podían ser procesados en sede penal, sin que previamente se hubiera pronunciado un tribunal nacional de relaciones profesionales. Además, a diferencia de la ley previa, se pronunciaba en relación a la participación sindical en actividades políticas, al conferir a las asociaciones profesionales el derecho a fijar su posición en esa materia, dar su apoyo a los partidos políticos o candidatos a cargos electorales y propiciar candidatos a los partidos.

Con la muerte de Perón el 1 de julio de 1974, el Pacto Social quedó sin el soporte necesario para mantenerse. Las organizaciones de tendencia revolucionaria rompieron toda relación con el gobierno, volviendo a la clandestinidad y a las acciones armadas. La influencia de López Rega crecía y profundizaba las acciones de la Triple A (organización parapolicial organizada desde el Ministerio de Bienestar Social y apañada por la Policía Federal y otras fuerzas de seguridad), que significaron la muerte, persecución y exilio para miles de militantes políticos, miembros de la cultura y líderes sindicales. Entre ellos, Atilio López, Secretario General de la seccional Córdoba de la UTA y miembro destacado de la delegación regional de la CGT en esa provincia.

Al poco tiempo, y de acuerdo con el proyecto auspiciado por Perón antes de su fallecimiento, se sancionó la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. La misma reglamentó los requisitos esenciales y formales del régimen del contrato del trabajo, estableciendo los derechos y deberes de las partes. Regulaba la jornada laboral al disponer la obligatoriedad de un lapso mínimo de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente; ampliaba los plazos del preaviso e incrementaba los montos de indemnizaciones por despidos; introducía algunas cuestiones vinculadas a impedir abusos en la relación laboral, y se expedía en relación

---

<sup>32</sup> Perón, Juan Domingo (2007): *Modelo Argentino para el Proyecto Nacional*. Edición y apéndice: Oscar Castellucci. Buenos Aires: Editorial Sudamericana / COPPPAL, pp. 99-158.



a las prestaciones médicas correspondientes, al descanso anual remunerado y a la protección vinculada a la maternidad y el trabajo de menores.

La ley fue vista con desconfianza por el empresariado y por el Ministerio de Economía, alegando que la normativa impactaría negativamente en la productividad y fomentaría el ausentismo.

La situación económica no mejoró en los meses subsiguientes. La devaluación, con la consecuente pérdida del poder adquisitivo del salario, tensó las relaciones con el movimiento obrero, que exigía el reconocimiento de la negociación colectiva a partir de Ley 14.250 de Convenios Colectivos y no por medio de los acuerdos de precios y salarios fijados entre la CGT, la CGE y el gobierno.

El escenario se complicó aún más, cuando el flamante ministro de economía, Celestino Rodrigo, anunció el 4 de junio de 1975 un severo plan de ajuste que devaluó la moneda un 160%, aumentó significativamente el costo de la canasta familiar, subió 180% los combustibles y duplicó los precios, desatando una espiral inflacionaria y profundizando la crisis social. El llamado “Rodrigazo” sepultó definitivamente el Pacto Social, al poner topes a los aumentos salariales acordados en las negociaciones colectivas y suspender las paritarias. El movimiento obrero organizado, a través de la CGT, declaró una huelga general que obligó al gobierno a homologar los convenios colectivos acordados con las patronales previo al anuncio del plan económico. Las movilizaciones y el fuerte rechazo a las medidas, motivaron la renuncia del ministro Rodrigo y de López Rega.

A fines de 1975, los grandes factores de poder económico y los medios hablaban abiertamente de la necesidad de “poner orden”. Finalmente, el 24 de marzo de 1976 las FFAA inauguraron la dictadura más sangrienta que haya experimentado la Argentina.

## **2.9. La última dictadura militar: desindustrialización, desregulación y pérdida de derechos**

El denominado Proceso de Reorganización Nacional impuso un feroz plan represivo que tuvo, entre sus objetivos, eliminar las tendencias más radicalizadas, disciplinar el poder sindical y reducir la capacidad de acción del movimiento obrero organizado. Más del 60% de las personas desaparecidas entre 1976 y 1983 eran trabajadores y trabajadoras, activistas sindicales, delegados y delegadas, miembros de comisiones internas y dirigentes. Con la imposición de un modelo económico de desindustrialización, la condición obrera, expresada en el ejercicio efectivo de derechos asociados al trabajo asalariado, se vio fuertemente afectada. La intervención violenta sobre el esquema de las relaciones capital-trabajo que se había conseguido en etapas anteriores, sumado al uso del terror y la desaparición forzosa de miles de personas como dispositivo de control y disciplinamiento social, fueron fragmentando la organización y el curso de las políticas y derechos sociales y laborales.

Los sindicatos fueron intervenidos y se decretó la suspensión de la actividad gremial y el derecho a huelga. Incluso, el gobierno militar, por medio del Decreto 385 de febrero de 1977, exhortó a los trabajadores y trabajadoras a ratificar expresamente su afiliación para que la

misma no sea dada de baja. En un contexto de represión, desapariciones forzosas y tortura, era una forma de fomentar la desafiliación a partir de la coerción y la exposición pública de quienes formaban parte de las organizaciones sindicales. Sin embargo, más de 2.800.000 trabajadores y trabajadoras ratificaron sus afiliaciones, reconociendo al sindicato como canal orgánico de expresión, negociación y resistencia<sup>33</sup>.

La adaptación de la Ley de Contrato de Trabajo a los objetivos de la dirección económica de la dictadura, se vio reflejada en la eliminación de los mecanismos de contratación convenidos por dicha normativa, el congelamiento de las negociaciones colectivas y el establecimiento de ajustes salariales por decreto.

Como era de esperarse, en 1979 se sancionó una nueva ley de Asociaciones Profesionales, llamada Ley de Asociaciones Gremiales de los Trabajadores (Ley 22.105), que intentó romper la representación por rama de actividad, dividir y debilitar a las entidades sindicales, y limitar la constitución de nuevos sindicatos. Además, con el fin de mermar la presencia gremial en las fábricas y empresas, el gobierno facultó las intervenciones directas.

Pero a pesar de la represión sistemática y el terrorismo de Estado, la organización del movimiento obrero constituyó uno de los focos más importantes de resistencia y enfrentamiento a la dictadura militar. Desde la concreción del primer paro nacional en abril de 1979, las protestas se fueron agudizando. La sanción de la Ley 22.269, que intentó que las obras sociales ya desvinculadas de los sindicatos pasaran a la órbita estatal, sumado al cierre de fábricas, la caída del salario, el empeoramiento de las condiciones de vida y laborales, y el cercenamiento de derechos y garantías individuales y colectivas, produjeron nuevas medidas de fuerza y movilizaciones.

## **2.10. “Paz, pan y trabajo”**

Para fines de 1980, a pesar de su prohibición e intervención, varios sindicatos industriales encabezados por la UOM reorganizaron la CGT. La entidad, denominada CGT Brasil (debido a que su sede quedaba en la calle Brasil al 1700), fue conducida por el dirigente cervecero Saúl Ubaldini, quien se convirtió en una figura central del movimiento obrero.

Durante 1981 se acentuaron las huelgas, movilizaciones y manifestaciones. En ese contexto convulsionado, la CGT Brasil organizó, bajo la consigna "Paz, pan y trabajo", un nuevo paro para el 7 de noviembre de ese año junto a una movilización a la Iglesia de San Cayetano. Se movilizaron más de 15.000 personas. Contando con el apoyo de varios espacios políticos, sociales y gremiales, a excepción del sector sindical dialoguista encabezado por Jorge Triaca, que se negó a participar, la convocatoria se convirtió en una masiva manifestación en contra de la dictadura.

Los meses posteriores se agudizaron las protestas y los reclamos. La CGT emitió un comunicado que señalaba el fracaso total y absoluto del “Proceso” y proponía una movilización popular para acelerar el llamado a elecciones. El 30 de marzo de 1982 se realizó un paro general, conjuntamente con una multitudinaria convocatoria a Plaza de Mayo, en

---

<sup>33</sup> Díaz (2010): Op. Cit., pp. 292-293.

oposición a las políticas del gobierno militar, la difícil situación social y el retorno de la democracia. La movilización, duramente reprimida, fue una importante muestra de fuerza por parte del campo gremial y popular en contra de un régimen que comenzaba a mostrar su colapso.

Tras la Guerra de Malvinas, las manifestaciones y acciones por parte del sindicalismo se agudizaron. Más allá de que aún existían dos sectores, el de la CGT Brasil -que enfrentaba a la dictadura- y el de la CGT Azopardo -liderada por Triaca, que seguía en una postura más dialoguista-, ambos coincidieron en la convocatoria del 6 de diciembre de 1982. Independientemente de la reacción del gobierno, las protestas continuaron durante los meses subsiguientes. El 28 de marzo de 1983, las dos CGT planificaron y organizaron conjuntamente un paro general de alto acatamiento. El llamado a elecciones, a celebrarse en octubre de ese mismo año, ponía fin a la dictadura militar más sangrienta de la historia.

### **2.11. La vuelta de la democracia: libertades, tensiones y desencuentros**

El triunfo del radicalismo en las elecciones consagró a Alfonsín como nuevo presidente democrático. Durante la campaña, el dirigente radical se refirió en varias ocasiones a un supuesto “pacto militar-sindical”, cuyo fin sería establecer bases de continuidad para la llegada de un gobierno peronista. Legitimado con el triunfo electoral, y tan sólo una semana después de asumir, el gobierno remitió al Congreso la Ley de Reordenamiento Sindical. El proyecto, también conocido como “Ley Mucci” en referencia al dirigente gráfico Antonio Paulino Mucci, que ofició de ministro de Trabajo y Seguridad Social del gobierno alfonsinista, planteaba una profunda reforma basada en la idea de democratizar la vida sindical mediante elecciones internas supervisadas por la justicia. Asimismo, proponía la efectiva representación de la minoría en la conducción -en caso de lograr el 25% de los votos- y fijaba el sufragio directo, obligatorio y secreto, además de no requerir de antigüedad sindical para ser candidato en esas primeras elecciones. Por último, establecía mandatos de tres años de duración, con la posibilidad de una sola reelección inmediata.

El proyecto obtuvo media sanción en Diputados, pero no logró ser aprobado en Senadores, recinto en el que el peronismo contaba con mayoría. Una de las consecuencias no deseadas para el gobierno, fue la articulación de la CGT con el partido justicialista, que devino en una oposición más férrea a las propuestas del oficialismo que, si bien terminó cediendo a través de la Ley 23.071/84 de Normalización Sindical en relación al régimen de elecciones, no permitió el restablecimiento de las negociaciones colectivas. En un período de creciente inflación, las pujas salariales y los conflictos alrededor de las negociaciones colectivas y paritarias fueron el motivo de miles de huelgas sectoriales, de empresa y paros generales.

### **2.12. El Plan Austral y el “Programa de 26 puntos”**

El lanzamiento del Plan Austral, que tuvo como objetivo sanear la moneda, fomentar el crecimiento y bajar la inflación, dispuso el congelamiento de salarios y precios y ajustes de tipo fiscal. Si bien en un principio se registraron aumentos en las exportaciones, las reservas y la

recaudación, los sueldos habían quedado retrasados. El costo de vida aumentaba sin el debido ajuste de la pauta salarial. Ante esto, la CGT volvió a realizar un paro general contra la política económica del gobierno en mayo de 1985, medida que repetiría a fines de agosto.

El paro general del 29 de agosto en contra del Plan Austral, también incluyó la presentación de un programa de 26 puntos elaborado por diferentes referentes sindicales. Retomando los planteos de los programas de La Falda (1957) y Huerta Grande (1962), la propuesta se compuso de una serie de lineamientos políticos, económicos y sociales, entre los que se encontraban: la problemática de la deuda externa; el reordenamiento financiero; la nacionalización de los depósitos bancarios; una reforma tributaria; la movilización productiva y la lucha contra la inflación y especulación; la vivienda popular; la promoción de las exportaciones y el impulso de un proceso sustitutivo de importaciones; la inversión pública y el desarrollo de empresas estructurales del Estado; la defensa y recuperación de la industria nacional; el federalismo económico; el ordenamiento constitucional y la garantía de la plena vigencia de los derechos humanos; garantizar los derechos del trabajador, las negociaciones colectivas y los reglamentos de contrato de trabajo y sindicales; aumentar el salario de trabajadores y jubilados; normalizar el funcionamiento de obras sociales y reformar el sistema previsional; promover una reforma educativa, elevar el presupuesto en este sector y revalorizar la función de los trabajadores de la educación<sup>34</sup>.

### **2.13. Inquietudes permanentes de la agenda gremial: asociaciones profesionales, paritarias y obras sociales**

El fracaso del Plan Austral, con la consecuente caída del PBI y el empeoramiento de los índices económicos, profundizó la conflictividad con diversos sectores sociales. Algunos gremios, sobre todo los ligados a Ubal dini, presentaron posiciones más intransigentes. Otros, optaron por trazar algún tipo de acercamiento al gobierno de Alfonsín. En ese escenario, se comenzó a hablar de “modernizar” las relaciones laborales y avanzar en algunas leyes. Para esto, era necesario establecer puentes con el sindicalismo. La designación como ministro de Trabajo del dirigente de Luz y Fuerza, Carlos Alderete, de perfil más dialoguista, fue en esa dirección.

En 1988 se sancionó una nueva Ley de Asociaciones Profesionales, la 23.551, que contó con gran apoyo del sindicalismo pero fue resistida por la Unión Industrial Argentina. Las objeciones rondaron alrededor del reconocimiento del fuero sindical, que resguardaba de manera especial a representantes sindicales de asociaciones con personería gremial, ante despidos, suspensiones o modificaciones de las condiciones de trabajo; y al criterio utilizado para definir el sistema de representación, ya que -según el texto de la ley- en el caso de una disputa por la personería, ésta sería para aquella organización que presentara una cantidad de afiliados “considerablemente superior a la de la asociación con personería existente”. La indefinición que presentaba la normativa fue corregida a través de un decreto reglamentario, que fijó una diferencia del 10% para que se pueda concretar la reasignación de la personería.

Otro de los puntos debatidos estuvo en la prohibición de formar sindicatos por empresa, cuando ya existieran con personería gremial en la actividad. Además, el cobro de la cuota

---

<sup>34</sup> *Ibidem*, pp. 310-314.

sindical seguiría correspondiendo a las asociaciones con personería gremial y la exención de cargas impositivas solo corría para estas mismas entidades.

Estas objeciones también fueron señaladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que alertaba acerca de la situación desigual en las que quedaban los trabajadores y trabajadoras que pertenecían a asociaciones sin personería gremial. Estos argumentos fueron luego retomados por entidades como la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), creada en 1992 por varios sindicatos que se separaron de la CGT, en disconformidad con la posición tomada por la central en relación al gobierno menemista.

Otra de las reglamentaciones importantes de esos años se dio con la Ley de Paritarias, que permitió volver a debatir salarios después de doce años de suspensión. La ratificación del Convenio N°154 de la OIT sobre la negociación colectiva y la habilitación de la Ley 14.250 de convenios colectivos, completó el marco legal necesario para poder convocar nuevamente a paritarias.

Hacia fines de 1988 volvió a la agenda un importante reclamo del arco sindical y la CGT: la reglamentación de las leyes de obras sociales y del seguro de salud. La Ley 23.660 de Obras Sociales y la 23.661 de Seguro Nacional de Salud, sancionadas en diciembre de ese año, pautaron las normas que rigen a las obras sociales hasta la actualidad. A partir de las mismas, las obras sociales (sindicales; de administración mixta; de empresas y sociedades del Estado; del personal de dirección y de asociaciones profesionales de empresarios; y las constituidas por convenio con empresas privadas o públicas), deben destinar sus recursos en forma prioritaria a prestaciones de salud, debiendo brindar asimismo otras prestaciones sociales.

## → Capítulo 3:

### 3. El cambio de siglo en el mundo del trabajo.

#### 3.1. Los noventa: reforma laboral, flexibilización y desregulación del mundo del trabajo

##### 3.1.1. Las leyes de Reforma del Estado y de Emergencia Económica: reducción del Estado, descentralización y desregulación del mercado de trabajo

La restauración democrática en nuestro país implicó un prolongado y no menos complejo proceso de reconstrucción institucional, que redefinió las maneras de ejercer la política y su organización en términos sociales, económicos y culturales. A lo largo de este recorrido, uno de los puntos que debe evaluarse en la maduración de un proceso democrático, plural e inclusivo, recae en las políticas que ha generado el Estado en materia social y de empleo. En este sentido, al repasar las diferentes etapas del proceso democrático, desde 1983 hasta la actualidad, observaremos la importancia que suscita la condición laboral en el fortalecimiento del entramado social y su consecuente impacto en el aspecto institucional y político.

A diferencia de los significativos avances que experimentó la Argentina respecto al funcionamiento partidario, de representación y de ejercicio en las libertades ciudadanas, tras la salida del último golpe militar, la implementación de políticas neoliberales de desregulación económica y flexibilización laboral fueron profundizando la pérdida de la centralidad del trabajo asalariado, y por tanto, de una actividad formal que asegura derechos y permite ampliar la participación de los individuos en la vida social. El auge del pensamiento neoclásico, que impulsa medidas referidas a fomentar el capitalismo competitivo, entendiendo al mercado como organizador de la actividad económica y fuente generadora de la libertad de los individuos, reduce al Estado a la función de garante de este nuevo contrato social. Su actividad debe ser limitada y descentralizada, con el fin de permitir el libre juego económico y la relación de sus principales actores: el capital y el trabajo.

La estrategia neoliberal se llevó adelante en un contexto de democratización política, pero de recurrentes crisis económicas y fiscales, y de cambios en la estructura social que fueron evidenciando un deterioro en la calidad de vida de los habitantes<sup>35</sup>. Asimismo, y en consonancia con las recomendaciones de los organismos de crédito internacionales, el avance de la transferencia de activos públicos a manos privadas, junto a las políticas de

---

<sup>35</sup> Zeller, Norberto (2007): "Principales ejes del proceso de transformación estatal (1983-2003)"; en *Las políticas de reforma estatal en la democracia (1983-2003)*. Buenos Aires: INAP, p. 50.

descentralización y desregulación, fueron moldeando las denominadas "Reformas de Primera Generación".

Estas medidas constituyeron una profunda reforma estructural, que replanteó el rol del Estado y su relación con la sociedad. Las leyes de Reforma del Estado y de Emergencia Económica, sancionadas en 1989, sentaron las bases para la construcción de un Estado mínimo, reducido a cumplir sus funciones indelegables, delegando otras en los Estados federales y vinculándose con el sector privado en vistas a la desregulación de los mercados económicos y profesionales. Entre las medidas más importantes de la normativa sancionada, se encuentran: las privatizaciones de las empresas del Estado; la suspensión de subsidios y subvenciones, entre otras, la referida a las tarifas de los servicios públicos; la reforma de la Carta Orgánica del Banco Central; la suspensión de los regímenes de promoción industrial; la modificación de la Ley de Inversiones Extranjeras, que propició igualdad de tratamiento para el capital nacional y extranjero; la desafectación de fondos con destino específico, como el Fondo Nacional de Energía o el Fondo Nacional de Grandes Obras Eléctricas; la suspensión del régimen "Compre Nacional" y de toda norma que establezca un trato preferencial a los bienes producidos en el país; reforma administrativa y reforma fiscal; entre otras.

Los impactos de estas medidas afectaron fuertemente la autonomía decisoria del poder político en materia económica y social, generando obstáculos importantes para emprender programas tendientes a la generación de empleo y de construcción ciudadana destinados a aquellos sectores postergados. A estos límites hay que sumarle el peso del creciente endeudamiento externo, con la consecuente presión de los organismos acreedores, y la constitución de un binomio complementario entre un Estado inerte, sin capacidad de intervención real, y la consolidación de sectores económicos monopólicos, con capacidad de influir directamente en las políticas estatales de promoción económica, industrial y por supuesto laboral.

### **3.1.2. Flexibilización laboral y del sistema de negociación colectiva de trabajo: de la Ley Nacional de Empleo (Ley 24.013) a la Ley Banelco (Ley 25.250)**

En 1991 entró en vigencia la Ley Nacional de Empleo (Ley 24.013) que modificó y derogó algunas disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, estableciendo objetivos y nuevas competencias, con el fin de promover y regularizar el empleo. Acorde a esto, creó un sistema único de registro laboral e introdujo nuevas formas de contrato de trabajo: de tiempo determinado como medida de fomento del empleo; de tiempo determinado por lanzamiento de una nueva actividad; de práctica laboral para jóvenes; de trabajo-formación; de trabajo de temporada; de trabajo eventual<sup>36</sup>. La inclusión de estas modalidades permitió desarrollar formas de contratación flexible, lo cual impactó en el sistema de indemnización por despido hasta entonces vigente, obligó a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos a discutir sobre la polivalencia y la movilidad funcional, y habilitó la modificación de la jornada

---

<sup>36</sup> Ley 24.013, sancionada el 13 de noviembre de 1991, art. 28, 31, 40, 42, 58, 59, 68, 69, 77. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/norma.htm>.

máxima legal, establecida por normativa internacional, “en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad”<sup>37</sup>.

Con posterioridad se dictó la Ley 24.465/1995, que creó un período a prueba que podía llegar hasta seis meses, y la aplicación de un contrato a tiempo parcial para reducir contribuciones patronales. A éstos se agregaron también los contratos de aprendizaje y pasantía, que afectaron aún más la estructura de trabajo registrado y estable<sup>38</sup>.

Entrado el año 2000, y en los albores de una de las crisis más importantes de la historia argentina, se sancionó la Ley 25.250 de Reforma Laboral (llamada “Ley Banelco”). Esta norma flexibilizó aún más el empleo al posibilitar la ampliación del período de prueba y estableció cambios en los términos de negociación colectiva, siendo desde ese momento por empresa y no por actividad. Estos cambios normativos se vieron jalonados con rebajas salariales, en los haberes previsionales y en las asignaciones familiares.

Pero la desregulación parcial del mercado de trabajo había comenzado primero en las empresas del Estado próximas a ser privatizadas, previamente a la sanción de estas normativas<sup>39</sup>. A partir de los retiros voluntarios, la reducción de la planta, la derogación de los convenios colectivos de trabajo, el congelamiento de remuneraciones y la limitación del derecho a huelga -al declararse su ilegalidad en caso de empresas prestadoras de servicios esenciales-, fueron sentando un modelo que luego se extendió al ámbito privado. La declaración del presidente Menem a fines del 89: “Ramal que para, ramal que cierra”, en relación a los ferrocarriles, marcó toda una línea de acción. En este caso particular, la privatización de los ferrocarriles, con el consecuente cierre de ramales, no sólo afectó a los trabajadores del riel sino a cientos de pueblos que quedaron aislados, afectando seriamente sus economías locales y obligando a sus pobladores más jóvenes a migrar en búsqueda de empleo.

A raíz de la implementación de estas modificaciones, con vistas a aumentar la productividad y adecuar la fuerza de trabajo a los objetivos empresariales y organizacionales, comenzó a proliferar el llamado “empleo precario” que afectó principalmente a los sectores de menores ingresos, excluyéndolos cada vez más del mercado de trabajo formal o registrado y agravando su situación de vulnerabilidad. El intento del gobierno de fomentar la generación de empleo a través de la reducción de los aportes que las empresas debían realizar al sistema de previsión social, tuvo como consecuencia la elevación del trabajo no registrado y la configuración de un mercado laboral fuertemente polarizado, segmentado y heterogéneo. Estos cambios en el mundo del trabajo crearon un proceso de descolectivización, de reindividualización y de inseguridad por parte de los trabajadores, que experimentaron de manera directa y creciente una pérdida de identidad como ciudadano portador de derechos.

---

<sup>37</sup> *Ibidem*, art. 25.

<sup>38</sup> Ley 24.465, sancionada el 15 de marzo de 1995, art. 1 al 4. Disponible en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/15931/norma.htm>.

<sup>39</sup> Forcinito, Karina; Tolón Estarellas, Gaspar (2009): *Reestructuración neoliberal y después...1983-2008: 25 años de economía argentina*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento-Biblioteca Nacional, p.66.



La marginalización de los desempleados y los sectores de menores recursos agravó la situación de exclusión y estableció marcados límites entre la formalidad y la informalidad; un nuevo paradigma que fue obligando a los trabajadores y trabajadoras a adaptarse al mercado flexible y competitivo. La lógica del individualismo competitivo, sostenido en el individualismo productivo, acentuó los procesos de mercantilización de la fuerza de trabajo y transformó la ciudadanía de derecho en un ejercicio débil ligado a las posibilidades que cada individuo logre materializar en el mercado<sup>40</sup>. La ausencia de una relación laboral estable, formal y de una determinada base de ingresos, dificultó el acceso a prestaciones de servicios públicos, de seguridad social, previsionales, de salud, educativos, de vivienda, de recreación.

Las reformas empleadas en la década de 90 también afectaron al empleo público, que presentó un progresivo aumento de la heterogeneidad contractual y salarial; una reducción constante del empleo permanente; un aumento de la distancia en la pirámide salarial y una tendencia progresiva a la utilización del tiempo parcial en los contratos de trabajo para el sector público<sup>41</sup>.

El resultado del camino emprendido impactó directamente en la generación de empleo y supuso una redistribución regresiva del ingreso. Los primeros veinte años tras la restitución democrática, orientados por la desregulación y apertura de mercados, incluido el de trabajo, presentó la consolidación de un proyecto político-institucional en el que la pobreza, el desempleo, la desigualdad y la exclusión se fueron volviendo estructurales. El retroceso en índices económicos, sociales y de desarrollo humano, se asocia a la profundización del patrón socioeconómico establecido desde la dictadura de 1976.

### **3.1.3. La reforma constitucional 1994**

Luego del último gobierno militar, uno de los debates se vinculó a la importancia de dotar al texto constitucional de nuevos derechos, instituciones y garantías que fortalezcan el sistema democrático y su funcionamiento.

Se habilitó el debate sobre el fortalecimiento del régimen federal, la autonomía municipal y la actualización de las atribuciones del Congreso y el Poder Ejecutivo, pero se prohibió realizar reformas a las Declaraciones, Derechos y Garantías de la Constitución vigente, consignados en el capítulo primero de la primera parte, vinculados al federalismo, los principios republicanos y representativos, y derechos individuales y sociales.

La reforma incorporó a la Constitución tratados internacionales en materia de derechos humanos, confiriendo al Congreso Nacional la posibilidad de otorgar jerarquía constitucional a otros tratados similares, ampliando el reconocimiento de los ordenamientos jurídicos

<sup>40</sup> Lo Vuolo, Rubén (2001): *Alternativas: La economía como cuestión social*. Buenos Aires: GEA, pp. 26-27 y 36-37.

<sup>41</sup> López, Andrea; Zeller, Norberto (2006): "La Administración Pública Nacional en la Argentina (1983-2001): el impacto de las reformas sobre su estructura y el personal"; en *Revista Argentina de Sociología*, vol. 4, nro. .6, mayo-junio 2006, pp.145-149.

nacionales en este ámbito. A las once normas incluidas en 1994, entre las que se destacan: la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto de San José de Costa Rica, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño; se sumaron posteriormente: la Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas en 1997, la Convención sobre la Imprescriptibilidad de los Crímenes de Guerra y de los Crímenes de Lesa Humanidad en 2003, y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en 2014.

Asimismo, el texto constitucional sancionado introdujo nuevos derechos y garantías proclives a la defensa de la democracia, como la declaración de nulidad de los golpes de Estado y el reconocimiento del derecho de resistencia frente a gobiernos de facto (art.36); la posibilidad de dictar medidas de acción positiva para garantizar la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el acceso a cargos electivos (art. 37) y la aplicación real de derechos constitucionales (art.75, inc. 23); la consideración de la iniciativa legislativa popular (art. 39); el reconocimiento de derechos ambientales asociados a la protección del patrimonio natural y del medio ambiente (art. 41); la defensa de la competencia, el control de los monopolios y la protección de consumidores y usuarios (art.42); el recurso de *habeas corpus* y *habeas data* (art. 43), y el reconocimiento de la preexistencia étnica y cultural de los pueblos indígenas argentinos (art. 75, inc. 17).

Vale destacar entre las reformas, a partir del art. 75, inc. 19, la validación constitucional, dentro de las atribuciones del Congreso, a proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo y a la formación profesional de los trabajadores. Además, exhorta a la sanción de leyes y normativas que promuevan valores democráticos y la igualdad de oportunidades y posibilidades sin discriminación alguna; y que garanticen los principios de gratuidad y equidad de la educación pública estatal y la autonomía y autarquía de las universidades nacionales.

En síntesis, la reforma constitucional de 1994, como resultado del consenso de gran parte del arco político y social, suscribió la creación de nuevos órganos de control (como la Auditoría General de la Nación, el Consejo de la Magistratura, la Defensoría del Pueblo y el Ministerio Público), modificó la composición, mandatos y funciones en los distintos poderes del Estado, introdujo derechos de tercera y cuarta generación y confirió rango constitucional a importantes tratados internacionales vinculados a la protección y ejercicio de derechos humanos, económicos y sociales.

#### **3.1.4. Reforma previsional y régimen mixto**

Las transformaciones impulsadas en el período también alcanzaron el sistema de seguridad social. Los intentos de reequilibrar financieramente el sistema, sumado a los cambios del mercado de trabajo, fueron dirigiendo los proyectos de la reforma previsional que finalizó con el establecimiento de un régimen mixto, compuesto por dos partes relativamente independientes: la de capitalización privada, motorizada a partir de la creación de las

Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP), en las que incluso estaban autorizadas a participar los bancos públicos y los sindicatos; y la estatal, que continuaba siendo un sistema de reparto para quienes no desearan pasar al sistema privado. Este cambio apuntaba hacia tres objetivos: quitarle al Estado un mecanismo de autofinanciamiento que facilite el uso de recursos en otra dirección; resguardar los aportes de los cotizantes de su “socialización forzosa”, afianzando el principio de propiedad individual, aun a expensas de los componentes de solidaridad intergeneracional e intersectorial; y la creación de un ahorro que sería invertido por las AFJP en el circuito financiero local<sup>42</sup>.

Sin embargo, ninguno de estos objetivos se cumplió totalmente. Las prestaciones previsionales básicas se vieron comprometidas en un mercado de trabajo formal cada vez más fragmentado (con la lógica reducción de cotizantes), y hubo un retroceso en los mecanismos redistributivos de solidaridad intergeneracional que caracterizaban al sistema público. De esta manera, el sistema previsional acompañó el proceso de heterogeneidad de ingresos, contribuyendo a la segmentación de las condiciones de vida y la fragmentación de los vectores de integración social.

### **3.1.5. El sindicalismo frente a las reformas del Estado: la CGT, la CTA y el MTA**

La reestructuración del Estado y la política económico-social del menemismo, condujo a diferentes posicionamientos dentro del mundo sindical. Por un lado, un sector mantuvo el diálogo y la colaboración con el gobierno, apoyando las iniciativas de reforma y evitando la confrontación. Otro importante sector sindical, presentó cierta autonomía del gobierno, sin abrir un enfrentamiento directo y procurando seguir adelante con las negociaciones colectivas y las mediaciones institucionales como vía de canalización de sus demandas.

Pero emergió también, frente a los efectos de la política neoliberal, un sindicalismo de oposición y resistencia que dio origen a nuevos nucleamientos. En 1992 la convocatoria del Congreso de los Trabajadores Argentinos (CTA), en disidencia con la conducción de la CGT y su vínculo con el gobierno, presentó un alejamiento del modelo sindical de central única y formó una organización alternativa. La misma fue liderada por sindicatos estatales, como la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA), fuertemente afectados por las reformas, las privatizaciones y la descentralización. En sus principios fundacionales contempló la posibilidad de incorporar sindicatos, seccionales, movimientos sociales y articular con otras organizaciones. La CTA, ya fundada como Central de Trabajadores Argentinos bajo la conducción del dirigente de ATE, Víctor De Gennaro, constituyó una de las organizaciones más confrontacionistas y de gran poder de movilización. Junto a otras organizaciones sindicales, sociales y de movimientos de desocupados y piqueteros, tuvo una importante participación en

---

<sup>42</sup> Falappa, Fernando; Andrenacci, Luciano (2008): *La política social de la Argentina democrática, 1983-2008*. Op. Cit., p. 71.

la década del noventa como representante de las y los trabajadores y sectores populares enfrentados a las medidas oficiales y a un sector de la conducción sindical más tradicional<sup>43</sup>.

Paralelamente, en 1994, desde el sindicalismo peronista surgió un grupo autónomo dentro de la CGT, denominado Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA). Bajo la conducción de Hugo Moyano, del Sindicato de Camioneros, y Juan Manuel Palacios, de la Unión Tranviarios Automotor (UTA), se enfrentó directamente al gobierno e intentó reconducir a la central obrera. Invocando las bases doctrinarias del peronismo fundacional y los postulados de justicia social, independencia económica y desarrollo nacional, el MTA contó con el apoyo de varios sindicatos adheridos a la CGT y promovió acciones contra el plan de convertibilidad, la flexibilización y la Ley de Reforma Laboral.

El retiro del MTA de la CGT en 1997, la fundación y el crecimiento de la CTA, y la posición conciliadora de la CGT oficialista, mostraron un cuadro dentro del movimiento obrero que cuestionaba el principio de representación única a partir de una sola confederación general<sup>44</sup>. La existencia simultánea de segmentos de colaboración, oposición y enfrentamiento, fueron delineando el mapa del campo sindical en un contexto complejo, marcado por el debilitamiento de su poder dentro de los organismos del Estado, la disminución del índice de trabajadoras y trabajadores registrados -con el consecuente impacto en los números de afiliación-, y cuestionamientos a sectores de la cúpula dirigenal.

### **3.1.6. Organizaciones sociales, barriales y movimientos de desocupados**

La experiencia de las políticas y reformas implementadas en estos años, impactó en la reconfiguración de estrategias, modos de organización, movilización e identidad de los sectores populares.

Las transformaciones en el mundo del trabajo, produjeron una reducción significativa de los empleos asalariados calificados, un aumento del trabajador por cuenta propia (emprendedorismo) y un aumento de los empleos asalariados menos calificados. Esta reconversión ha sido acompañada por un aumento de la mano de obra desocupada o subocupada. El resultado de este aumento del desempleo, el subempleo, el empeoramiento de las condiciones de trabajo y la caída del poder adquisitivo, no sólo se evidenció en la elevación de los niveles de pobreza, sino en la pérdida de redes sociales, sindicales y asistenciales asociadas al trabajo registrado. Esta situación trasladó la vida social a los límites de los barrios, donde empezó a concentrarse la demanda de asistencia. De esta manera, la figura del barrio comenzó a vincularse con la problemática de la acción colectiva, ya que sirvió de punto de apoyo para la movilización social; constituyendo cada vez más el locus de las políticas sociales focalizadas y un soporte, a partir del entorno familiar y vecinal, para el desarrollo de una

<sup>43</sup> Fernández, Arturo (2010): "El sindicalismo argentino frente al Bicentenario: una reseña histórica"; en *Revista de Trabajo*, año 6, nro. 8, enero-julio, 2010, pp. 98-99.

<sup>44</sup> Senén González, Santiago; Bosoer, Fabián (2012): *La lucha continúa: 200 años de historia del movimiento obrero en la Argentina*. Op. Cit., pp.379.

solidaridad de base territorial frente al proceso de empobrecimiento masivo. Así, las organizaciones barriales fueron un canal de acción y espacio de resistencia para quienes dejaban de estar cubiertos por las formas tradicionales de inscripción colectiva (estatales o sindicales)<sup>45</sup>.

Dentro de estas nuevas formas de organización y participación, también se inscribieron los movimientos de desocupados. Al igual que las organizaciones barriales, fueron desarrollando acciones de protesta y movilización, como ollas y revueltas populares, cortes de ruta y piquetes, que interactuaron, no sin menos tensiones, con las formas habituales de lucha sindical y político partidaria.

Por último, el retroceso del trabajo formal generó fracturas y fragmentaciones en las identidades de los sectores populares. Ante la pérdida de marcos de referencia, inscripción y relación social, asociados al trabajo asalariado y la experiencia común con otros trabajadores y trabajadoras, estos sectores distinguieron otras pertenencias no obreras, ancladas en prácticas culturales, religiosas y barriales, entre otras.

### **3.1.7. Asistencialismo, desuniversalización y debilitamiento de ciudadanía en términos sociales**

Producto de las reformas, que tuvieron impacto directo en el campo laboral y la proyección de las y los trabajadores, la intervención social del Estado viró hacia la multiplicación de iniciativas que buscaron reinsertar a los sujetos que habían perdido su calidad de asalariados y toda forma de protección pública. La nueva política social de corte asistencial, en muchos casos cogestionada y promovida por los organismos internacionales de crédito, tenía como objetivo compensar los costos sociales de la reconversión. Esto llevó también a invertir la tendencia histórica de la política social; si hasta esos años se vinculaba fundamentalmente con la contribución a estructurar una expansión de las relaciones salariales formales, los años noventa terminaron por signar el abandono de la regulación salarial y la privatización parcial de la seguridad social<sup>46</sup>.

Por su parte, los servicios universales se vieron cada vez más vulnerados. Los problemas presupuestarios, agravados por el aumento de la demanda de estos servicios, a raíz del desempleo y la pobreza creciente, fueron deteriorando la calidad y extensión de estas prestaciones. Este deterioro también fue utilizado como justificación para iniciar un proceso de privatización de los servicios (agua, energía, transportes, comunicación) y la descentralización

<sup>45</sup> Del Cueto, Carla; Luzzi, Mariana (2008): *Rompecabezas. Transformaciones en la estructura social argentina: 1983-2008*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento-Biblioteca Nacional, pp. 51-52.

<sup>46</sup> *Ibíd.*, p. 66.

de la salud y la educación pública. El resultado fue una desuniversalización pronunciada de estas intervenciones del Estado, estableciendo valencias diferenciales en la calidad y la cobertura según la escala de ingresos de los distintos sectores sociales<sup>47</sup>.

Para finalizar, a lo largo del período democrático puede observarse que la política asistencial en la Argentina se presentó a través una serie de programas y políticas públicas puntuales, de corto y mediano plazo, focalizadas en resolver necesidades específicas, ya sean de alimentación, salud y vivienda, o bien creando fuentes de ingresos alternativas al empleo. Esta nueva red de intervenciones focalizadas se vio reflejada en programas alimentarios (como el PAN o Bono Solidario), de asistencia primaria de la salud, a mujeres embarazadas y hogares de niños (como el Programa Materno-Infantil y el Programa Federal de Solidaridad), escolarización asistida, subsidios, microcréditos, o prestaciones para trabajadores informales y desocupados (como el Plan Trabajar y el Plan Jefes y Jefas). De esta manera, las políticas asistenciales generadas fueron situadas para brindar herramientas de supervivencia sustitutas al empleo que, más allá de su efectividad técnica y coyuntural, tuvieron consecuencias en los modos de integración y las formas de concebir una ciudadanía ampliada en relación a derechos sociales.

Las proyecciones de corto plazo y la dependencia del financiamiento externo, se volvieron el único horizonte posible de políticas de asistencia social estatales, favoreciendo programas con mayor presencia de organizaciones no gubernamentales y agravando la ya marcada ausencia de una visión universal e integrada. Además, cabe destacar que muchas de estas iniciativas fueron financiadas y se encontraban emparentadas con los programas y diagnósticos de organismos como el FMI, BM y el BID. Así, el nuevo apoyo financiero orientado a la política social aparecía como la contraparte lógica de una reconversión económica hacia la apertura y la desestatización que amenazaban con producir dificultades sociales importantes.

Al volver sobre el devenir de la política social en la Argentina tras la vuelta de la democracia, observamos que el retroceso de los esquemas de empleo formal dificultó seriamente su expansión planificada y asociada a una expresión ciudadana en términos sociales. La desregulación de los mercados de trabajo, con su consecuente caída del empleo formal, la redistribución regresiva del ingreso y la fragmentación de los convenios colectivos, sumado a los procesos de descentralización y desuniversalización fueron debilitando el alcance del Estado como garante de esa ciudadanía ampliada y resignificada en clave social de períodos anteriores.

## **3.2. El nuevo siglo y el camino hacia la recuperación del trabajo como constructor de ciudadanía.**

### **3.2.1. El trabajo como respuesta y salida a la crisis**

---

<sup>47</sup> *Ibíd.*, p. 58.

Tras la crisis del 2001, se generaron en nuestro país un conjunto de demandas sociales que provocaron una revisión de los modelos económicos que gobernaron la Argentina por más de veinte años. La llegada de Néstor Kirchner a la presidencia significó un fuerte avance en la reconstrucción de la rectoría del Estado en el ordenamiento socioeconómico, rescatando instrumentos de política económica que permitieron una recomposición de capacidades regulatorias, de equilibrio y de intervención sobre los mercados, incluido el del trabajo.

El empleo, que durante el período anterior había sido considerado como una variable de ajuste “automático” que debía acompañar las transformaciones de carácter macro, se transformó en un eje central del cambio del escenario político, económico y social. La reivindicación del “trabajo decente”, el cual consiste, según lo establecido por la OIT<sup>48</sup>, en contar con oportunidades de un trabajo productivo, que produzca un ingreso digno, con seguridad social y laboral, que mejore las perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, y de trato igualitario para hombres y mujeres, se fue convirtiendo en un punto esencial para bajar los niveles de pobreza y garantizar el bienestar y la gobernabilidad democrática<sup>49</sup>.

En este sentido, y en correspondencia con los lineamientos de la OIT, el Estado argentino estableció como prioridad, en la confección de políticas públicas en el corto y mediano plazo, la creación de empleo y la promoción del trabajo decente, siendo la primera nación latinoamericana que lo incorporó como objetivo en su ordenamiento normativo laboral. La decisión de jerarquizar al empleo como eje de las políticas públicas, situando al trabajo como articulador entre la esfera económica y la social, fue uno de los núcleos centrales en la construcción de un modelo de inclusión y de efectivo acceso a derechos individuales y sociales.

Teniendo en cuenta estos objetivos, se llevó adelante la aprobación de un nuevo marco jurídico que pudiera proporcionar instrumentos compatibles con las necesidades coyunturales y que estimulara la promoción de la negociación colectiva, la preeminencia de las normas más favorables al trabajador y la capacidad estatal de mediación en los conflictos laborales de una economía en crecimiento. La sanción de la Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral en 2004, explicitó la búsqueda de centrar el trabajo como objetivo prioritario de las políticas de gobierno y dismantelar instituciones regresivas del mercado de trabajo sancionadas en los noventa.

La nueva normativa representó un giro significativo respecto del período anterior, permitiendo abarcar las leyes de regulación de los derechos de los trabajadores en materia salarial, de estabilidad, representación, participación y defensa sindical. La ley brindó una mayor protección a los trabajadores, ya sea en la estabilidad contractual como en los incrementos reales del salario, y permitió establecer nuevamente la negociación colectiva por actividad.

---

<sup>48</sup> Ver más en: OIT, “Trabajo decente”: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.

<sup>49</sup> Novick, M.; Tomada C.; Damill, M.; Frenkel, R.; Maurizio, R. (2007): *Tras la crisis: El nuevo rumbo de la política económica y laboral en Argentina y su impacto*, Serie de investigación nro. 114, Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales, IIEL-OIT, p.13.

Entre los puntos destacables de la ley, podemos señalar la restitución de la indemnización por despido en un sueldo por año de antigüedad, la limitación del período a prueba a un plazo improrrogable de tres meses, y la obligación patronal de preavisar con una antelación de quince días en caso de no continuar con la relación contractual. Asimismo, la ley establece la responsabilidad del empleador de registrar al trabajador desde el inicio de la relación laboral, incluso durante el período a prueba, lo que conlleva los aportes y contribuciones correspondientes. En el mismo orden, el trabajador tiene derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad de trabajo.

Por otra parte, en materia de negociación de los convenios colectivos de trabajo, la ley 25.877 garantizó condiciones mínimas homogéneas para toda la actividad, al disponer que la articulación de convenciones colectivas debía estar prevista y regulada por el convenio de ámbito mayor. Del mismo modo, restableció la regla de aplicación de la institución más favorable de cada convenio colectivo en caso de concurrencia conflictiva de estos, y reemplazó la reglamentación de la huelga en los servicios esenciales por una nueva disposición legal ajustada a los criterios de la OIT.

El nuevo marco legal eliminó la promoción de convenios por empresa -preponderando los derechos colectivos por encima de los intereses económicos empresariales-, restableció la ultractividad<sup>50</sup>, y estableció al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social como autoridad para homologar los convenios celebrados entre las asociaciones sindicales con personería gremial y los representantes del capital, permitiendo tener un mayor control en el cumplimiento de los mismos y alcanzar una mayor estabilidad en las relaciones entre ambos sectores con la consecuente caída en los índices de conflictividad laboral. Pero incluso en los casos en los que existiera conflicto, debe quedar garantizado el acceso a servicios esenciales mínimos, como el agua potable, la electricidad, el gas, los servicios sanitarios y hospitalarios, entre otros. A diferencia de lo transitado durante los años de la convertibilidad, la Ley 25.877 buscó reajustar la normativa existente y adaptarla a las necesidades de la producción, sin descuidar la protección del trabajo y la promoción de la negociación colectiva.

### **3.2.2. Legislación, normativas y políticas de promoción del empleo**

Con la vigencia de la Ley 25.877, se impulsaron una serie de políticas públicas y leyes que tuvieron como fin primario combatir el trabajo precario y no registrado.

Entre los programas desarrollados, encontramos el Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT), que permitió verificar que las condiciones laborales garanticen los derechos fundamentales del trabajo y permitió que los empleadores regularicen en forma voluntaria

---

<sup>50</sup> La ultractividad de los convenios colectivos se trata del período de prórroga que se establece desde que finaliza un convenio hasta que concluyen las negociaciones colectivas para acordar el siguiente. En este período se mantienen vigentes las condiciones establecidas en el convenio colectivo que ha expirado. La reforma del año 2000 eliminaba este período, dejando a los trabajadores desprotegidos y flexibilizando la relación laboral.



aquellas situaciones anormales e ilegales. Esta medida, dirigida a transformar la cultura del incumplimiento de la normativa laboral y previsional, requirió de una fuerte reestructuración institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para poder llevar adelante las inspecciones. Al 2015, y tras doce años de funcionamiento, el Plan relevó cerca de 1,5 millones de establecimientos y 4,3 millones de trabajadores, permitiendo que el 38% de los trabajadores no registrados detectados fueran regularizados<sup>51</sup>.

Siguiendo con esta línea, en mayo de 2014 se promulgaron dos leyes que reforzaron el control para combatir el trabajo informal y las infracciones laborales: la ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral (Ley 26.940) y el Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales (Ley 26.941), que modificó el régimen establecido por el Pacto Federal del Trabajo. Este conjunto normativo establece fuertes sanciones a aquellos empleadores que no hayan registrado a sus trabajadores (o lo hayan hecho de manera deficiente) y anuncia una serie de beneficios para las empresas que aumenten su cantidad de empleados registrados en lo inmediato.

El crecimiento del empleo registrado también impactó en la ampliación de la cobertura de la negociación. Los asalariados del sector privado comprendidos en Convenios Colectivos de Trabajo se incrementaron un 43% desde 1998 (momento más elevado de la cobertura en los años noventa) hasta alcanzar a 4,8 millones de trabajadores en 2009. Se destaca que en 2009 el salario de convenio representó el 81% del salario efectivamente pagado por las empresas, mientras que esta proporción sólo llegaba a la mitad en 2001, dado que era una disposición arbitraria de la empresa.

Es importante también destacar la labor realizada para atender las demandas históricas de un sector que también presenta altos índices de informalidad y precariedad: el del personal de casas particulares. La sanción de la Ley 26.844, que establece el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, formaliza la situación de miles de trabajadoras y trabajadores que en reiteradas ocasiones han quedado fuera de las regulaciones y las normativas referidas a empleo. La ley dicta la posibilidad de registrar al y la trabajadora, independientemente de su carga horaria, por jornada o semanal, establece el límite de un mes como período de prueba y estipula un salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional, fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP). A su vez, como sucede con el resto de los trabajadores y trabajadoras, comprende la percepción del SAC (Sueldo Anual Complementario), licencia anual ordinaria de vacaciones pagas, licencia por accidente y enfermedad, licencias especiales, protección de la maternidad, indemnización por despido y preaviso, en caso de terminar con la relación contractual.

Interesa señalar que este sector, que presenta una gran vulnerabilidad y altos índices de informalidad, se compone mayormente por mujeres, de bajos recursos, bajo nivel educativo

---

<sup>51</sup> Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

(aproximadamente el 80% sólo terminó la escuela primaria) y migrante (41.3% ). Para muchas de estas mujeres, el empleo doméstico es la principal actividad laboral y de ingreso<sup>52</sup>.

Otra de las características que adquirieron las políticas de promoción de empleo en la Argentina fue la de fomentar la capacitación y formación de los trabajadores. En vista a estos objetivos, a fines de 2003 se instrumentó el Plan Integral para la Promoción del Empleo, Más y Mejor Trabajo, complementado desde el 2008 con el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, y luego con el Plan PROGRESAR (Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina), que se destinaron a jóvenes de 18 a 24 años, que no estudiaban, estaban desempleados o trabajaban de manera informal, percibiendo un ingreso inferior al salario mínimo, vital y móvil.

Vale también marcar la importancia de la conformación del Sistema Integrado Previsional Argentino en 2008, a través de la Ley 26.425 y en cumplimiento del mandato previsto por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que estableció un único régimen previsional público, financiado de sistema de reparto solidario, y eliminó el régimen de capitalización. La estatización de los fondos jubilatorios consignó un cambio importante en la gestión de la administración pública relativa a la agenda social y previsional. La ampliación de beneficiarios de jubilaciones y pensiones, la cobertura de asignaciones familiares, y la disponibilidad de recursos para poner en práctica políticas como la Asignación Universal por Hijo y la Asignación por Embarazo, y programas como PROGRESAR o PROCREAR, entre otros, fueron y son posibles a partir de estas reorientaciones y la disposición de agencias y personal estatal para poder llevar adelante estas prestaciones en todo el país.

### **3.2.3. Transformaciones, perspectivas y debates alrededor de las organizaciones sindicales**

La recuperación económica y del empleo desde mayo de 2003 tuvo un impacto positivo en la recuperación de las organizaciones sindicales, sus espacios de participación y el número de afiliados. Aun conviviendo con otras maneras de organización y representación popular, barrial y social, surgidas como consecuencia de los cambios de la década anterior y la crisis, los sindicatos fueron recobrando su poder negociador con el Estado y consiguieron algunas prerrogativas en la puja capital-trabajo. La reanudación de las deliberaciones en el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad, y de Salario Mínimo, Vital y Móvil, impulsada por el gobierno nacional en 2004, permitió reponer un espacio importante de mediación entre el sector empresarial y el gremial, en el que la CGT tuvo mayoría frente a otras centrales como la CTA.

La recomposición del poder sindical se fue convirtiendo en un importante factor de apoyo a las políticas de los gobiernos kirchneristas. La centralidad que ocupó el Ministerio de Trabajo durante estos años, expresó esta reorientación de la política en materia laboral, en vinculación

---

<sup>52</sup> Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales: Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina. Fuente: INDEC.

con un modelo activo de negociación, homologación de convenios y normativas, y el reconocimiento del valor político del vínculo con el movimiento obrero organizado.

El cambio de la matriz económica, con la pérdida de gravitación del sector industrial, permitió que gremios de servicios, estatales, docentes y de comercio, tuvieran mayor influencia y presenten un aumento en cantidad de afiliaciones. Sin embargo, dentro del sindicalismo, el gremio que adquirió mayor centralidad fue el de camioneros. Habiendo sido uno de los principales ejes de resistencia en la década anterior, como parte del MTA, el sector liderado por Hugo Moyano logró quedar al frente de la CGT y extender su poder en las estructuras partidarias del peronismo, llegando a ser en 2009 vicepresidente -y posteriormente presidente, en reemplazo de Alberto Balestrini- del Partido Justicialista de la Provincia de Buenos Aires. Luego, hacia fines de ese mismo año, impulsó la creación de la Corriente Nacional del Sindicalismo Peronista con el objetivo de distanciarse de otros dirigentes más ligados a Duhalde, como Gerónimo Venegas y Luis Barrionuevo. Este último había fundado en 2008 la CGT Azul y Blanca junto a un grupo reducido de sindicatos, pero no logró el reconocimiento por parte del Ministerio de Trabajo ni de las centrales sindicales internacionales.

Por su lado, la CTA consolidó su presencia y reconocimiento, participando de espacios de negociación como el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad, y de Salario Mínimo, Vital y Móvil, contó con un gran poder de movilización y convocatoria y formó parte de las delegaciones que asistieron anualmente a las asambleas de la OIT. Sin embargo, pese a su legitimidad en términos de representación de numerosos sindicatos y federaciones, no cuenta con personería gremial -sólo dispone de inscripción gremial- debido a lo estipulado por la Ley de Asociaciones Profesionales.

Más allá de su crecimiento como central, no estuvo exenta de discusiones y debates internos. Estos desencuentros motivaron su división entre un sector ligado al dirigente de CTERA, Hugo Yasky, y otro encabezado por el dirigente estatal de ATE, Pablo Micheli. En 2014, el Ministerio de Trabajo reconoció formalmente las dos centrales, la CTA de los Trabajadores y la CTA Autónoma.

Otra tendencia que se asentó, fue la inserción del movimiento obrero organizado argentino en centrales internacionales. Algo que durante el primer peronismo y hasta la década del setenta había sido visto con desconfianza, fue revitalizado en un contexto nacional y global que exigía la articulación con organismos supranacionales. La participación de las dos centrales argentinas, la CGT y la CTA, en el congreso fundacional de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Central Sindical Sudamericana, que reemplazó a la Organización Regional Interamericana (ORIT) y la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT)<sup>53</sup>, marcó este reposicionamiento estratégico del sindicalismo argentino.

---

<sup>53</sup> La Confederación Sindical Internacional (CSI) se constituyó en noviembre del 2006 como resultado de la fusión de las dos centrales más importantes tras la caída de la Unión Soviética, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT). Las dos centrales argentinas, la CGT -que ya había adherido a la CIOSL en 1975- y la CTA -con algunos sindicatos adheridos a la CMT- también estuvieron en la creación de la Central Sindical Sudamericana, que reemplazó a la Organización Regional

El engarce internacional también se manifestó, por ejemplo, en las varias peticiones de la CTA ante la OIT y otros organismos internacionales, para que sea registrada su personería gremial, instando a la adecuación de la normativa referida a las Asociaciones Profesionales, acorde a los tratados internacionales que fueron reconocidos en la reforma constitucional de 1994. La OIT reiteró en más de una oportunidad lo dispuesto por su convenio 87 sobre la libertad sindical y en noviembre de 2008 la Corte Suprema sentó otro precedente, al considerar inconstitucional la exclusividad que tienen los sindicatos con personería gremial otorgada por el Ministerio de Trabajo para representar a los trabajadores. Asimismo, anuló la obligatoriedad de estar afiliado a un sindicato con personería gremial para convocar a elecciones y ser elegido representante de un sector de los trabajadores<sup>54</sup>.

El fallo apuntó a modificar la modalidad de sindicatos únicos por rama laboral y habilitó parcialmente la creación de nuevas entidades gremiales en la misma actividad. Las nuevas personerías gremiales otorgadas se fueron enrolando mayormente en la CGT o la CTA, continuando la tendencia de la década pasada que rompió la lógica de representación en una central única.

Paralelamente a estos realineamientos, fueron creciendo las acciones y medidas de fuerza protagonizadas por comisiones internas sindicales, fracciones gremiales con delegados vinculados a partidos de izquierda, como pudo observarse en el caso de la empresa Donnelley o el reciente conflicto con los trabajadores de la industria del neumático. A este escenario general, se suma, como consecuencia de la fragmentación del mercado de trabajo, un sector informal y precario sobre el cual los sindicatos no tienen injerencia y, por tanto, no logra ser alcanzado por las negociaciones colectivas, los aumentos paritarios, y las prestaciones sociales y previsionales asociadas a estas entidades.

Las proyecciones dentro del campo gremial y en relación al Estado, como las causadas por las discusiones entre el moyanismo y el gobierno de Cristina Kirchner en torno a la exigencia de elevar el mínimo no imponible de ganancias, universalizar las asignaciones familiares y activar pago de la deuda del Estado con las obras sociales sindicales, fueron produciendo diversas alianzas, rupturas y reacomodamientos. Sin embargo, más allá de las particularidades que pudiera presentar, el devenir del movimiento obrero argentino fue fundamental en la concreción de importantes logros en materia de legislación social y laboral, que permitieron ampliar y resignificar la concepción de ciudadanía. Junto con otros movimientos sociales, ha contribuido decisivamente a profundizar la democracia en nuestro país, canalizando sus demandas a través de la negociación con los poderes constituidos y la aceptación de las reglas de juego institucionales, y aportando espacios y estructuras ligadas al ejercicio de derechos fundamentales que asientan esquemas de solidaridad e igualdad<sup>55</sup>.

---

Interamericana (ORIT) –filial de la CIOSL- y la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) –filial de la CMT-. En Senén González y Bosoer (2012), pp. 399-400.

<sup>54</sup> Díaz (2010), p. 384.

<sup>55</sup> Fernández, A. (2010): “El sindicalismo argentino frente al Bicentenario: una reseña histórica”. Op. Cit., pp. 102-103.

Pese a que actualmente encontramos en algunos sectores de la sociedad una importante resistencia y baja aceptación al sindicalismo, sus dirigentes y su accionar, el sindicato sigue constituyendo una institución clave de representación de los trabajadores y trabajadoras asalariadas, y conforma en los sistemas democráticos un espacio de la sociedad civil de demanda en relación a derechos consagrados, de deliberación en debates asociados a problemáticas del trabajo, de negociación de condiciones y mejoras con el sector patronal, y de exigencia en el cumplimiento de políticas y normativas vigentes.

Con la llegada del peronismo, y a partir de la reconfiguración de la noción de ciudadanía en clave social que identificó al trabajador como sujeto constituyente de la nación, el sindicalismo adquirió otro marco de legitimidad, impulso y poder, que fue dando forma al modelo sindical que en gran medida pervive hasta nuestros días. Este modelo, independientemente de las objeciones e impugnaciones que presentan diversos espacios sociales, económicos, políticos y mediáticos, sean liberales, de izquierda o de otras tendencias ideológicas, aún hoy coloca a la dirigencia sindical como un actor sociopolítico representativo frente a las asociaciones empresarias y el Estado.

Aun así, el escenario actual presenta complejidades que afectan fuertemente a la clase trabajadora y, consecuentemente, imputa demandas e interpelaciones no sólo al poder político, sino al interior del campo gremial y a quienes detentan la representación de los trabajadores y trabajadoras. En este sentido, podemos observar divisiones, reacomodamientos y creación de nuevas entidades, así como también la participación de organizaciones sociales y un mayor involucramiento de comisiones internas en negociaciones colectivas y conflictos en las plantas industriales y empresas. Asimismo, el aumento de la informalidad y el trabajo no registrado, impulsó también una caída en las tasas de afiliación y representación, generando otros espacios de discusión y participación por fuera de la estructura gremial tradicional.

Si bien la base del modelo sindical sigue estando en la unicidad, la existencia de una sola entidad gremial por rama de actividad, con una sola obra social para el sector, y la pretensión de representación exclusiva de las bases a partir de sus cuerpos de delegados, en este período vemos un movimiento en transformación hacia un mayor pluralismo<sup>56</sup>, con la coexistencia de dos grandes centrales, la CGT y la CTA –con todas sus divisiones, circunstanciales y permanentes, y los diferentes alineamientos resultantes-, y convivencia de otras formas asociativas, cooperativas y de organización social y barrial.

Aparece así, en un contexto económicamente complejo, signado por altos niveles de endeudamiento, inflación y caída del poder adquisitivo, sumado a las consecuencias de un escenario de post pandemia, que conlleva debates en torno al teletrabajo, la flexibilización y las modalidades de contratación, el potencial desafío acerca de cómo interpelar a las bases sin perder poder de negociación y representación. El despliegue de estrategias y búsqueda de

---

<sup>56</sup> Senén y Bosoer (2012): *La lucha continúa: 200 años de historia del movimiento obrero en la Argentina*. Op. Cit., p. 438.

prácticas renovadas que consoliden el marco institucional y de representación de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, se presenta como una tarea futura necesaria e inexcusable.

### **3.2.4. Trabajo, identidad y ciudadanía: desafíos actuales y futuros**

A lo largo de la historia, hemos atestiguado que las luchas surgidas en el campo del trabajo han sido fundamentales en la constitución de derechos. En este camino, el movimiento obrero cumplió un rol central, incluso para extender estos derechos a aquellos sectores que no detentaban los medios para realizar esas peticiones y demandas. De esta manera, el trabajo se convirtió en la vía de acceso para ciertas prestaciones y el móvil para que reivindicaciones y conquistas se transformen en derechos sociales y laborales que ampliaron y resignificaron la construcción de la ciudadanía. Asimismo, ha impulsado la creación de organismos, políticas públicas y diversas formas de intervención, que sellaron importantes transformaciones en la función estatal, fortaleciendo el camino institucional y la democracia.

En este sentido, cuando se producen cambios en el mercado de trabajo, tendientes a incrementar la mercantilización de la mano de obra y la flexibilidad en las formas de contratación, se generan tensiones con las protecciones sociales vinculadas al trabajo formal heredadas del período anterior. La visión generalizada del paradigma neoliberal reclama que los compromisos sociales asociados a la condición salarial consolidada en etapas precedentes ya no son compatibles con la dinámica y principios del mercado actual.

El avance irrestricto de la mercantilización en el ámbito del trabajo puede poner en riesgo los canales de cohesión y fortalecimiento de las relaciones derivadas de las redes formales de trabajo. Por tanto, es necesario atender al avance de un paradigma que recurre a la hegemonía total de las leyes del mercado, ya que la consolidación de un proceso en esa dirección puede afectar seriamente las funciones del Estado en materia social y sus efectos en las formas de sociabilidad, anulando gradualmente las condiciones mínimas para constituir una sociedad de semejantes<sup>57</sup>.

El aumento de la informalidad y atomización del trabajo, dificulta cada vez más la organización de las y los trabajadores en torno a una condición común, a un proyecto de sociedad que los considere indispensables para su funcionamiento. Personas que experimentan un desempleo prolongado, jóvenes que no encuentran trabajo, individuos que presentan problemas de escolaridad o déficit habitacional, sanitario o médico, expresan diversas formas de relación entre zonas de vulnerabilidad y de integración. Esta disyuntiva, donde los jóvenes pierden perspectiva de largo plazo y despliegan estrategias acumulativas ante esas relaciones cambiantes con su marco social, establece uno de los puntos a considerar como desafío actual y futuro.

El escenario de estos tiempos muestra también una tendencia creciente, sobre todo en los jóvenes que ingresan al mercado de trabajo, hacia modelos asociados a principios

---

<sup>57</sup> Castel, Robert (2001): *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Ed. Paidós, p. 368. .

meritocráticos, el individualismo competitivo y la responsabilidad personal en el acceso a un mejor estándar de vida. Subyace aquí el principio liberal, donde cada uno/a tiene el derecho de vivir su vida como prefiera en el marco de una igualdad jurídica ante la ley garantizada por el Estado. Pero este modelo, que eleva la disposición del esfuerzo y talento personal como única vía para la movilidad social, oculta las profundas desigualdades existentes bajo la idea regulativa de la igualdad de oportunidades en un marco homogéneo de posibilidades.

En oposición a esto, hay otros enfoques que sostienen que la mejor manera de trabajar por la justicia social y la equidad es procurar la igualdad de posiciones a través de una progresiva redistribución de la riqueza y la garantía de acceso a la educación, los servicios y la seguridad. La igualdad de posiciones y la redistribución, con el acceso a servicios universales, públicos y otros bienes esenciales, remite a una concepción general de la sociedad construida en términos de trabajo, de utilidad colectiva y de funciones<sup>58</sup>.

Pretender la igualdad de posiciones no obtura el principio de libertad individual ni los logros asociados al mérito personal. Busca atenuar brechas entre los diferentes estratos sociales y compartir riesgos de manera más equitativa, sobre todo entre los jóvenes, las mujeres, las minorías, los trabajadores no calificados y los pobres, que son quienes más sufren el desempleo y la informalidad. La precariedad como elemento distintivo en varios de estos sectores ha llevado a pensar en una “nueva ciudadanía”, donde no quedan reconocidas, en términos de derechos, las prestaciones y servicios previsionales y universales que se ligaban en gran medida a la figura del trabajo formal. Sin embargo, más allá de estas transformaciones, el trabajo sigue siendo una referencia no solo económica, sino psicológica, cultural y simbólicamente dominante<sup>59</sup>.

En estos tiempos, ante la dificultad de crear empleos formales, la redistribución de atributos de ciudadanía social se convierte en un problema político más que en uno técnico. Es necesario realizar mediaciones precisas, negociaciones con los diferentes sectores sociales participantes, y traducirlas en programas que interpelen a los que se encuentran en zonas de vulnerabilidad y fuera del alcance de estructuras orgánicas, ya sean estatales, sindicales, o de otras formas de organización social. Promover un enfoque que contemple que el acceso a mejores condiciones laborales, educativas y de salud, no sólo se asocia a trayectorias de la vida privada, sino que pueden ser edificados y promovidos en términos públicos.

Los esfuerzos dirigidos a la igualdad de derechos, no sólo por el principio y consenso de que los individuos sean jurídica y formalmente iguales, sino en función a los aportes realizados en la producción del bienestar colectivo, supone conservar un estrecho vínculo con el trabajo como fundamento esencial de la ciudadanía. Reconocer a las y los trabajadores a partir de estos parámetros de participación, transforma el terreno sobre el que se erigen derechos y deberes sociales. En este sentido, su consolidación, fomento y protección debe entenderse como parte del arduo, y no menos difícil, proceso de garantizar la construcción colectiva de la democracia, la ciudadanía de derecho y la comunidad política.

<sup>58</sup> Dubet, Francois (2014): *Repensar la Justicia Social: contra el mito de la igualdad de oportunidades*. Buenos Aires: Siglo XXI, p. 24.

<sup>59</sup> Castel, Robert (2001): *La metamorfosis de la cuestión social*. Op. Cit., p. 377.

### 3.3. Cooperativismo, mutualismo y trabajo en la economía popular.

Alejandro Sosa Días<sup>60</sup>

La formación de cooperativas ha sido un recurso mediante el cual los colectivos de trabajadores y trabajadoras establecieron el objetivo de mejorar sus vidas y hacerlas menos riesgosas en términos económicos. La forma cooperativa posibilita un recurso organizativo a través del cual las personas pueden acceder a determinados bienes o metas a las que aspiran, a las que les resultaría muy difícil hacerlo en forma individual. En ese sentido, el cooperativismo propone organizar a las personas en el marco de una perspectiva solidaria de apoyo y ayuda mutua.

Es necesario diferenciar entre las cooperativas y el mutualismo. La forma cooperativa admite los retornos cuando hay excedentes; en esos casos los asociados reciben dichos ingresos de manera personal. Esto siempre está fuertemente correlacionado con el esfuerzo o las operaciones que se hayan realizado, no puede asimilarse al reparto de utilidades o dividendos de las empresas privadas. En las mutuales, en cambio, la norma es reinvertir el excedente para mejorar el trabajo o los servicios que se ofrecen. Si bien suele decirse que las mutuales se dedican a los servicios y las cooperativas a la producción, es cierto para las mutuales pero la realidad de las cooperativas es bastante más diversa. De todos modos, más allá de estas diferencias, cooperativas y mutuales representan alternativas económicas de tipo solidario y democrático.

El movimiento cooperativista ha definido su identidad de acción a partir de los llamados principios de Rochdale. En 1844 un grupo de trabajadores fundó el cooperativismo en la ciudad británica de Lancashire. Buscaban garantizar el consumo de provisiones y alimentos de buena calidad, ya que no podían obtenerlos en el mercado si se limitaba cada uno a su esfera de acción particular. Los principios levantados por los Pioneros de Rochdale eran el de control democrático de la cooperativa por parte de los asociados, la autonomía e independencia de cada cooperativa, la libre adhesión y retiro, la cooperación entre las diversas cooperativas, la neutralidad religiosa y política, la educación, capacitación y circulación de la información entre los asociados y el interés por la comunidad. Los principios de Rochdale son reivindicados por la principal organización del movimiento cooperativista que actualmente existe en el mundo, la Alianza Cooperativa Internacional (A.C.I).

Las cooperativas pueden organizarse para la producción (agraria, industrial o de cualquier otro tipo), el consumo, el acceso a la vivienda o la gestión de servicios diversos (por ejemplo financieros, en el caso de las cooperativas de crédito o los bancos cooperativos; o de gestión de servicios públicos en determinadas regiones).

---

<sup>60</sup> Licenciado en Sociología (UBA), posgrado en Finanzas (UNQui), investigador del Centro Cultural de la Cooperación (CCC) y profesor invitado en la Universidad de la Defensa (Undef).



Las cooperativas de producción suponen un control del proceso de trabajo por parte de los trabajadores asociados, ya que organizan en común el trabajo de sus miembros, lo que requiere que se constituyan como actores del manejo cotidiano de la asociación y no como espectadores. La legislación que rige en los distintos países vinculada a las cooperativas de producción, suele hacer eje en esta última condición para confirmar el carácter verdaderamente cooperativo de tales emprendimientos. El trabajo realizado por las cooperativas puede ser de la más variada índole, lo que permite hablar de cooperativas de producción industrial, de pesca, artesanales, de transporte, de teatro, etc.

La forma cooperativa en el ámbito productivo implica sustituir la relación empresario-asalariados por la de trabajo asociado e igualitario entre los miembros. De todas maneras, esto no evita que la cooperativa pueda eludir las relaciones propias de la economía de mercado. En ese sentido, la forma cooperativa está sometida a las mismas exigencias que el mercado impone a cualquier empresa.

Las cooperativas de producción pueden originarse a partir de diferentes situaciones: a) como forma de presionar al empleador en caso de que exista un conflicto; b) como medio para evitar la desocupación en casos de cierres de empresas; c) con el objetivo de evitar los efectos perversos<sup>61</sup> de la intermediación de productos; d) para postular reformas sociales; e) y como forma de protección para algún grupo discriminado.

Las cooperativas de consumo, por otra parte, se basan en la puesta en común de recursos; grupos de individuos o familias conforman un fondo destinado a comprar bienes que serán distribuidos entre ellos. Las cooperativas de consumo más simples necesitan un monto mínimo de dinero, en cambio, las más grandes necesitan un mayor grado de autonomía y libertad organizativa para que sus miembros puedan operar eficazmente con vendedores minoristas o mayoristas. Al mismo tiempo, cuando se venden productos por encima del precio de costo, las cooperativas pueden elegir entre las siguientes alternativas: a) distribuir el saldo entre los proveedores del capital inicial; b) invertir en causas educativas o solidarias; c) devolver el saldo a los clientes en forma dineraria o de bonos que representen descuentos para compras futuras.

Otro actor importante del sector está representado por las cooperativas de crédito, a las que podemos definir como asociaciones sin fines de lucro, que depositan sus ahorros en una caja común, con el objeto de crear un fondo para autoabastecer a sus socios crediticios. Su propósito no es la obtención de excedentes, sino la prestación de servicios a las mejores tasas, compatibles con la autosustentabilidad de la organización.

Por último, existe una manera de pensar a las cooperativas como entidades de gestión de sectores pequeños de la economía, contrapuestos a las grandes unidades económicas, propias de la economía privada. Sin embargo, esto no es siempre así. Un ejemplo conocido es el de la Cooperativa Mondragón, una sociedad cooperativa española y de empresas, originaria del País Vasco y actualmente extendida por todo el mundo, primer grupo empresarial del País Vasco y décimo grupo empresarial de España (el segundo de economía social en España).

---

<sup>61</sup> Boudon, Raymond (1980): *Efectos perversos y orden social*.

### 3.3.1. El cooperativismo en Argentina

Las primeras experiencias cooperativistas en nuestro país se desarrollaron en las últimas décadas del siglo XIX. Fueron impulsadas por inmigrantes europeos, resultado de la masiva expulsión de fuerza de trabajo en el viejo continente, en algunos casos producto de condiciones puramente económicas y en otros producto de condiciones políticas. Estas primeras experiencias se dieron en ámbitos diversos, formando cooperativas agrarias, de consumo y de crédito.

Una experiencia muy destacada fue la de la cooperativa El Hogar Obrero (EHO), fundada el 30 de julio de 1905 por diecinueve asociados, que operó durante los primeros ocho años como cooperativa de ahorro y crédito para edificación. En ese lapso, construyó 160 casas independientes y dos pequeños barrios obreros, en Ramos Mejía y Turdera, provincia de Buenos Aires. Dos años antes, se había constituido la primera cooperativa de vivienda, en el barrio porteño de Paternal, que construyó un barrio para obreros, tomando como modelo experiencias semejantes de España e Italia. En 1912, El Hogar Obrero adquirió un terreno en el barrio porteño de Barracas, donde construyó su primera vivienda colectiva de departamentos confortables e higiénicos, para ser alquilados a sus socios a precios reducidos, instalando en la planta baja una sección de consumo que poco a poco incorporó una serie de progresos paulatinos, convirtiéndose en la mayor cooperativa de consumo del país.

Durante la década del veinte, EHO estableció relaciones con cooperativas mayoristas de Inglaterra, España e Italia, comenzó la operatoria de cajas de ahorro y construyó tres complejos de edificios. En 1931, la cooperativa tenía más de 900 asociados, 73 empleados y alquilaba 316 viviendas. El Hogar Obrero fue la primera entidad no europea en ser aceptada como adherente a la Alianza Cooperativa Internacional, en septiembre de 1910.

La experiencia de EHO promovió el desarrollo de las cooperativas de consumo en todo el país. A título de ejemplo, puede mencionarse la creación de la Cooperativa de Consumidores de Ingeniero White (1912), en el sur de la provincia de Buenos Aires, la Cooperativa Obrera Económica de Consumo de Punta Alta (1913) y la Cooperativa de Consumo de Empleados y Obreros del Ferrocarril Buenos Aires al Pacífico y anexos, división Bahía Blanca (1919).

Otra experiencia de una empresa cooperativa muy reconocida de Argentina fue la de SanCor Cooperativas Unidas, fundada en Sunchales, provincia de Santa Fe, en 1938, que agrupó cooperativas de tamberos de la zona limítrofe entre Santa Fe y Córdoba, constituyendo una nueva entidad de segundo grado. La fábrica de manteca SanCor tuvo su punto de partida en 1937, cuando un grupo de dirigentes cooperativos de las localidades de Brickmann, Sunchales y Moisesville, difundieron la idea entre los productores de la zona. La discusión, inicialmente, giró en torno a la conveniencia de crear una entidad cooperativa o privada, optando finalmente por el primer formato.

En la actualidad se registran 15.082 cooperativas y 3.785 mutuales, distribuidas en el territorio nacional. Las organizaciones cooperativas están reguladas por el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES).

En Argentina, el 76% de las cooperativas son de trabajo y un 4,8% del total se dedica a la actividad agropecuaria. En esta franja se ubican, por ejemplo, los productores de yerba que elaboran Playadito, Piporé, Aguantadora y Andresito, cuatro de las diez marcas más consumidas. El 28% de la producción cerealera está en manos de organizaciones cooperativas, las cuales son responsables del 8% de las exportaciones del sector agropecuario, de acuerdo con el relevamiento realizado por el INAES. Las cooperativas también tienen un rol importante en las provincias: algo más de 600 cooperativas brindan servicios eléctricos en quince provincias a casi dos millones de hogares, es decir, según el INAES, al 15% de la población nacional. Pero si se desagrega la información, se puede ver que las cooperativas garantizan la prestación del 70% de la electrificación rural y otras setecientas cooperativas ofrecen servicios de agua corriente, sanitarios y gas natural por red en el país.

La economía cooperativa constituye un actor económico cuya importancia en nuestro país es mucho mayor en relación a la percepción corriente que tiene de ella la mayoría de la sociedad, lo que permite pensar que posee una potencialidad aún mayor para contribuir a un proyecto de desarrollo nacional.

## → Capítulo 4

### 4 Derechos laborales

Ana F. Adeldardi<sup>62</sup>

En las secciones anteriores se han abordado la historia y los hitos en las luchas del movimiento obrero para la conquista de derechos a lo largo de la historia argentina contemporánea, en relación al Estado, al reclamarle intervención para la protección y ampliación de esos derechos y de las instituciones que los defienden, y en relación al empresario, para que cumplan con esos derechos y con sus obligaciones como parte empleadora.

Es importante destacar que estos derechos tienen vigencia y son exigibles aún en los casos en que las relaciones no se encuentran debidamente registradas.

En esta sección, nos proponemos brindar un panorama somero de algunos de los principales derechos que tenemos en nuestras relaciones laborales remuneradas.

Previamente, nos preguntamos:

*¿Qué entendemos por MUNDO DEL TRABAJO?<sup>63</sup> La visión neoliberal considera al trabajo como un bien que se intercambia en el mercado. Este es un espacio que organiza la producción y la distribución a través de la relación de intercambio: salario - prestación. Aquí confluyen oferentes y demandantes, como en el resto de los mercados. También como en otros mercados existe una relación de competencia, los oferentes y demandantes tienen una determinada posición desde la cual pueden tejer diversas estrategias.*

*Desde nuestra tercera posición (filosofía de Juan D. Perón), no concebimos al trabajo como un bien que se intercambia en el mercado librado a leyes o normas entre privados, sino que debe ser el Estado el regulador y el garante de las causas y consecuencias de dicha relación.*

*Como no estamos hablando de bienes y servicios, sino de hombres y mujeres que acuden al mercado de trabajo a intercambiar su fuerza de trabajo en pos de su*

---

<sup>62</sup> Abogada por la Universidad de Buenos Aires y docente. Correo: [afadelardi@gmail.com](mailto:afadelardi@gmail.com)

<sup>63</sup> Extraído de Cuadernillo n° 1 “La participación de la mujer. Mundo laboral, sindicalismo y representación política”, Mujeres Sindicalistas.

*reproducción, es importante pensar que este escenario conlleva en su esencia una relación de desigualdad.*

*La visión neoliberal o la economía ortodoxa hablan de mercado, nosotras lo concebimos como un espacio universal donde nos realizamos los seres humanos, por eso lo denominamos “MUNDO DEL TRABAJO”*

#### **4.1. La relación de trabajo y la normativa laboral**

Todo trabajador y trabajadora que ponga su tiempo a disposición de un empleador para ejecutar o realizar obras o prestar un servicio a cambio de una remuneración y siguiendo las instrucciones de su empleador, se encuentra en una relación de dependencia, la cual le confiere una serie de derechos.

Siempre que se dé esta relación existe un contrato de trabajo aunque no se haya firmado ningún papel, esto es porque no hay ningún requisito formal para celebrar un contrato de trabajo. Inclusive, el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

Otro principio importante del contrato de trabajo es el de la primacía de la realidad, quiere decir que siempre será válido lo que las partes (trabajadora y empleadora) efectivamente realicen y no lo que puedan haber firmado.

La protección y derechos de quienes trabajan están consagrados en la Constitución Nacional, en los tratados internacionales que firmó la Argentina –entre los cuales se encuentran los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo–<sup>64</sup>, en las leyes que emanan del Congreso Nacional, así como en los Convenios Colectivos de Trabajo, que suscriben los gremios con las asociaciones empresariales.

Entre las disposiciones de la Constitución Nacional, destaca en el plano laboral, por el principio protectorio que consagra para quien trabaja, para su familia, y las organizaciones gremiales, el artículo 14 bis. Como fue explicado en secciones previas, este artículo condensa una serie de derechos sociales, muchos de los cuales estaban comprendidos en la Constitución de 1949 que fue derogada. Recordemos que el artículo fue incluido en el texto constitucional de 1853/60, repuesto durante la dictadura de la autoproclamada “Revolución Libertadora”, que convocó a una convención constituyente al tiempo que decretó la proscripción del peronismo. La inclusión del artículo 14 bis en el texto constitucional fue ratificada por la Reforma Constitucional del año 1994.

---

<sup>64</sup> Listado de Convenios y Protocolos ratificados por Argentina disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102536](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102536)

Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Por su parte, la Ley de Contrato de Trabajo 20.744<sup>65</sup> (en adelante, “LCT”) especifica ese “piso” de derechos laborales para todo el territorio nacional, excluyéndose conforme su artículo 2º, al empleo público (salvo su inclusión expresa), al personal de casas particulares, al trabajo agrario, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones de la ley en los aspectos que sean compatibles.

*Recordemos que la Ley de Contrato de Trabajo fue redactada por el abogado Norberto Centeno,<sup>66</sup> imbuida por una concepción humanista, en tanto su artículo 4º reconoce que “El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”, así como el principio de justicia social que domina su estructura.*

*Centeno fue secuestrado y desaparecido por la última dictadura cívico militar empresarial junto con otro grupo de abogados en Mar del Plata el 7 de julio de 1977, fecha que se conmemora como La noche de las corbatas. La fecha fue instituida por la Ley N° 27.115<sup>67</sup> como el día del Abogado y la Abogada Laboralista. La última dictadura*

<sup>65</sup> La Ley N° 20.744 fue sancionada en 1974. Como ha sido abordado previamente, esa ley fue objeto de severas modificaciones y mutilaciones durante la última dictadura cívico militar.

Su texto actualizado se encuentra disponible en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

<sup>66</sup> Breve biografía del Dr. Norberto Oscar Centeno, disponible en el sitio del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires: <https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/centeno.pdf>

<sup>67</sup> Texto de la Ley N° 27.115. Disponible en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/240000-244999/241354/norma.htm>

*cívico militar cercenó el texto de la Ley en perjuicio de la protección que ella establecía*<sup>68</sup>.

También hay algunas leyes especiales, denominadas *estatutos*, dictadas para regular ciertas relaciones de trabajo en particular o algunos de sus aspectos en determinadas actividades (estatuto de la construcción, de viajantes de comercio, futbolistas profesionales, entre otros).

En cuanto a los Convenios colectivos, son fruto de la negociación colectiva, porque son acuerdos que se llevan a cabo entre el sindicato que representa una actividad, y los representantes de los empleadores. Los Convenios son homologados por el Ministerio de Trabajo de la Nación y valen para todos los trabajadores alcanzados por ese convenio.

“La negociación colectiva es un instituto central del derecho colectivo del trabajo, ya que está destinada a generar las condiciones y el ámbito para arribar a la firma de un convenio colectivo de trabajo, como consagración del acuerdo entre trabajadores y empleadores destinado a generar un marco suplementario al de la ley, a los fines de reglar las condiciones laborales en el ámbito territorial y personal que ostenten las partes y determine la autoridad de aplicación mediante la resolución homologatoria. Si bien la ley no impone a los empleadores la obligación de acordar o convenir, sí deben negociar y hacerlo de buena fe”<sup>69</sup>.

Los derechos que surgen de estos instrumentos no sólo son un piso de derechos con el que cuentan las y los trabajadores, sino que también son **irrenunciables**, es decir que no se puede renunciar a esos derechos por más que un empleador haga firmar al trabajador o trabajadora, una declaración que diga que renuncia a ellos, o un contrato laboral que esté en contradicción con ellos, estableciendo:

el artículo 7° de la LCT, que *“Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas”*.

y el artículo 12 de la LCT, que *“Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”*.

---

<sup>68</sup> Pueden ser consultados al respecto los siguientes artículos periodísticos redactados por el Dr. Héctor P. Recalde: <https://www.pagina12.com.ar/345895-una-vieja-deuda-laboral> y <https://www.pagina12.com.ar/351973-una-vieja-deuda-laboral-ii>

<sup>69</sup>Recalde, Mariano (2017): Manual de Derecho Colectivo del Trabajo, 1a ed. José C. Paz: Edunpaz.

## 4.2. Derechos laborales

Debemos tener en cuenta que la propia LCT establece también algunos principios de interpretación de las leyes y del contrato laboral:

El principio de la **norma más favorable para el trabajador/a** (art. 9° LCT): En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o derivadas del convenio colectivo aplicable, prevalecerá la más favorable al trabajador y trabajadora.

El principio favorable a la **conservación del contrato** (art. 10 LCT): En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

El principio de **justicia social** (art. 11 LCT): Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

La **buena fe** de ambas partes debe imperar durante toda la relación laboral (art. 63 LCT).

A continuación, repasaremos algunos de los derechos establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo, comunes a todos los trabajadores y trabajadoras a quienes se aplica:

- A que la relación laboral esté **registrada** desde el primer momento –esto incluye el período de prueba- y que el empleador ingrese los fondos para la **jubilación** y **obra social** (art. 80 LCT y art. 7° Ley 24.013<sup>70</sup>). Los aportes son las retenciones efectuadas a quien trabaja, destinadas a los regímenes de seguridad social y obras sociales. Las contribuciones, las obligaciones del empleador de aportar a los mismos sistemas<sup>71</sup>.
- Al pago de la remuneración en **tiempo y forma** (art. 74 LCT).
- Derecho a la **no discriminación**. Además del rango constitucional de este derecho, el art. 17 de la LCT prohíbe expresamente cualquier tipo de discriminación entre las y los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.
- A la entrega de un **recibo de salario** confeccionado con los requisitos que establece la ley (art. 138 LCT), debiendo figurar la información referente al empleador, al trabajador/a, a la composición de la remuneración, entre otros datos obligatorios:

<sup>70</sup> Ley N° 24.013. Disponible para su consulta en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>

<sup>71</sup> Tabla de Aportes y Contribuciones a la Seguridad Social:

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/conocetusderechos/salario#aportes>



- nombre íntegro o razón social del empleador, su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT);
- nombre y apellido del trabajador o trabajadora, su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (CUIL);
- todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación.
- total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda.
- importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;
- importe de las retenciones para el pago de la cuota al sindicato;
- importe neto percibido, expresado en números y letras;
- constancia de la recepción del duplicado por el/la trabajador/a;
- lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración;
- fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

A continuación observamos un modelo de recibo de sueldo:

**Datos del empleador**

Nombre completo o razón social  
 Domicilio de la empresa  
 Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT)

**Datos del trabajador**


Nombre y apellido  
 Clasificación profesional  
 Código Único de Identificación Laboral (CUIL)  
 Fecha de ingreso  
 Tareas desarrolladas o categoría de trabajo

**Detalle de la remuneración**

- » Total bruto de la remuneración básica o fija que pactó con el empleador.
- » Total de remuneraciones variables producidas en el período de liquidación. (comisiones, horas extras, premios, gratificaciones habituales, adicionales por desempeño).
- » Detalle de remuneraciones que no están sujetas a cálculos de aportes y contribuciones. Ejemplo: asignaciones familiares, indemnizaciones y vales.
- » Importe de las deducciones por aportes del empleado (17%) en conceptos de jubilación, PAMI (INSSJP Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados – Ley N°19.032) y obra social.
- » Importes de las retenciones para el pago de la cuota del sindicato.
- n Importes de las retenciones del impuesto a las ganancias (para aquellas remuneraciones alcanzadas).
- n Otros descuentos legales que correspondan.
- n Importe neto percibido, expresado en letras y números.

**Otros datos obligatorios**

Conforme a lo normado en el artículo 12 del Decreto Ley N° 17.250/67 el empleador deberá indicar en el recibo de sueldos la fecha en que se efectuó el último depósito de aportes y contribuciones en el período inmediatamente anterior, detallando el período que corresponde a tal depósito y en qué banco se efectuó.

Fecha Ingreso		Sueldo	Liquidación	Depósito Aporte Jubilatorio	
Día Mes Año			Tipo Mes Año	Periodo	Fecha Banco
11/06/2000		2400.00	MES 06 2001	MAYO 2001	07/06/2001 GALICIA
Código	Detalle	Cantidad	Haberes	Deducciones	
3	SUELDO	30.00	2,400.00		
501	JUBILACION	11.00		-264.00	
505	LEY 19032	3.00		-72.00	
600	OSDE	2.55		-61.20	
610	A.N.S.S.A.L	0.45		-10.80	
604	DIF OSDE			-144.80	
680	IMPUESTO GANANCIAS			52.89	
990	REDONDEO			-0.09	
Lugar y Fecha de Pago			Tot. Remun.	Tot. No Remun.	Deducciones
BS.AS. 29/06/2001			2,400.00	-0.09	-499.91
Banco Acreditación		Cuenta	Total Neto		
BANCO RIO		60051219834	1900.00		
<b>Son Pesos:</b> un mil novecientos .....					
El presente es duplicado del recibo original que obra en nuestro poder firmado por el empleado.				 XXXXXXXX Firma del Empleador	

Fuente: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/recibo.pdf>

- A la **asignación de tareas** de acuerdo a la categoría del trabajador/a, y si se asignan tareas de una categoría superior, al pago según dicha categoría (art. 78 LCT).
- Al pago del **aguinaldo**, que es el Sueldo Anual Complementario (“SAC”) que se paga en dos partes, una el 30 de junio y otra el 18 de Diciembre (art. 121 LCT). Se calcula como la mitad del mejor salario devengado en el semestre al cual corresponde su pago (es el salario “número 13”).
- **Vacaciones pagas:** derecho a tomar vacaciones y al pago por los días que no se asiste a trabajar (art. 155 LCT). **La cantidad de días mínima que establece la LCT es en función a la antigüedad del trabajador/a:**
  - De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
  - De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
  - De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).

- De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.
- Si se trabajan **horas extras**, se deben abonar con recargo de 50% si es un día común y 100% si es sábado después de las 13 horas, domingos y feriados (art. 201 LCT).
- La **jornada de trabajo** no puede ser superior a 8 horas diarias o 48 hs semanales. (art 1º ley 11.544, del año 1929). Las jornadas de trabajo nocturno y en trabajos insalubres, por su parte, son reducidas. La Argentina tiene una de las jornadas laborales legales más largas del mundo<sup>72</sup>, actualmente existen proyectos de ley en estudio proponiendo su reducción.<sup>73</sup>
- **Descanso semanal** que se extiende desde el sábado a las 13 hs. hasta las 24 hs. del día domingo (art. 204 LCT)
- En caso de **enfermedad o accidente** (que no sea en el trabajo, yendo o volviendo de él) derecho a que se te conceda una **licencia** paga de 3 a 12 meses, dependiendo de la antigüedad de quien trabaja y si cuenta o no con cargas de familia (art. 208 LCT).
  - Si el accidente es en el trabajo o en trayecto de la casa al trabajo o viceversa, hay que hacer la denuncia a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) para que otorgue las prestaciones correspondientes. En [este enlace](#)<sup>74</sup> se puede consultar cuál es la ART por la que ha optado un empleador.
- **Licencias parentales**: la licencia especial por embarazo va de los 45 días antes del parto hasta los 45 días posteriores, con la posibilidad de prolongarla con un período de excedencia de hasta 6 meses, sin goce de sueldo. La licencia para varones o pareja no gestante es de dos (2) días.
  - En razón de la brevedad de estas licencias, se elaboró a fin de lograr su ampliación, el proyecto de ley “Cuidar en Igualdad”<sup>75</sup>, presentado por los Ministerios de las Mujeres, Géneros y Diversidad, y de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

<sup>72</sup> Ver al respecto artículo del sitio Chequeado.com con datos de OIT del 2018:

<https://chequeado.com/el-explicador/la-argentina-tiene-una-de-las-jornadas-laborales-legales-mas-altas-del-mundo/>

<sup>73</sup> Proyectos 6044-D-2020 y 5034-D-2020. Disponibles en:

<https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2020/PDF2020/TP2020/6044-D-2020.pdf>

<https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2020/PDF2020/TP2020/5034-D-2020.pdf>

<sup>74</sup> Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT)

[https://www.srt.gob.ar/arg/art\\_busqueda.php#:~:text=Para%20conocer%20cu%C3%A1l%20es%20la,%20la%20CUIT%20del%20empleador.&text=%20Si%20no%20recuerda%20su%20n%C3%BAmero,%202026737%20\(ANSES\)](https://www.srt.gob.ar/arg/art_busqueda.php#:~:text=Para%20conocer%20cu%C3%A1l%20es%20la,%20la%20CUIT%20del%20empleador.&text=%20Si%20no%20recuerda%20su%20n%C3%BAmero,%202026737%20(ANSES))

<sup>75</sup> Al respecto consultar: <https://www.argentina.gob.ar/generos/proyecto-de-ley-cuidar-en-igualdad>

- Derecho a **condiciones y medio ambiente de trabajo seguras** que el empleador debe garantizar (“deber de seguridad”, art. 75 LCT<sup>76</sup>).
- Derecho a la **promoción profesional** y la **formación en el trabajo**, en condiciones igualitarias de acceso y trato (Título II Capítulo VIII LCT).
- Derecho a la **información sobre exámenes preocupacionales**. Los exámenes preocupacionales o de ingreso tienen como propósito determinar si el/la postulante es apto/a, según sus condiciones psicofísicas, para las actividades que se le requerirán en el trabajo. En ningún caso pueden ser utilizados como elemento discriminatorio para el empleo. El/la trabajador/a debe aportar información sobre antecedentes médicos y tiene derecho a ser informado/a del resultado de los exámenes que se le hayan realizado y a obtener del empleador o de la A.R.T. a su requerimiento, una copia de los mismos (Resolución 37/2010 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo)<sup>77</sup>.
- **Libertad de expresión:** El empleador no podrá realizar averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual de la persona que trabaja. El artículo 73 de la LCT indica que *“podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas”*.
- Derecho a **conocer los controles personales y sobre la actividad laboral** (art. 70 y 71). Los sistemas de controles personales del trabajador/a destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador/a y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

### 4.3. El Salario mínimo, vital y móvil

Como vimos, la Constitución Nacional a través de su artículo 14 bis establece un salario mínimo, vital y móvil. La Ley de Contrato de Trabajo especifica que el salario mínimo vital,

*“es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión”* (art. 116)

Es *mínimo*, por ser la menor remuneración que debiera percibirse para un/a trabajador/a mayor de 18 años sin carga de familia; es *vital*, porque debe asegurar la cobertura de sus

<sup>76</sup> Ver asimismo, la Ley de higiene y seguridad en el trabajo N° 19.587. Disponible para su consulta en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>

<sup>77</sup> Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/163171/norma.htm>

necesidades básicas, y es *móvil*, porque está sujeto a ajustes periódicos a fin de garantizar los fines establecidos en la ley.

Esta tarea la realiza el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, creado por la Ley N° 24.013, que es un ámbito institucional permanente de diálogo entre representantes de los trabajadores, empleadores, el Estado Nacional y el Consejo Federal del Trabajo (gobiernos provinciales).

Mediante su resolución N° 11/2022<sup>78</sup>, se estableció el SMVM en \$57.900 a partir de noviembre de 2022.

□□ El SMVM no debe confundirse con los *salarios básicos de convenio*, que son los fijados en el marco de la negociación colectiva entre sindicatos y representantes empresariales, como salario mínimo que debe percibir un trabajador/a comprendido en una determinada categoría de un convenio colectivo de trabajo.

#### 4.4. Extinción de la relación de trabajo

Depende de la causa que motive la finalización de la relación, van a ser distintas las consecuencias de orden económico.

Entre las distintas formas de extinción del contrato, tenemos la renuncia del trabajador o trabajadora, su jubilación, el vencimiento del plazo cuando el contrato es a plazo fijo, entre otros.

Y en relación al *despido* (también llamado “distracto”), dos grandes supuestos.

##### 4.4.1. Despido con causa

La ley contempla la posibilidad de despedir invocando una justa causa, siempre que configure una injuria suficiente que impida la continuidad del vínculo laboral. Esto quiere decir que el despido tiene que estar fundado en un incumplimiento proporcional, es decir, una causa suficientemente grave. Existen sanciones como el apercibimiento o incluso la suspensión por faltas o incumplimientos del trabajador, deben ser graduales y contemporáneas a la falta producida.

En efecto, la LCT establece en su artículo 67, que *“El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que*

<sup>78</sup> <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/270290/20220826>

*se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria”.*

El Art. 243 de la LCT establece que el despido por justa causa dispuesto por el empleador deberá comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Es decir, tienen que comunicar por escrito, claramente, los motivos del despido.

Esto podrá discutirse judicialmente, para lo cual se requiere la presentación con un/a abogado/a.

#### **4.4.2. Despido sin causa**

Es el caso más frecuente de distracto y el que otorga derecho a la indemnización por antigüedad establecida en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. Este artículo permite establecer una base de cálculo para la indemnización que corresponde a quien fuera despedido sin que el empleador explicita la causa, sin que hubiere causa alguna o bajo una causal que se pudiera demostrar falsa o insuficiente.

Para calcular lo que corresponde abonar al empleador es fundamental considerar: años trabajados, convenio colectivo aplicable, mejor remuneración normal y habitual percibida en el último año, preaviso, multas de ley<sup>79</sup> y otros rubros que requieren elaborar una liquidación completa y abarcativa.

Sólo a modo ilustrativo, habiendo hecho la salvedad correspondiente en el párrafo precedente, la indemnización por despido sin causa consta de:

Una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

A ello deberán sumarse todos los demás rubros que componen la liquidación final, por ejemplo:

Indemnización sustitutiva del preaviso, cuando no fuere otorgado: el preaviso es el aviso anticipado a una fecha estipulada por la cual el empleador notifica al empleado/a la terminación del contrato. Tiene la finalidad de evitar una ruptura sorpresiva del vínculo, a fin de que el/la trabajador/a no se vea privado/a súbitamente de su remuneración alimentaria. El empleador debe dar el preaviso con 15 días de anticipación cuando el/la trabajador/a se encuentre en período de prueba, con UN mes de anticipación cuando el/la trabajador/a tuviese

---

<sup>79</sup> Como ser las establecidas por los arts. 8º, 9º y 10º de la Ley N° 24.013, en los casos en que la relación laboral no esté o esté incorrectamente registrada, lo cual debe ser reclamado al empleador e informado a la AFIP.

una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

Integración del mes de despido, cuando el despido no coincide con el último día del mes.

El aguinaldo devengado proporcionalmente a la fecha del despido, entre otros.

Recordemos que las y los delegados gremiales no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la tutela gremial que los ampara.

#### **4.5. El Teletrabajo**

La Ley 27.555 del año 2020 incorporó al teletrabajo como una modalidad del contrato de trabajo regido por la Ley 20.744, cuando la prestación de servicios se realiza total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos a los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación. La ley fue reglamentada mediante el Decreto n° 21/2021, si bien se remite también a aspectos a ser complementados por las convenciones colectivas de trabajo que se negocien al respecto. El recurso a esta modalidad de prestación de tareas durante la pandemia por Covid-19 fue determinante en muchos casos para permitir la continuidad de tareas laborales si bien abrió interrogantes sobre la compatibilización de los tiempos de trabajo y de vida personal, cuando el trabajo se realiza desde el propio domicilio.

Por ello, describimos a continuación algunos de los derechos y deberes de las partes en el marco de esta modalidad de trabajo:

- Trato igualitario entre teletrabajadores y trabajadores presenciales.
- La jornada laboral debe ser pactada previamente de manera escrita.
- Derecho a la desconexión digital, es decir a una jornada limitada de trabajo.
- Pase voluntario a la modalidad (formal) y derecho a la reversibilidad de modalidad.
- Provisión de hardware y software a cargo del empleador, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva. El decreto les asigna carácter NO remunerativo.
- Provisión de conectividad, o la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar el/la trabajador/a. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva. El decreto les asigna carácter NO remunerativo.
- Reconocimiento de los derechos sindicales.

- Derecho a la intimidad con control sindical de los sistemas de control empresarial.
- Seguridad y salud en el trabajo. La norma delega en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la elaboración de normativa adecuada, y a su vez el decreto reglamentario, delega esa responsabilidad en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Tareas de cuidados. Tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y a interrumpir la jornada, quienes acrediten tener a cargo el cuidado de:
  - menores de trece (13) años,
  - personas con discapacidad o
  - personas adultas mayores convivientes y que requieran asistenciaEl decreto establece el deber del trabajador de notificar las interrupciones.
- Cualquier obstaculización proveniente del empleador se presumirá discriminatoria (Ley 23.592).

#### 4.6. Trabajo en plataformas

Las crecientes transformaciones en el mundo laboral derivadas de la automatización, la digitalización, la robotización, la implementación de inteligencia artificial, son el trasfondo del surgimiento de las empresas que ofrecen plataformas digitales de trabajo.

El trabajo en plataformas (las “apps” o “aplicaciones”) es un fenómeno relativamente reciente, con empresas que se presentan como intermediarias entre oferta y demanda de determinados servicios por parte de prestadores, quienes se consideran generalmente como “independientes”. Dentro de esos servicios encontramos el mantenimiento de hogares, reparto de paquetería y comidas, transporte de personas, alojamiento, compraventa de productos...

*“las plataformas brindan la infraestructura técnica para que los solicitantes de un servicio lo obtengan a partir de la distribución de las tareas entre un gran número de trabajadores potenciales en distintos enclaves geográficos, para obtener y evaluar los resultados de las tareas terminadas y para pagar a los trabajadores por los servicios prestados. Además, estas plataformas también ofrecen los servicios y la infraestructura a los trabajadores para que encuentren de manera centralizada las tareas de varios solicitantes, un método para entregar el producto del trabajo y la infraestructura técnica y financiera para cobrar por la tarea terminada”<sup>80</sup>*

<sup>80</sup> Mourelo, Elva López (2020): *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para Argentina. Disponible en [https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS\\_767051/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_767051/lang--es/index.htm)



## Categorización de las plataformas digitales de trabajo

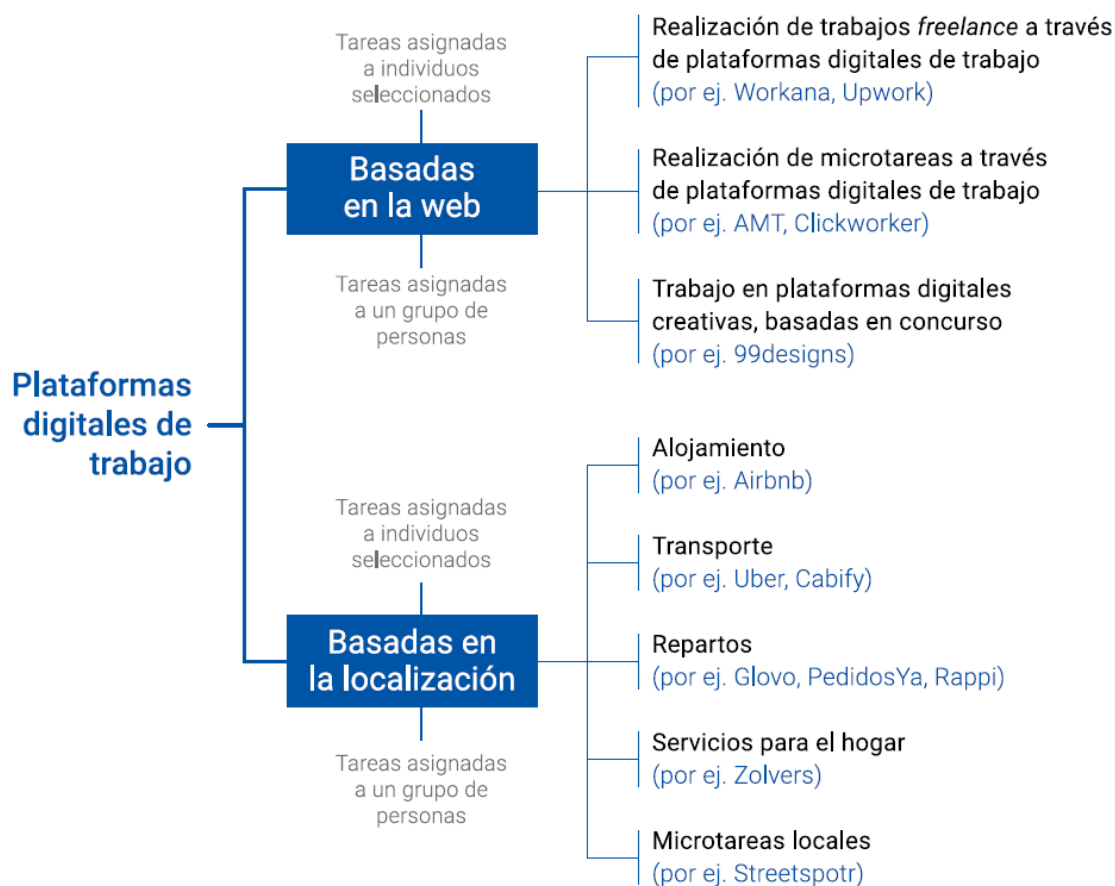


GRÁFICO 1 de publicación OIT<sup>81</sup>

Entre las plataformas más difundidas en nuestro país, en particular durante la pandemia, encontramos las que se dedican al servicio de reparto y al traslado de personas, presentándose como “intermediarias” entre las empresas cuyos productos son repartidos, y las y los consumidores, o bien entre las y los conductores de vehículos y quienes requieren el transporte.

Por lo general el/la repartidor/a y el/la conductor/a es quien provee el vehículo, costea la nafta y el seguro, así como un teléfono celular y plan de telefonía que permiten el uso de la aplicación.

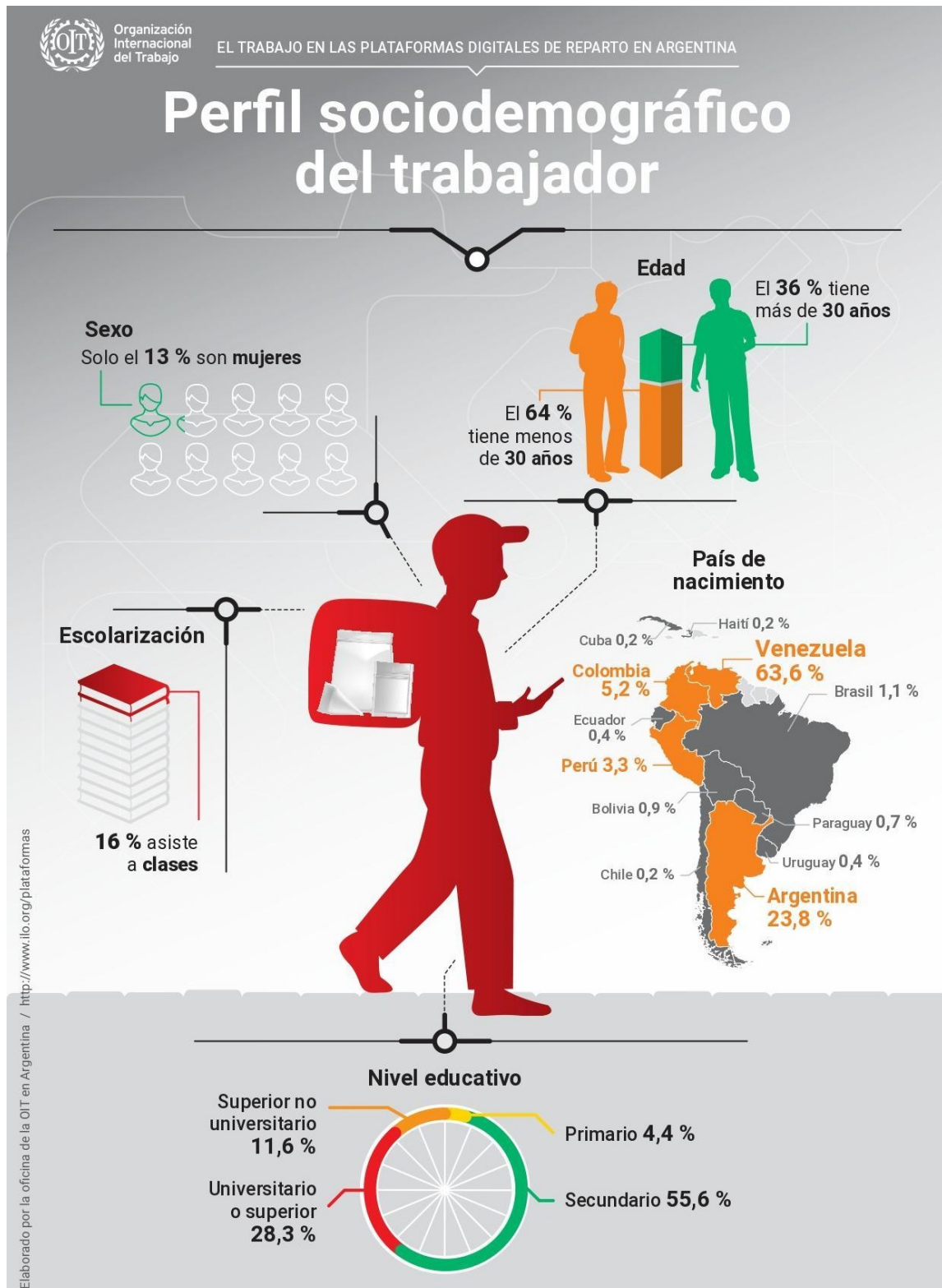
De esta manera, se asemeja a los y las trabajadoras que realizan los repartos y conducen vehículos a “cuentapropistas” (“emprendedores”, “colaboradores”), como si se tratara de trabajadores independientes, que aportan un medio de producción que es el medio de transporte con el cual realizan la tarea, negando la existencia de una relación laboral de dependencia con las empresas. Sin embargo, desde la perspectiva de la ley laboral, se afirma que estas personas están insertas en una estructura empresaria que les es ajena, y dependen técnica, jurídica y económicamente de las empresas dueñas de las plataformas. Estas

<sup>81</sup> Idem.

características, así como el beneficio económico que reporta para las empresas el trabajo realizado, han sido invocadas para sostener que se trata de una relación de trabajo a la cual la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 resulta aplicable, siendo indiferente que la organización del trabajo se realice por aplicación de algoritmos a través de la plataforma de la empresa, así como de otros rasgos, como la propiedad del vehículo o la falta de horarios regulares. Es en tal sentido que las y los jueces del trabajo han comenzado a encuadrar la relación con dichas empresas.<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup> En este sentido, ver: <https://www.infogremiales.com.ar/la-justicia-determino-que-existe-relacion-de-dependencia-entre-un-chofer-y-la-aplicacion-y-le-ordeno-a-cabify-pagar-la-indemnizacion/> , <https://www.pagina12.com.ar/385773-otro-fallo-contra-las-plataformas> , <https://www.france24.com/es/europa/20210219-conductores-uber-empleados-justicia-reino-unido-derechos>



Infografía: perfil sociodemográfico del trabajador en las Plataformas digitales de reparto en Argentina, año 2020<sup>83</sup>.

<sup>83</sup> Extraído de Mourelo, Elva López (2020): *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Op.Cit.

## 4.7. Sindicatos y representantes sindicales

La Constitución Nacional protege la actividad gremial, herramienta fundamental para la defensa y la ampliación de derechos. Su artículo 14 bis, como vimos, establece que *“Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”*.

En virtud de ello, la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551<sup>84</sup> del año 1988, establece que quienes cumplen mandato como delegados/as representantes de un sindicato con personería gremial tienen protección frente a posibles modificaciones en las condiciones de trabajo, sanciones sin justa causa o despido.

Esta garantía tendrá vigencia hasta 6 meses después de su postulación como candidato/a o 1 año de vencer su mandato en caso de haber sido electo/a.

Es importante señalar la amplitud de la acción sindical que reconoce y protege la Ley, en tanto asigna a dichas asociaciones, *“la defensa de los intereses de los trabajadores”*, aclarando:

*“Entiéndese por interés de los trabajadores todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador”* (art. 3° , Ley 23.551).

Las asociaciones sindicales se encuentran regidas por la Ley N° 23.551, cuya autoridad de aplicación es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Las facultades del Ministerio están especificadas en la propia ley y están destinadas a salvaguardar derechos individuales y las reglas de juego para asegurar la democracia interna. La ley establece que en tanto no se presente alguna de las situaciones previstas en la ley (en su artículo 56), el Ministerio no podrá intervenir en la dirección y administración de las asociaciones sindicales, y en especial restringir el manejo de los fondos sindicales. Ello, toda vez que rige un principio de autonomía de las asociaciones sindicales:

*Artículo 6°: Los poderes públicos y en especial la autoridad administrativa del trabajo, los empleadores y sus asociaciones y toda persona física o jurídica deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, más allá de lo establecido en la legislación vigente.*

*Artículo 9°: Las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros. Esta prohibición no alcanza a los aportes que los empleadores efectúen en virtud de las normas legales o convencionales.*

La ley promueve la libertad sindical, la democracia sindical y la concentración sindical como pilares, con el objetivo de que esas asociaciones

*“actúen con libertad sindical, fundamentalmente frente a los empleadores y frente al Estado; con democracia sindical interna, a fin de garantizar que las decisiones de la*

---

<sup>84</sup> Texto actualizado disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/texact.htm>

*organización respondan a la voluntad de los trabajadores; y con la mayor fortaleza posible, de manera tal de permitir que tengan capacidad para negociar, para incidir en la voluntad de los empleadores y del Estado y para lograr transformaciones concretas en la realidad cotidiana de las personas que trabajan*<sup>85</sup>.

En este sentido, como hemos visto a lo largo del desarrollo histórico realizado en las secciones previas, el llamado “Modelo Sindical Argentino” presenta la característica de fomentar la concentración sindical, como opuesto a la fragmentación, a través de distintas disposiciones de la ley: el sistema de personería gremial, que es otorgada al sindicato más representativo; la preferencia de los sindicatos de actividad por sobre los de oficio, profesión o categoría y por sobre los de empresa; la promoción de una estructura piramidal de la representación sindical de modo tal de confluir en una central única de grado superior; y la unificación de la actuación sindical también en los lugares de trabajo, a través de la figura del delegado/a de personal que es elegido y representa a todos sus compañeros/as de trabajo sin importar su afiliación<sup>86</sup>.

De esta manera, la normativa reconoce la actividad sindical de aquellos gremios con simple inscripción, que se realiza ante el Ministerio de Trabajo, a la vez que confiere determinadas facultades a los sindicatos con personería gremial, como es la representación de los intereses colectivos y la participación en las negociaciones colectivas, así como el fuero gremial para las y los delegados sindicales.

No obstante, en virtud del artículo 47 de la ley de asociaciones sindicales 23.551, cualquier delegado/a de sindicato con simple inscripción, así como cualquier trabajador/a, puede requerir el amparo de los derechos de la libertad sindical ante los tribunales judiciales competentes, para lograr el cese del comportamiento antisindical.

Como dijimos en las secciones anteriores de este Eje, *el sindicato sigue constituyendo una institución clave de representación de los trabajadores y trabajadoras asalariadas y conforma, en los sistemas democráticos, un espacio de la sociedad civil de demanda en relación a derechos consagrados, de deliberación en debates asociados a problemáticas del trabajo, de negociación de condiciones y mejoras con el sector patronal, y de exigencia en el cumplimiento de políticas y normativas vigentes.*

#### **4.8. Empleo informal**

La proliferación del empleo no registrado tiene consecuencias sobre el goce de los derechos que venimos analizando en este apartado. En la actualidad, de los 19,8 millones de trabajadores y trabajadoras ocupadas en la Argentina, se estima que<sup>87</sup>:

---

<sup>85</sup> Recalde, Mariano (2017): *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*, 1a ed. José C. Paz: Edunpaz. Disponible en: <https://edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/book/3>

<sup>86</sup> Ídem.

<sup>87</sup> Los datos del presente apartado han sido extraídos del Informe de coyuntura N° 21: “Situación de la informalidad y la precariedad laboral en la Argentina” (septiembre, 2022), del Centro de Estudios

- el 48% son asalariados/as formales, es decir, en una relación de dependencia registrada ante los organismos impositivos y de la seguridad social;
- el 26% son asalariados/as informales, en relaciones de dependencia sin la debida registración ni aportes al sistema jubilatorio;
- el 18% son cuentapropistas precarios, en puestos de baja calificación o de subsistencia, caracterizados por su inestabilidad, bajos ingresos y una mayor exposición a riesgos de salud y seguridad en el trabajo;
- el 5% son cuentapropistas calificados (en puestos de alta calificación), y
- el 3% es personal en puestos de dirección.

Por lo tanto, dentro de este universo de trabajadores y trabajadoras que perciben ingresos por sus tareas, el 44% se desempeña en condiciones de precariedad laboral.



[GRAFICO 1, extraído de: Centro de Estudios Metropolitanos, “Situación de la informalidad y la precariedad laboral en la Argentina”, <http://estudiosmetropolitanos.com.ar/wp-content/uploads/2022/09/Informalidad-y-precariedad-en-Argentina.pdf>]

#### 4.9. Trabajo informal en relación de dependencia

Metropolitanos, realizado en base a la Encuesta permanente de hogares (EPH) del INDEC y la Encuesta trimestral sobre Ocupaciones e Ingresos (ETOI), desarrolladas por la Secretaría de Estadísticas y Censos de la Ciudad de Buenos Aires.

Disponible en: <http://estudiosmetropolitanos.com.ar/wp-content/uploads/2022/09/Informalidad-y-precariedad-en-Argentina.pdf>

Si bien la recuperación económica posterior a la pandemia ha llevado la tasa de desocupación al 7%, dicha recuperación ha venido de la mano con un mayor crecimiento del trabajo informal en relación al trabajo formal: aumentó el 18% (811.000 trabajadores/as), versus 2% (177.000) respectivamente, medido entre los primeros trimestres de 2021 y 2022.

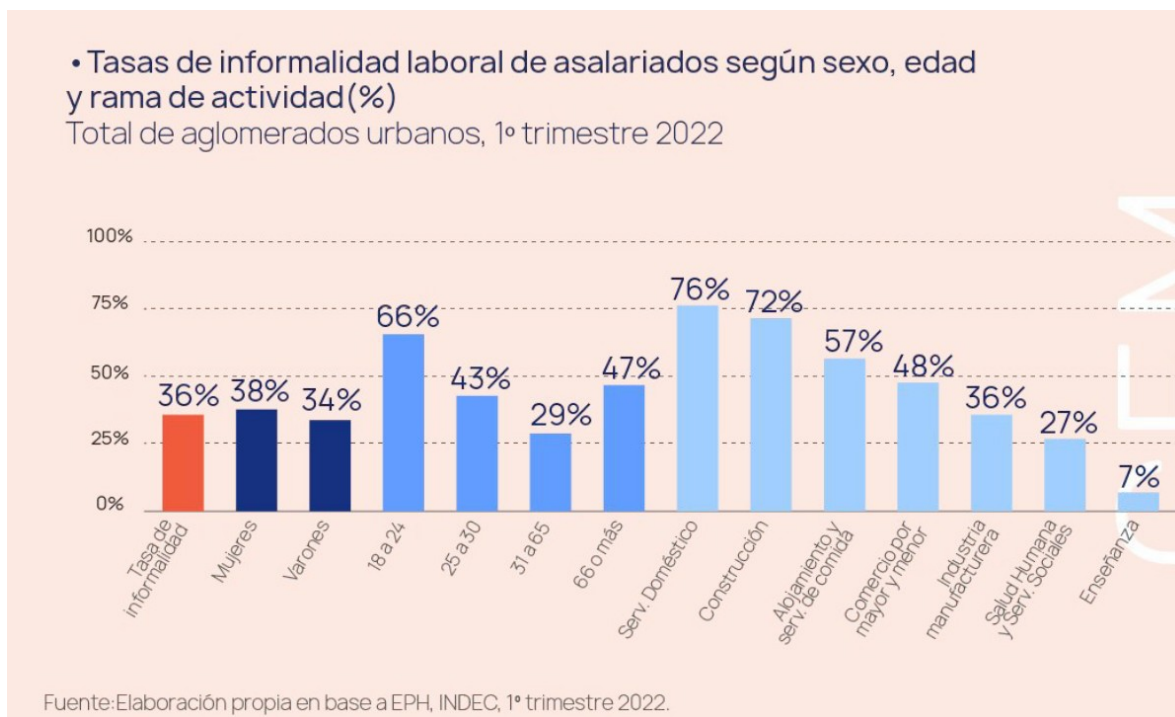
Actualmente, entre quienes se encuentran en una relación de dependencia (asalariados/as), el 36% no se encuentra registrado/a (tasa de informalidad).

En cuanto al sexo, las mujeres presentan una tasa de informalidad más alta que los varones: 38% y 34%, respectivamente.

En relación a la edad, los y las jóvenes son los más afectados por la informalidad, con una tasa de informalidad superior a la tasa promedio. Entre los 18 y los 24 años, la tasa es del 66%, mientras que entre los 25 y los 30 años, la tasa es del 43%.

Por su parte, las y los adultos mayores de 66 años presentan una tasa de informalidad del 47%.

Medido por rama de actividad, aquellas con mayor tasa de informalidad son servicio doméstico (76%), construcción (72%), alojamiento y servicio de comida (57%), comercio (48%).



[GRAFICO 3, extraído de: Centro de Estudios Metropolitanos, "Situación de la informalidad y la precariedad laboral en la Argentina", <http://estudiosmetropolitanos.com.ar/wp-content/uploads/2022/09/Informalidad-y-precariadad-en-Argentina.pdf>]

En el marco individual de una relación de trabajo, la Ley N° 24.013, que tuvo entre sus objetivos declarados, *“promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras”* (art. 2° inc. j), estableció un esquema de multas por el empleo no registrado a fin de incentivar la registración. Es para los casos en que la relación no fue registrada, o se consignó una fecha de ingreso o remuneración que no son reales, y para ser percibidas, el/la trabajador/a debe intimar al empleador a proceder al registro y notificar a la AFIP de ello (art. 11).

Por Ley N° 23.789<sup>88</sup>, los telegramas que envíe la parte trabajadora al empleador, así como la comunicación a la AFIP, son gratuitos en cuanto a su envío. En la página web del Correo Argentino se encuentran disponibles los formularios de Telegrama en el siguiente enlace: <https://www.correoargentino.com.ar/formularios-online>

\*\*\*

Hasta aquí, hemos realizado un breve abordaje de los principales aspectos que rigen las relaciones laborales en nuestro país. Destacamos la importancia de la registración laboral para hacer efectivos los derechos que establece la legislación y que se conquistan por la negociación colectiva, para prevenir la precariedad. La representación sindical del trabajador y la trabajadora son una herramienta fundamental para la defensa de esos derechos, cuyo cumplimiento tiene un efecto expansivo en tanto motiva y afirma la vigencia de las leyes, permite el financiamiento a través de los aportes y contribuciones del sistema solidario de seguridad social, y reduce los márgenes de arbitrariedad empresarial.

---

<sup>88</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/190/texact.htm>



## → Capítulo 5

### 5 Género y Trabajo

Por Ana F. Adelardi<sup>89</sup>

En este apartado buscaremos abordar algunas cuestiones relativas al cruce entre género y mundo del trabajo, considerando la centralidad que tiene el trabajo en la experiencia vital, como organizador de la vida y como medio de subsistencia. Por sus proyecciones hacia dentro y fuera del mundo del trabajo, el género representa uno de sus más destacados factores influyentes. Ya sea en relación a la distinta tasa de ocupación remunerada entre varones y mujeres, las brechas salariales o la mayor incidencia de violencia laboral hacia mujeres e identidades de género feminizadas, la cuestión del género tiene gravitación en hechos que revelan desigualdades, tanto en el mundo del trabajo como en las normas que aspiran a constituirse en herramientas de intervención. Esto ocurre en el plano individual y colectivo, es decir, desde el Estado, las organizaciones sindicales, sociales, las instituciones, las empresas, etc.

#### 5.1. Estereotipos y desigualdad

Entre otras causales, la **desigual distribución** social entre las tareas productivas fuera del hogar y las tareas reproductivas y de cuidado dentro del hogar, se debe a la vigencia de **estereotipos** construidos de forma persistente a través del tiempo, vinculados a lo que le corresponde a cada género dentro del marco de la heteronorma (binomio varón-mujer).

Este diagnóstico es compartido por la comunidad internacional y se ve reflejado en distintos **tratados internacionales** de los que la Argentina forma parte. En ellos, los países signatarios identifican los estereotipos entre las causales de la **discriminación** y se comprometen a prevenir y erradicar la discriminación contra las mujeres, a fin de garantizar el ejercicio y el goce de sus derechos en igualdad de condiciones con el varón.

Entre estos tratados, mencionamos:

La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer**<sup>90</sup> (conocida como “CEDAW” por sus siglas en inglés), adoptada en el marco de la Organización

<sup>89</sup> Abogada por la Universidad de Buenos Aires y docente. Correo electrónico: afadelardi@gmail.com.

<sup>90</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

de las Naciones Unidas, con jerarquía constitucional en nuestro país (según el artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional), mediante la cual (artículo 5°) los Estados partes se comprometen a:

“**Modificar los patrones socioculturales de conducta** de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la **eliminación de los prejuicios** y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en **funciones estereotipadas** de hombres y mujeres...”

La **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**, conocida como Convención de Belém do Pará (sitio de su adopción en 1994), reconoce en su articulado la relación estrecha entre **discriminación y violencia** hacia las mujeres, comprometiendo a los Estados a adoptar medidas para:

“**modificar los patrones socioculturales de conducta** de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los **papeles estereotipados** para el hombre y la mujer **que legitimizan o exacerbaban la violencia contra la mujer**” (art. 8, el resaltado nos pertenece).

Nuestra legislación contempla que la difusión de estos estereotipos constituye una forma diferenciada de la violencia hacia las mujeres. De acuerdo a la Ley N° 26.485,<sup>91</sup> la **violencia simbólica** es la “que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad”. Cuando esta difusión se realiza a través de medios de comunicación, la ley la define como **violencia mediática**: “aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres”.

Estos roles estereotipados acerca de lo social y culturalmente esperado para cada género, repercuten de manera concreta sobre el acceso, la permanencia y proyección en puestos de trabajo remunerados.

A título ilustrativo, mencionamos dos casos judiciales en los que quedó expuesta la discriminación por género. Los casos refieren a dos mujeres que buscaban obtener un empleo como choferesas de transporte público de pasajeros y, a pesar de su idoneidad acreditada, no

---

<sup>91</sup> Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/texact.htm>

fueron contratadas por las empresas. El caso de Mirtha Graciela Sisneros, en Salta, llegó hasta la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que determinó la existencia de una situación discriminatoria. El expediente agregaba una entrevista periodística realizada a un empresario del rubro, en el que observaba, “entre risas”, que “esto es Salta Turística, y las mujeres deberían demostrar sus artes culinarias [...]. Esas manos son para acariciar, no para estar llenas de callos [...]. Se debe ordenar el tránsito de la ciudad, y [...] no es tiempo de que una mujer maneje colectivos [...]”.<sup>92</sup> Tiempo después, un caso análogo fue resuelto en favor de Erika Borda, quien pese a reunir los requisitos exigidos para desempeñarse como chofer de colectivo urbano, no conseguía empleo porque las empresas de transporte no contratan mujeres para esa tarea. Tanto en primera como en segunda instancia, los tribunales laborales hicieron lugar al amparo por discriminación de género<sup>93</sup>.

## 5.2. Medidas de acción positiva

Entre las medidas que pueden adoptar los Estados, dirigidas a revertir **desigualdades estructurales**, haremos especial mención a las “**medidas de acción positiva**”, que se encuentran previstas en nuestra Constitución Nacional reformada en 1994.

En efecto, el Congreso posee la facultad de “Legislar y promover **medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato**, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad” (artículo 75 inc. 23).

Respecto de estas medidas, la CEDAW establece que “La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer **no se considerará discriminación** en la forma definida en la presente Convención (...)” (art. 4°).

También las encontramos referidas a **materia electoral**, a través del artículo 37 de la Constitución Nacional, que establece que “La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por **acciones positivas** en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral”.

<sup>92</sup> Reseña y sentencia judicial disponibles en: <https://www.cij.gov.ar/nota-13425-La-Corte-hizo-lugar-a-un-amparo-en-una-causa-por-discriminacion-laboral-.html>

<sup>93</sup> Ver al respecto: <https://www.mpd.gov.ar/index.php/component/content/article/2-noticias/4128-la-justicia-hizo-lugar-a-un-amparo-por-discriminacion-contra-colectiveras-por-el-hecho-de-ser-mujeres> y [http://www.sajj.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-borda-erica-estado-nacional-ministerio-trabajo-empleo-seg-social-nacion-otros-accion-amparo-fa18040012-2018-10-11/123456789-210-0408-1ots-eupmocsollaf?utm\\_source=newsletter-semanal&utm\\_medium=email&utm\\_term=semanal&utm\\_campaign=jurisprudencia-nacional](http://www.sajj.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-borda-erica-estado-nacional-ministerio-trabajo-empleo-seg-social-nacion-otros-accion-amparo-fa18040012-2018-10-11/123456789-210-0408-1ots-eupmocsollaf?utm_source=newsletter-semanal&utm_medium=email&utm_term=semanal&utm_campaign=jurisprudencia-nacional)

Entre estas acciones, destacamos las llamadas “leyes de cupo”, que establecen un “piso”, es decir, un **mínimo obligatorio** de composición de las listas con candidatas mujeres, como es la Ley N° 24.012<sup>94</sup>, que establece un piso mínimo del 30% de representación de mujeres en las listas partidarias postuladas a cargos electivos, para acceder a las bancas del Congreso.

Sin embargo, actualmente el objetivo es superar el “cupos” para llegar a la **paridad**, destacándose al respecto la Ley N° 27.412<sup>95</sup> de Paridad de género en ámbitos de representación política, que establece que las listas legislativas deberán contener un 50% de candidatas mujeres de forma intercalada.

También podemos mencionar otras iniciativas para tender a la paridad en los órganos de las **empresas<sup>96</sup> y asociaciones civiles**, como por ejemplo la Resolución General N° 34/2020<sup>97</sup> de la Inspección General de Justicia (IGJ), organismo encargado de inscribir y fiscalizar a las sociedades comerciales y a las entidades civiles con domicilio legal en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Mediante dicha norma, la IGJ dispuso que, entre otros tipos societarios, las asociaciones civiles en proceso de constitución; las sociedades anónimas que se constituyan, las fundaciones y las Sociedades del Estado (Ley N° 20.705) “*deberán incluir en su órgano de administración, y en su caso en el órgano de fiscalización, una composición que respete la diversidad de género, estableciendo una composición de los órganos referidos que esté integrado por la misma cantidad de miembros femeninos que de miembros masculinos. Cuando la cantidad de miembros a cubrir fuera de número impar, el órgano deberá integrarse de forma mixta, con un mínimo de un tercio de miembros femeninos*”. La norma fue cuestionada judicialmente por distintas empresas, llegando en algunos casos a ser declarada inconstitucional por los tribunales intervinientes<sup>98</sup>.

Respecto de las Empresas y Sociedades del Estado, incluyendo a las Sociedades Anónimas con Participación Estatal Mayoritaria, mediante la Decisión Administrativa 1.744/2020<sup>99</sup> de la Jefatura de Gabinete de Ministros, se aprobaron los Lineamientos para la igualdad de género en las **empresas y sociedades del Estado**, como conjunto de buenas prácticas destinadas a la gestión de las empresas y sociedades con participación estatal. Entre ellas, encontramos la promoción de la paridad de género en todas las áreas de las empresas.

<sup>94</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/411/norma.htm>

<sup>95</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/304794/norma.htm>

<sup>96</sup> Al respecto, ver *Diversidad de género en el mercado de capitales*, informe realizado por la Comisión Nacional de Valores (CNV). Según el documento, en 2021 las mujeres ocuparon un 14,3% de los cargos directivos en las empresas del mercado de capitales argentinos. Disponible en:

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_sobre\\_composicion\\_de\\_directorios\\_2022\\_sw.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_sobre_composicion_de_directorios_2022_sw.pdf)

<sup>97</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/340720/texact.htm>

<sup>98</sup> Ver al respecto:

<https://palabrasdelderecho.com.ar/articulo/2943/Un-fallo-de-la-Camara-Comercial-dejo-sin-efecto-dos-resoluciones-que-obligaban-a-las-sociedades-a-tener-igualdad-de-hombres-y-mujeres-en-sus-organos>

<https://palabrasdelderecho.com.ar/articulo/3097/Declararon-la-inconstitucionalidad-de-las-normas-que-obligaban-a-las-sociedades-a-tener-igualdad-de-hombres-y-mujeres-en-sus-organos>

<sup>99</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/342526/norma.htm>

En el **ámbito sindical**, la Ley N° 25.674<sup>100</sup> establece que “La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores”, y encontramos progresivamente cada vez más instancias de organización colectiva sindical que buscan llegar a la paridad de género en la elección de sus representantes<sup>101</sup>.

De forma reciente, a nivel nacional, primero a través del Decreto N° 721/2020<sup>102</sup> y luego a través de la Ley N° 27.636<sup>103</sup> y su Decreto reglamentario N° 659/2021<sup>104</sup>, se generó la normativa que tiene por objeto “establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr **la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero**, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina”. Entre esas medidas, se establece un **cupo laboral** para personas travestis, transexuales y transgénero, que reúnan las condiciones de idoneidad, que deberán ocupar cargos en el sector público nacional en una proporción no inferior al 1% del total, y se crea un registro de anotación voluntaria, llamado Registro Único de Aspirantes Travestis, Transexuales y/o Transgénero - “Diana Sacayán - Lohana Berkins”<sup>105</sup>.

Finalmente, como ejemplo de una medida de acción positiva ordenada desde el ámbito judicial, destacamos que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a través de su Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral, y en cumplimiento de la sentencia judicial dictada en el marco del caso de Erika Borda -reseñado anteriormente-, dispuso la creación de un Registro de Mujeres Aspirantes a Choferes de Colectivo<sup>106 107</sup>, que forma parte del Programa para la Promoción e Inclusión de Mujeres en la Actividad del Transporte Automotor<sup>108</sup>.

La creación de áreas específicas en el Estado, como por ejemplo el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad a nivel nacional, o la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género

---

<sup>100</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/80046/norma.htm>

<sup>101</sup> Al respecto, mencionamos el caso de la reforma del Estatuto de la CTA-T:

<https://gestionsindical.com/cta-hugo-yasky-reformo-su-estatuto-adopta-paridad-genero-sus-cargos/>

<sup>102</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341808/norma.htm>

<sup>103</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/351815/norma.htm>

<sup>104</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/354590/norma.htm>

<sup>105</sup> Formulario disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/generos/formulario-inscripcion-registro-cupo-laboral-travesti-trans>

<sup>106</sup> Disposición 1/2021. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/355000-359999/355706/texact.htm>

<sup>107</sup> Inscripción al Registro disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/servicio/inscribirse-al-registro-de-mujeres-aspirantes-choferes-de-colectivo>

<sup>108</sup> Programa disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/programa-para-la-promocion-e-inclusion-de-mujeres-en-la-actividad-del-transporte-automotor>

(DNEIyG) dentro del Ministerio de Economía, permite proyectar el impulso de nuevas medidas de acción positiva para cerrar la brecha entre géneros.

### 5.3. Trabajo remunerado y no remunerado

Entre las reivindicaciones de los feminismos, encontramos la de visibilizar el **valor que tienen las tareas de cuidado** realizadas al interior de los hogares, que recaen habitualmente sobre sus integrantes mujeres o bien son tercerizadas en otras mujeres (empleadas de casas particulares<sup>109</sup>), a cambio de una remuneración.

Estas tareas refieren al llamado “**trabajo reproductivo**”, que incluye la reproducción biológica (embarazo, parto, lactancia), así como la reproducción social (tareas vinculadas al hogar, la crianza, al cuidado de otros, desde lo material y lo emocional):

“El **Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado (TDCNR)** es el trabajo que permite que las personas se alimenten, vean sus necesidades de cuidados satisfechas, cuenten con un espacio en condiciones de habitabilidad, reproduzcan en general sus actividades cotidianas y puedan participar en el mercado laboral, estudiar o disfrutar del ocio, entre otras. La distribución del TDCNR es estructuralmente desigual: 9 de cada 10 mujeres realizan estas tareas, que significan en promedio 6,4 horas diarias. Ellas dedican tres veces más tiempo que los varones.

Esta distribución asimétrica contribuye a explicar que su participación en el mercado laboral sea más baja que la de los varones. También incide en que tengan trabajos más precarios, que implican a su vez una mayor desprotección social; por ejemplo no tener acceso a una obra social y, en un futuro, tener una mayor dificultad para acceder a una jubilación por no tener aportes. Las mujeres presentan mayores niveles de desocupación, ganan menos y, por consiguiente, son más pobres. En este sentido, es imprescindible entender que las condiciones del trabajo remunerado están estrechamente ligadas a cómo se resuelven las tareas no remuneradas”<sup>110</sup>.

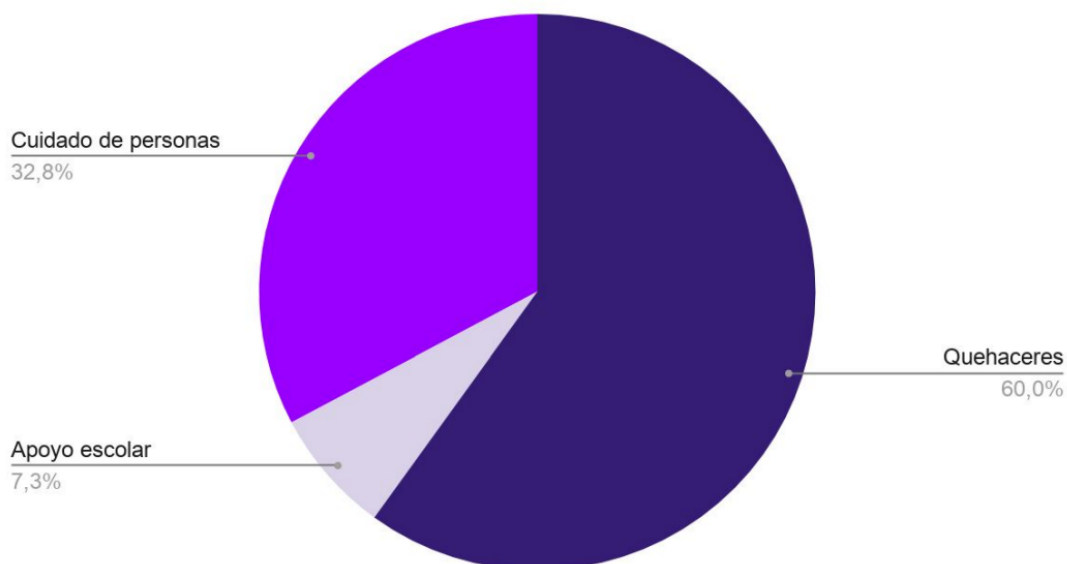
<sup>109</sup> Debe tenerse presente que en 2013 se sancionó la Ley N° 26.844, que establece un régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares. Disponible en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

<sup>110</sup> “Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto” (2020), informe de la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía. Disponible en:

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los\\_cuidados\\_-\\_un\\_sector\\_economico\\_estrategico\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf)

### Composición del TDCNR por tareas



Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (EPH-INDEC, 3er trimestre 2013) en población de 18 años y más, EPH-INDEC y Avance del Nivel de Actividad -

Estos trabajos son esenciales para la **sostenibilidad de la vida**, centro del análisis de la **economía feminista**. Esta corriente de pensamiento pone foco en el hecho de que la supervivencia del sistema capitalista depende del trabajo que se realiza *hacia dentro* de los hogares, y propone incorporar las relaciones de género como una variable relevante en la explicación del funcionamiento de la economía y de la diferente posición de los varones y las mujeres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas<sup>111</sup>.

De modo ilustrativo, citamos los siguientes cuadros, el primero, extraído del informe del Ministerio de Economía, basado en la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo, del INDEC (2013); y el segundo, del informe con los resultados preliminares de la actualización de dicha encuesta, llevada a cabo en 2021<sup>112</sup>.

<sup>111</sup> Carrasco Bengoa, C; Díaz Corral, C. (2018): *Economía Feminista. Desafíos, propuestas, alianzas*. Buenos Aires: Editorial Madreselva. Citadas por Josefina Rousseaux en "Teoría crítica y propuesta política: las claves de la economía feminista y el ecofeminismo"; en *Cuadernillo INCaP*. Buenos Aires: Instituto Nacional de Capacitación Política.

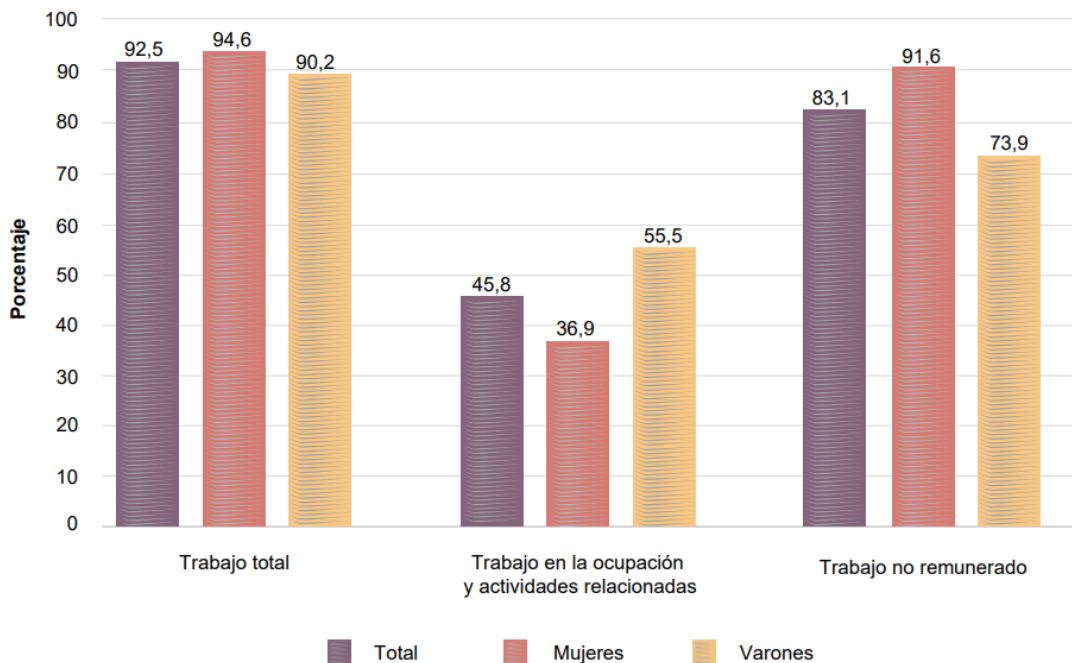
<sup>112</sup> *Encuesta Nacional del Uso del Tiempo. Resultados preliminares (2021)*. Argentina: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Disponible en informe: [https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut\\_2021.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021.pdf)

### Tasa de participación y tiempo promedio dedicado a tareas domésticas y de cuidados no remuneradas por género

	Varones		Mujeres		Total	
	Tasa de participación	Tiempo promedio	Tasa de participación	Tiempo promedio	Tasa de participación	Tiempo promedio
Quehaceres	50,2	2,4	86,7	3,9	69,4	3,4
Apoyo escolar	6,9	1,9	19,3	2,2	13,5	2,1
Cuidado de personas	16,8	3,8	31,1	6	24,3	5,3
Horas TDCNR total	57,9	3,4	88,9	6,4	74,2	5,3

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (EPH-INDEC, 2er trimestre 2012) en población de 18 años y más.

### Tasa de participación de la población de 14 años y más en el trabajo total, el trabajo en la ocupación y el trabajo no remunerado según sexo. Año 2021



**Nota:** comprende 31 aglomerados de la EPH y localidades con 100.000 y más habitantes según el CNPhyV 2010.  
**Fuente:** INDEC, Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT 2021). Resultados preliminares.



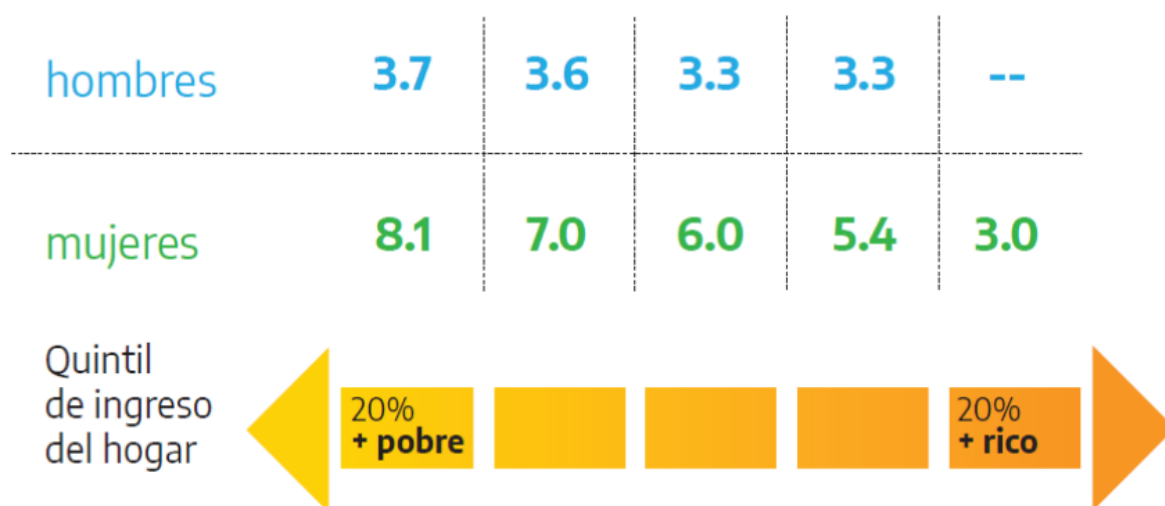
Bajo el concepto de “**Organización Social del Cuidado**”, entendemos la manera interrelacionada en que las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen el cuidado.

Como muestra la cita del informe, las tareas de cuidado se encuentran mayormente absorbidas por las mujeres y privatizadas en hogares particulares -en lugar de instituciones sociales y estatales-. Como hemos visto, ello se relaciona con los estereotipos por los cuales se naturaliza la “capacidad” de las mujeres para cuidar. Además, en nuestro recorrido cultural e histórico, la cuestión de los cuidados recae de manera preponderante sobre las familias y los hogares.

- **Efectos**

La desigual distribución de las tareas entre los géneros hacia el interior de los hogares, impacta de manera desproporcionada sobre las mujeres, generando una “**doble jornada**” laboral: la jornada remunerada, con un elevado tope legal en su duración -como vimos en el módulo anterior- y que se desarrolla “afuera” del hogar (con la excepción -en crecimiento- de la modalidad del teletrabajo), y la carga de trabajo reproductivo hacia adentro del hogar. La desigual distribución, es aún más pronunciada entre las mujeres con menores recursos económicos que les permitan contratar servicios de cuidado. La siguiente tabla elaborada por la economista Corina Rodríguez Enríquez, muestra la persistencia a través de los estratos socioeconómicos de la brecha de género en la dedicación de tiempo al trabajo no remunerado:

Tiempo diario promedio destinado al trabajo doméstico y de cuidado  
Total de aglomerados urbanos de Argentina 2013



Fuente: Elaboración de Corina Rodríguez Enríquez en base a micro datos del módulo de TNR-EAUIH  
> El número de observaciones es insuficiente para realizar la estimación

“La carga de los cuidados en las mujeres afecta sus trayectorias laborales, en especial las de aquellas a cargo de niñas, niños y adolescentes. **Ellas exhiben, en general, una**

**mayor intermitencia ocupacional asociada a las mayores responsabilidades familiares, la maternidad y/o las tareas de cuidado.** Los empleadores, ante la evidencia de la mayor rotación que exhiben las mujeres en conjunto, tienden a hacer recaer sobre ellas una cantidad mayor de puestos precarios, informales e inestables [...].

A su vez, es necesario tener en cuenta que las necesidades de conciliación del trabajo remunerado y las tareas en el hogar, que recaen en su mayoría sobre las mujeres, condicionan en muchos casos sus alternativas de búsqueda laboral. Mientras los varones registran mayores salidas a otra ocupación, las mujeres transitan con mayor intensidad hacia la inactividad. Esto implica que las mujeres que salen de un empleo no pasan a ser desocupadas (puesto que no se encuentran buscando activamente otro), sino inactivas. Así, las mujeres con NNyA (que tienen las mayores cargas de cuidados) se ven a menudo expulsadas del mercado laboral, y ven deteriorados los ingresos de sus hogares”<sup>113</sup>.

- **Reconocimiento progresivo**

De manera progresiva, las políticas de Estado y la normativa han comenzado a reconocer y mensurar el valor del conjunto de estas tareas, tanto a nivel familiar como social<sup>114</sup>.

Así, el actual Código Civil y Comercial de la Nación, vigente desde el año 2015, reconoce que: “Las tareas cotidianas que realiza el progenitor que ha asumido el cuidado personal del hijo tienen un valor económico y constituyen un aporte a su manutención”<sup>115</sup>, al establecer las reglas para determinar la prestación de alimentos cuando el/la hijo/a no convive con uno de ellos. También, para la cuantificación de los alimentos dentro del matrimonio durante la vida en común del matrimonio y la separación de hecho, establece que se deben tener en consideración, entre otras: “a) el trabajo dentro del hogar, la dedicación a la crianza y educación de los hijos y sus edades [...] c) la capacitación laboral y la posibilidad de acceder a un empleo de quien solicita alimentos; d) la colaboración de un cónyuge en las actividades mercantiles, industriales o profesionales del otro cónyuge [...]” (art. 433).

Inclusive, a través de una iniciativa del Estado y la OIT, se ha desarrollado una “calculadora del cuidado”<sup>116</sup> para calcular cuánto tiempo se dedica individualmente a las tareas domésticas y de cuidado, y calcular su valor, tomando para la estimación la remuneración por hora

---

<sup>113</sup> “Desafíos de las políticas públicas frente a la crisis de los cuidados – el impacto de la pandemia en los hogares con niñas, niños y adolescentes a cargo de mujeres” (mayo, 2021), informe de la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIyG), Ministerio de Economía y UNICEF. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hogares\\_pandemia\\_final\\_29.04.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hogares_pandemia_final_29.04.pdf)

<sup>114</sup> Ibidem.

<sup>115</sup> Código Civil y Comercial (CCyCN). Ley 26.994 de 2014. Art. 660. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>

<sup>116</sup> Disponible en: <https://calculadora-del-cuidado.argentina.gob.ar/>

correspondiente al personal de casas particulares para tareas generales, de la escala de salarios para el personal con retiro.

Otra política de Estado con impacto en las biografías de las mujeres que llevan adelante las tareas de cuidado y que padecen en mayor proporción la informalidad laboral con la consiguiente falta de años de aportes al sistema de seguridad social, es el reconocimiento de aportes jubilatorios por el desempeño de tareas de cuidado, a través del Decreto N° 475/2021<sup>117</sup>. Se encuentra dirigido a mujeres con hijas y/o hijos, en edad de jubilarse (60 años o más), que no cuenten con los años de aportes necesarios, teniendo en cuenta que sólo una de cada diez mujeres cercanas a la edad jubilatoria logra acumular el mínimo de años requeridos<sup>118</sup>. Permite computar: 1 año de aportes por hija/o; 2 años de aportes por hija/o adoptada/o; 1 año adicional por hija/o con discapacidad y 2 años adicionales en caso de que el hijo/a haya sido beneficiaria/o de la Asignación Universal por Hija/o por al menos 12 meses. Además, se reconocen los plazos de licencia por maternidad y de excedencia de maternidad, que veremos más abajo, a las mujeres que hayan hecho uso de estos períodos al momento del nacimiento de sus hijos o hijas.

Se trata de una política que complementa las moratorias previsionales implementadas, que permitieron alcanzar altos niveles de cobertura, en especial entre las mujeres (posibilitando su jubilación por fuera de la figura de “familiar a cargo”) y particularmente en el grupo etario de 65 a 69 años: en 2005 menos de 7 de cada 10 mujeres estaban jubiladas, en 2020, lo estaban más de 9 de cada 10.

Finalmente, mencionamos en este apartado, el informe *Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado al Producto Interno Bruto*<sup>119</sup>, realizado por la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, dependiente del Ministerio de Economía de la Nación. El informe **estima que el aporte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al sistema productivo, representando un 15,9% del PIB**, lo cual lo ubica como el sector de mayor aporte en toda la economía (inclusive, incrementado en el contexto de la pandemia). En total, se calcula que se trata de un aporte de 4.001.047 de pesos, valor que resulta de monetizar la gran cantidad de tareas domésticas que se realizan en todos los hogares, todos los días (ya que la forma en que se calcula el PIB no incorpora las tareas domésticas no remuneradas). El estudio, además, concluye que el 75,7% de las tareas son realizadas por mujeres.

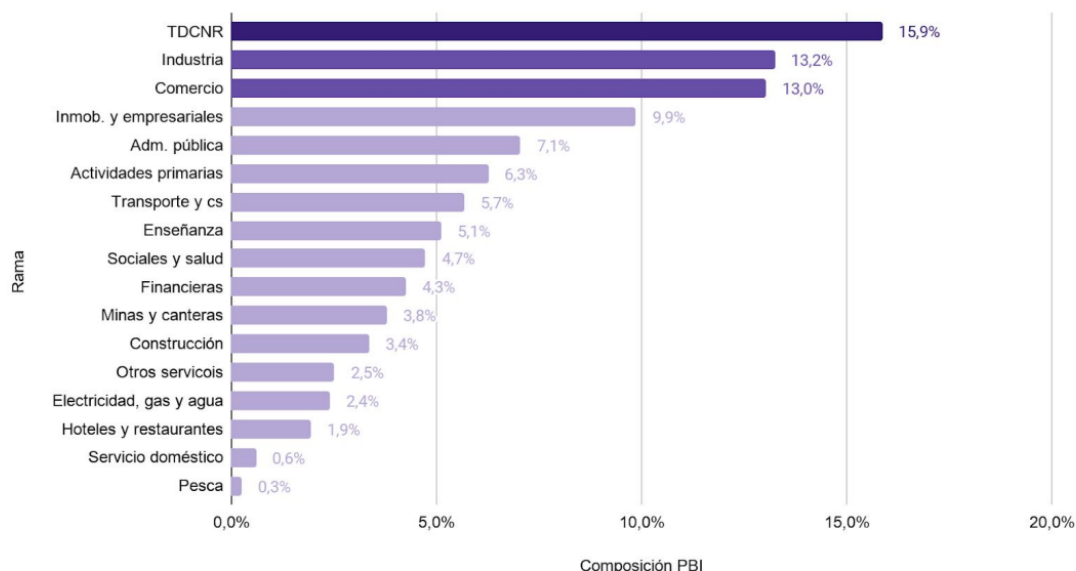
---

<sup>117</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/352106/norma.htm>.

<sup>118</sup> ANSES (2022): *Reconocimiento de aportes por tareas de cuidado*. Documento de políticas públicas. Argentina: Observatorio de la Seguridad Social, ANSES. Presenta el diagnóstico sobre el cual se estableció esta medida. Disponible en: [https://www.anses.gob.ar/sites/default/files/2022-08/DPP\\_Reconocimiento%20de%20Aportes%20por%20Tareas%20de%20Cuidado.pdf](https://www.anses.gob.ar/sites/default/files/2022-08/DPP_Reconocimiento%20de%20Aportes%20por%20Tareas%20de%20Cuidado.pdf)

<sup>119</sup> Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los\\_cuidados\\_-\\_un\\_sector\\_economico\\_estrategico\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf)

El sector de TDCNR como % del PIB



Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (EPH-INDEC, 3er trimestre 2013) en población de 18 años y más, EPH-INDEC y Avance del Nivel de Actividad -

#### 5.4. Brechas de género<sup>120</sup>

Al hablar de las brechas de género, nos referimos a los efectos globales que resultan de la percepción de una menor remuneración por parte de las mujeres en el empleo, una mayor informalidad (relaciones laborales no registradas y sin aportes jubilatorios), una menor tasa de ocupación remunerada, una menor cantidad de horas destinada al trabajo remunerado (subocupación).

<sup>120</sup> Las definiciones, estadísticas y gráficos del presente apartado, han sido extraídos de los siguientes informes:

\* Observatorio de la Violencia y Desigualdades por Razones de Género (2022): *Igualar. Informe sobre la participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción - Primer trimestre de 2022*. Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en el Trabajo, el Empleo y la Producción "Igualar". Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad. Disponible en:

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/08/informe-desigualdad-en-el-trabajo-igualar.pdf>

\* Ibidem. Definición y gráfico extraído de informe de la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (octubre 2022): *El costo de cuidar. Las brechas de género en la economía argentina. Apartado especial: Penalización por maternidad. 1er trimestre 2022*. Informe. Disponible en:

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/11/el\\_costo\\_de\\_cuidar\\_las\\_brechas\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_economia\\_argentina.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/11/el_costo_de_cuidar_las_brechas_de_genero_en_la_economia_argentina.pdf).

\* Centro de Estudios Metropolitanos (2022): *Brechas de género en Argentina. El mercado de trabajo hacia la post-pandemia*. Documento CEM N°47, marzo 2022, Centro de Estudios Metropolitanos (CEM). Disponible en:

<http://estudiosmetropolitanos.com.ar/wp-content/uploads/2022/03/Brechas-de-g%C3%A9nero-en-Argentina-2.pdf>

Se sugiere asimismo consultar:

\* Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación, Jefatura de Gabinete de Ministros (2021): *Brecha de género en los cargos de gobierno. Argentina 2009-2021*. Disponible en:

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/brecha\\_de\\_genero\\_-\\_datos\\_junio\\_2021\\_ok.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/brecha_de_genero_-_datos_junio_2021_ok.pdf)

\* Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, Secretaría de Política Económica, Ministerio de Economía (2020): *Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos*. Disponible en:

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las\\_brechas\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_argentina\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf)

Las causales se encuentran en una desigual distribución de las tareas de cuidado, como hemos visto, así como en la persistencia de estereotipos de género en el mundo laboral –los cuales incluyen la creencia de que hay tareas que sólo pueden desarrollar los varones y que sólo las mujeres deben ocuparse de las tareas familiares y de cuidado, lo que repercute en el acceso, permanencia y progresión en los puestos de trabajo remunerados. Este aspecto es contemplado por la Ley 26.485, que refiere a la “violencia laboral contra las mujeres”, como “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo”.

En relación al presente apartado, cabe aclarar que las estadísticas que se reseñan refieren al binomio mujer-varón, siendo aún incipiente la medición del impacto de las brechas en el mundo laboral sobre identidades de género no incluídas en este binomio<sup>121</sup>.

Como consecuencia de los factores mencionados, pueden observarse los siguientes fenómenos en el mundo del trabajo:

**Segregación vertical:** refiere a las barreras e impedimentos socioculturales -como los estereotipos de género- que obstaculizan que las mujeres y LGBTI+ puedan crecer profesionalmente y acceder a espacios de dirección y toma de decisiones en el mundo laboral. Como consecuencia, en el ámbito laboral existen muchas más probabilidades de tener jefes o directores varones.

El concepto **techo de cristal** alude a las barreras socioculturales invisibles y a las imposibilidades materiales y simbólicas que limitan el crecimiento profesional de las mujeres en el ámbito laboral y en las organizaciones, restringiendo su acceso a los espacios de toma de decisiones, aún estando igualmente preparadas que los varones<sup>122</sup>.

---

<sup>121</sup> Al respecto, ver: Gammarano, Rosina (2019): *Un llamamiento a las estadísticas laborales LGBT*. Organización Internacional del Trabajo. El documento realiza la salvedad de que “El colectivo LGBT+ suele considerarse un grupo homogéneo, pero nada más lejos de la realidad”. Disponible en:

<https://ilostat.ilo.org/es/inclusion-and-diversity-in-the-labour-market-a-call-for-lgbt-labour-statistics/>

<sup>122</sup> Rousseaux, Josefina (2021): “Teoría crítica y propuesta política: las claves de la economía feminista y el ecofeminismo”; en *Economía política argentina ¿Qué modelo económico necesita el país?*. Cuadernillo del Instituto Nacional de Capacitación Política (INCaP), Ministerio del Interior. Al respecto, Rousseaux agrega: “Es importante precisar qué significa tanto para el movimiento feminista, como para esta corriente de pensamiento, acceder a un espacio de toma de decisiones. En este sentido, la categoría techo de cristal presenta ciertas ambivalencias, debido a que ha sido apropiado por un sector del feminismo corporativo blanco o feminismo liberal que, lejos de tener intención de revertir las prácticas de desigualdad que imparte el sistema capitalista, no ha hecho más que ‘tercerizar la opresión’ y ‘diversificar las jerarquías sociales’”.

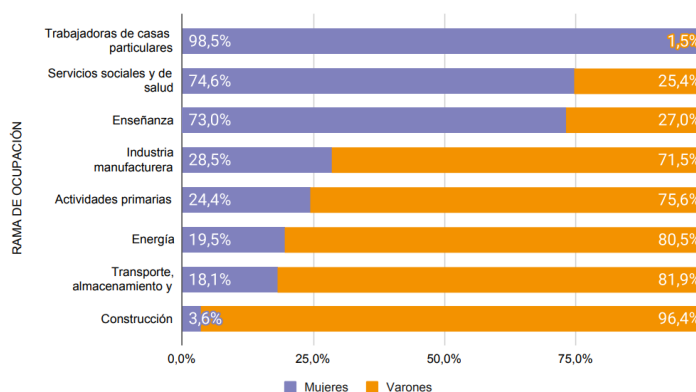


**Segregación horizontal:** refiere a la inserción diferenciada por género en la estructura productiva, existiendo sectores “masculinizados” y sectores “feminizados”, de acuerdo a los estereotipos de género que imperan en la sociedad y que determinan que haya ciertos trabajos para mujeres y otros para varones.

La distribución del trabajo en la sociedad está históricamente marcada por una segregación horizontal que reproduce roles de género: los varones se insertan más en las ramas de actividad más dinámicas y estratégicas desde el punto de vista salarial y de empleo formal; las mujeres, en cambio, tienen mayor participación en los sectores relacionados con los cuidados y servicios sociales. De este modo, ellas se concentran en las actividades más informales de la economía, lo cual se traduce en inestabilidad y nivel salarial inferior. Casi 4 de cada 10 mujeres trabajan en actividades relacionadas con los cuidados (trabajo doméstico, enseñanza, servicios sociales y de salud).

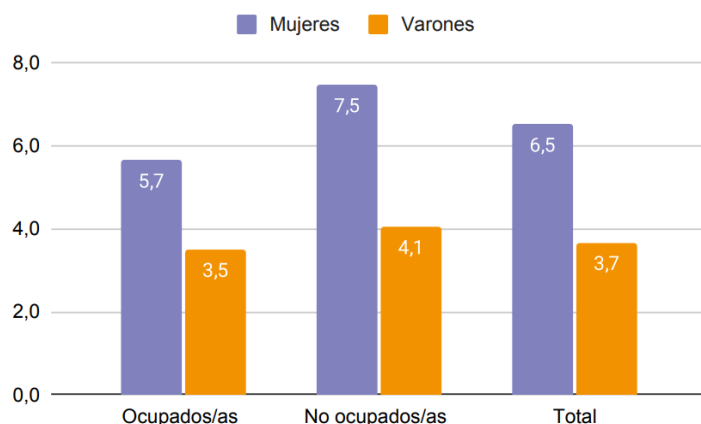
Las mujeres son mayoría en los sectores de servicio doméstico (98,5%), salud (74,6%) y educación (73,0%), actividades que se encuentran socialmente asociadas a trabajos de cuidado. Por el contrario, los varones son mayoría en los sectores de la industria (71,5%), transporte (81,9%) o construcción (96,4%).

### Ramas de actividad según porcentaje de ocupación por sexo



Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre de 2022.

**Brechas de tiempo y de cuidados:** Los varones desocupados destinan más tiempo a las tareas domésticas y de cuidados que los ocupados; sin embargo, las mujeres desocupadas o inactivas le dedican un tiempo mucho mayor que las ocupadas. La relación de tiempo entre ocupados/as y desocupados/as se incrementa con mayor intensidad en las mujeres, que dedican más de 7 horas diarias al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.



**Horas promedio diarias dedicadas al TDCNR por condición de actividad (2021)**

Fuente: ENUT-INDEC (2021)

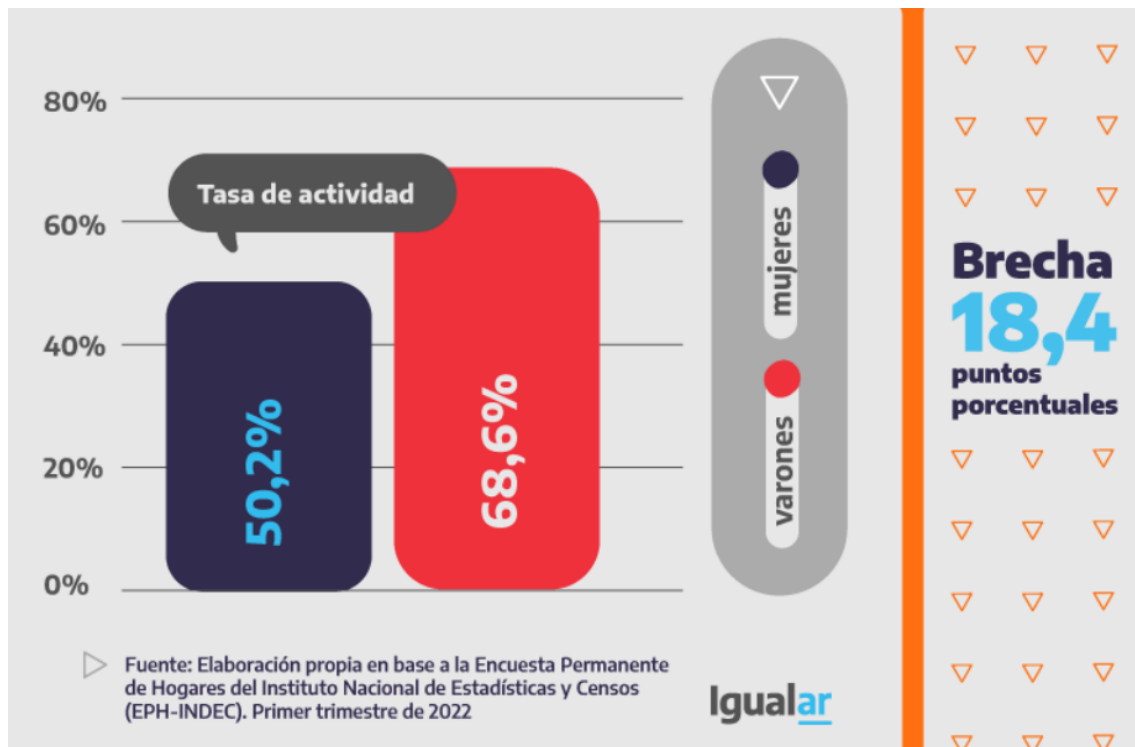
Estos factores repercuten en los distintos niveles de ingreso según género, en los niveles de tasa de actividad remunerada, en la tasa de subocupación y de informalidad.

**Brecha de ingresos:** la percepción de salarios inferiores por parte de las mujeres, se verifica tanto en el empleo registrado como en el informal. Este dato general también expresa otras diferencias entre varones y mujeres en el mercado de trabajo, entre ellas, que las mujeres tienen menor tasa de actividad, que trabajan menos horas y que presentan alta participación en ramas con mayor precariedad y elevada informalidad laboral.



La **Tasa de actividad**, por su parte, demuestra que las mujeres participan menos en el mundo laboral remunerado. Esta tasa da cuenta de la proporción que representa la población

económicamente activa -conformada por las personas que tienen una ocupación<sup>123</sup> o que, sin tenerla, la están buscando activamente- sobre la población total de referencia.

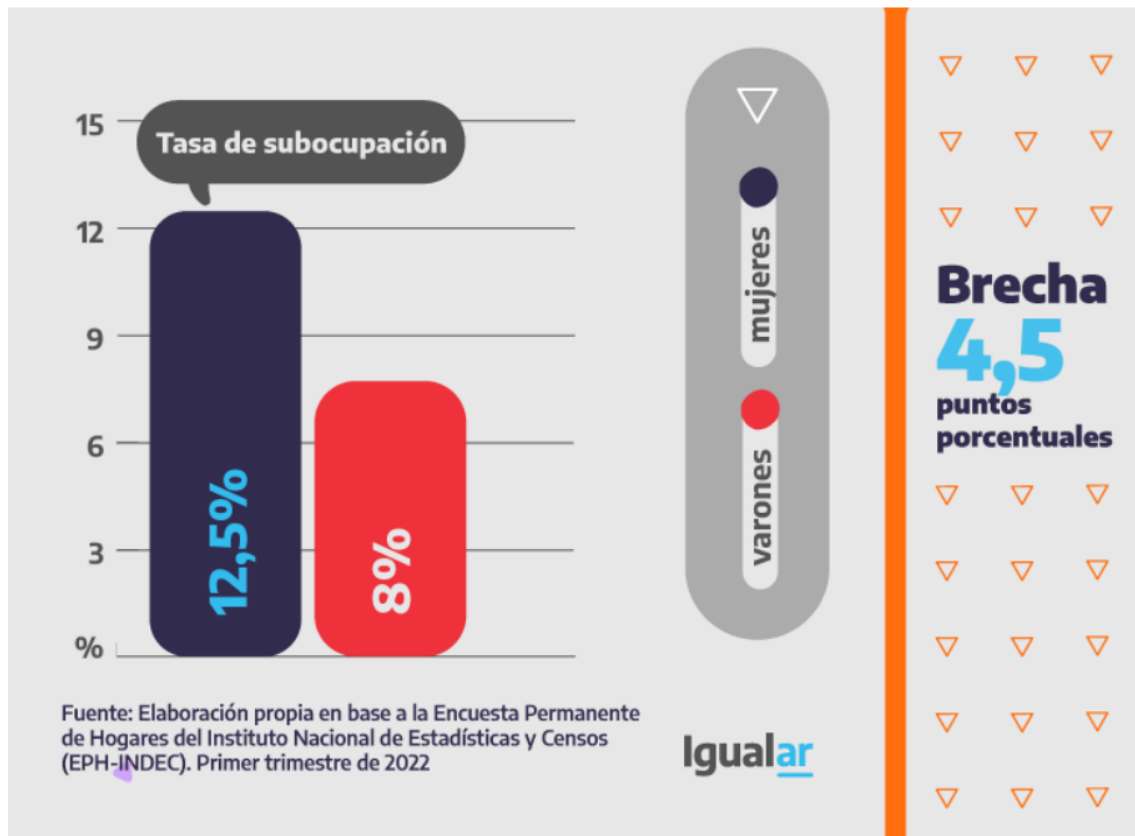


**Tasa de subocupación:** los varones trabajan de forma remunerada más horas que las mujeres; ellos dedican 40,8 horas semanales al trabajo remunerado, mientras que ellas dedican 32,5. Las mujeres no sólo enfrentan mayores dificultades al momento de conseguir un empleo, sino también al de conseguir uno de jornada completa. Es decir, las trabajadoras se incorporan en mayor medida que los varones a trabajos de tiempo parcial.

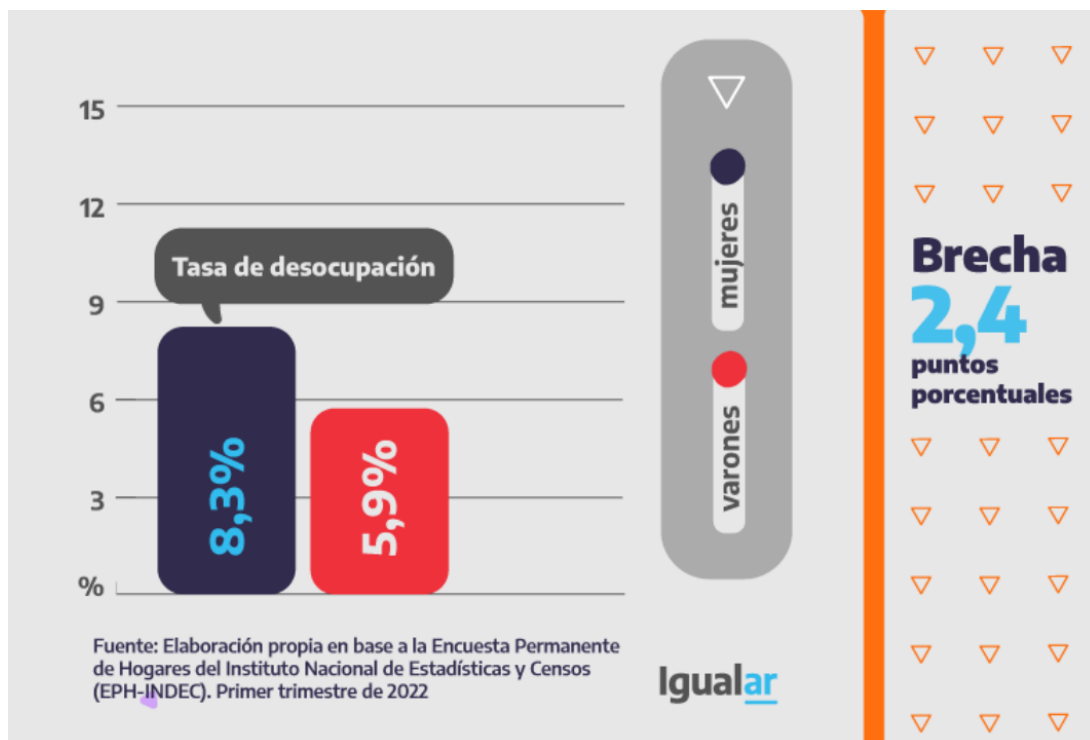
La intensidad de la ocupación da cuenta del acceso diferencial que tienen mujeres y varones a puestos de ocupación plena, es decir, trabajos de entre 35 y 45 horas semanales. La subocupación por insuficiencia de horas, comprende a personas ocupadas que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y que están dispuestas a trabajar más. Debido al tiempo que demandan las tareas domésticas y de cuidados no remuneradas, las mujeres registran, estructuralmente, tasas de subocupación demandante más altas que los varones. Esta situación restringe las opciones laborales de las mujeres a trabajos de mayor flexibilidad que permitan desarrollar estrategias familiares de gestión de dichas tareas; en general, trabajos de menor carga horaria.

<sup>123</sup> La Encuesta Permanente de Hogares considera dentro de este grupo a las personas que trabajan por un sueldo o ganancia en dinero o en especie.

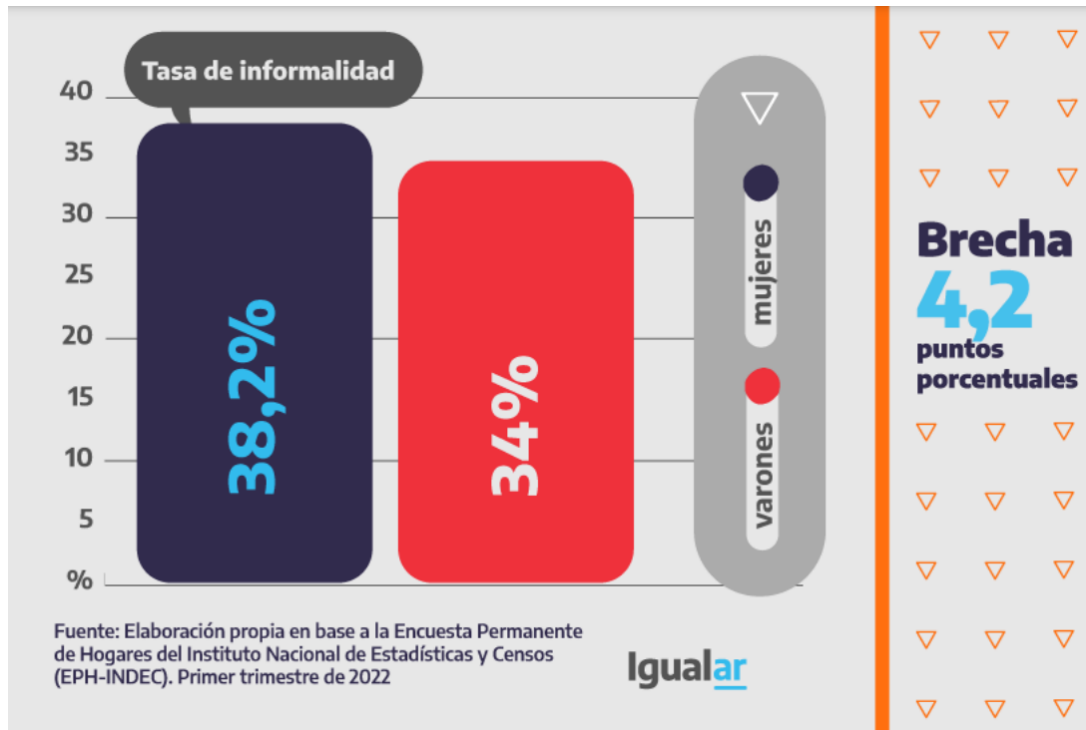




La **Tasa de desocupación** hace referencia a la población que no tiene un empleo y se encuentra en una búsqueda activa para obtenerlo. Es mayor la proporción de mujeres que no tienen trabajo y lo está buscando activamente, que la de sus pares varones. Lo que muestra que ellas enfrentan mayores dificultades para conseguir un trabajo remunerado.

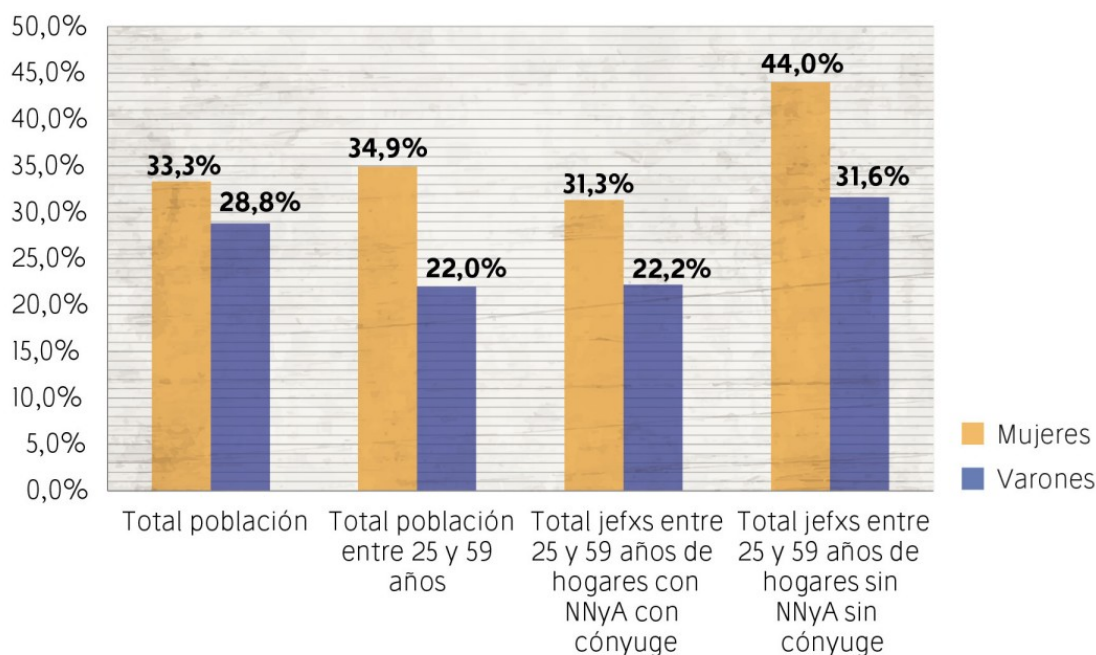


Finalmente, la **tasa de informalidad** -relaciones laborales no registradas, sin descuentos jubilatorios- da cuenta de la proporción de personas asalariadas sin aportes previsionales o jubilatorios, sobre el total de las personas asalariadas. En ese sentido, mide la relación entre el empleo no registrado y el empleo asalariado total. Entre las causales de la diferente tasa por género, se encuentra la mayor inserción de las mujeres en las ramas de actividad más precarizadas.



Como vemos, el índice es mayor para las mujeres, y **mayor para aquellas que tienen niños/as a cargo**, ya que las inequidades en el uso del tiempo de varones y mujeres con hijos/as se expresan, también, en los indicadores laborales y en las brechas salariales.

### Tasa de informalidad según sexo



Fuente: Informe de la DNElyG elaborado en base a EPH, cuarto trimestre de 2019 (INDEC)<sup>124</sup>.

Se señala también la existencia de una “**penalización por maternidad**” en el salario de las mujeres a partir del momento en que tienen hijos, que no se detecta en el salario de los varones a partir de ser padres. Al igual que la brecha salarial, esta “penalización” no está escrita y no se verifica para cada caso en particular, sino que surge del análisis estadístico.

### Indicadores laborales por maternidad y paternidad

Indicadores laborales	Madres	Padres	Brecha
Tasa Actividad	61,0%	86,4%	-25,4 p.p.
Tasa Empleo	57,4%	83,7%	-26,3 p.p.
Tasa Informalidad	33,9%	25,6%	8,3 p.p.
Tasa Desocupación	5,9%	3,1%	2,8 p.p.

Fuente: Elaboración DNElyG en base a datos de la EPH-Indec. 1er trimestre 2022.

Como consecuencia de estas desigualdades, de acuerdo a los datos del Boletín Estadístico de la Seguridad Social, sólo el 12,1% de las mujeres en edad jubilatoria -entre 55 y 59 años- cuenta con más de veinte años de aportes, lo que genera un alto grado de incertidumbre respecto al acceso a la seguridad social entre la mayor parte de las adultas mayores. En los varones, este porcentaje asciende al 25,5%. Por este motivo, más del 76% de las trabajadoras que se jubilaron, lo hicieron a través de una moratoria previsional (BESS, junio 2022).

<sup>124</sup> Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNElyG) (mayo, 2021): *Desafíos de las políticas públicas frente a la crisis de los cuidados. El impacto de la pandemia en los hogares con niñas, niños y adolescentes a cargo de mujeres*. Ministerio de Economía y UNICEF. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hogares\\_pandemia\\_final\\_29.04.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hogares_pandemia_final_29.04.pdf)

Frente a esta asimetría, las políticas de transferencias y refuerzos de los ingresos, que llegan principalmente a las mujeres y diversidades, funcionan como barrera para que las brechas de ingresos continúen creciendo. La Asignación Universal por Hijo (AUH) y la Tarjeta Alimentar son, en su mayoría, percibidas por mujeres (a junio de 2022, el 93,3% de las titulares de AUH fueron mujeres) (BESS, 2022).

\* \* \*

En otro plano, a nivel de las **relaciones individuales de trabajo**, la normativa prohíbe realizar diferencias por género, y tutela la igual remuneración por igual tarea, principio consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución:

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, [...] retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea...”.

La Ley N° 26.485 considera que la **violencia económica y patrimonial** es un tipo de violencia hacia las mujeres, definiéndola como:

“La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo”.

Y refiere a la **violencia laboral** como una modalidad de violencia hacia las mujeres, incorporando los conceptos de “techo de cristal”, en referencia a la progresión en la carrera, y al quebrantamiento del principio constitucional al que antes referimos:

“Art. 6. Inc. c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo [...] Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función”<sup>125</sup>.

Es importante destacar que resulta indispensable extender la protección que confiere la Ley 26.485 de 2009, titulada “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, y los marcos conceptuales sobre la violencia, hacia cualquier **identidad de género u orientación sexual disidente de la heteronorma** (binomio mujer-varón). En efecto, con

<sup>125</sup> El Decreto reglamentario N° 1011/2010 de la Ley N° 26.485, agrega además que: “Se entiende por derecho a igual remuneración por igual tarea o función, al derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, en los términos del artículo 7º, párrafo a) i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 11, párrafo 1) d) de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951 OIT 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.” Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169478/norma.htm>

posterioridad a esta ley, en 2012 se sancionó la Ley de Identidad de Género N° 26.743<sup>126</sup>, que implicó un punto de inflexión normativa y en las políticas públicas, y que debe ser tenida en cuenta en la aplicación de toda la normativa preexistente. Por caso, los Principios de Yogyakarta, adoptados en el marco de la Organización de las Naciones Unidas y que fueron un insumo en la generación de la Ley N° 26.743, establecen en su principio N° 12, que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”<sup>127</sup>. La prohibición de discriminar está también contemplada en los tratados de derechos humanos ratificados por la Argentina. De modo ilustrativo, citamos la Opinión Consultiva N° 24, del 24 de noviembre de 2017, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que aseguró que “la orientación sexual y la identidad de género, así como la expresión de género, son categorías protegidas por la Convención” Americana de Derechos Humanos, que en nuestro país tiene rango constitucional<sup>128</sup>. Un ejemplo de la aplicación de este principio dentro del campo de la normativa laboral, es la **asignación aleatoria de los prefijos** utilizados en la conformación de los nuevos números del **Código Único de Identificación Laboral (CUIL)**, a fin de que sean de carácter genérico y no binario en términos de sexo/género, y la posibilidad de solicitar un nuevo número de CUIL para aquellas personas amparadas por la Ley de Identidad de Género<sup>129</sup>.

\* \* \*

Como vemos, en el plano normativo se encuentran contempladas las conductas individuales que infringen los principios de no discriminación hacia las mujeres e identidades de género diversas a la heteronorma.

Sin embargo, revertir los fenómenos *sociales* de las brechas de género requiere de políticas de Estado, entre las cuales encontramos iniciativas de medidas de acción positiva, como las reseñadas anteriormente, así como medidas y estrategias de la sociedad en conjunto para erradicar los estereotipos y la discriminación. En este sentido, el plano normativo sigue siendo un campo privilegiado para determinar cursos de acción con el fin de revertir las desigualdades y mejorar las posibilidades de ingresos y de inserción laboral sin distinción de género.

---

<sup>126</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>, Cabe mencionar como antecedente en el reconocimiento de derechos, la Ley N° 26.618 de Matrimonio Igualitario.

<sup>127</sup> *Principios de Yogyakarta: principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual e identidad de género* (2007), tienen la finalidad de orientar la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y la diversidad corporal. Disponible en: [http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles\\_sp.pdf](http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf)

<sup>128</sup> Corte IDH (24 de noviembre de 2017): *Opinión Consultiva OC-24/17: Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo*. Disponible en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_24\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)

<sup>129</sup> Resolución N° 286/2021 del Ministerio de Trabajo. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/350568/norma.htm>; Resolución General Conjunta 5007/2021 de la AFIP y ANSES. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/350854/norma.htm>

## 5.5. Normativa laboral y licencias

En el presente apartado nos proponemos recorrer brevemente algunas de las principales normas que refieren al género en el mundo del trabajo, en particular en la **Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo**, que regula las condiciones laborales de la gran mayoría de los y las asalariadas del sector privado.

Debemos tener presente, como hemos visto, que un universo grande de trabajadoras –las trabajadoras de casas particulares– se encuentra por fuera de su aplicación, siendo necesario remitirse a la ley específica N° 26.844,<sup>130</sup> cuya sanción en 2013 significó un avance importante en el reconocimiento de derechos y en el crecimiento del registro de dichas relaciones laborales.

Al abordar la normativa laboral, debemos realizar un esfuerzo interpretativo desde el mismo momento de su lectura, ya que las leyes se escribieron y aún se escriben utilizando el *masculino genérico*, cuyo uso y eficacia como mecanismo universal de inclusión de cualquier sujeto no varón está siendo cuestionado en la actualidad. Cada vez más, vemos que desde distintos ámbitos del Estado y ámbitos privados, se proponen otras formas de comunicación –escrita y no escrita– más **inclusiva**, que evita usos sexistas del lenguaje y promueve una imagen equilibrada y no estereotipada de los géneros<sup>131</sup>.

Más allá del lenguaje, se cuestiona también la mirada androcéntrica de la legislación, que contempla un sujeto destinatario varón (que además, recae en un estereotipo del trabajador acotado al obrero que viste mameluco azul), y que no establece distinciones que podrían evitar que normas aparentemente “neutras”, tengan un impacto diferencial negativo sobre las mujeres.

---

<sup>130</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>. Entre otras iniciativas estatales que promueven la formalidad, ver Programa Registradas: <https://www.afip.gob.ar/registradas/>. Y ver el informe del Observatorio de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), acerca de las *Condiciones de empleo, trabajo y salud de las trabajadoras domésticas en casas particulares* (2020). Disponible en:

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/condiciones-de-empleo-trabajo-y-salud-de-las-trabajadoras-domesticas-en-casas-particulares>

<sup>131</sup> Ver, por ejemplo:

\* Naciones Unidas (5 de julio de 2019): *Lista de verificación para usar el español de forma inclusiva en cuanto al género*. Disponible en:

[https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/assets/pdf/Lista%20de%20verificaci%C3%B3n%20para%20el%20uso%20del%20espa%C3%B1ol%20inclusivo%20en%20cuanto%20al%20g%C3%A9nero\\_v2.pdf](https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/assets/pdf/Lista%20de%20verificaci%C3%B3n%20para%20el%20uso%20del%20espa%C3%B1ol%20inclusivo%20en%20cuanto%20al%20g%C3%A9nero_v2.pdf)

\* Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2020): *(Re) Nombrar. Guía para una comunicación con perspectiva de género*. Disponible en:

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia\\_para\\_una\\_comunicacion\\_con\\_perspectiva\\_de\\_genero\\_-\\_mmgyd\\_y\\_presidencia\\_de\\_la\\_nacion.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_para_una_comunicacion_con_perspectiva_de_genero_-_mmgyd_y_presidencia_de_la_nacion.pdf)

\* Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) (2020): *Guía de recomendaciones para lenguaje inclusivo*. Disponible en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/343325/res900.pdf>

\* Amnistía Internacional (2014): *Comunicación y lenguaje inclusivos en Amnistía Internacional*. Disponible en: [https://blogs.es.amnesty.org/files/uploads/sites/10/2020/06/AICyL-Comunicacion\\_y\\_lenguaje\\_inclusivos.pdf](https://blogs.es.amnesty.org/files/uploads/sites/10/2020/06/AICyL-Comunicacion_y_lenguaje_inclusivos.pdf)

En este sentido, se ha comenzado a prestar atención a las **estructuras salariales** como origen de las diferencias de ingreso entre varones y mujeres y de la brecha salarial<sup>132</sup>. Por ejemplo, es más probable que las mujeres no perciban los adicionales salariales y premios por “presentismo” o “puntualidad”, considerando la carga habitual que implican las tareas de cuidado familiar.

Además, siendo la trayectoria laboral de las mujeres más inestable -ingresan y egresan del mundo laboral remunerado con más frecuencia-, acumulan menor cantidad de años en un mismo empleo, por lo que perciben menos adicionales salariales en virtud de su *antigüedad*, menor cantidad de días de licencia por vacaciones, y su remuneración se computa en base a salarios que, por lo expuesto, pueden ser menores que los de los varones.

Finalmente, mencionamos que en virtud de las tareas de cuidado, se debe considerar la diferente posibilidad de realizar *horas extra* por parte de mujeres y varones. Las horas extra se agregan a la jornada habitual (cuyo tope legal en Argentina es, de por sí, bastante elevado) y se abonan con un recargo del 50 o del 100% si se realizan los sábados después de las 13 horas, los domingos o feriados, por lo cual también redundan en una diferencia de remuneración.

También deben evaluarse los impactos diferenciados por género en la exposición a los **factores de riesgos en el trabajo** (la “seguridad e higiene”), que incluye las condiciones del espacio y los riesgos medioambientales presentes en el establecimiento laboral, así como los riesgos derivados de la organización del trabajo –también llamados psicosociales–, que constituyen una subdimensión de las condiciones de trabajo.

Para conseguir que las políticas y prácticas de prevención sean sensibles al género, se identifican cuatro elementos clave:

“Visualizar las condiciones de trabajo y los riesgos para las mujeres es el punto de partida de las actividades de prevención. Para conseguirlo, se debe asegurar que los instrumentos para analizar las condiciones de trabajo, los riesgos y su exposición son sensibles al género y que los datos se presentan sistemáticamente desagregados por sexo.

Un ejemplo: la exposición a plaguicidas. Habitualmente los hombres son los que dispensan los productos, por lo que su exposición es más visible y los riesgos pueden ser más fácilmente eliminados o controlados. Sin embargo, en el caso de las mujeres, su exposición es, de manera general, mucho menos visible y evidente, ya que realizan tareas no relacionadas con la actividad productiva esencial, sino actividades complementarias: o bien limpian los equipos de trabajo, o el lugar en el que se almacenan los productos, o los lugares que han sido previamente fumigados. Es una exposición menos visible y no por ello menos grave.

Visualizar la salud de las mujeres [...]

<sup>132</sup> Goren, Nora; Trajtemberg, David (2020): “Desigualdades salariales según género”; en Herrera, Marisa; Fernández, Silvia E.; de la Torre, Natalia (directoras generales): *Tratado de Géneros, derechos y justicia. Tomo Derecho del Trabajo*. Ed. Rubinzal Culzoni.

La prevención debe ser universal y contemplar todos los riesgos. [...]

La participación de la representación sindical y de las trabajadoras [...]”<sup>133</sup>.

Otro ejemplo lo encontramos en la provisión de ropa de trabajo -que debe ser del talle adecuado al cuerpo de la trabajadora, lo cual también previene accidentes-, en la generación de baños y vestuarios que permitan privacidad en sus usuarios y usuarias, entre otras medidas que deben abordarse con perspectiva de género.

Esto se encuentra estrechamente relacionado con el **Deber de seguridad** del empleador que establece la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) en su art. 75, y el cual debe interpretarse con la perspectiva de género necesaria para asegurar que todos los riesgos se encuentren cubiertos:

“El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y **adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.**

**Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.** El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca” (LCT, art. 75. El destacado es nuestro).

En relación a ello, destacamos la reciente ratificación por parte de Argentina del Convenio OIT N° 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, que compromete específicamente a abordar dichos fenómenos como parte de los riesgos a los que trabajadores, pero sobre todo trabajadoras, se encuentran expuestas, y a:

“adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la

<sup>133</sup> Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2012): *Guía sindical. Mujeres, trabajos y salud*. España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Disponible en:

<https://www.ccoo.es/272e1847a8c53de8d86ae53efc3a74000001.pdf>

Ver también: Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo (marzo 2021): “Exposición a riesgos derivados de la organización del trabajo”; en Informe *Desigualdades de género en el mercado laboral argentino*. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Disponible en:

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades\\_de\\_genero\\_en\\_el\\_mercado\\_de\\_trabajo\\_argentino\\_observatorio\\_srt.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_argentino_observatorio_srt.pdf)



medida en que sea razonable y factible: a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; **b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;** c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las **medidas de prevención y protección** correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo” (Convenio 190, art. 9, OIT).

Recordemos también que la LCT contiene distintas normas que establecen la **prohibición de discriminar** entre los/as trabajadores/as “por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad” (art. 17), y establece el deber del empleador de “dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador” (art. 81). También, al referirse a la capacitación y a la progresión en el empleo, establece que “La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato, será un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras”.

De manera específica, bajo el título “Trabajo de Mujeres”, el artículo 172 de la LCT establece la prohibición de trato discriminatorio:

“Art. 172. —Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio.

La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor”.

Luego la Ley de Contrato de Trabajo establece una serie de cuestiones que han caído en desuso. Así, el art. 174 alude a un descanso de dos horas al mediodía (que no es remunerado ya que la trabajadora no está a disposición del empleador), cuya imposición de forma obligatoria podría causar más perjuicio que beneficio al implicar una prolongación de la jornada; en todo caso, se ha cuestionado que se otorgue únicamente a las mujeres, además de advertirse que su presencia podría generar “preferencias” del empleador para la contratación

de varones ya que éstos no disponen del derecho al mismo tipo de descanso<sup>134</sup>. El art. 175 establece la prohibición de encargar trabajo a domicilio a mujeres ocupadas en una dependencia de la empresa, con un objetivo inicial de evitar el recargo de trabajo por fuera de la jornada presencial. También, a la luz de la modalidad de la prestación de tareas bajo el teletrabajo (que también se aplica a los varones), puede considerarse que ha caído en desuso. En cuanto a la prohibición de ocupar mujeres en tareas penosas, peligrosas o insalubres (art. 176), también se ha criticado la norma por su carácter tutelar.

Por último, por su aplicabilidad en los lugares de trabajo, mencionamos en este apartado la Ley de Identidad de Género, que establece el curso a seguir en casos en que no exista una rectificación registral (cambio de nombre y género en el DNI), y el dictado con posterioridad del Decreto N° 476/21<sup>135</sup>, que reconoce identidades por fuera del binomio masculino y femenino, al incorporar la nomenclatura “X” en el DNI como opción, para todas las personas que no se identifican como varón o como mujer.

“Ley N° 26.743. Artículo 12. — Trato digno. Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados.

Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a.

En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada”.

- **Licencias**

La Ley de Contrato de Trabajo, de 1974, aún no contempla ausencias motivadas por responsabilidades de cuidado, a cargo de las mujeres, durante su vida laboral. Sin embargo, la mayoría de las disposiciones en las que se alude específicamente a la mujer, tienen que ver con la protección de su función reproductiva, social y demográficamente importante.

---

<sup>134</sup> Litterio, Liliana Hebe (2017): *El Trabajo de las Mujeres*. Ed. Rubinzal Culzoni.

<sup>135</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/350000-354999/352187/norma.htm>

En efecto, la ley contempla un piso de licencia por maternidad para la mujer gestante, de 90 días en total, el cual puede fraccionarse en 30 días previos y 60 días posteriores al parto, o 45 y 45 días. Es obligatorio tomar la licencia. La trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico informando el embarazo, con la fecha probable de parto, y notificar cómo fraccionará la licencia. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

Durante la licencia, la ANSES paga a la trabajadora la prestación por maternidad -una de las asignaciones familiares previstas-, que equivale al sueldo que cobra de manera habitual.

Además, la ley N° 24.716<sup>136</sup> establece que ante el nacimiento de un hijo con síndrome de Down, se otorgará a la madre trabajadora en relación de dependencia el derecho a seis meses de licencia sin goce de sueldo, desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

El período de gestación, luego de ser notificado el embarazo, goza de una protección especial de estabilidad, y se presume que si la trabajadora es despedida en un plazo de siete meses y medio antes o después de la fecha de parto, lo fue en razón del embarazo, lo cual implica que el empleador deberá abonar una **indemnización agravada**, que se acumula a la indemnización por antigüedad que procede en los casos de despido sin justa causa (arts. 178 y 182). Esta indemnización también procede cuando un despido está motivado por el hecho de haber contraído **matrimonio**.

En caso de que la trabajadora permanezca ausente por **enfermedad**, originada por el embarazo o el parto (según certificación médica), fuera de los 90 días, tendrá derecho a la licencia paga por enfermedad, en los términos del art. 208 de la Ley N° 20.744.

Luego de esos tres meses de licencia por embarazo y nacimiento, la trabajadora puede optar por retomar su trabajo, rescindir el contrato laboral o continuar en **estado de excedencia** por un período de entre tres y seis meses, para lo cual debe contar con un mínimo de un año de antigüedad en el empleo. En caso de optar por esta situación, sus plazos no se consideran tiempo de servicio, y el empleador no tiene obligación de abonar remuneración.

Durante el período de **lactancia**, la LCT prevé “descansos diarios”: “Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado”. Por “usos y costumbres” podrá acumular los dos descansos de media hora ingresando una hora después o egresando una hora antes, previo acuerdo de las partes. Si bien la norma está dirigida a mujeres, podría extenderse su aplicación a otro/a adulto que esté a cargo de garantizar la alimentación del bebé lactante. La ley 26.873<sup>137</sup>

<sup>136</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39995/norma.htm>

<sup>137</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/218212/norma.htm>

promueve la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses de vida, sin incorporar ningún otro alimento, y entre otros objetivos, promueve el establecimiento de **lactarios** en los lugares de trabajo y la donación voluntaria y gratuita de leche materna para proveer a los bancos de leche materna existentes y a crearse.

El mismo artículo 179 que refiere a la lactancia, también ordena que “En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar **salas maternas y guarderías** para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan”. Si bien el artículo se refiere solamente a “trabajadoras”, esto se interpreta actualmente como trabajadores y trabajadoras. De hecho, luego de que un fallo judicial<sup>138</sup> exhortara al Poder Ejecutivo a reglamentar este artículo, el Decreto 144/2022<sup>139</sup> estableció que:

“En los establecimientos de trabajo donde presten tareas CIEN (100) personas o más, independientemente de las modalidades de contratación, se deberán ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre CUARENTA Y CINCO (45) días y TRES (3) años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la respectiva jornada de trabajo. A los efectos del cómputo de la cantidad de personas que trabajan en el establecimiento, se tendrán en cuenta tanto las y los dependientes del establecimiento principal, como aquellas y aquellos dependientes de otras empresas, en tanto presten servicios en el establecimiento principal”.

Además, admite que mediante la negociación colectiva, se pueda prever el reemplazo de esta obligación por el pago de una suma dineraria no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas, debidamente documentados.

En cuanto al padre o persona no gestante (referido en la ley como “el trabajador”), el artículo 158 establece que “gozará de las siguientes licencias especiales: a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos. [...]”. La brevedad de esta licencia es objeto de muchas críticas y distintos regímenes laborales ya han comenzado a incorporar, por la vía legislativa o convencional, más días de licencia para la persona no gestante.

Otras licencias relativas a la reproducción y cuidados (autocuidado y de otros/as) que comienzan a hacerse lugar en la normativa y en los acuerdos arribados mediante la negociación colectiva, son la ampliación de las “licencias parentales”, la creación de licencias por adopción y para trámites de adopción, para tratamientos para la reproducción médicamente asistida, franquicias horarias para adaptación escolar, para cuidado y

---

Acerca de la lactancia y el regreso al trabajo remunerado, consultar:

<https://www.argentina.gob.ar/salud/crecerconsalud/lactancia/regresoaltrabajo#:~:text=%22Toda%20trabajadora%20madre%20de%20lactante,a%20su%20hijo%20por%20un>

<sup>138</sup> Disponible en: <https://www.cij.gov.ar/nota-38570-Resoluci-n-de-la-Corte-Suprema-de-Justicia-de-la-Naci-n-en-causa-CAF-49220-2015-1-RH1--Etcheverry--Juan-Bautista-y-otros-c--EN-s--amparo-ley-16.986-.html>

<sup>139</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/360000-364999/362578/norma.htm>

alimentación de hijo/a, para cuidado de familiar enfermo/a, para realización de controles médicos, entre otras<sup>140</sup>.

De forma reciente, la ley de **teletrabajo** del año 2020, de alcance nacional, contempla las tareas de cuidados a cargo de madres o padres, sin realizar distinción de género:

“Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592. Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho”<sup>141</sup>.

Se trata de un importante avance en las posibilidades de conciliación de las tareas productivas y reproductivas en esta nueva modalidad de prestación de servicios.

Además, mencionamos el **proyecto de ley “Cuidar en Igualdad”**<sup>142</sup>, presentado por los Ministerios de las Mujeres, Géneros y Diversidad, y de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para la creación de un “sistema integral de cuidados con perspectiva de género” y la ampliación de los períodos de licencia a nivel nacional, entre otros aspectos.

En otro orden de ideas, cabe mencionar en el presente apartado, la incorporación progresiva de **licencias por tratamiento hormonal en el marco de la Ley de Identidad de Género**. Por caso, mediante negociación colectiva en el sector público nacional, se incorporó una licencia de 30 días para la atención y el tratamiento médico (hormonal o quirúrgico) de las personas trans trabajadoras del Estado Nacional que decidan adecuar su cuerpo a su identidad de género autopercebida. Esta cláusula tiene el objeto de garantizar el acceso a la salud según lo previsto en el marco del artículo 11° de la Ley 26.743 de Identidad de Género, e implica que las inasistencias a raíz de estas prácticas médicas dejen de ser justificadas a través de las licencias por enfermedad<sup>143</sup>.

---

<sup>140</sup> Al respecto, ver el régimen de licencias para el sector público en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en:

<https://defensoria.org.ar/noticias/nuevo-regimen-de-licencias-para-trabajadores-estatales-portenos/>. Y el régimen de licencias para el sector público en la Provincia de Buenos Aires, aprobado por Decreto N° 140/2022. Disponible en: <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/decreto/2022/140/281168>

<sup>141</sup> Ley 27.555, artículo 6°. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>

<sup>142</sup> Al respecto, consultar: <https://www.argentina.gob.ar/generos/proyecto-de-ley-cuidar-en-igualdad> y <https://www.telam.com.ar/notas/202205/591295-punto-por-punto-las-calves-del-proyecto-cuidar-en-igualdad-presentado-por-el-presidente.html> para un resumen periodístico.

<sup>143</sup> Al respecto, ver: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/avances-en-las-clausulas-de-igualdad-de-genero-en-la-negociacion-colectiva-del->

Por último, las **licencias por violencia de género** están creciendo en su recepción normativa y convencional, particularmente en el sector público, permitiendo que las trabajadoras que estén atravesando esa situación, cuenten con una licencia específica y con el acompañamiento necesario para un abordaje integral<sup>144</sup>.

## 5.6. Violencia laboral

Hemos abordado precedentemente este fenómeno como un riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos las y los trabajadores, pero sobre todo las trabajadoras. Afecta profundamente la salud e integridad física y psíquica de quien lo padece, genera mayores niveles de ausentismo, y es nocivo a nivel social por su impacto en las prácticas que hacen a la cultura de trabajo en el sector privado y público.

En 2018, la segunda Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud (ECETSS) relevó una alta prevalencia de situaciones de violencia en el trabajo (3 de cada 10 personas ocupadas) y que el acoso moral y el hostigamiento alcanzan a un 14% de los trabajadores asalariados y casi al 10% de los trabajadores por cuenta propia<sup>145</sup>. En el informe producido por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, se identifican los siguientes aspectos:

“Entre los años 2009-2018 los fenómenos de violencia en el trabajo no han disminuido en Argentina.

Las diferenciales de sexo se mantienen, afectando a las mujeres en mayor proporción en todas sus formas.

Se identifican en el medioambiente laboral condiciones de precariedad que favorecen los eventos violentos.

Se reconocen a los factores de la organización del trabajo como el clima laboral, el apoyo social de jefes y compañeros, la valoración – reconocimiento, y la calidad del liderazgo asociados a la violencia y el hostigamiento en el trabajo.

---

[empleo#:~:text=El%20CCT%20para%20el%20empleo,su%20identidad%20de%20g%C3%A9nero%20autopercebida.](#)

<sup>144</sup> Por ejemplo, la implementación en el sector público nacional de la licencia obtenida mediante acuerdo colectivo (Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género, aprobado por Res. 24/2019 de la Secretaría de Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318965/norma.htm>) en el sector público de la provincia de Buenos Aires, mediante Ley N° 14.893, y su Decreto reglamentario N° 121/20; en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires (<https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/330480>); y el de Entre Ríos (<https://www.entrerios.gov.ar/dgrrhh/index.php?i=108>), entre otras provincias.

<sup>145</sup> Superintendencia de Riesgos del Trabajo (diciembre, 2020): *La violencia en el trabajo: un acercamiento al problema desde la Encuesta de Salud y Trabajo de Argentina – 2018*. Informe del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo y la Coordinación de Estudios e Investigaciones en Salud en el Trabajo. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/violencia\\_laboral\\_281220.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/violencia_laboral_281220.pdf)

Las deficiencias en materia de gestión de la prevención de riesgos se asocian a la presencia de violencia laboral”.

A nivel internacional, el reciente Convenio 190<sup>146</sup> de la Organización Internacional del Trabajo, representa un hito importante en la visibilización y generación de compromisos estatales contra la violencia laboral. Nuestro país fue el cuarto a nivel mundial en ratificarlo, mediante la Ley N° 27.580 del 2020. No obstante, ya desde el año 2009, este fenómeno había sido abordado por la legislación argentina, mediante la citada Ley N° 26.485 de protección integral a las mujeres.

El Convenio reconoce que “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social”, que son una amenaza para la igualdad de oportunidades, que “afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente”, dando cuenta del efecto perjudicial, no sólo en las vidas individuales de quienes la padecen sino a nivel de las relaciones laborales y sociales.

Asimismo, brinda las siguientes conceptualizaciones:

“la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género,

la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

Recordemos que la Ley N° 26.485 también define distintos tipos de violencias: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, política; e identifica distintas modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos: violencia doméstica, violencia contra la libertad reproductiva, violencia obstétrica, violencia mediática, violencia contra las mujeres en el espacio público, violencia pública-política contra las mujeres, y asimismo:

“**Violencia laboral** contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de

---

<sup>146</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711719.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf)

embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral” (artículo 6°, c).

Algunos ejemplos brindados por el Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales, del Ministerio de Trabajo de la Nación<sup>147</sup> son: cambios de tarea sin sentido; aislamiento de otros compañeros; asignación de tareas inejecutables, innecesarias o denigrantes; ocultamiento de información; sobrecarga o no asignación de tareas; difamar, criticar o ridiculizar; bloquear, obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad.

“**Violencia institucional** contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil” (artículo 6°, b).

La prevención y erradicación de este tipo de violencia debe ser un compromiso no sólo del Estado en todas sus formas (estado nacional, estados provinciales, municipios), sino también de los actores privados (empresas, empleadores), de las organizaciones sindicales y empresariales, y también de cada una de las personas que trabajamos y podemos contribuir a un espacio de trabajo libre de violencias.

A fin de hacer visible este tipo de violencias y promover su prevención o abordaje, contamos con distintos tipos de formas de difusión de información y publicaciones<sup>148</sup>, por lo general realizadas por los propios sindicatos, pero debemos destacar como herramienta importante la Ley N° 27.499<sup>149</sup> “**Ley Micaela**”, llamada así por Micaela García, militante entrerriana que fue víctima de femicidio. La ley establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Además, las provincias pueden implementarla en su ámbito<sup>150</sup>.

También las jurisdicciones han desarrollado normativa específica sobre violencia laboral para aplicación en los sectores públicos, por ejemplo, la Ley N° 13.168<sup>151</sup> de la Provincia de Buenos

<sup>147</sup> Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229\\_brochure\\_210x205-oavl-sindicatos\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-sindicatos_0.pdf)

<sup>148</sup> Por ejemplo, la publicación de la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral. Disponible en: [https://atecapital.org/content/noticias\\_archivos/Violencia%20Laboral%20impr%20\(1\)\\_136.pdf](https://atecapital.org/content/noticias_archivos/Violencia%20Laboral%20impr%20(1)_136.pdf). O el Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229\\_brochure\\_210x205-oavl-empresas.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-empresas.pdf)

<sup>149</sup> Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm>

<sup>150</sup> Por ejemplo, la Provincia de Buenos Aires adhirió mediante la Ley N° 15.134.

<sup>151</sup> Disponible en: <https://normas.gba.gob.ar/documentos/OYq8Wsd0.html>.



Aires, la Ley N° 1225<sup>152</sup> de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Ley N° 9671 de Entre Ríos<sup>153</sup>, la Ley N° 9263<sup>154</sup> de Mendoza, entre otras.

A su vez, de manera creciente observamos la producción de **protocolos y guías de actuación** para el abordaje de estos casos en el lugar de trabajo, que brindan claridad sobre la manera de actuar ante una denuncia y son una medida de prevención para este tipo de violencias<sup>155</sup>. La Ley N° 26.485 determina además el deber de admitir que la denunciante cuente con el acompañamiento de una persona que designe como ayuda protectora ad honorem (art. 25) y estipula una serie de medidas preventivas que pueden solicitarse judicialmente en casos urgentes de violencia (art. 26).

Finalmente, mencionamos la implementación de distintos tipos de **dispositivos** en distintas jurisdicciones, para el asesoramiento y recepción de denuncias, entre las cuales destacamos la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación<sup>156</sup>, en CABA, y la Oficina de asesoramiento sobre violencia en el trabajo<sup>157</sup>, entre otras iniciativas para colaborar en la gestión de este tipo de conflictividad.

\* \* \*

A fin de lograr una mayor recepción de estas cuestiones en el plano normativo y lograr su cumplimiento en el plano de la realidad efectiva, en las normas emanadas tanto desde el Estado como de la **negociación colectiva**, subrayamos la importancia de la herramienta de la organización sindical. A su vez, las propias organizaciones sindicales están atravesando un proceso de transformación, producto de las reivindicaciones de las trabajadoras. Inclusive, la Ley N° 26.485 prevé la posibilidad de que la violencia tenga lugar hacia dentro de las organizaciones, entre ellas, las sindicales (violencia institucional, laboral y público política).

Un ejemplo de organización para impulsar estas transformaciones fue la Huelga Internacional de Mujeres del 8 de marzo de 2017, un evento movilizante que hizo visible el aporte de las mujeres dentro del mundo del trabajo e impulsó las discusiones hacia adentro de las

<sup>152</sup> Disponible en: <https://cdh.defensoria.org.ar/wp-content/uploads/sites/3/2018/01/Ley-Ciudad-1225.pdf>

<sup>153</sup> Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/entrieros\\_ley9671\\_06.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/entrieros_ley9671_06.pdf).

<sup>154</sup> Disponible en: <http://www.sajj.gob.ar/LPM0009263>.

<sup>155</sup> A título ilustrativo, referimos las siguientes guías y protocolos: PBA:

[https://www.gba.gob.ar/mujeres/guias/gu%C3%ADa\\_de\\_intervenciones\\_para\\_el\\_abordaje\\_integral\\_de\\_las\\_situaciones\\_de\\_violencia\\_por](https://www.gba.gob.ar/mujeres/guias/gu%C3%ADa_de_intervenciones_para_el_abordaje_integral_de_las_situaciones_de_violencia_por); Sector Público Nacional: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/355000-359999/355767/norma.htm>; CABA:

[https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/protocolo\\_marco\\_de\\_prevenccion\\_y\\_accion\\_en\\_casos\\_de\\_violencia\\_y\\_discriminacion\\_en\\_el\\_ambito\\_laboral\\_3.pdf](https://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/protocolo_marco_de_prevenccion_y_accion_en_casos_de_violencia_y_discriminacion_en_el_ambito_laboral_3.pdf); Trenes Argentinos:

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/protocolo\\_de\\_prevenccion\\_y\\_actuacion\\_contra\\_la\\_violencia\\_laboral\\_violencia\\_laboral\\_por\\_motivos\\_de\\_genero\\_y\\_violencia\\_domestica.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/protocolo_de_prevenccion_y_actuacion_contra_la_violencia_laboral_violencia_laboral_por_motivos_de_genero_y_violencia_domestica.pdf); organizaciones de la sociedad civil:

<https://www.cels.org.ar/web/wp-content/uploads/2020/10/CELS-Protocolo-violencias-Sept.-2020.pdf>; modelo de

protocolo para empresas: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl\\_modelo-protocolo-org-empresa.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_modelo-protocolo-org-empresa.pdf), [https://www.provincianet.com.ar/sites/default/files/protocoloacosolaboral\\_2021\\_web.pdf](https://www.provincianet.com.ar/sites/default/files/protocoloacosolaboral_2021_web.pdf); CTA:

[https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/protocolo\\_a\\_ambito\\_laboral\\_aprobado\\_6-3-19-2.pdf](https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/protocolo_a_ambito_laboral_aprobado_6-3-19-2.pdf)

<sup>156</sup> <https://www.argentina.gob.ar/servicio/recibir-asesoramiento-sobre-violencia-laboral-y-denunciarla>. Protocolo de actuación de la OAVL: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl\\_protocolo\\_de\\_atencion.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_protocolo_de_atencion.pdf)

<sup>157</sup> <https://www.buenosaires.gob.ar/gobierno/trabajo/oficina-de-asesoramiento-sobre-violencia-en-el-trabajo>

organizaciones, así como la legitimidad de las mujeres referentes sindicales feministas, con o sin el acompañamiento de sus conducciones.

En efecto, se busca también una mayor participación de mujeres y diversidades en los espacios de decisión y de discusión dentro de los sindicatos<sup>158</sup>, y también en relación a temáticas diferentes de las más tradicionalmente relacionadas a las mujeres (secretarías “de la mujer”, de la familia, de acción social, etc.), así como en los espacios de intervención de los sindicatos, como ser las **comisiones negociadoras**, unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales. A través de la negociación colectiva es que también pueden implementarse innovaciones en materia de gestión y prevención de riesgos en el lugar de trabajo, prevención y abordaje de la violencia laboral y modificaciones en las estructuras salariales, entre otros aspectos<sup>159</sup>.

## 5.7. Conclusiones

El trabajo remunerado y no remunerado, es un organizador fundamental de la vida individual, familiar y social. Por ello, resulta fundamental desplegar acciones para que esa vida laboral sea vivible y digna para cualquier persona que trabaja. Los estereotipos de género, las brechas salariales, el uso desigual del tiempo en tareas de cuidado no remuneradas, la edad, la feminización de ciertos sectores, los techos de cristal y los pisos pegajosos, entre otras causas, continúan siendo un obstáculo en el mundo del trabajo remunerado para las mujeres y personas con identidades de género por fuera de la heteronorma, y dificultan su acceso a empleos estables y registrados, atentando contra su permanencia y desarrollo profesional, y afectando también sus posibilidades de jubilación a futuro.

Para revertir estas problemáticas, una herramienta central es la normativa, pero también la acción sindical, a fin de impulsar su cumplimiento y avance progresivo, sea a través de los órganos estatales o en la negociación colectiva. Por ello, rechazamos cualquier tipo de intento de deslegitimar esta herramienta, a través de estereotipos sobre las organizaciones y delegados y delegadas sindicales<sup>160</sup>. Por el contrario, resulta imprescindible valorar los aportes de las mujeres al movimiento obrero, en el plano internacional –el 8 de marzo conmemora una

---

<sup>158</sup> Ver material complementario: Cuadernillo de Mujeres Sindicalistas N° 1 al 3.

<sup>159</sup> Ver al respecto: Ministerio de Trabajo (2010): “Capítulo III: Negociación Colectiva y Relación de Género”; en *Nuevos Contenidos de la Negociación Colectiva*. Disponible en: [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/negociacion2010.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/negociacion2010.pdf). Se sugiere también: Comisión Interamericana de Mujeres (2020): *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*. Preparado por el Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). Disponible en: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>

<sup>160</sup> Sugerimos consultar las *Recomendaciones para el abordaje responsable de la conflictividad laboral y de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en los medios de comunicación*, elaboradas por la Defensoría del Público. Disponibles en: <https://defensadelpublico.gob.ar/wp-content/uploads/2022/08/recomendaciones-trabajadores-v3.pdf>

represión mortal a una huelga de trabajadoras en EEUU<sup>161</sup> - y en el plano nacional, tal como ha sido abordado en los anteriores cuadernillos del seminario. Las mujeres han estado presentes en las huelgas, en los piquetes, en las movilizaciones, con tareas en las comisiones internas, así como garantizando el sostenimiento material de la lucha, motivando la pregunta por quién cuida a los que luchan, quién cuida de las que cuidan. A la luz de la historia argentina, es imposible soslayar la fuerza de las mujeres y su protagonismo en las luchas desde todos los roles de solidaridad posibles, como trabajadoras, como militantes, como abuelas, como madres, como esposas y viudas<sup>162</sup>.

El presente material aspira a sintetizar algunas de las cuestiones que relacionan al género con el mundo laboral y realizar un aporte a quienes lo consulten, con el fin de generar reflexiones acerca de la vigencia de los estereotipos, la violencia, los riesgos laborales y el desigual uso del tiempo, con miras a que la incorporación de la perspectiva de género permita crear lugares de trabajo y trayectorias laborales sin discriminación, y permita una conciliación entre el trabajo productivo, el trabajo de cuidados, el tiempo para el esparcimiento y el ocio, para todas las personas que trabajan, sin distinción.

---

<sup>161</sup> Al respecto, referimos a una reseña sobre la fecha en: [https://www.cultura.gob.ar/por-que-se-celebra-el-dia-internacional-de-la-mujer\\_5494/](https://www.cultura.gob.ar/por-que-se-celebra-el-dia-internacional-de-la-mujer_5494/)

<sup>162</sup> Acercamos aquí un ejemplo quizás no tan conocido: <https://politicaymedios.com.ar/nota/13652/para-frenar-los-remates-un-dia-como-hoy-nacia-mujeres-agropecuarias-en-lucha-entrevista-a-su-fundadora-luci-de-cornelis/>

## Bibliografía

- ABAD DE SANTILLÁN, DIEGO (1925): *El anarquismo en el movimiento obrero*. Barcelona: Ediciones Cosmos.
- ABAD, L.; ARROYO, J. (coord.) (2011): *Políticas públicas de empleo y territorio. Informe final del Programa de Apoyo a la Consolidación y Mejora de la Calidad del Empleo en Argentina (CEA)*. Buenos Aires: OIT.
- ALDAO, JOAQUÍN (2016): “El ejército civil de los trabajadores. Los ferroviarios y el peronismo, esbozo de una alternativa interpretativa”; en *Anuario INIHEP* (en prensa). Buenos Aires: INIHEP, pp. 39-55.
- Archivo Histórico del Cooperativismo de Crédito.
- ARICÓ, JOSÉ (1978): “Los comunistas y el movimiento obrero”; en *La Ciudad Futura. Revista de cultura socialista*, nro. 4, marzo 1987, pp. 15-17.
- AZPIAZU, DANIEL; SCHORR, MARTÍN; BASUALDO, EDUARDO (2010): *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina*. Buenos Aires: Atuel.
- BAILY, SAMUEL (1986): *Movimiento obrero, nacionalismo y política en la Argentina*. Buenos Aires: Hyspamérica.
- BASCHETTI, ROBERTO (2010): *La clase obrera peronista*. Buenos Aires: De La Campana.
- BELLONI, ALBERTO (1962): *Del anarquismo al peronismo. Historia del movimiento obrero argentino*. Buenos Aires: Peña Lillo.
- BILSKY, EDGARDO (1987): *Esbozo de historia del movimiento obrero argentino: desde sus orígenes hasta el advenimiento del peronismo*. Buenos Aires: Biblos.
- Boudon, Raymond (1980): *Efectos perversos y orden social*.
- BRIENZA, HERNÁN (2007): “Trabajadores pobres, dirigentes ricos”; en *Le Monde Diplomatique*. Ediciones Cono Sur (el Dipló). Buenos Aires: Capital Intelectual.
- CAMARERO, HERNÁN (2007): *A la conquista de la clase obrera: Los comunistas y el mundo del trabajo en la Argentina, 1920-1935*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- CASTEL, ROBERT (2001): *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Ed. Paidós.
- CATTARUZZA, ALEJANDRO (2009): *Historia de la Argentina 1916-1955*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- CEBALLOS, ERNESTO (1985): *Historia política del movimiento obrero argentino (1944-1985)*. Buenos Aires: Ediciones del Mar Dulce.
- CONTRERAS, GUSTAVO NICOLÁS (2015): “¿Apéndice estatal? La CGT durante el primer gobierno peronista: asociacionismo, funcionamiento institucional y proyecciones políticas (1946-1955)”; en ACHA, OMAR; QUIROGA, NICOLÁS (coord.); *Asociaciones y política en la Argentina del siglo veinte: entre prácticas y expectativas*. Buenos Aires: Prometeo, pp. 109-128.
- DAMÍN, NICOLÁS (2011): *Plan Conintes y Resistencia Peronista (1955-1963)*. Buenos Aires: INJDP.
- DEL CAMPO, HUGO (2005): *Sindicalismo y Peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- DEL CUETO, CARLA; LUZZI, MARIANA (2008): *Rompecabezas. Transformaciones en la estructura social argentina: 1983-2008*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento-Biblioteca Nacional.
- DICKMANN, ADOLFO (1936): *Los Congresos Socialistas. 40 años de Acción Democrática*. Buenos Aires: La Vanguardia.
- DI TELLA, TORCUATO (2003): *Perón y los sindicatos. El inicio de una relación conflictiva*. Buenos Aires: Ariel.

- DÍAZ, CLAUDIO (2010): *El movimiento obrero argentino. Historia de lucha de los trabajadores y la CGT*. Buenos Aires: Fabro.
- DOYON, LOUISE (2006): *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- DUBET, FRANCOIS (2014): *Repensar la Justicia Social: contra el mito de la igualdad de oportunidades*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- DURRUTY, CELIA (1969): *Clase obrera y peronismo*. Córdoba: Ediciones Pasado y Presente.
- FALAPPA, FERNANDO; ANDRENACCI, LUCIANO (2008): *La política social de la Argentina democrática, 1983-2008*. Los Polvorines: Univ. Nacional de General Sarmiento-Biblioteca Nacional.
- FERNÁNDEZ, ARTURO (2010): “El sindicalismo argentino frente al Bicentenario: una reseña histórica”; en *Revista de Trabajo*, año 6, nro. 8, enero-julio 2010.
- GARCÍA SEBASTIANI, MARCELA (2005): *Los antiperonistas en la Argentina peronista: radicales y socialistas en la política argentina entre 1943 y 1951*. Buenos Aires: Prometeo.
- GASPARRI, MARIO; PANELLA, CLAUDIO (2008): *El Congreso Normalizador de la CGT de 1957: la resistencia obrera y el surgimiento de las 62 organizaciones*. Buenos Aires: Corregidor.
- GAUDIO, RICARDO; PILONE, JULIO (1983): “El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de modernización industrial en la Argentina. 1935-1943”; en *Desarrollo Económico*, vol. 23, nro. 90. Buenos Aires, jul-sep, 1983, pp. 255-286.
- GAY, LUIS (1999): *El Partido Laborista en la Argentina*. Buenos Aires: Biblos-Fundación Simón Rodríguez.
- GERMANI, GINO (1987): *Estructura social de la Argentina*. Buenos Aires: Ed. Solar.
- GODIO, JULIO (2000): *Historia del movimiento obrero argentino (1870-2000), Tomo 2*. Buenos Aires: Corregidor.
- HOROWITZ, JOEL (2004): *Los sindicatos, el Estado y el surgimiento de Perón, 1930-1946*. Buenos Aires: Eduntref.
- Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES). Página web: <https://www.argentina.gob.ar/inaes>
- IÑIGO CARRERA, NICOLÁS (2000): *La estrategia de la clase obrera: 1936*. Buenos Aires: La Rosa Blindada.
- JAMES, DANIEL (1990): *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*. Buenos Aires: Sudamericana.
- LEPORE, E.; ROCA, E.; SCHACHTEL, L.; SCHLESSER, D. (2006): “Evolución del empleo registrado y no registrado durante el período 1990-2005”; en *Salarios, empleo y empresas (2003 - 2006); Serie Estudios: Trabajo, Ocupación y Empleo*, nro. 5, septiembre 2006. Buenos Aires: MTEySS.
- LOBATO, MIRTA ZAIDA (2007): *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*. Buenos Aires: Edhasa.
- LOBATO, MIRTA ZAIDA; SURIANO, JUAN (comp.) (2013): *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900-1955)*. Buenos Aires: Edhasa.
- LÓPEZ, ARTEMIO (2013): “La formación de la democracia argentina reciente”; en *30 años de Construcción Democrática*. Buenos Aires: Cuadernos Argentina Reciente.
- MANTIS, H.; FEDERICO, J. (2007, noviembre): “Comportamientos estratégicos y creación de empleo en la post-convertibilidad. El caso de las empresas de rápido crecimiento”; en *Estructura productiva y empleo: un enfoque transversal*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.
- MAROTTA, SEBASTIÁN (1961-1970): *El movimiento sindical argentino, su génesis y desarrollo (3 Tomos)*. Buenos Aires: Ediciones Lacio.

- MARSHALL, ADRIANA; PERELMAN, LAURA (2004): "Sindicalización: Incentivos en la normativa sociolaboral"; en *Cuadernos del IDES* nro. 4. Buenos Aires: Instituto de Desarrollo Económico y Social, agosto 2004.
- MATSUSHITA, HIROSHI (2014): *Movimiento obrero argentino, 1930-1945. Sus proyecciones en los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Ediciones Razón y Revolución.
- MURMIS, MIGUEL; PORTANTIERO, JUAN CARLOS (1972): *Estudios sobre los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- O'DONNELL, GUILLERMO (1982): *El Estado Burocrático-Autoritario. Triunfos, derrotas y crisis*. Buenos Aires: Editorial de Belgrano.
- PANELLA, CLAUDIO (2001): *El Congreso Extraordinario de la CGT de 1950: la peronización del movimiento obrero argentino*. Buenos Aires: Academia Nacional de la Historia.
- PERÓN, JUAN DOMINGO (2007): *Modelo Argentino para el Proyecto Nacional*. Edición y apéndice: Oscar Castellucci, Buenos Aires: Editorial Sudamericana / COPPPAL, pp. 99-158.
- PONT, ELENA (1984): *Partido Laborista: Estado y sindicatos*. Buenos Aires: CEAL.
- REGOLO, SANTIAGO (2013): *Hacia una democracia de masas. Aproximaciones histórico-sociológicas a la reforma constitucional de 1949*. Buenos Aires: INIHEP.
- REGOLO, SANTIAGO (2021): "Compañeras y compañeros... Eva Perón y el movimiento obrero organizado. Política, gestión y redes de colaboración conjunta"; en Duarte de Perón, María Eva; Regolo, Santiago (comp.) (2021): *Compañeros y compañeras... Discursos seleccionados ante sindicatos y organizaciones gremiales, 1946-1951*. Buenos Aires: Instituto Nacional de Investigaciones Históricas Eva Perón, Ministerio de Cultura de la Nación.
- SCHIAVI, MARCOS (2013): *El poder sindical en la Argentina peronista (1946-1955)*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- SENÉN GONZÁLEZ, SANTIAGO; BOSOER, FABIÁN (2012): *La lucha continúa... 200 años de historia sindical en la Argentina*. Buenos Aires: Vergara.
- TALENTO, MIGUEL (2013): "La formación de la democracia argentina reciente", en *30 años de Construcción Democrática*. Buenos Aires: Cuadernos Argentina Reciente.
- THWAITES REY, MABEL (1993): "Las paradojas de una contradicción. Apuntes sobre el Estado y las privatizaciones", en *Doxa* nro. 9-10. Buenos Aires.
- TOMADA, C.; DAMILL, M.; FRENKEL, R.; MAURIZIO, R. (2007): *Tras la crisis: El nuevo rumbo de la política económica y laboral en Argentina y su impacto*, Serie de Investigación, nro. 114. Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales IIEL-OIT.
- TORRE, JUAN CARLOS (2006): *La vieja guardia sindical y Perón. Sobre los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Eduntref.
- TORRE, JUAN CARLOS (2012): *Ensayos sobre movimiento obrero y peronismo*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- TORRE, JUAN CARLOS (1983): *Los sindicatos en el gobierno, 1973-1976*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- TORRE, JUAN CARLOS; SENÉN GONZÁLEZ, SANTIAGO (1969): *Ejército y sindicatos (los 60 días de Lonardi)*. Buenos Aires: Galerna.
- VAN DER LINDEN, MARCEL (2019): *Trabajadores y trabajadoras del mundo*. Buenos Aires: Editorial Imago Mundi. Capítulos 6 y 7.
- ZORRILLA, RUBÉN (1974): *Estructura y dinámica del sindicalismo argentino (1887-1974)*. Buenos Aires: Siglo Veinte.
- ZELLER, NORBERTO (2007, junio): "Principales ejes del proceso de transformación estatal (1983-2003)": en *Las políticas de reforma estatal en la democracia (1983-2003)*. Buenos Aires: INAP.

- ZELLER, NORBERTO; RIVKIN, ANA (2003): *El empleo en la Administración Pública Nacional: estudio de la distribución de cargos y de las características de sus remuneraciones*, serie I, documento nro. 69. Buenos Aires: INAP.

## Mundo del trabajo, derechos laborales y rol del movimiento obrero organizado.



INCaPminterior

Seguinos para  
estar al tanto sobre  
cursos y capacitaciones

Leandro N. Alem N° 168, 5to Piso CABA [CP C1003AAP]  
Tel.: 011 - 4346-1545 | [incap.institucional@mininterior.gov.ar](mailto:incap.institucional@mininterior.gov.ar)